

RAPPORT EMPLOI

DONNÉES 2020-2021

2022
ÉDITION



SOMMAIRE

Données Sociales et Emploi	4
Données Formation	27
Méthodologie	40





DONNÉES SOCIALES ET EMPLOI

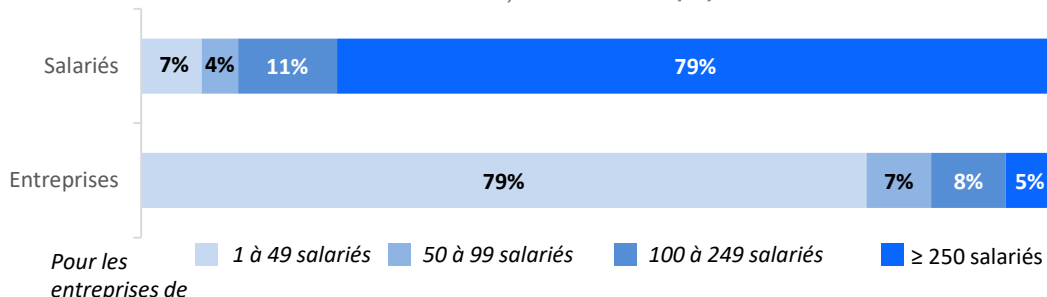


660 entreprises

1 040 établissements

Répartition des entreprises et des effectifs de la branche

Source Dares 2022, données au 31/12/2020

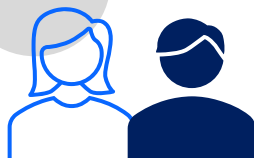


L'activité de la branche est très concentrée dans les grandes entreprises et sur l'activité de transport aérien de passagers.

Moins de 5 % des entreprises sont des entreprises de plus de 250 salariés. Pourtant ces dernières emploient 79 % des salariés de la branche. À l'inverse, les entreprises de moins de 50 salariés représentent 79 % des entreprises de la branche et concentrent seulement 7 % des effectifs totaux.

La majorité des salariés (68 %) est couverte par le code NAF 5110Z – **Transports aériens de passagers**. Parmi les « autres codes NAF » présents dans les activités de la branche et non présentés sur le graphique ci-dessous, on retrouve principalement les activités de restauration collective (5629A), d'affrètement et d'organisation des transports (5229B).

39,2%



82 400 salariés

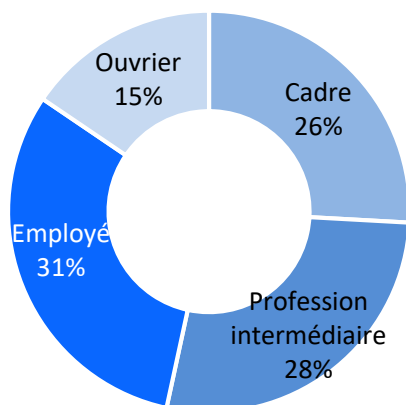
59 500 ETP (équivalent temps plein)

(+ 1 620 salariés de la branche du personnel navigant technique des exploitants d'hélicoptères)

Source Dares 2022, données au 31/12/2020

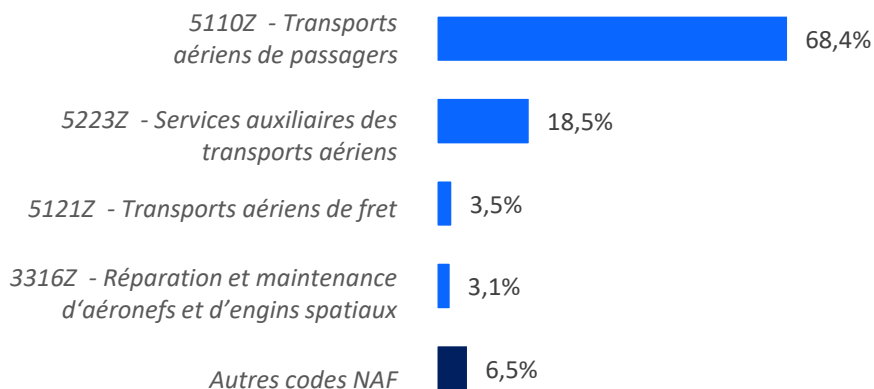
Répartition des salariés par catégorie socio-professionnelle (CSP)

Source DARES 2022 – données au 31/12/2020



Répartition des salariés par code NAF

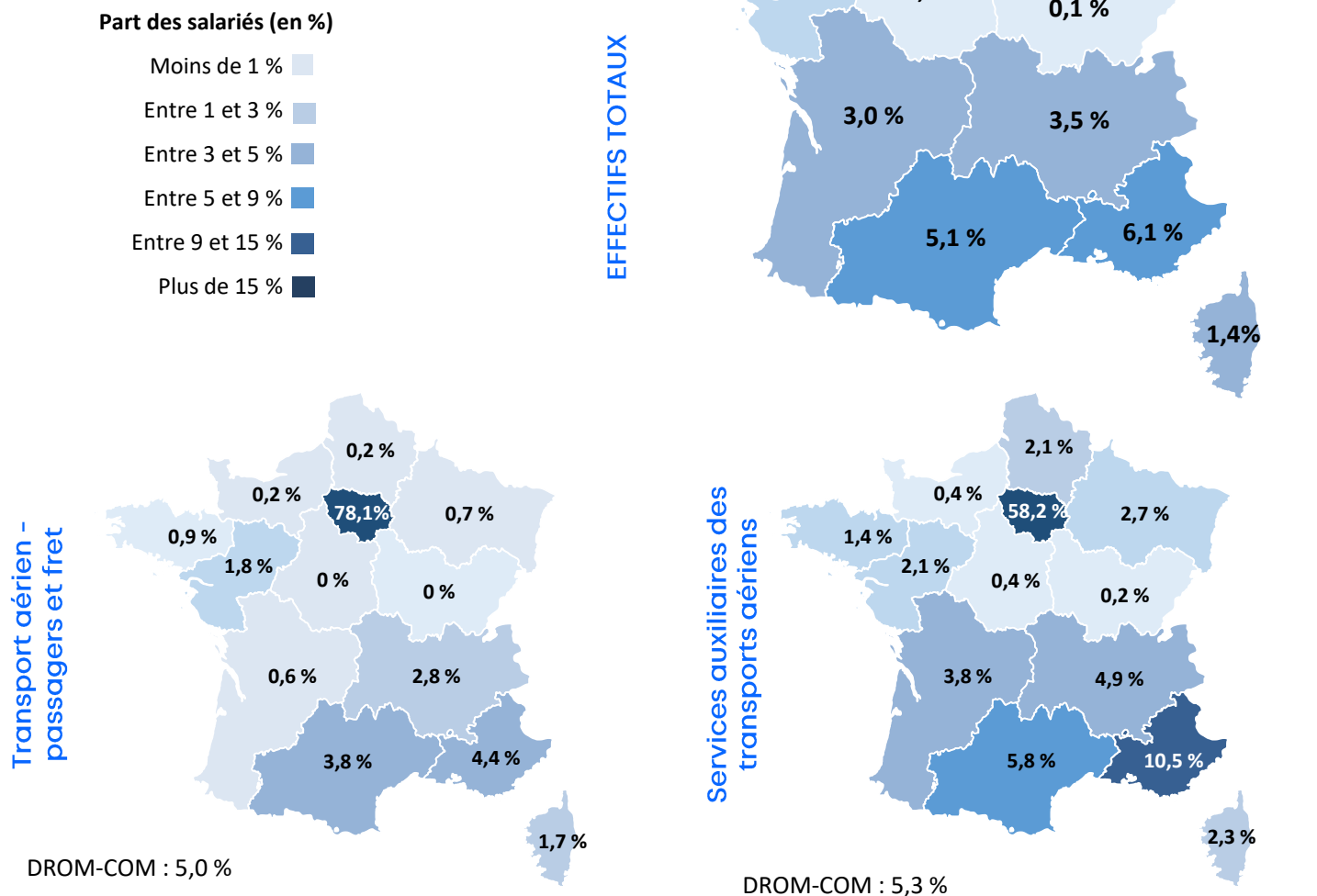
Source DARES 2022 – données au 31/12/2020



Répartition géographique des salariés

Source BTS INSEE 2022, données au 31/12/2020 (en % selon la région de l'entreprise)

Source ACOSS 2021 pour la répartition par code sous-secteur (en NAF)



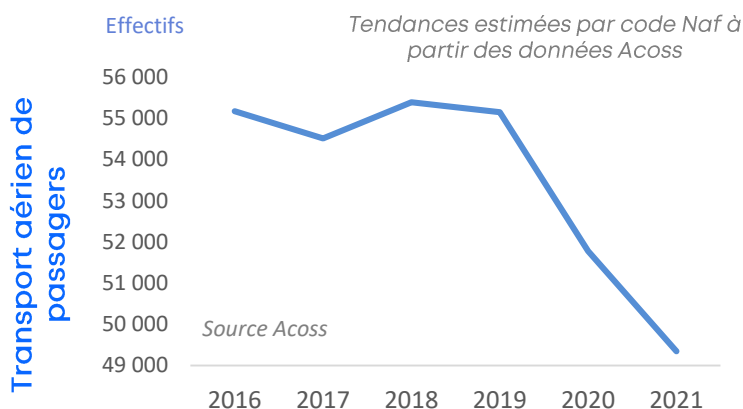
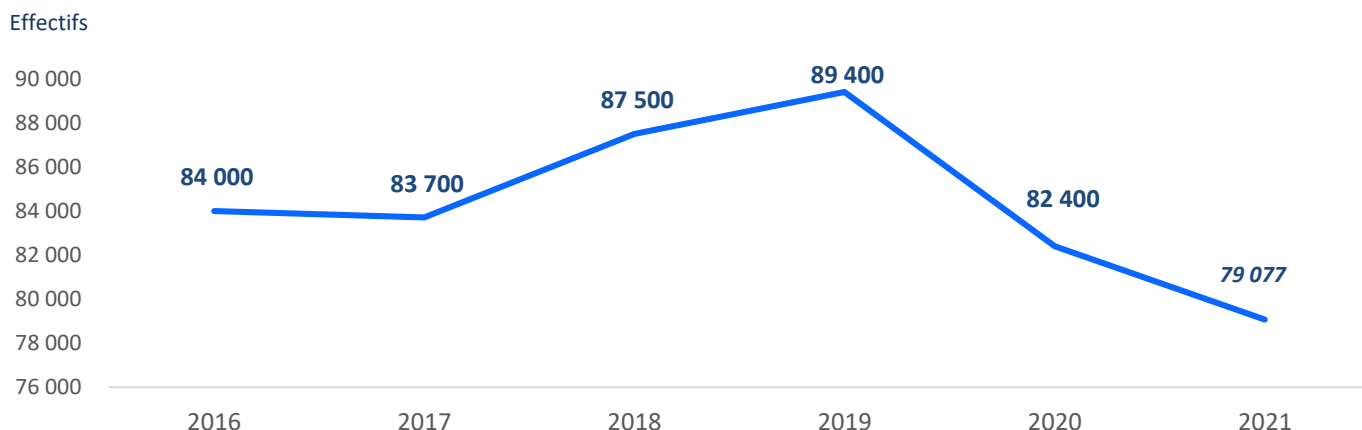
Les effectifs de la branche sont surtout concentrés en Île-de-France, où l'on retrouve 70 % d'entre eux (contre 50,2 % en 2019)

La concentration des effectifs dans la région francilienne est plus forte lorsqu'il s'agit du personnel navigant en Île-de-France (plus des 2 tiers), en lien avec la présence des aéroports de Roissy-Charles de Gaulle et Orly. Le personnel au sol est moins concentré en Île-de-France et se répartit aussi dans d'autres régions comme la Provence-Alpes-Côte d'Azur qui réunit 10,5 % des effectifs au sol.

Par ailleurs, non représentés sur la carte de France métropolitaine, 4,7 % des effectifs sont situés dans les DROM-COM.

Évolution des effectifs dans la branche du Transport Aérien

Source Dares pour les données 2014 à 2020 et estimation pour 2021 à partir de l'évolution sur les codes NAF, données Acooss

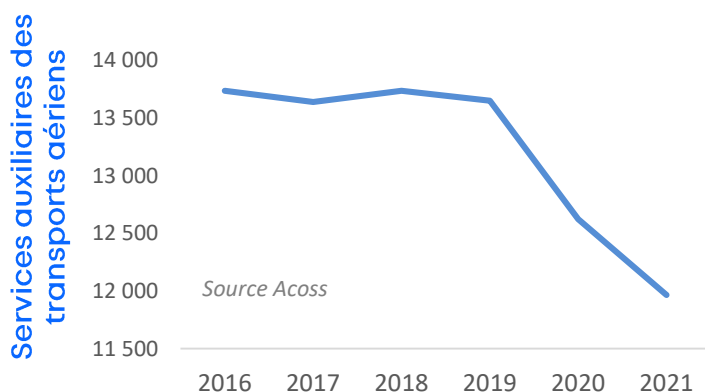


Les effectifs de la branche auraient diminué de 4 % entre 2020 et 2021, après une diminution de 8 % entre 2019 et 2020 (soit en cumulé 11,5 % de baisse depuis 2019)

Les emplois dans le code NAF du transport aérien de fret ont fait mieux que résister à la crise : augmentation de 13 % depuis 2019. En effet, bien que le trafic de passager ait plongé, celui de fret a augmenté.

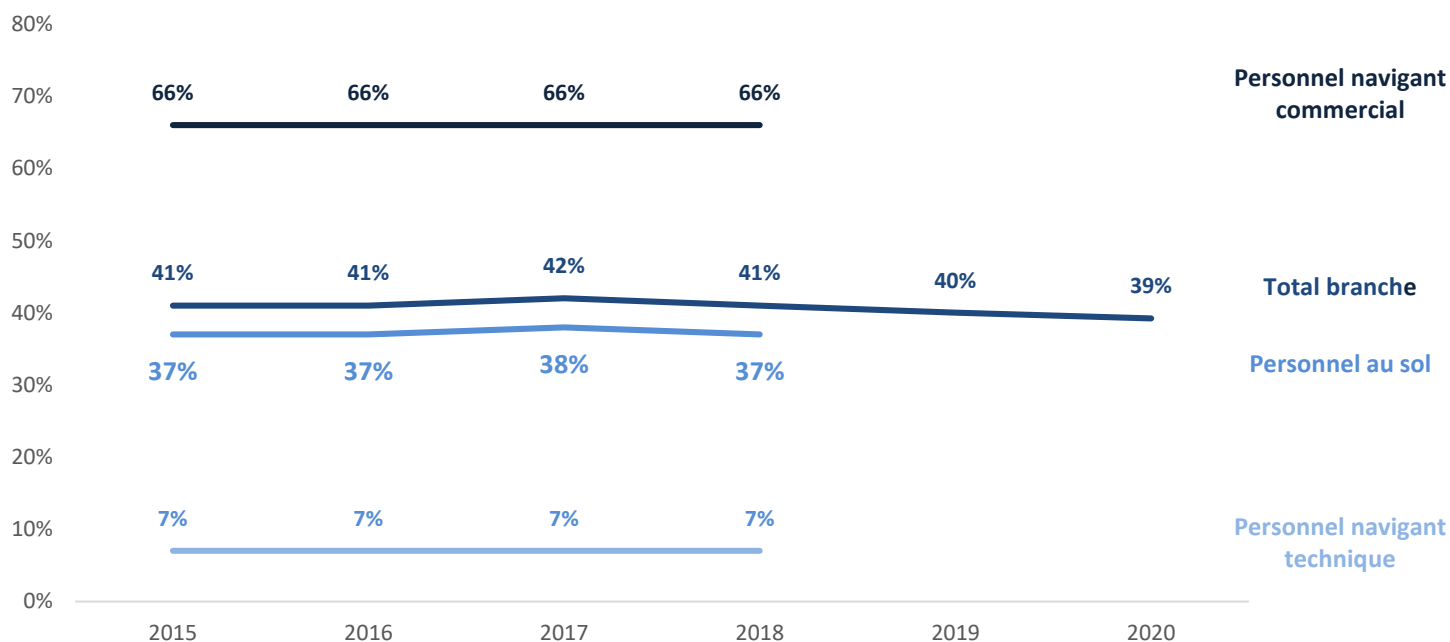
Les effectifs du transport aérien de passagers enregistrent une baisse de 12 % depuis 2019, après quelques années de stabilité.

Les effectifs des services auxiliaires des transports aériens subissent eux aussi une baisse à hauteur de 14 % depuis 2019.



Évolution entre 2015 et 2020 de la part des effectifs féminins dans le transport aérien

Source Dares pour le total branche et Enquête entreprises jusqu'en 2019 pour les sous-ensembles



La part des femmes perd 2 points entre 2018 et 2020, une baisse conséquente.

Les femmes sont surreprésentées dans le personnel navigant commercial (hôtesse de l'air par exemple) où deux employées sur trois sont des femmes. À l'inverse, chez le personnel navigant technique, les femmes sont largement sous-représentées.

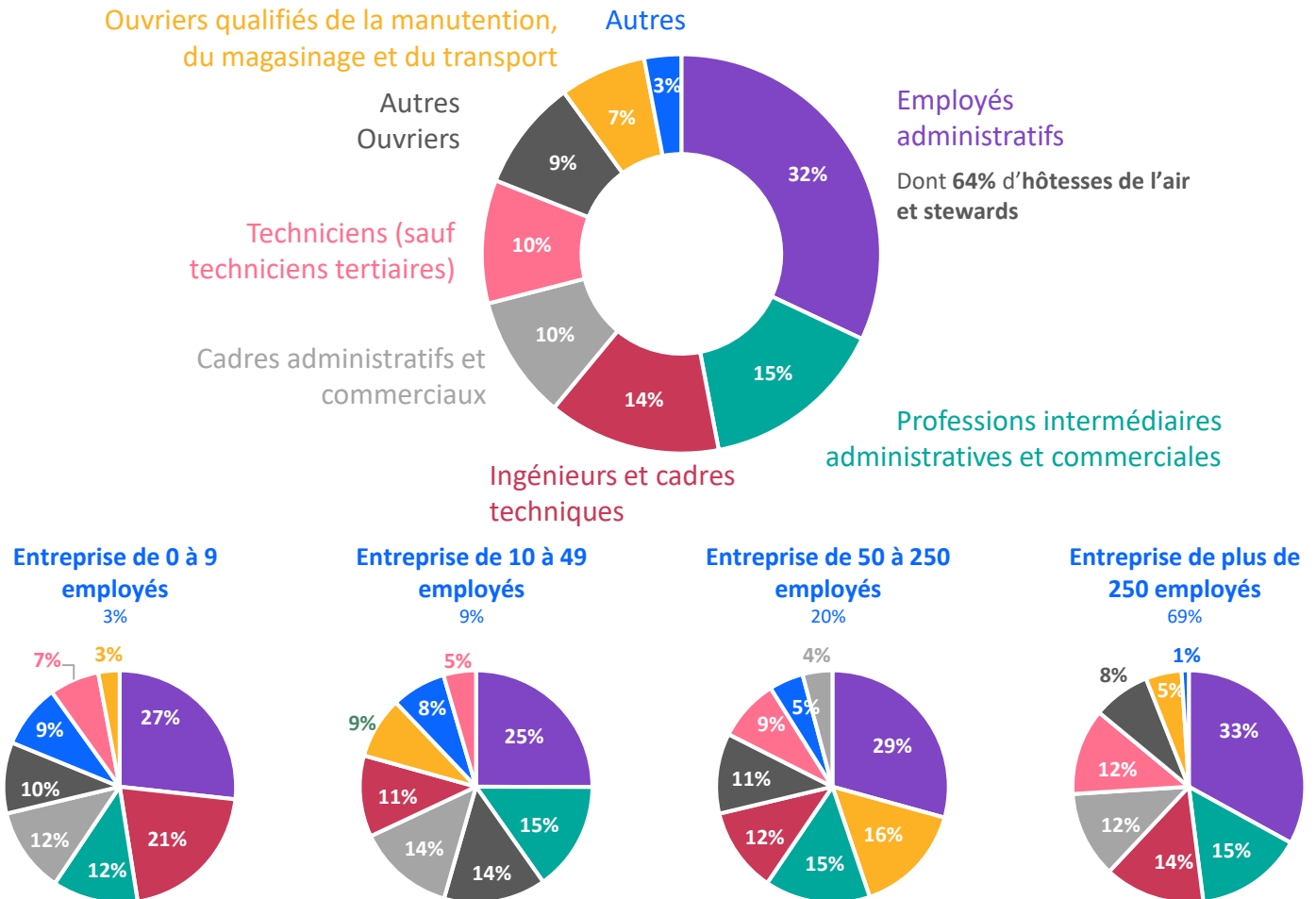
Les femmes sont **SOUS-**représentées dans le PN technique

Les femmes représentent **40 %** des effectifs

Les femmes sont **SUR-**représentées dans le PN commercial

Répartition des effectifs par catégorie socioprofessionnelle et par tranche d'effectif d'entreprise

Source INSEE BTS 2022 au 1/12ème sur la CCN 00275 données au 31/12/2020



Les employés administratifs représentent près d'un tiers des effectifs.

Les employés administratifs sont légèrement surreprésentés dans les plus grandes entreprises (> 250 employés), 33,2 % de leurs effectifs. Cependant, dans les autres entreprises, bien qu'ils sont les plus nombreux, ils ne représentent qu'un grand quart des effectifs.

Les ouvriers, en particulier ceux de la manutention, du magasinage et du transport, sont nombreux dans les moyennes entreprises de 10 à 250 employés ou ils rassemblent un quart des effectifs. Ils sont minoritaires dans les TPE et les entreprises de plus de 250 employés (moins de 13 % et 7 % des effectifs totaux respectivement).

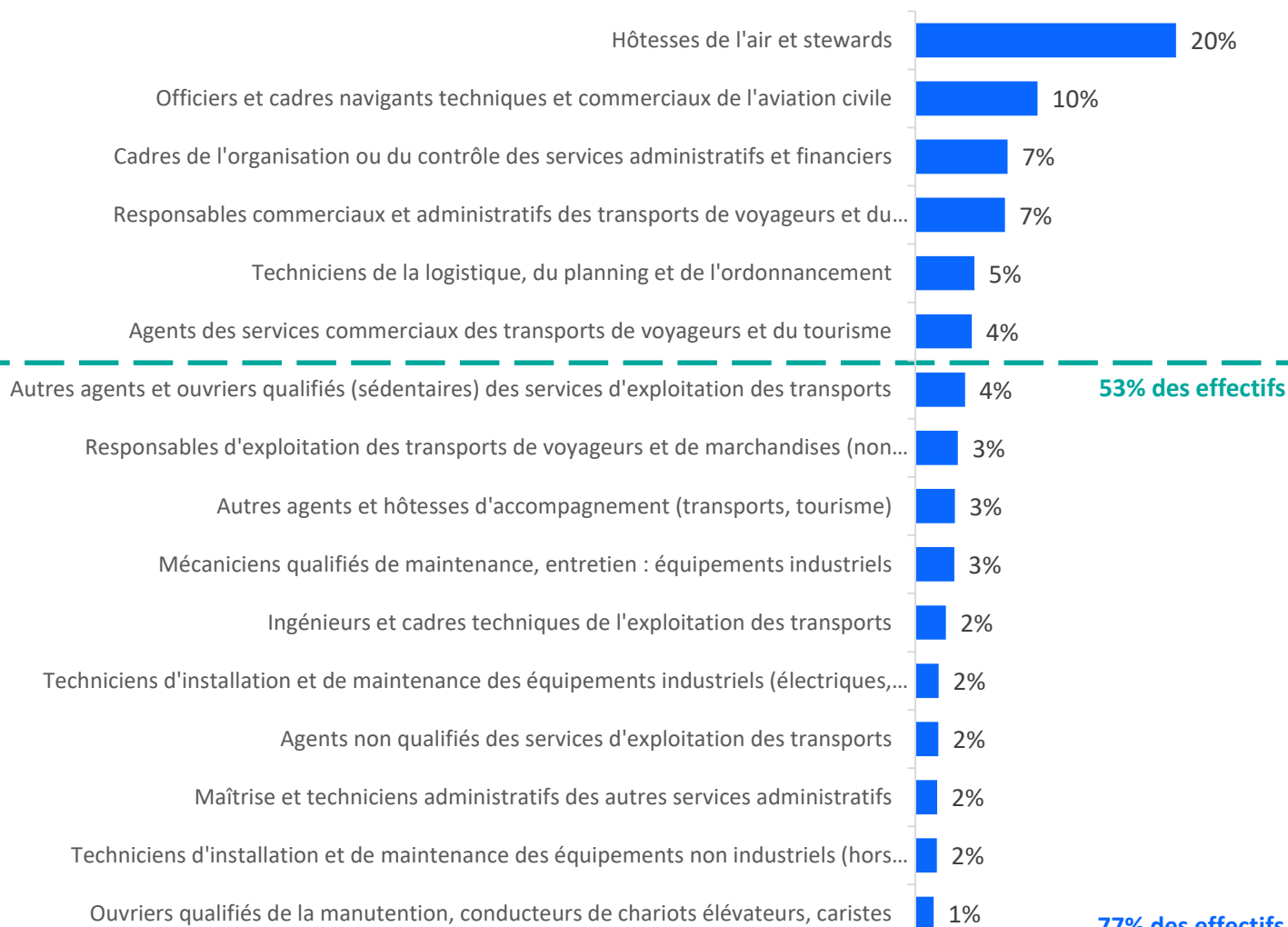
Les ingénieurs et cadres techniques sont représentés de façon assez proportionnelle sauf dans les TPE, où ils représentent un cinquième des effectifs.

Les professions intermédiaires administratives et commerciales sont représentées uniformément dans toutes les tranches d'effectif.

Les cadres administratifs et commerciaux sont sous-représentés dans les entreprises de 50 à 250 employés (seuls 4 % des effectifs).

Répartition des effectifs dans les 16 professions les plus représentées dans le Transport Aérien

Source BTS 2020 au 1/12ème sur la CCN 00275 au 31/12/2020, INSEE

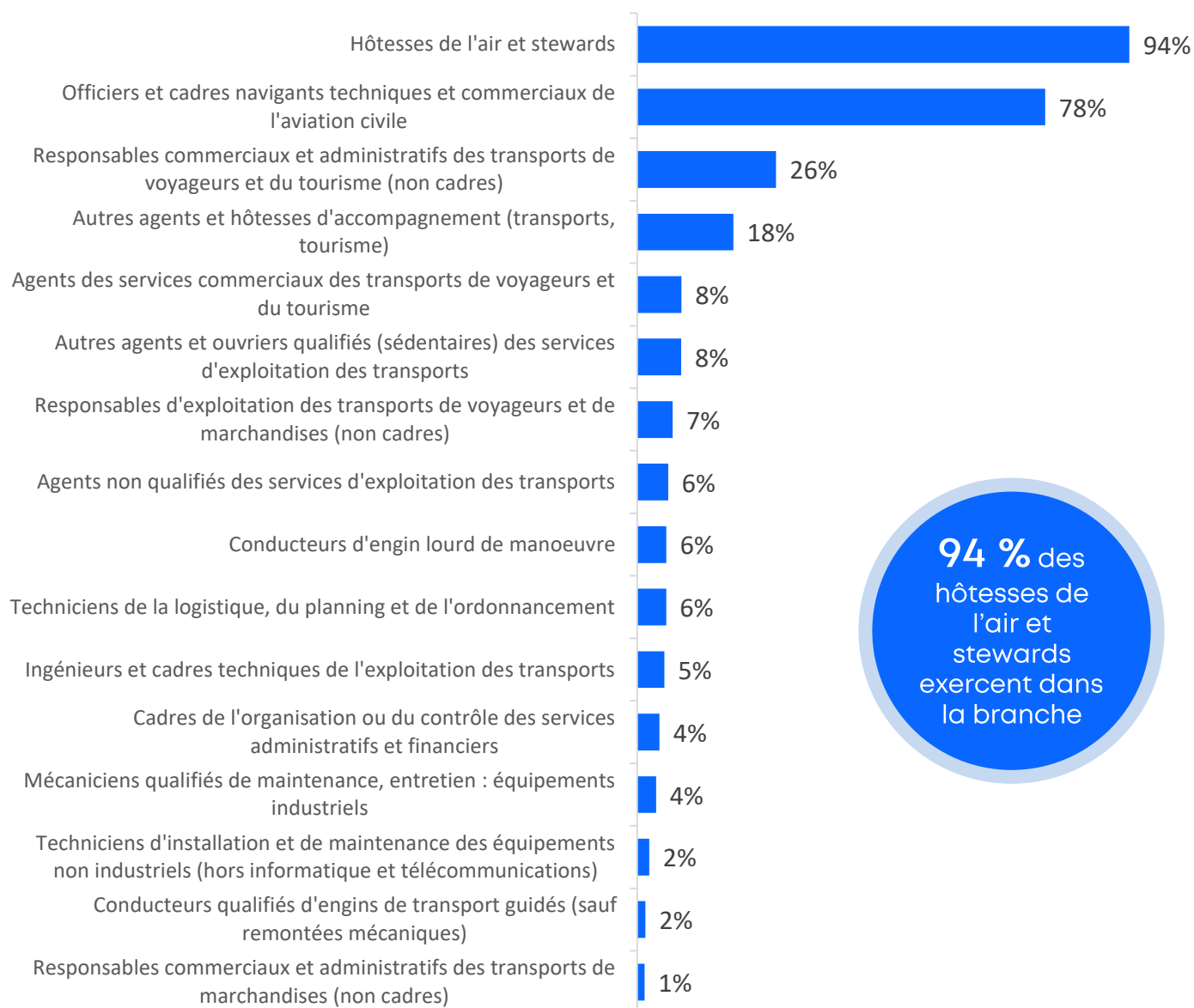


Six professions de la branche concentrent plus de la moitié des effectifs

Les personnels navigants représentent près d'un tiers des effectifs, ils sont les salariés les plus représentés parmi les effectifs de la branche.

Part du transport aérien dans les emplois pour les 16 métiers les plus représentés dans la branche IDCC 0275

Source BTS 2020 au 1/12ème sur la CCN 00275 au 31/12/2020, INSEE



94 % des hôtesse de l'air et stewards exercent dans la branche

La branche bénéficie d'une faible concurrence pour le recrutement sur quelques métiers qui lui sont très spécifiques

Le secteur du transport aérien représente logiquement le principal employeur en France de métiers spécifiques comme les « hôtesse de l'air et stewards » ou encore les « officiers et cadres navigants techniques et commerciaux de l'aviation civile » (soit le personnel navigant commercial et le personnel navigant technique).

Néanmoins, le secteur a des besoins sur des métiers très variés et concurrentiels comme les fonctions de relation client, de logistique ou de maintenance.

Part des entreprises ayant des difficultés de recrutement

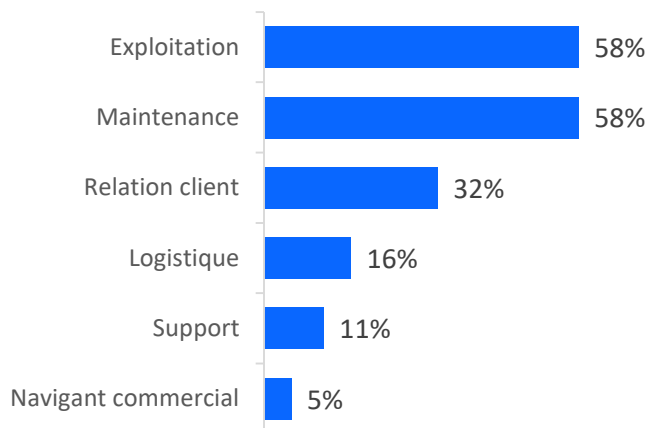
Source Enquête entreprises 2022 (données 2021)*

35 % témoignent de difficultés de recrutement sur certains métiers

79 % des besoins de recrutement se situent en Ile-de-France

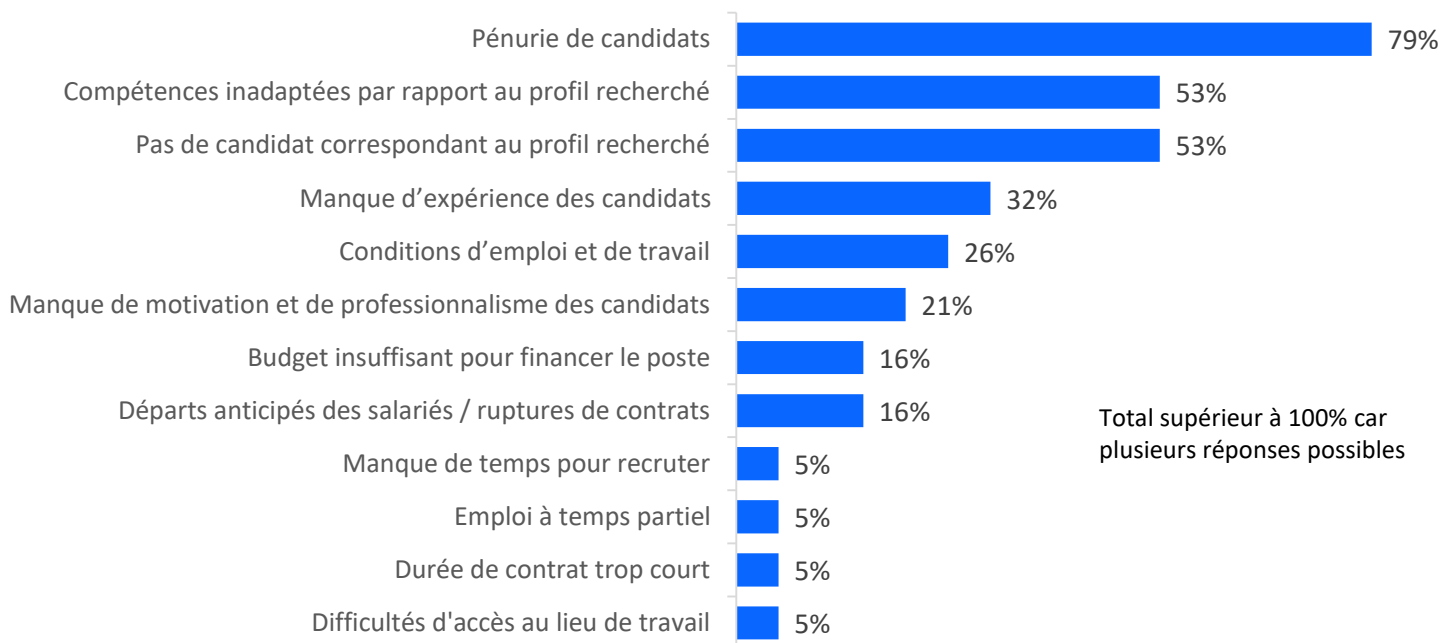
Filières rencontrant le plus de difficultés de recrutement

Source Enquête entreprises 2022 (données 2021)



Typologie des difficultés rencontrées par les entreprises du secteur

Source Enquête entreprises 2022 (données 2021)



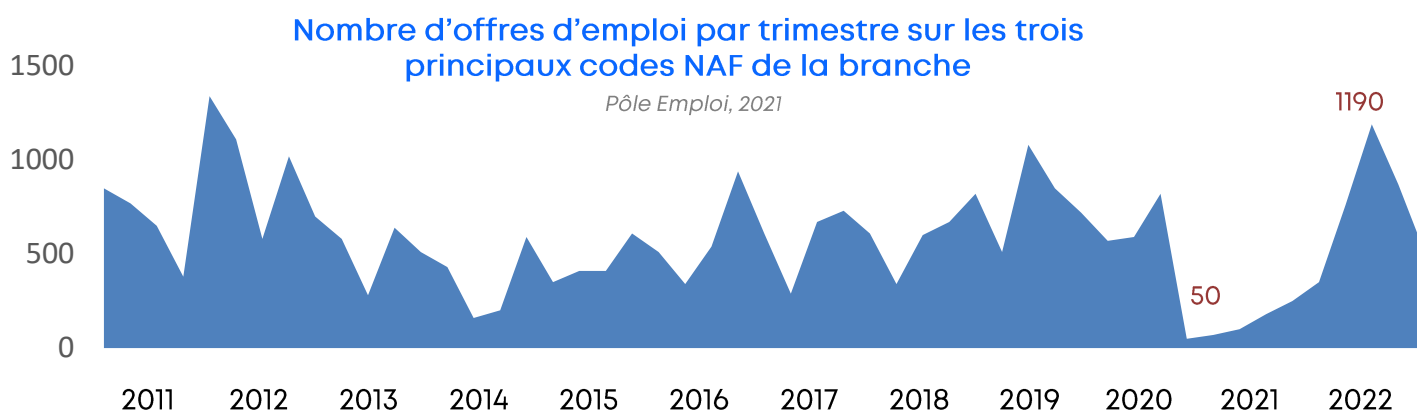
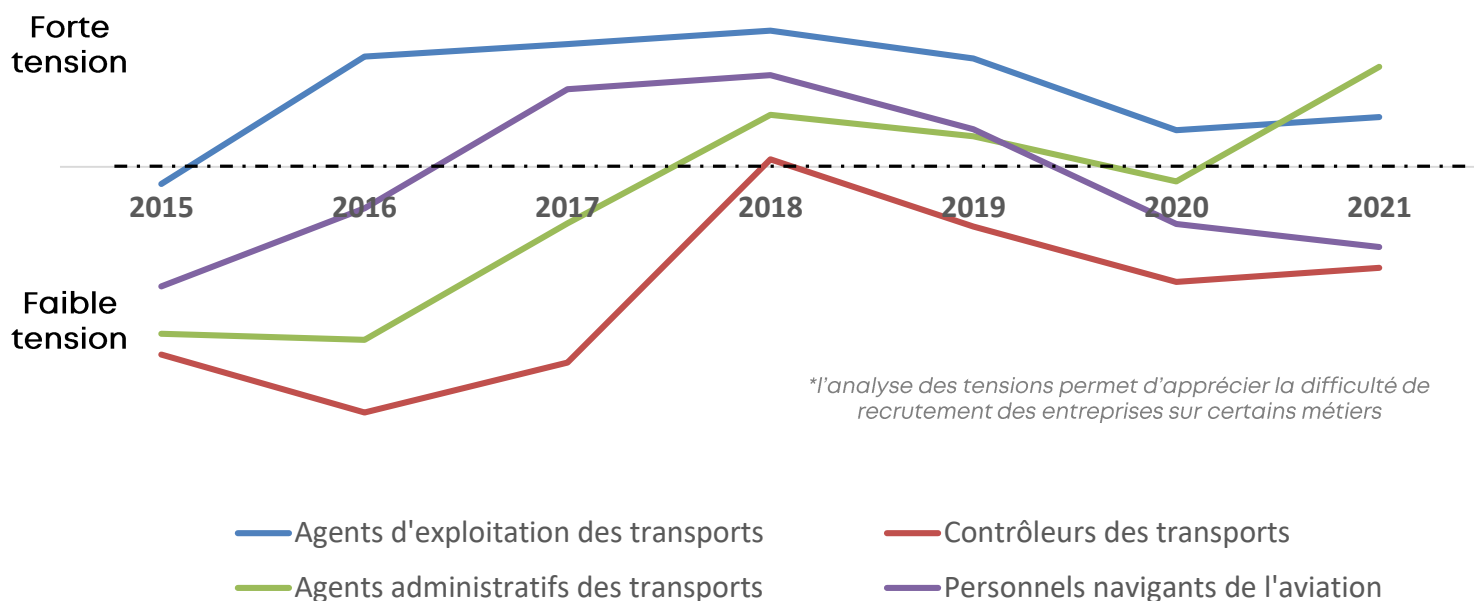
Des difficultés de recrutement qui touchent plus de d'1 tiers des entreprises répondantes, notamment en maintenance et exploitation

La pénurie de candidat est la première difficulté des recruteurs de l'aérien, à laquelle viennent s'ajouter les dimensions qualitatives, à savoir le profil précis de la recherche et des candidats mais aussi les compétences qui semblent trop souvent inadaptées.

*Enquête en ligne auprès des entreprises de la branche, conduite de janvier à mars 2023, 101 entreprises ont répondu à cette enquête couvrant plus de 54 000 salariés.

Indicateur de tensions* du marché du travail sur les métiers de la branche

Dares et Pôle emploi 2022



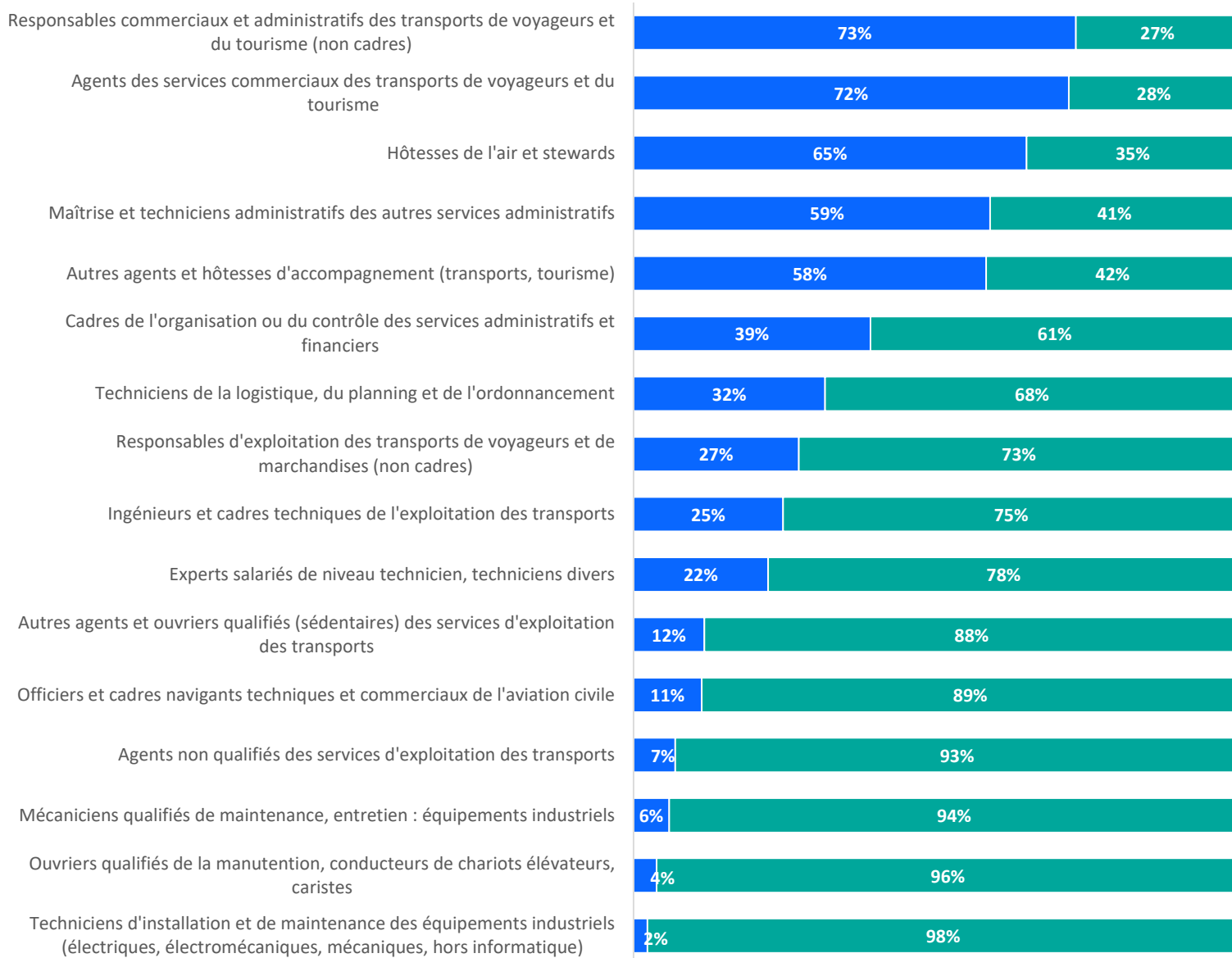
Après une grande baisse liée à la crise sanitaire, le premier trimestre 2022 marque un record depuis 2011 avec 1 190 offres collectées par Pôle emploi.

En 2022, le volume d'offres d'emploi semblent revenir à la normale, un signe de la reprise du secteur.

Les métiers d'agents d'exploitation des transports et cadres des transports sont les seuls métiers de la branche à être régulièrement en tension. La crise sanitaire a amené en tension un métier qui ne l'a pas été au cours de la dernière décennie : Agents administratifs des transports. Les techniciens et employés du transport et tourisme sont des métiers où la demande reste plus importante que l'offre.

Répartition femmes / hommes par domaine métier

Source INSEE BTS 2022 au 1/12ème sur la CCN 00275 au 31/12/2020



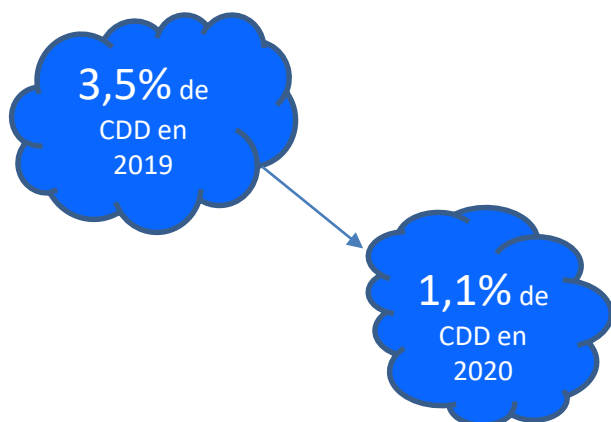
La branche est relativement féminisée (39 %), mais les femmes restent minoritaires dans la majorité des grandes catégories de métiers (11 sur 16).

Parmi les 16 catégories les plus représentées, la part des femmes dans les effectifs est supérieure à celle des hommes dans seulement 5 domaines métiers. Cependant, ces 5 métiers représentent 36 % des effectifs.

La moitié des 6 catégories qui composent plus de 50 % des effectifs de la convention collective sont majoritairement féminine. Il est à noter que ce sont plutôt des fonctions de services.

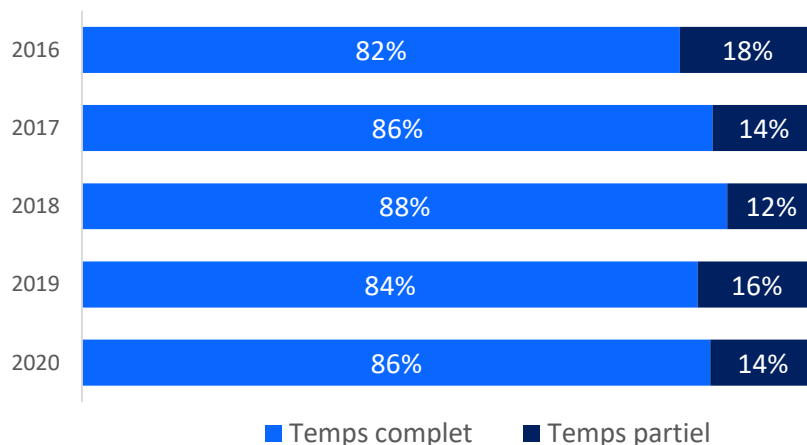
Répartition des effectifs selon le type de contrat

Source Dares 2022, données au 31/12/2020



Évolution des conditions d'emploi – Temps partiel

Source Dares 2022, données au 31/12/2020



CDD

- Le CDI constitue la norme pour les salariés de la branche. Viennent ensuite les CDD (1,1 % en 2020).
- Le CDI progresse de plus de 3 points en un an. Les types d'emplois précaires, très affectés par la crise, (CDD, intérim ...) ont reculé de presque 50 % de leur niveau pré-COVID.
- La part de CDD est plus importante chez les moins de 30 ans et atteint 5,7 %, elle tombe à 0,5 % pour les salariés âgés de 30 ans et plus.
- La part des hommes en CDD est légèrement supérieure à celle des femmes (1,2 % contre 1,0 %).
- Les « ouvriers » affichent le taux de CDD le plus élevé (2 %), ce taux est 2,5 fois plus faible pour les « cadres » (0,8 %).



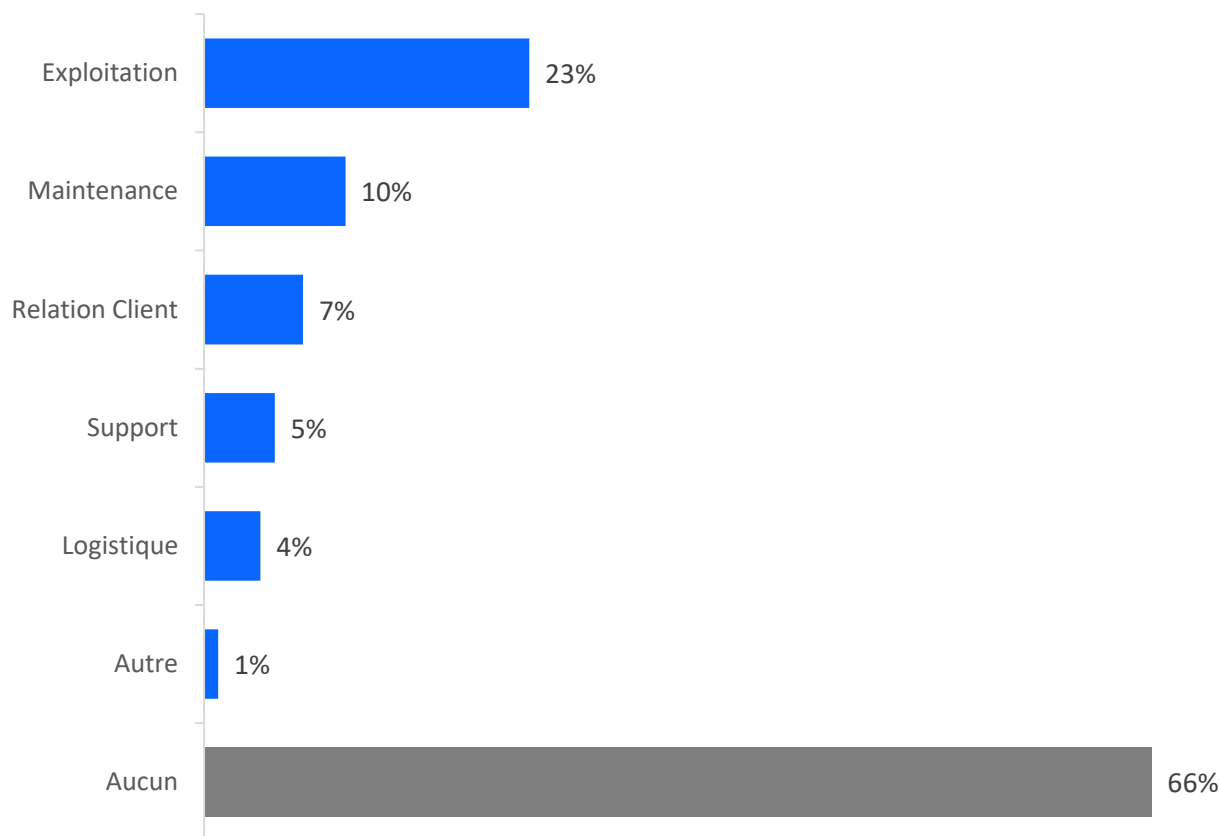
Temps partiel

- Le temps partiel concerne de manière moindre les moins de 30 ans (11,0 % de temps partiel) et augmente avec l'âge (15,0 % pour les 30-49 ans et 14,0 % pour les plus de 50 ans et plus).
- Le temps partiel est plus de 3 fois plus important chez les femmes que chez les hommes (23,5 % contre 8,2 %). La part des hommes en temps partiel a baissé de 1 point depuis 2019, et celle des femmes de 3 points.
- Le temps partiel est important chez les salariés de statut « Employé » qui sont un cinquième à être concernés (20,1 %, mais en baisse de 2 points par rapport à 2019). Viennent ensuite les « professions intermédiaires » (15,6 % également en baisse de 2 points par rapport à 2019), puis les « ouvriers » (10,2 % en baisse de près de 4 points). Enfin, le temps partiel augmente légèrement parmi les « cadres » (7,6 % en 2020 contre 6,8 % en 2019).

Sources Dares 2022, données au 31/12/2020 et INSEE BTS 2022 au 1/12ème sur la CCN 00275 au 31/12/2020

Le recours à l'intérim en 2021 selon les filières

Source Enquête entreprises 2022 (données 2021)



Total supérieur à 100% car plusieurs réponses possibles

La quasi-totalité (99%)
des contrats d'intérim
concerne les
ouvriers/employés

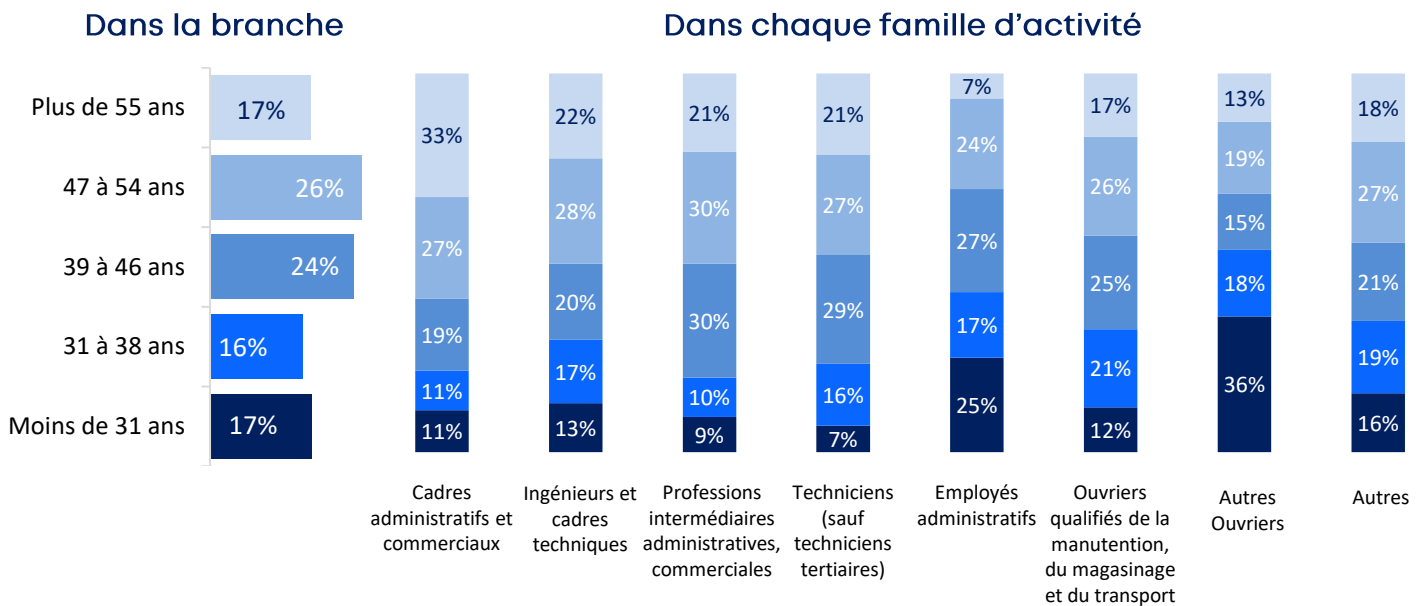
Les filières de l'exploitation et de la maintenance sont les plus consommatrices d'Interim

23% des entreprises déclarent avoir eu recours à l'Interim concernant la filière Exploitation, et 10% la Maintenance.

Les emplois les plus concernés - toutes filières confondues - sont les emplois d'ouvriers/employés, avec la quasi-totalité des contrats d'Interim destinée à cette catégorie socio-professionnelle.

Répartition des effectifs par tranche d'âge...

Source INSEE BTS 2022 au 1/12ème sur la CCN 00275 au 31/12/2020



Plus de la moitié des salariés de la branche sont âgés de 39 à 54 ans.

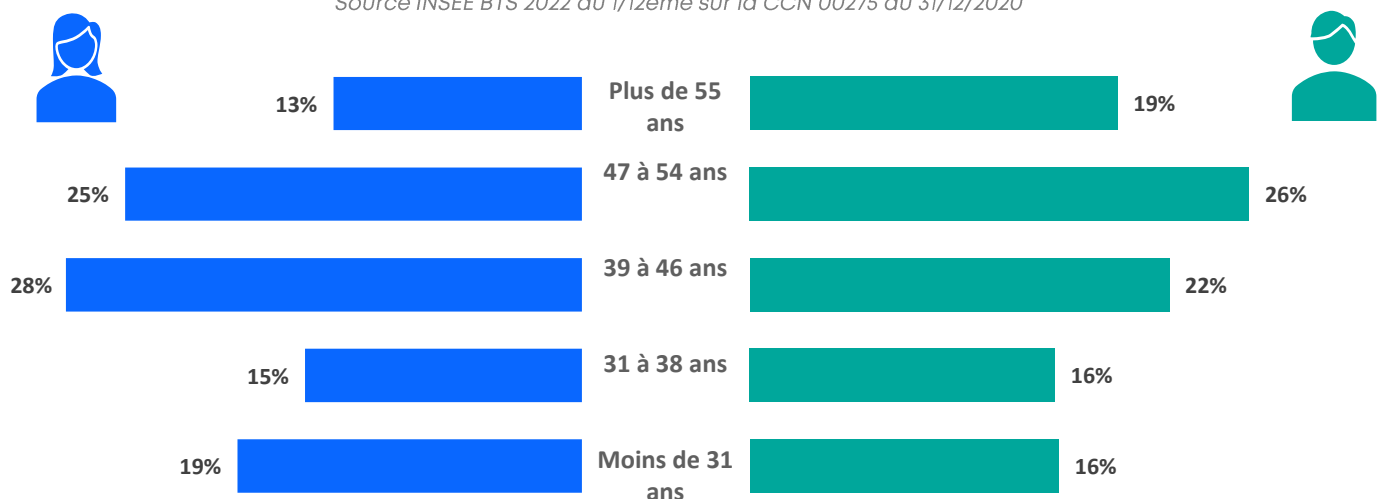
Les familles de métiers d'employés administratifs et d'ouvriers qui ne sont pas de la manutention sont les deux familles les plus jeunes de la branche : plus de deux tiers de ces salariés ont 45 ans ou moins. Les cadres administratifs et commerciaux sont la famille la plus senior de la branche avec près de deux employés sur trois âgés de 46 ans ou plus.

Les moins de 31 ans sont 17 % des effectifs de la branche. Ils sont les plus nombreux chez les employés administratifs (25 %) et les ouvriers (25 %). La part des plus de 55 ans passe de 14 % à 17 %, marquant un réel vieillissement des effectifs de la branche en 2020.

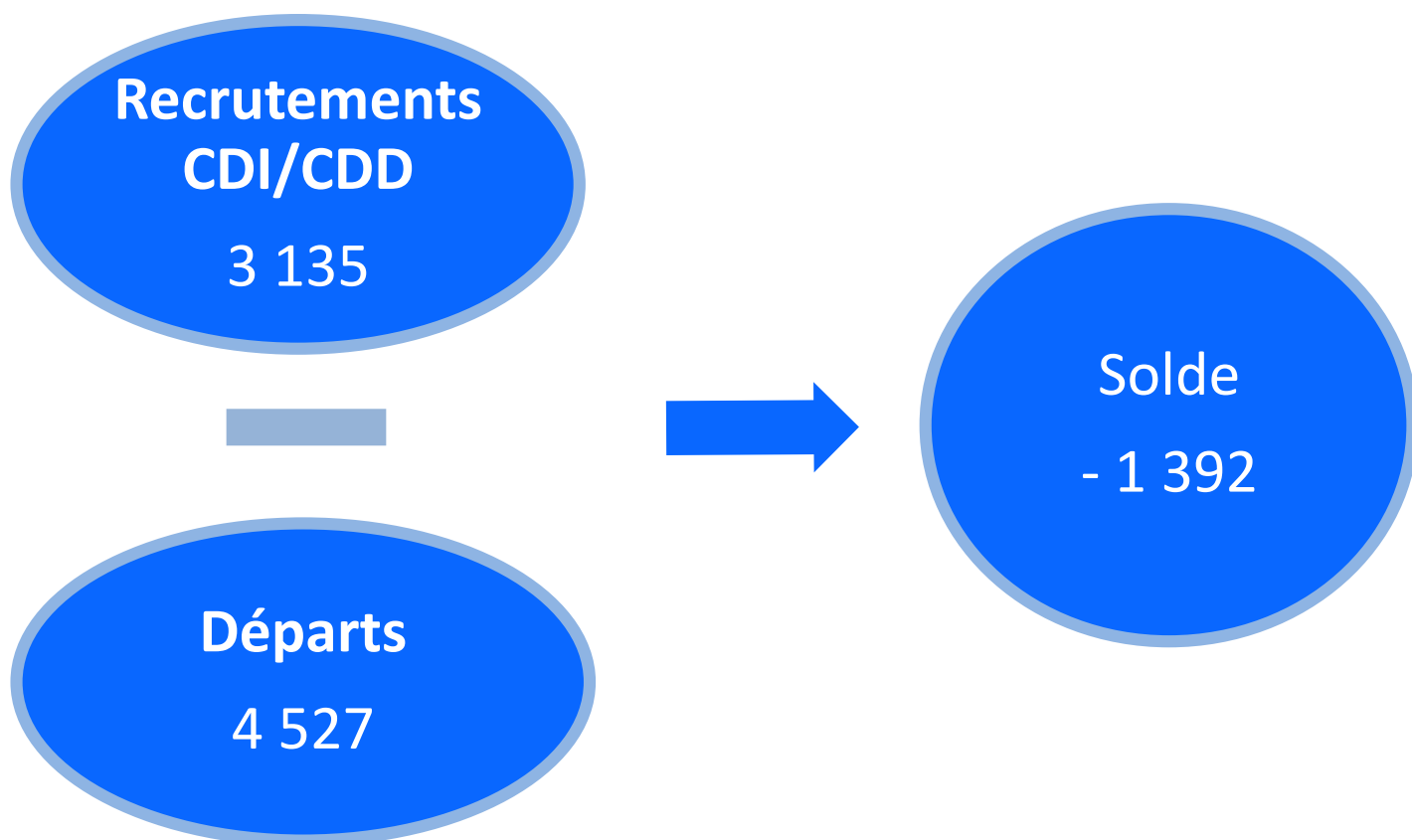
La pyramide des âges selon le genre est relativement similaire, mais la part des plus de 55 ans parmi les hommes est supérieure à celle chez les femmes (19 % contre 13 %).

Pyramide des âges des salariés du transport aérien selon le sexe

Source INSEE BTS 2022 au 1/12ème sur la CCN 00275 au 31/12/2020



Les flux d'entrées/sorties en 2021 – Récapitulatif

Source Enquête entreprises 2022 (données 2021)

Un ratio négatif entre recrutement/ départ, tous statuts confondus

Globalement, les recrutements (CDI ou CDD) sont moindre que les départs de 2021. dans les recrutements, les CDD sont les plus représentés avec 2068 contrats conclus contre 1067 CDI.

Trois catégories enregistrent davantage de contrats que de départs: les ouvriers/employés (+124), les navigants techniques (+165, principalement en CDI) et commerciaux (+19).

Les flux d'entrées/sorties en 2021 (% en ligne)

Source Enquête entreprises 2022 (données 2021)

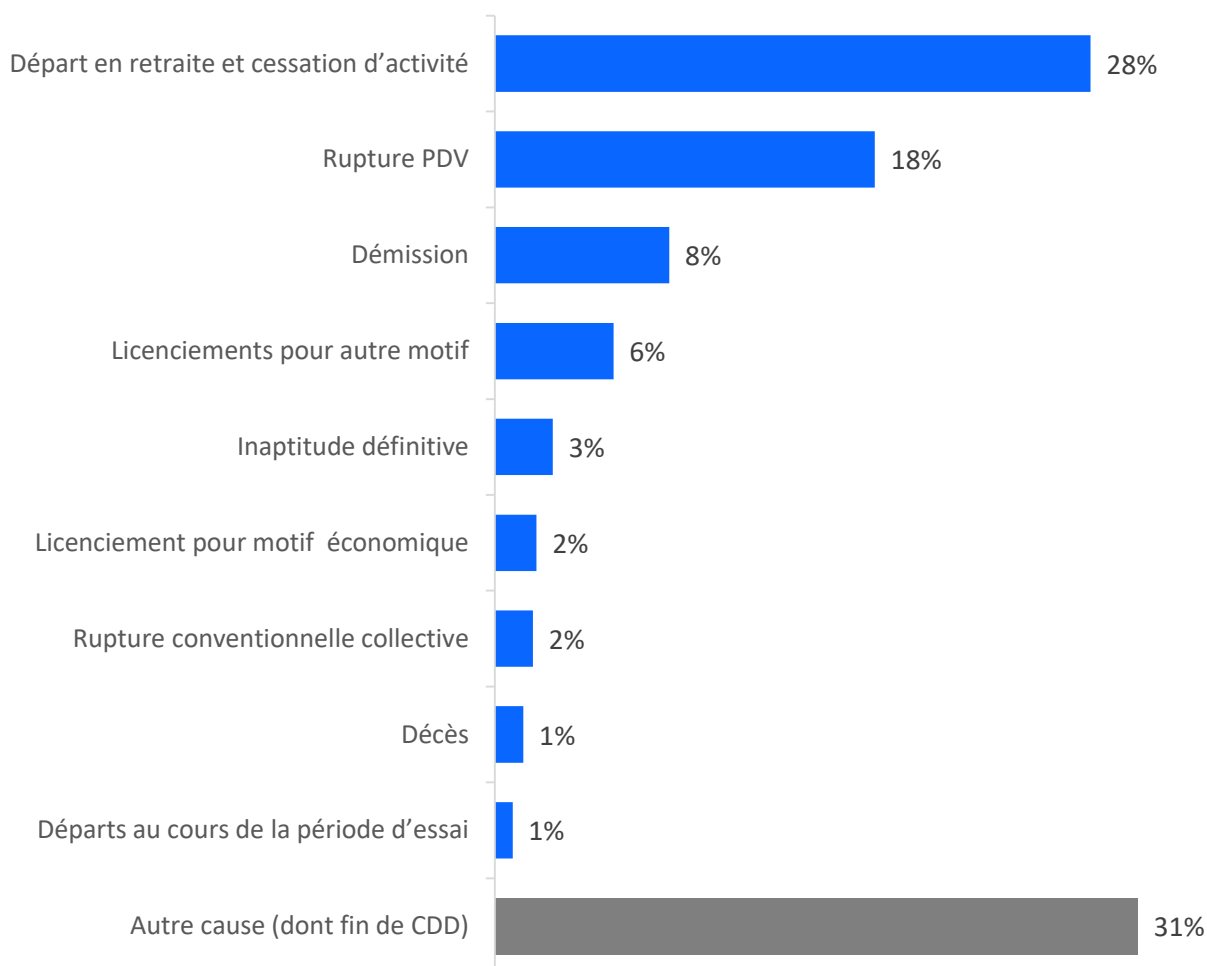
2021	Solde	Part et Nombre de recrutements en CDI		Part et Nombre de recrutements en CDD		Part et Nombre de départs	
Ouvrier/employé	+ 124	15%	319	38%	842	47%	1037
Agent de maîtrise/technicien	- 1 018	5%	72	13%	211	82%	1301
Cadre	- 682	10%	84	1%	13	89%	779
Navigant commercial	+ 19	7%	152	43%	980	50%	1113
Navigant technique	+ 165	58%	440	3%	22	39%	297
Total	- 1 392		1 067		2 068		4 527

La visibilité sur les entrées/sorties en CDI et CDD indique une diminution des effectifs et notamment dans la catégorie des agents de maîtrise et des cadres, et parmi les ouvriers/employé un nombre important de recrutements notamment en CDD

Le solde global par statut des entrées/sorties est négatif, avec 3135 entrées en CDI/CDD pour 4527 départs. Parmi les cadres et les agents de maîtrise/technicien, on constate notamment davantage de départs que d'entrées, avec respectivement 779 départs pour 97 entrées chez les cadres, et 1301 départs pour 283 entrées chez les agents de maîtrise et techniciens. Les statuts Ouvrier et navigants commerciaux représentent une part prépondérante de recrutement en CDD. A contrario, les navigants techniques représentent près de la moitié des recrutements en CDI, et le solde entrée en CDI, départs est largement positif (143).

Les causes des départs en 2021 – Récapitulatif

Source Enquête entreprises 2022 (données 2021)



A l'exception des fins de CDD, les départs en retraites sont la principale cause de départs identifiée

Les départs en retraite, avec 28%, représente l'une des principales causes de départs, et touche tout particulièrement les agents de maîtrise et les cadres (cf tableau ci-après). Suivent les ruptures PDV (Plan de départ volontaire) puis les démissions, cette dernière cause touchant presque indistinctement toutes les catégories de salariés. Enfin, les causes autres que celles énoncées représentent près du tiers des départs en 2021, et concernent pour l'essentiel les fins de CDD.

Les causes des départs en 2021 (% en colonne)

Source Enquête entreprises 2022 (données 2021)

2021	Départ en retraite et cessation d'activité CT	Rupture PDV	Démission	Rupture conventionnelle collective	Inaptitude définitive	Licenciement pour d'autre cause	Décès	Licenciement économique	Départ en période d'essai	Autre cause (dont fin de CDD)
Ouvrier/ Employé	7%	5%	26%	12%	34%	68%	20%	67%	66%	28%
Agent de maîtrise/ Technicien	51%	47%	24%	5%	13%	21%	41%	27%	24%	9%
Cadre	33%	22%	27%	6%	3%	9%	13%	6%	11%	2%
Navigant commercial	8%	8%	12%	73%	36%	2%	20%	0%	0%	57%
Navigant technique	1%	18%	10%	4%	14%	0%	7%	0%	0%	5%
TOTAL	1 273	812	373	81	124	254	61	89	38	1 374

Les ouvriers sont les plus représentés parmi les licenciements, à la fois économiques ou pour d'autres causes (respectivement 67% et 68% pour 46% des effectifs). Les ruptures conventionnelles collectives concernent elles majoritairement les navigants commerciaux. Les départs en retraite sont constitués à 51% d'agents de maîtrise/techniciens et 33% de cadres (26% des effectifs).

Les causes des départs en 2021 (% en ligne)

Source Enquête entreprises 2022 (données 2021)

2021	Départ en retraite et cessation d'activité CT	Rupture PDV	Démission	Rupture conventionnelle collective	Inaptitude définitive	Licenciement pour d'autre cause	Décès	Licenciement économique	Départ en période d'essai	Autre cause (dont fin de CDD)
Ouvrier/ Employé	9%	12%	11%	1%	5%	18%	1%	6%	3%	41%
Agent de maîtrise/ Technicien	47%	28%	7%	0%	1%	4%	2%	2%	1%	9%
Cadre	54%	23%	13%	1%	1%	3%	1%	1%	1%	2%
Navigant commercial	9%	6%	4%	5%	4%	1%	1%	0%	0%	70%
Navigant technique	5%	52%	13%	1%	6%	0%	1%	0%	0%	22%
TOTAL	1 273	812	373	81	124	254	61	89	38	1 374

54% des départs de cadres sont le fait d'un départ en retraite, c'est aussi 47% chez les agents de maîtrise et technicien. Chez ces deux populations, et davantage chez les navigateurs techniques, ont rencontré plus que dans les autres catégories, des départs du fait d'un Plan de départ volontaire.

En moyenne,
les salariés de
la branche
ont **17 ans**
d'ancienneté

44,0 ans
d'âge moyen
pour les
salariés de la
branche

1 700
départs
en retraite
prévue
chaque
année dans
les 5 ans à
venir

Métiers les plus représentés chez les 60 ans et plus

Source Recensement 2019 INSEE



En 2020, **5,7 % des salariés ont 60 ans et plus**. Si l'on prend l'hypothèse d'un départ en retraite probable dans les 5 prochaines années, cela correspond à environ 4 600 salariés (soit 800 personnes par an, en lissé).

La pyramide des métiers des salariés de plus de 60 ans et plus permet d'observer les métiers les plus concernés par les prochains départs à la retraite, soit les officiers navigants aviation civile, les experts de niveau technicien ainsi que les ingénieurs-cadres techniques des transports. Ces métiers représentent un quart (25 %) des salariés de 60 ans et plus.


Ces postes correspondent à des fonctions d'encadrement ainsi que fonctions techniques. Des promotions internes ainsi que des formations techniques devront assurer le renouvellement des salariés partis à la retraite.

Rémunération du personnel de la branche selon la CSP

Source Enquête entreprises 2022 (données 2021)

Moyenne du salaire mensuel
de base (hors primes)Moyenne mensuelle du
salaire annuel brut

CADRES

Échantillon salariés 2021 : 6 323	 65%	4 765€	5 018€
2020 : 8 164	 35%	4 506€	4 686€
2018 : 8 633			

AGENTS DE MAÎTRISE / TECHNICIENS

Échantillon salariés 2021 : 14 272	 63%	3 132€	3 708€
2020 : 16 588	 37%	2 968€	3 288€
2018 : 21 131			

OUVRIERS / EMPLOYÉS

Échantillon salariés 2021 : 6 629	 82%	2 090€	2 580€
2020 : 6 924	 18%	1 829€	2 056€
2018 : 7 898			

Sont pris en compte les salaires des salariés en CDI, à temps complet et présents du 01/01 au 31/12.
La rémunération annuelle brute correspond au salaire versé sur une base annuelle toutes primes et majorations comprises sur 12 mois.

Rémunération du personnel au sol des compagnies aériennes selon la CSP

Source Enquête entreprises 2022 (données 2021)

Moyenne du salaire mensuel
de base (hors primes)Moyenne mensuelle du
salaire annuel brut

CADRES

Échantillon salariés			
2021 : 5 410	64%	4 816€	4 941€
2020 : 6 778			
2018 : 7 605	36%	4 589€	4 669€

AGENTS DE MAÎTRISE / TECHNICIENS

Échantillon salariés			
2021 : 11 952	62%	3 224€	3 776€
2020 : 14 399			
2018 : 18 784	38%	3 063€	3 392€

OUVRIERS / EMPLOYÉS

Échantillon salariés			
2021 : 1 947	89%	2 482€	2 910€
2020 : 2 475			
2018 : 4 066	11%	2 137€	2 313€

Sont pris en compte les salaires des salariés en CDI, à temps complet et présents du 01/01 au 31/12.

La rémunération annuelle brute correspond au salaire versé sur une base annuelle toutes primes et majorations comprises sur 12 mois.

Rémunération du personnel au sol en assistance en escale selon la CSP

Source Enquête entreprises 2022 (données 2021)

Moyenne du salaire mensuel
de base (hors primes)Moyenne mensuelle du
salaire annuel brut



CADRES

Échantillon salariés			
2021 : 913	68%	4 507€	5 450€
2020 : 1 386		4 187€	4 616€
2018 : 826	32%		

AGENTS DE MAÎTRISE / TECHNICIENS

Échantillon salariés			
2021 : 2 320	72%	2 496€	3 284€
2020 : 2 189		2 271€	2 715€
2018 : 1 969	28%		

OUVRIERS / EMPLOYÉS

Échantillon salariés			
2021 : 4 682	80%	1 815€	2 347€
2020 : 4 449		1 745€	1 994€
2018 : 3 625	20%		

Sont pris en compte les salaires des salariés en CDI, à temps complet et présents du 01/01 au 31/12.

La rémunération annuelle brute correspond au salaire versé sur une base annuelle toutes primes et majorations comprises sur 12 mois.

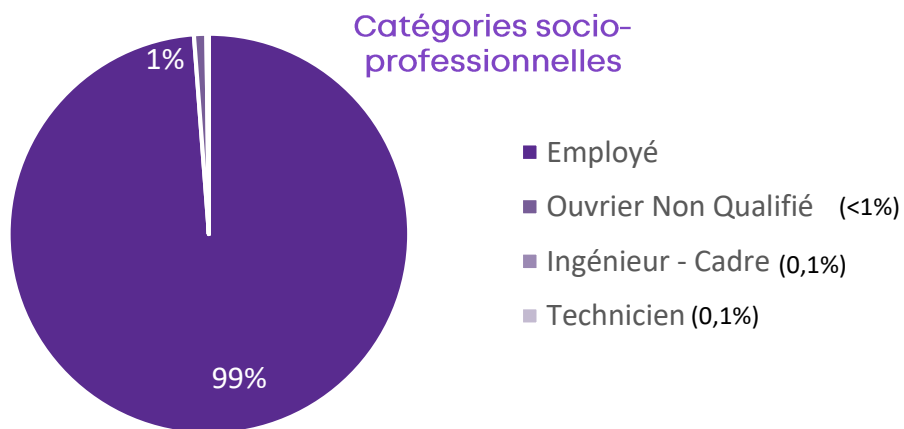
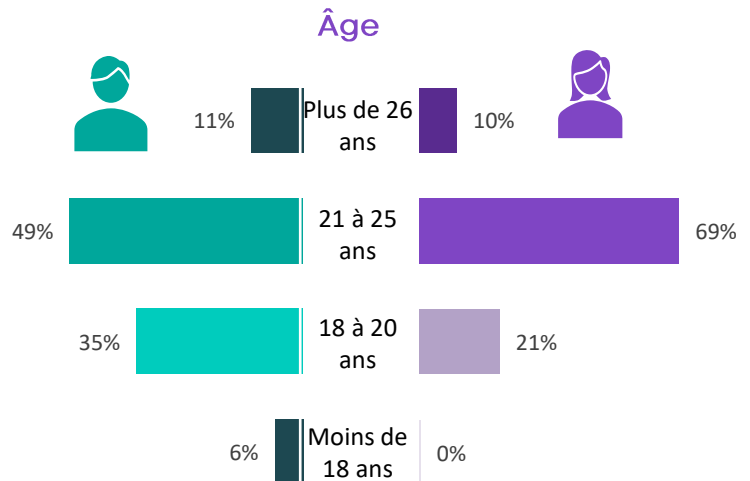
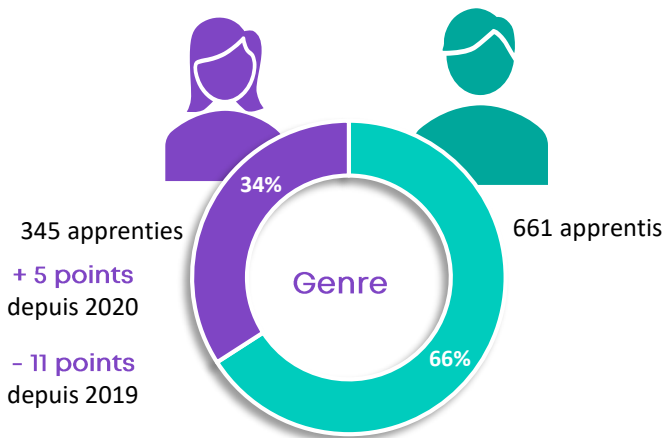


DONNÉES FORMATION

1 006 apprentis - 32 % depuis 2019

Données AKTO pour les contrats débutés en 2021

PROFILS DES APPRENTIS



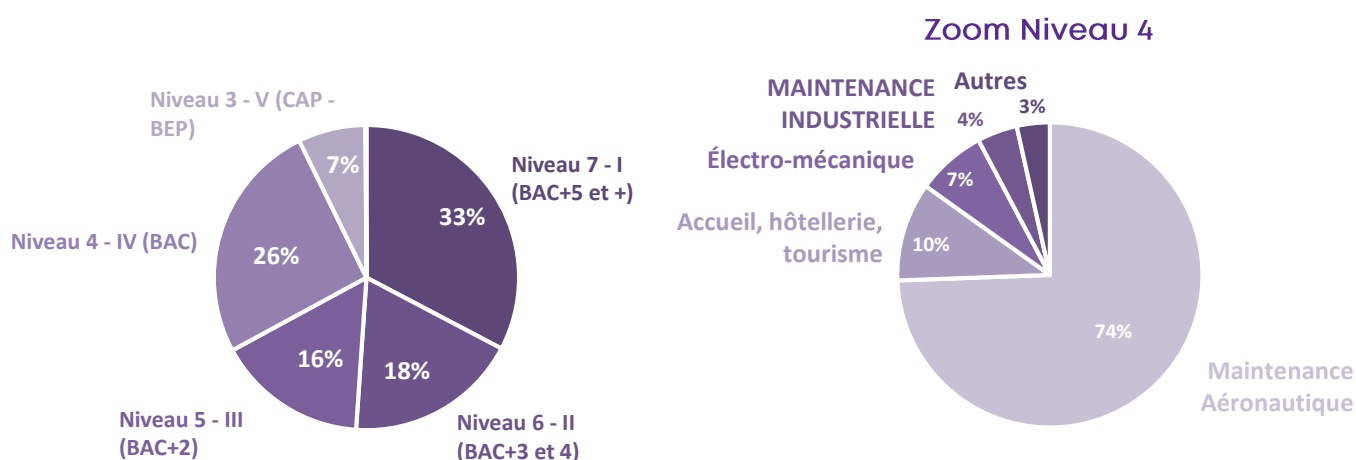
Un apprenti sur trois a moins de **21 ans**

99 % des apprentis ont un statut employé

La part des femmes de 21 ans et plus au sein des apprentis est celle qui augmente le plus.

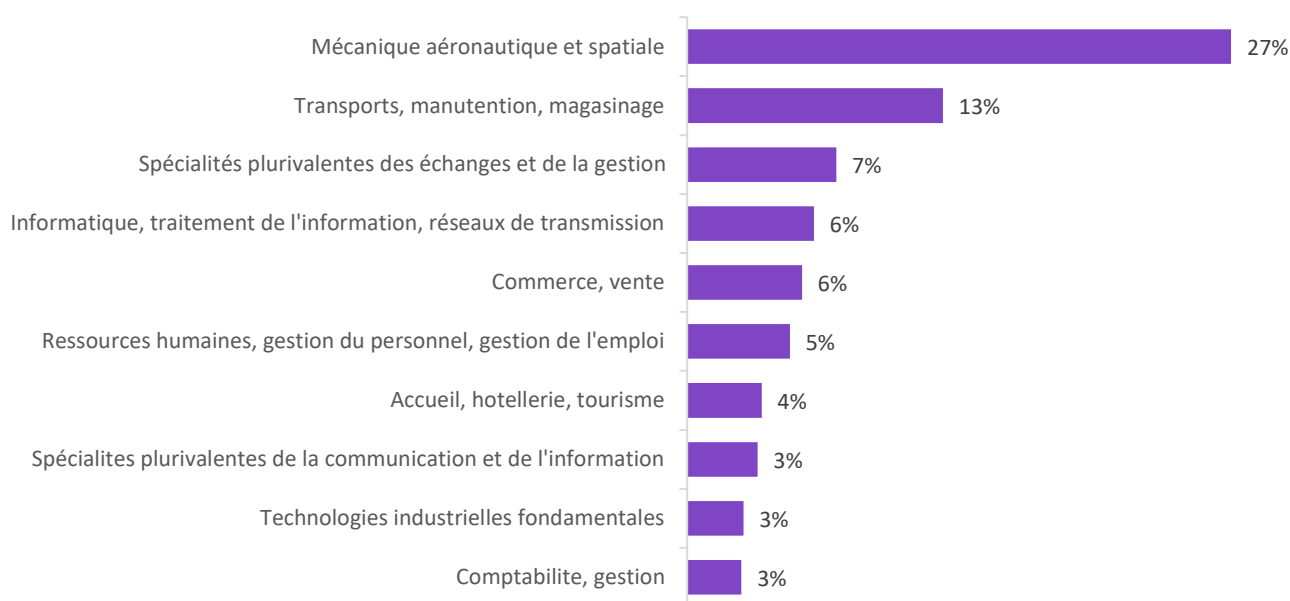
Répartition des contrats d'apprentissage par niveau de formation en 2021

Données AKTO pour les contrats d'apprentissage débutés en 2021



Principaux thèmes des formations en contrat d'apprentissage

Données AKTO pour les contrats d'apprentissage débutés en 2021, par code NSF d'après les RNCP des formations

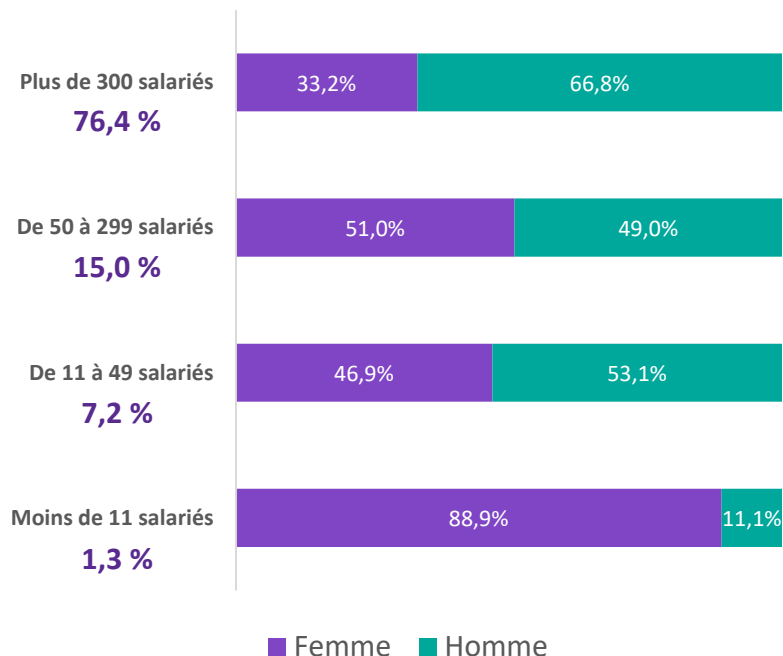


En 2021, la maintenance aéronautique et la logistique regroupent 40 % des formations des apprentis.

On constate que les diplômés de niveau 7 et plus sont prépondérants dans l'apprentissage de la branche, un apprenti sur trois suit une formation à ce niveau. Le niveau 4 est le second niveau le plus sollicité en apprentissage (un apprenti sur 4). 75% des apprentis de niveau 4 préparent une certification spécifique à l'aéronautique.

Répartition des apprentis par taille d'entreprise employeuse en 2021

Données AKTO pour les contrats d'apprentissage débutés en 2021



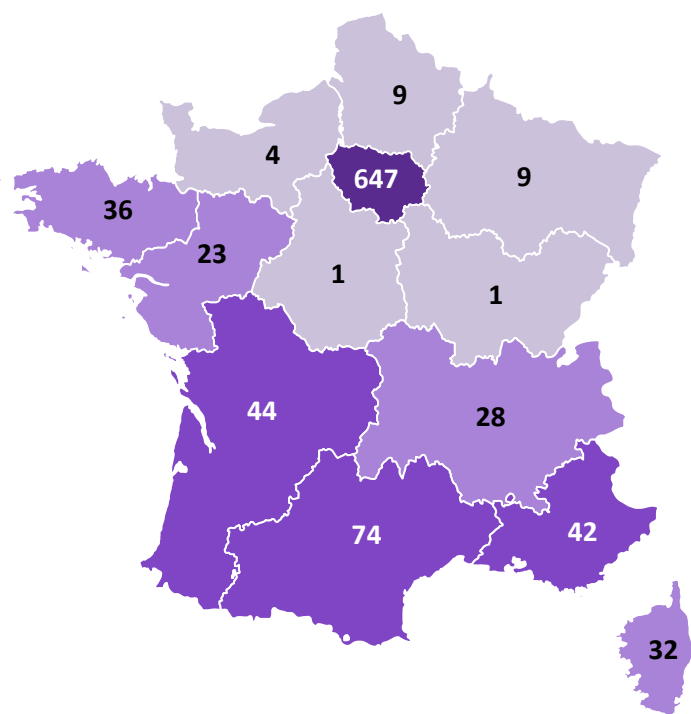
Trois apprentis sur quatre travaillent dans des entreprises de plus de 300 salariés, deux de ces trois apprentis sont des hommes

Les TPE recrutent le moins d'apprentis dans la branche (1,3 %) en dessous même de leur poids dans l'emploi (7 % des salariés). Les entreprises de 11 à 299 salariés recrutent relativement plus que leurs effectifs et recrutent autant de femmes que d'hommes.

Le phénomène de concentration des effectifs en Île-de-France reste valide pour les apprentis : 64 % des apprentis y travaillent. Le sud de la France concentre le reste des apprentis : 15 % travaillent en Occitanie, PACA et Corse.

Répartition des apprentis selon leur région de travail

Données AKTO pour les contrats d'apprentissage débutés en 2021



116 organismes de formation ont accueilli des apprentis en 2021

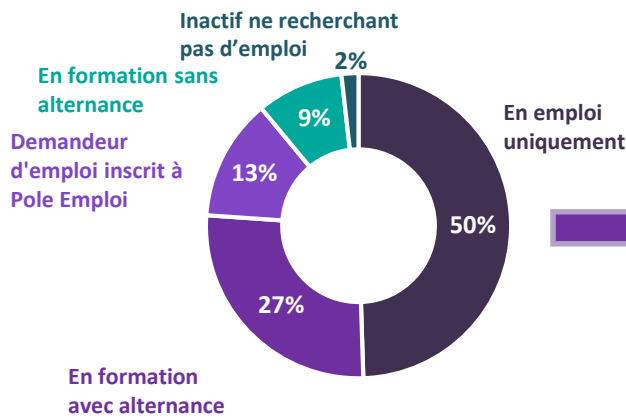
Part des apprentis (en %)

- Moins de 1% ■
- Entre 1% et 3% ■
- Entre 4% et 10% ■
- Plus de 10% ■

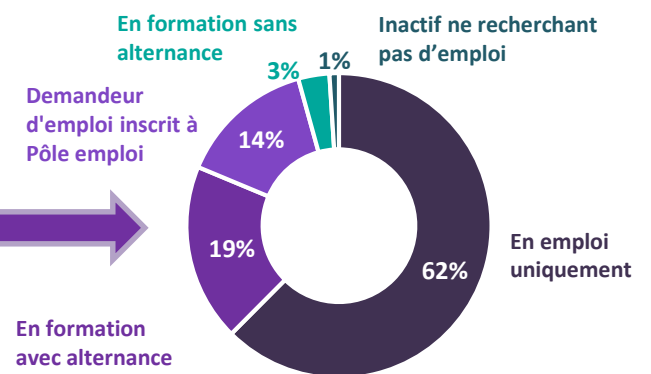
Situation professionnelle après la fin de la formation

AKTO - Enquête de satisfaction & d'insertion professionnelle 2021-2022

6 mois après

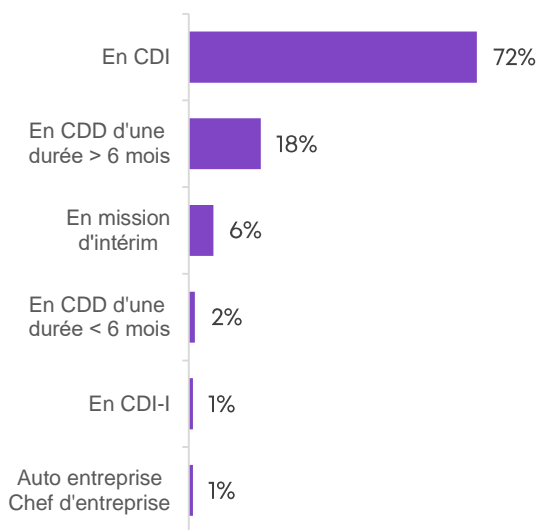


Un an après



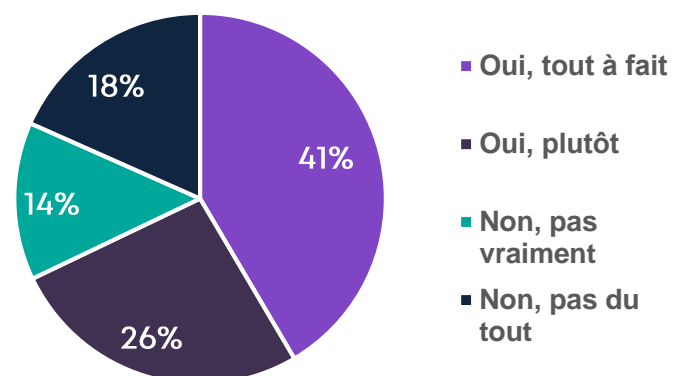
Type de contrat un an après la formation (parmi ceux en emploi)

AKTO - Enquête de satisfaction & d'insertion professionnelle 2021-2022



Adéquation entre le secteur d'activité de l'emploi occupé et celui de la formation

AKTO - Enquête de satisfaction & d'insertion professionnelle 2021-2022



En 2021, 81 % des apprentis étaient en emploi ou en poursuite de cursus formation complémentaire en alternance un an après leur alternance initiale.

Six mois après leur formation, un apprenti sur deux était en situation d'emploi. Cette part augmente à 62 % au bout d'un an.

Près de trois apprentis en situation d'emploi sur quatre étaient en CDI un an après leur formation.

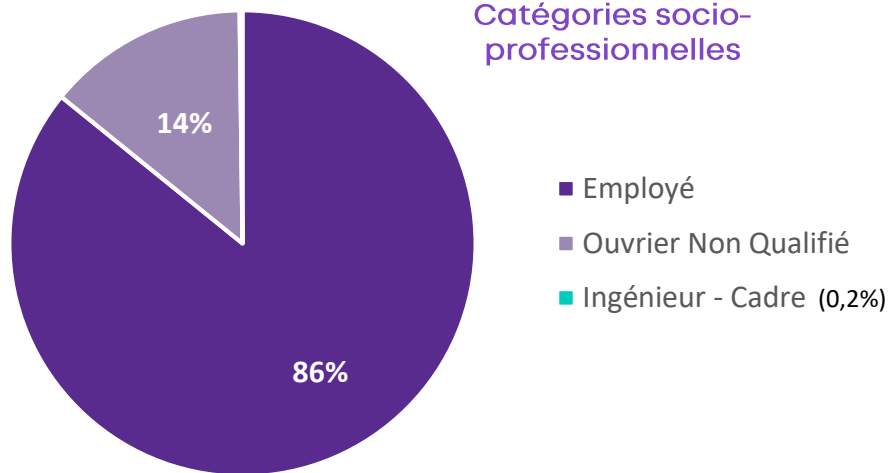
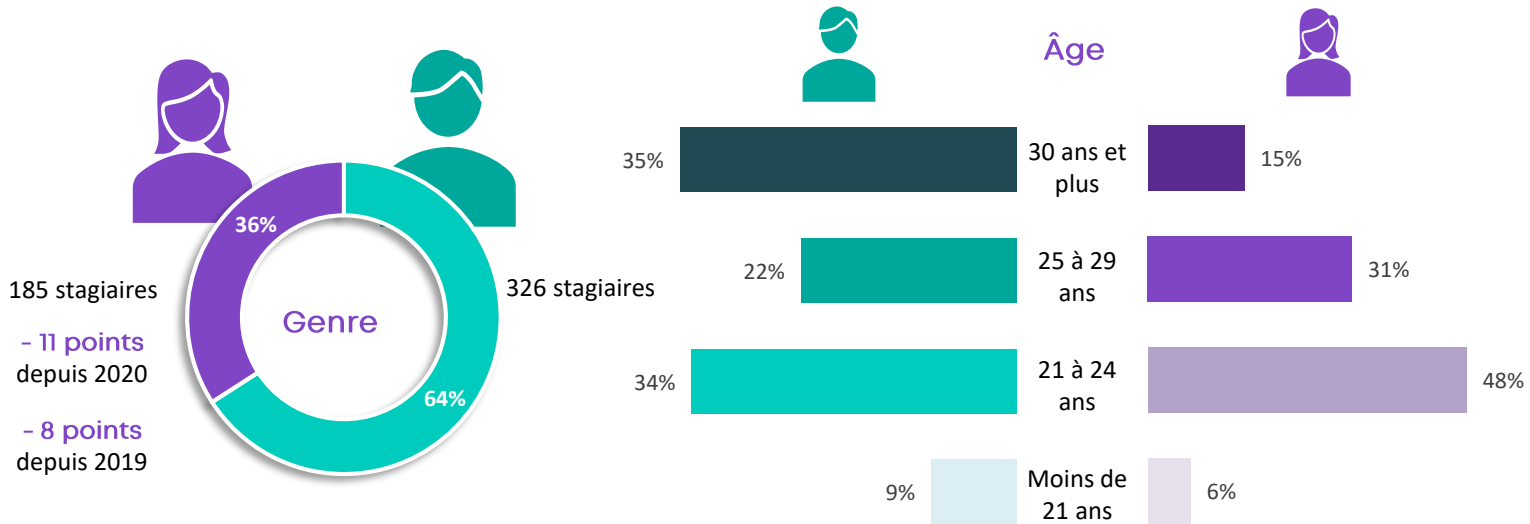
Deux apprentis sur trois jugent l'emploi occupé un an après leur formation correspondre à leur alternance. Parmi ces apprentis, deux sur trois jugent la formation correspondre tout à fait à leur emploi.

511 stagiaires

- 71 % depuis 2019

Données AKTO pour les contrats de professionnalisation débutés en 2021

PROFILS DES CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION EN 2021



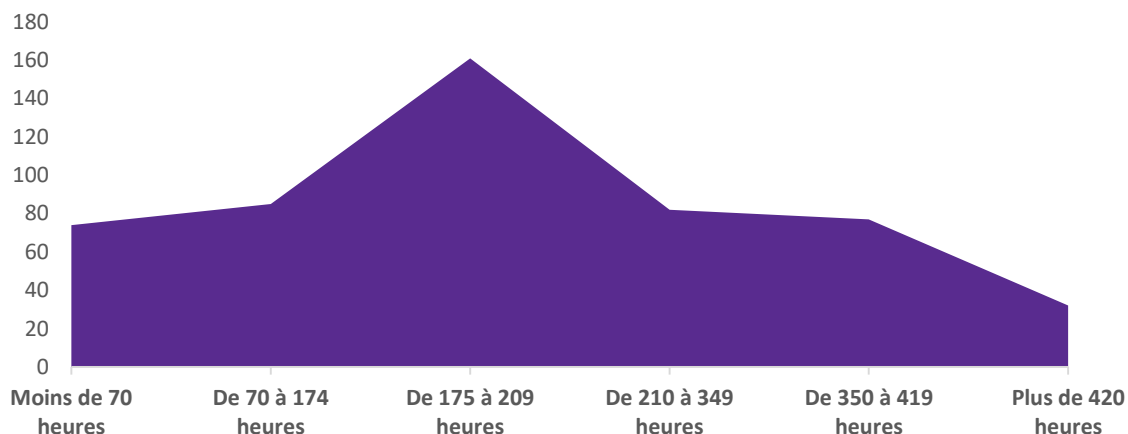
Plus de un contrat sur deux a moins de **21 ans**

86% des contrats de professionnalisation sont sur CSP employé

La part des femmes de 30 ans et plus dans les contrats pro. est celle qui baisse le plus.

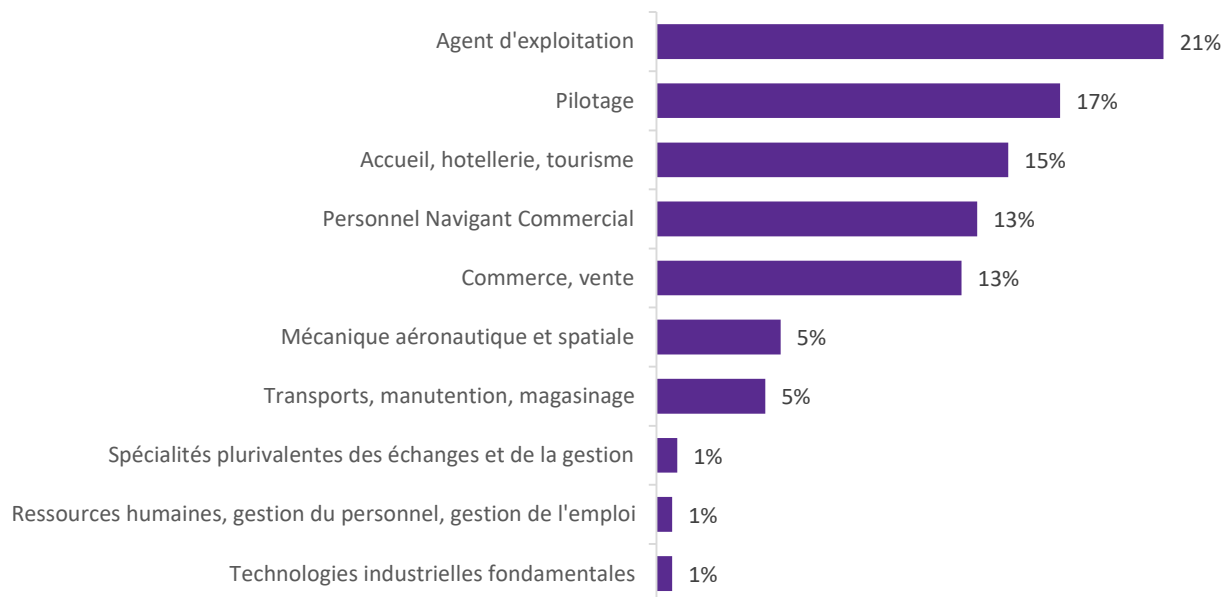
Répartition des contrats de professionnalisation selon leur durée, en 2021

Données AKTO pour les contrats de professionnalisation débutés en 2021



Principaux thèmes des formations en contrat de professionnalisation

Données AKTO pour les contrats de professionnalisation débutés en 2021, par code NSF d'après les RNCP, avec ajout de quelques métiers très représentés dans la base des contrats financés



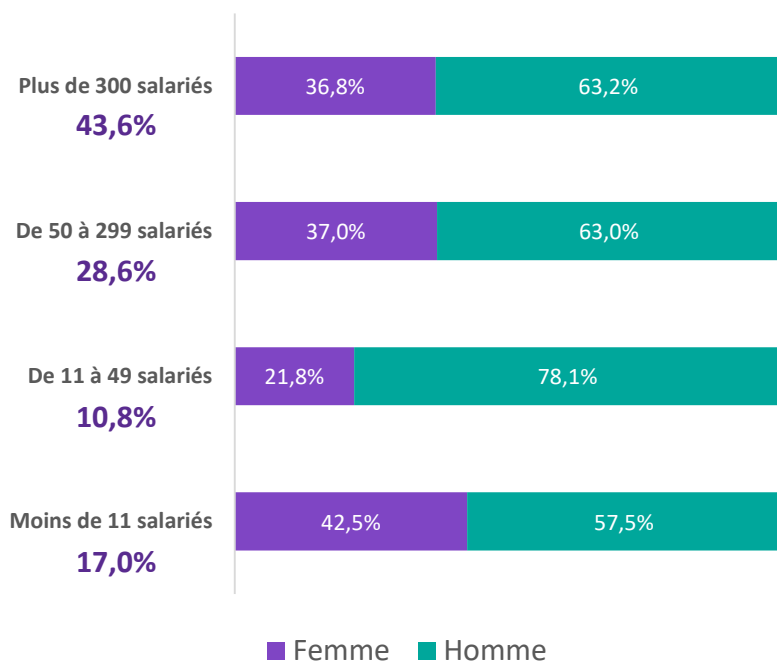
En 2021, près de trois contrats de professionnalisation sur quatre visent des métiers cœurs de la branche.

Un contrat sur cinq visait une formation d'agent d'exploitation. 30 % des contrats de professionnalisation visaient des métiers en cabine : Personnel Navigant Commercial (13 %) et Pilotage (17 %).

Un contrat de professionnalisation sur trois avait une durée entre 175 et 209 heures de formations.

Répartition des bénéficiaires de contrats de professionnalisation par taille d'entreprise employeuse, en 2021

Données AKTO pour les contrats de professionnalisation débutés en 2021

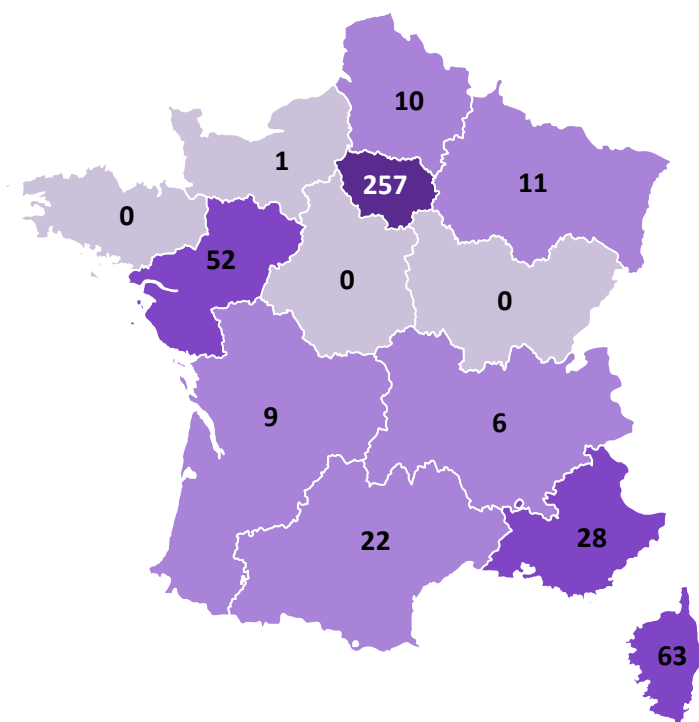


56 % des contrats de professionnalisation conclus dans des entreprises de moins de 300 salariés contre 44 % dans les 300 salariés et plus

La région Île-de-France concentre 55 % des contrats de professionnalisation réalisés en 2021 soit 257 contrats.

Répartition des apprentis selon la région de travail des stagiaires

Données AKTO pour les contrats de professionnalisation débutés en 2021



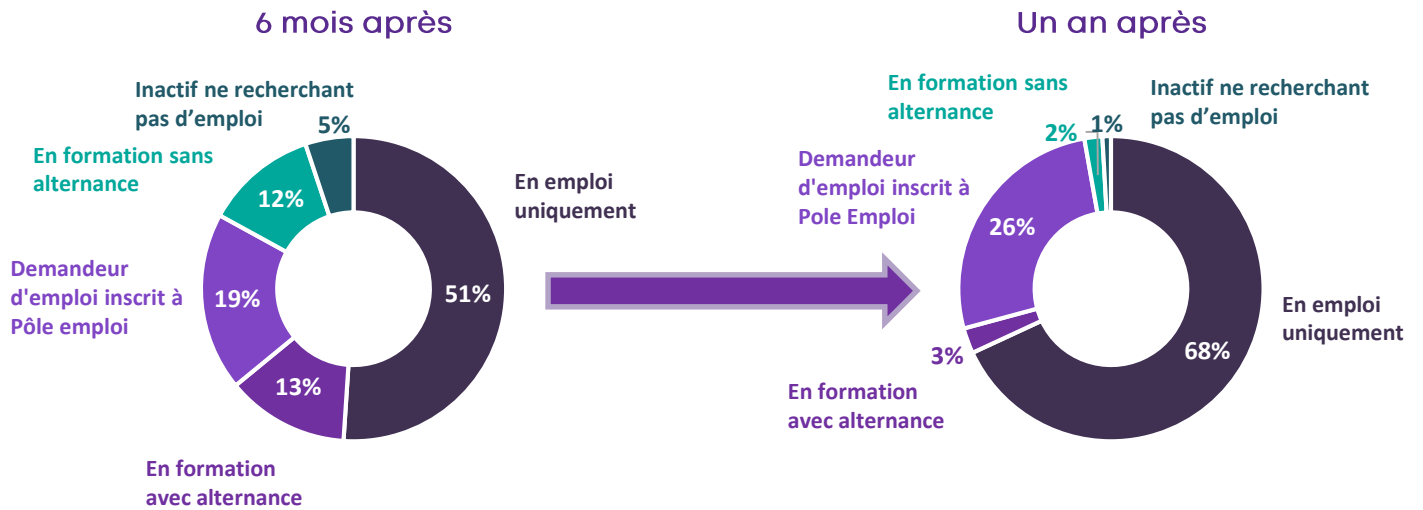
41 organismes de formation ont accueilli des contrats de professionnalisation en 2021

Part des contrats (en %)

- Moins de 1% ■
- Entre 1% et 4% ■
- Entre 5% et 15% ■
- Plus de 15% ■

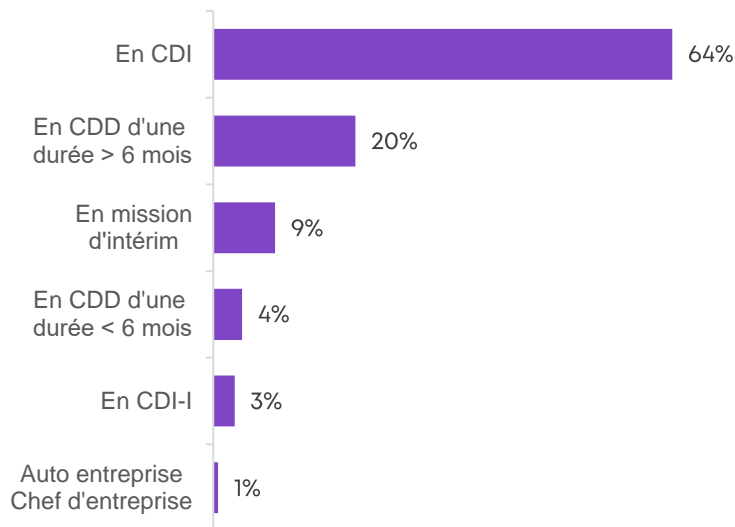
Situation professionnelle après la fin de la formation

AKTO - Enquête de satisfaction & d'insertion professionnelle 2021-2022



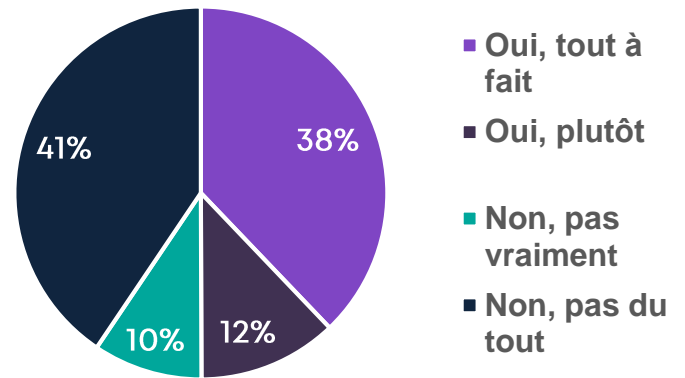
Type de contrat un an après la formation (parmi ceux en emploi)

AKTO - Enquête de satisfaction & d'insertion professionnelle 2021-2022



Adéquation entre le secteur d'activité de l'emploi occupé et celui de la formation

AKTO - Enquête de satisfaction & d'insertion professionnelle 2021-2022



En 2021, 71 % des alternants en contrats de professionnalisation étaient en emploi ou en poursuite de cursus formation en alternance un an après leur alternance initiale.

Six mois après leur formation, un bénéficiaire de contrat de professionnalisation sur deux était en situation d'emploi. Cette part augmente à 68 % au bout d'un an.

Près de deux bénéficiaires de contrats de professionnalisation en situation d'emploi sur trois étaient en CDI un an après leur formation.

Un bénéficiaire de contrat de professionnalisation sur deux juge l'emploi occupé un an après correspondre à son alternance. Parmi eux, trois bénéficiaires sur quatre jugent la formation correspondre tout à fait à leur emploi.

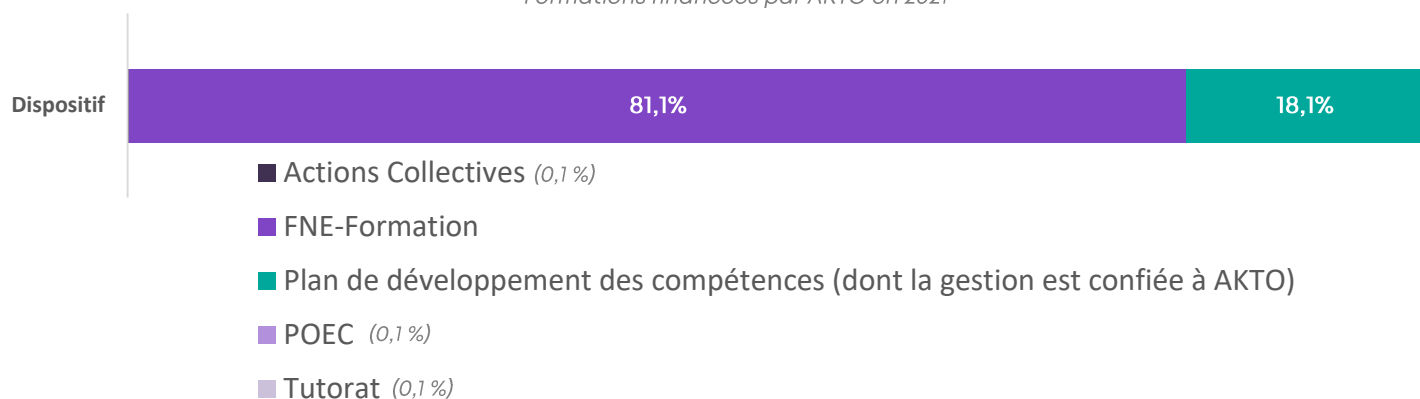
42 820 stagiaires

+ 167% depuis 2019

Données AKTO pour les contrats de professionnalisation débutés en 2021

Répartition des formations continues par dispositif en 2021

Formations financées par AKTO en 2021

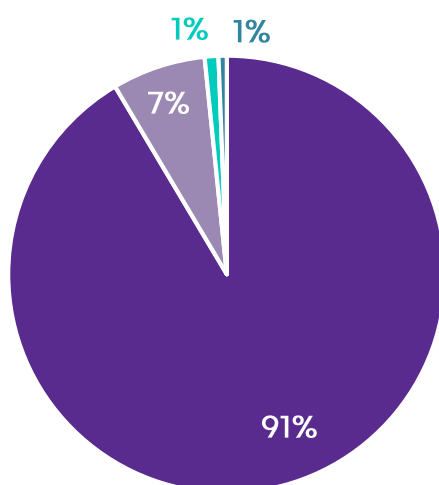


99 % de formations qualifiantes aux métiers de l'Aérien

10,5 % des formations sur l'enveloppe plan de relance

Répartition des formations par type de parcours pour les FNE

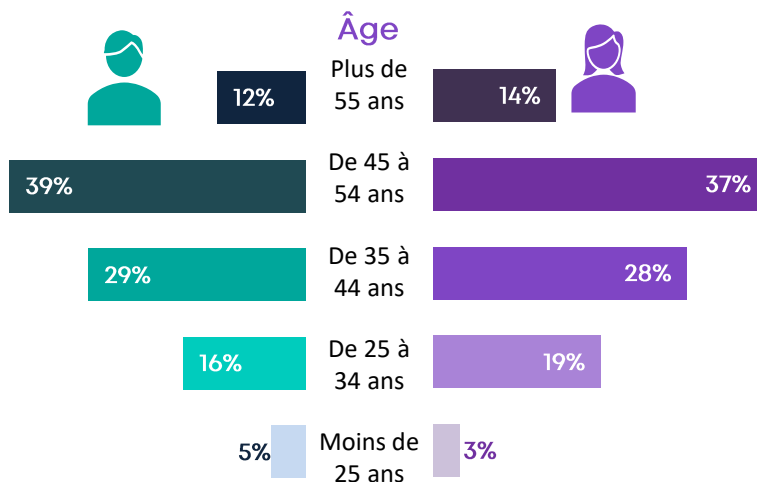
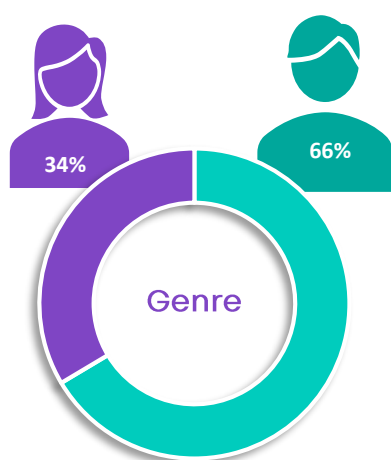
Formations financées par AKTO en 2021



- Parcours compétences spécifiques Covid-19
- Parcours anticipation des mutations
- Parcours certifiant
- Parcours reconversion

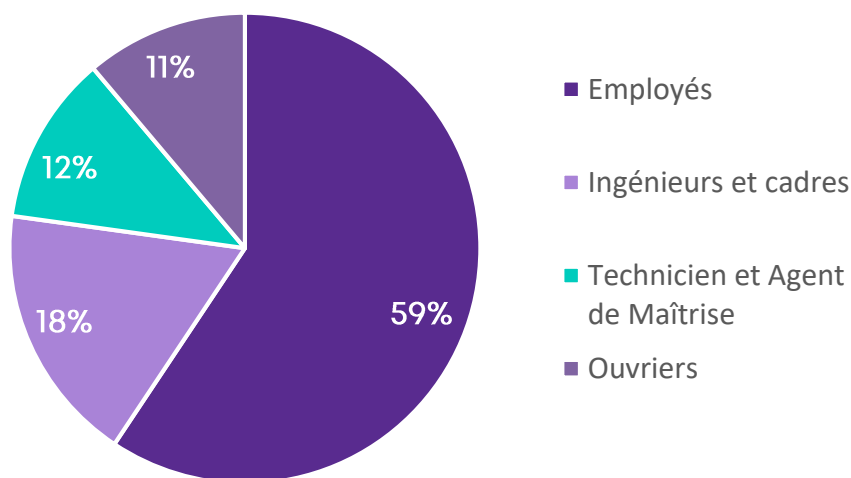
Répartition des stagiaires par âge et sexe

Données AKTO, formations débutées en 2021



Répartition des stagiaires selon la catégorie socio-professionnelle

Données AKTO, formations débutées en 2021



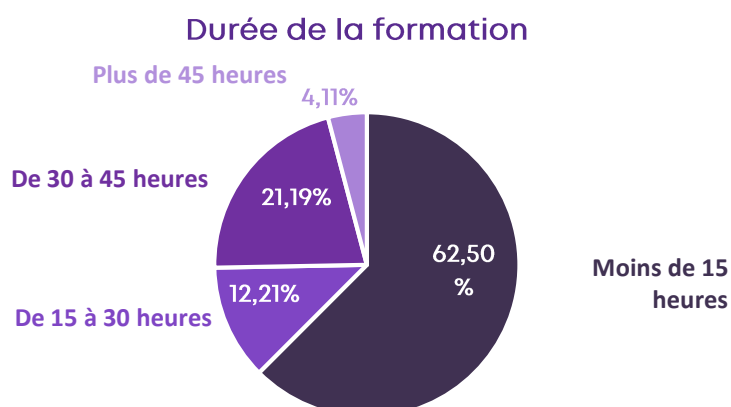
59 % des stagiaires sont des employés

18 % des stagiaires ingénieurs et cadres sont des femmes

Plus de un stagiaire sur deux a plus de 45 ans

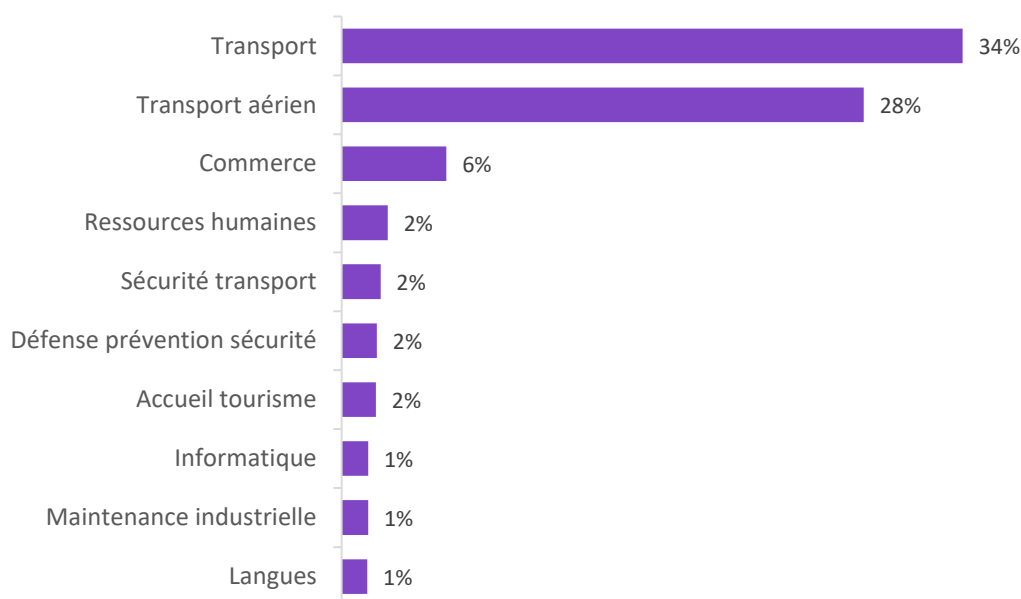
Répartition des formations des salariés par durée de formation en 2021

Données AKTO, formations débutées en 2021



Principaux thèmes des formations dans la branche en formation continue hors alternance en 2021

Données AKTO, formations débutées en 2021 par Formacode saisi



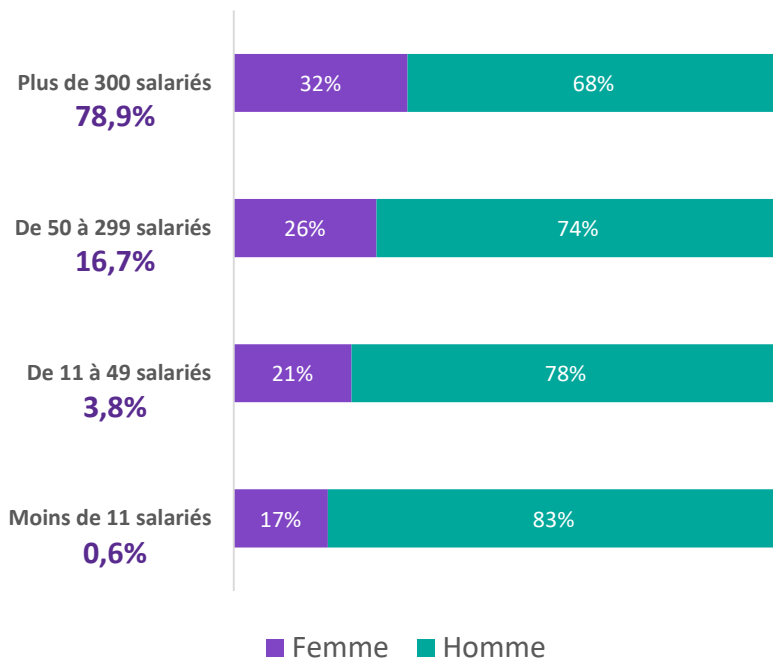
En 2021, le transport et le transport aérien regroupent 62% des thématiques de formation des salariés de la branche.

Les formacodes « transport » et « transport aérien » concentrent la majorité des formations de la branche. Les thématiques centrées autour du commerce et des services regroupent 10 % des formations réalisées en 2021.

La majorité des formations sont des formations courtes de moins de 15 heures. Les formations de plus d'une semaine restent très rares (seulement 4 % des formations de 2021).

Répartition des stagiaires par taille d'entreprise en 2021

Données AKTO, formations débutées en 2021



Les salariés d'entreprises de plus de 50 salariés représentent 95 % des formations financées en 2021 du fait de l'enveloppe FNE-FORMATION

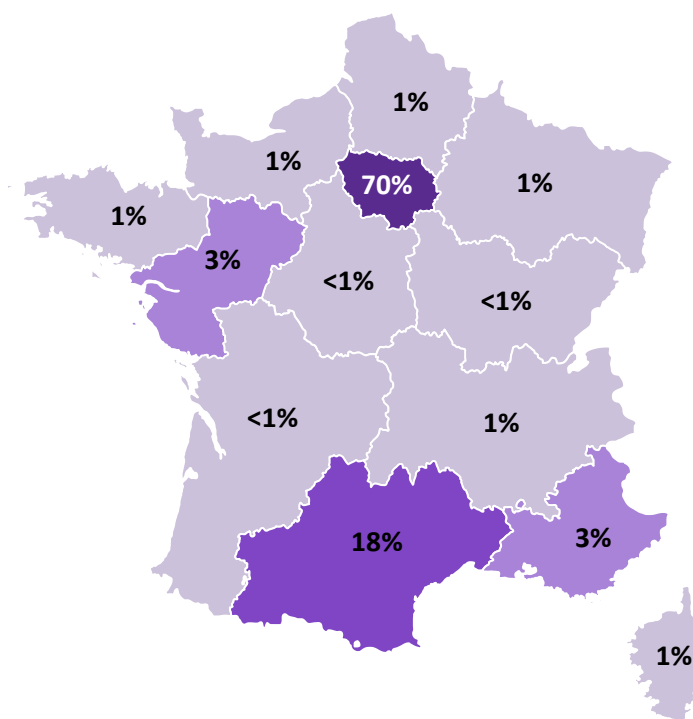
Le taux de féminisation de la formation augmente avec la taille d'entreprise, allant de 17 % pour les moins de 11 salariés à 32 %, pour les plus de 300 salariés.

Les entreprises d'Île-de-France et d'Occitanie représentent presque 90 % des formations de 2021.

Au moins 213 entreprises ont eu recours à des formations de leurs salariés avec financement AKTO.

Répartition des stagiaires selon la région de travail en 2021

Données AKTO, formations débutées en 2021



559 organismes de formation ont accueilli des stagiaires en 2021

Part des stagiaires (en %)

- Moins de 2% ■
- Entre 2% et 10% ■
- Entre 10% et 20% ■
- Plus de 20% ■



MÉTHODOLOGIE

DONNÉES ÉCONOMIQUES

SOURCE	UTILISATION
DGAC 2022	<ul style="list-style-type: none"> Evolution du trafic de passagers Trafic de passagers des principales compagnies aériennes françaises et étrangères opérant en Métropole Part du pavillon français et évolution Évolution de la répartition du trafic de passagers France, Outre Mer et International, depuis 1980 Fréquentation des principales lignes intérieures métropolitaines Fréquentation des principaux aéroports français Répartition des passagers sur les aéroports français et régionaux
Eurostat 2022	<ul style="list-style-type: none"> Répartition de passagers sur les aéroports européens
Comptes transport 2022	<ul style="list-style-type: none"> Performances environnementales
DSAC 2022	<ul style="list-style-type: none"> Évolution de l'utilisation des drones

DONNÉES SOCIALES

SOURCE	UTILISATION
DARES 2022	<ul style="list-style-type: none"> Effectifs salariés, entreprises et établissements, conditions d'emploi... du Portrait statistique de Branche (IDCC 275)
ACOSS 2022	<ul style="list-style-type: none"> Evolution des effectifs sur les codes NAF majoritaires dans l'aérien pour estimer l'évolution des effectifs pour les années non couvertes par les portraits statistiques de la Dares
INSEE 2022	<ul style="list-style-type: none"> Recensement de la population : répartition par profession, conditions de travail Base tous salariés : Répartition des effectifs en famille de métiers (décomposition en PCS-ESE)
Enquête entreprise	<ul style="list-style-type: none"> Enquête menée auprès des entreprises sur des données salariées (CSP, sexe, salaire...) pour compléter ce qui n'est pas couvert par la statistique publique, 101 entreprises ont répondu à cette enquête couvrant plus de 54 000 salariés.

DONNÉES FORMATION

SOURCE	UTILISATION
<ul style="list-style-type: none"> AKTO (Opérateur de Compétences – OPCO) 	<ul style="list-style-type: none"> Analyse des formations financées par l'OPCO

AKTO

CONTACT



LES RAPPORTS
DE L'AÉRIEN

2022

ÉDITION