

# LES RAPPORTS DE L'AÉRIEN



Fédération  
Nationale de l'Aviation  
et de ses Métiers



## Rapport EMPLOI données 2019/2020



Édition 2021



# SOMMAIRE

**Données  
Sociales & Emploi**

**p.4**



**Données  
Formation**

**p.19**



**Méthodologie et  
Glossaire**

**p.25**





# **DONNÉES SOCIALES ET EMPLOI**



# DONNÉES SOCIALES ET EMPLOI



## Données générales

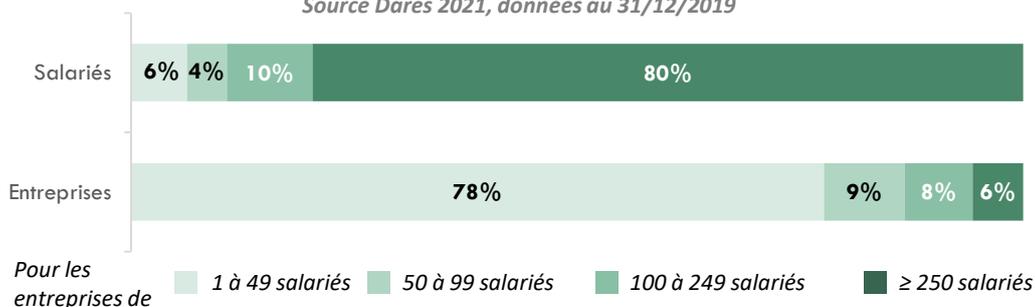


**710 entreprises**

1 080 établissements

### Répartition des entreprises et des effectifs de la branche

Source Dares 2021, données au 31/12/2019



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

Moins de 6 % des entreprises sont des entreprises de plus de 250 salariés. Pourtant ces dernières emploient 80 % des salariés de la branche. À l'inverse, les entreprises de moins de 50 salariés, qui représentent 78 % des entreprises de la branche, concentrent seulement 6 % 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).

**40 %**



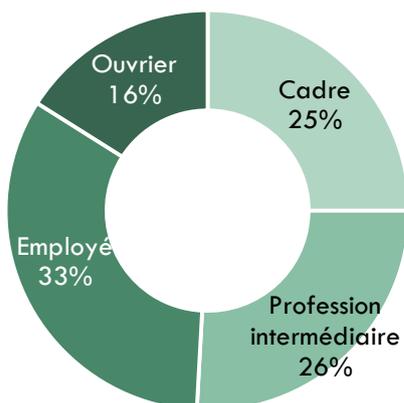
**89 400 salariés fin 2019**

84 900 ETP (équivalent temps plein)

Source Dares 2021, données au 31/12/2019

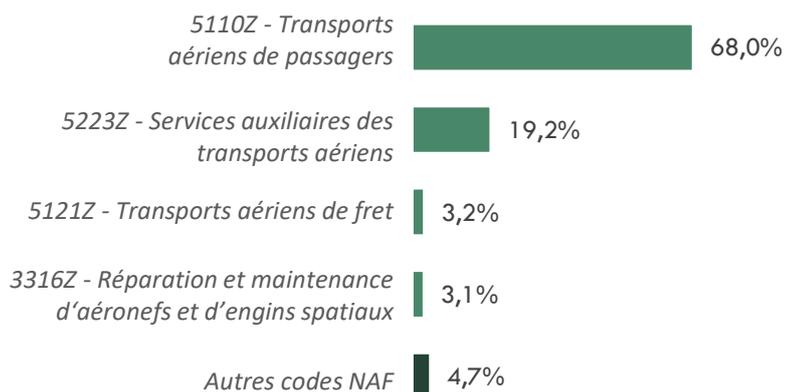
### Répartition des salariés par catégorie socio-professionnelle (CSP)

Source Dares 2021 – données au 31/12/2019



### Répartition des salariés par code NAF

Source Dares 2021 – données au 31/12/2019





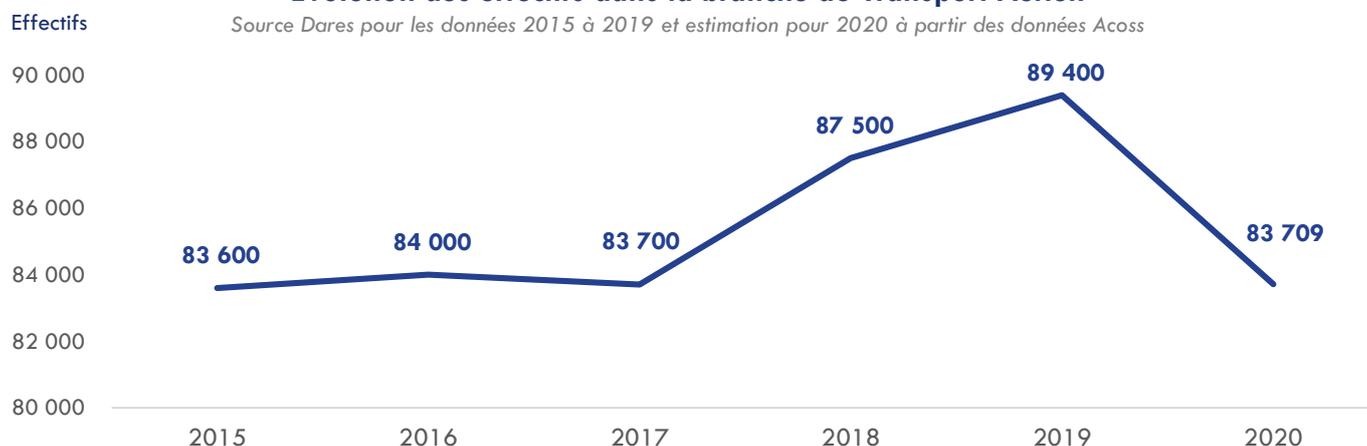
# DONNÉES SOCIALES ET EMPLOI



## Évolution des effectifs

### Évolution des effectifs dans la branche du Transport Aérien

Source Dares pour les données 2015 à 2019 et estimation pour 2020 à partir des données Acoiss



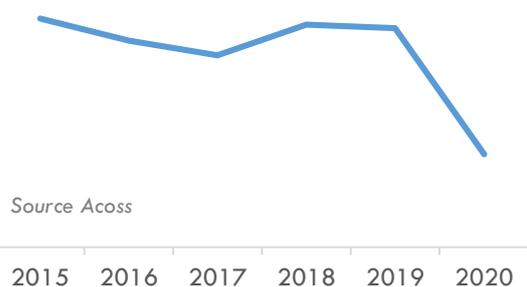
Effectifs totaux du NAF

### Effectifs de la branche par code NAF

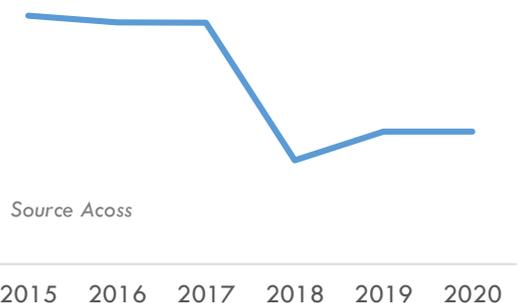
Source ACOSS 2021 corrigé DARES 2019

Codes NAF	Eff. 2019	Evol. Acoiss	Eff. 2020 estimé
51.10Z Transports aériens de passagers	60 778	-6,13 %	57 053
51.21Z Transports aériens de fret	2 878	+0,27 %	2 886
52.23Z Services auxiliaires des transports aériens	17 184	-8,32 %	15 755
Autres codes NAF	8 560		8 015
<b>Effectif Total</b>	<b>89 400</b>		<b>83 709</b>

Transport aérien de passagers



Transport aérien de fret



Services auxiliaires des transports aériens



Les effectifs de la branche ont diminué de 6,4 % entre 2019 et 2020, après une augmentation entre 2017 - 2019.

Les emplois dans le code NAF du transport aérien de fret ont le mieux résisté à la crise aucun changement depuis 2019. En effet, bien que le trafic de passagers est plongé, celui de fret n'a pas été affecté dans la même ampleur

Les effectifs du transport aérien de passagers enregistrent une baisse importante, après quelques années de stabilité.

Les effectifs des services auxiliaires des transports aériens subissent eux aussi une baisse significative en 2020.

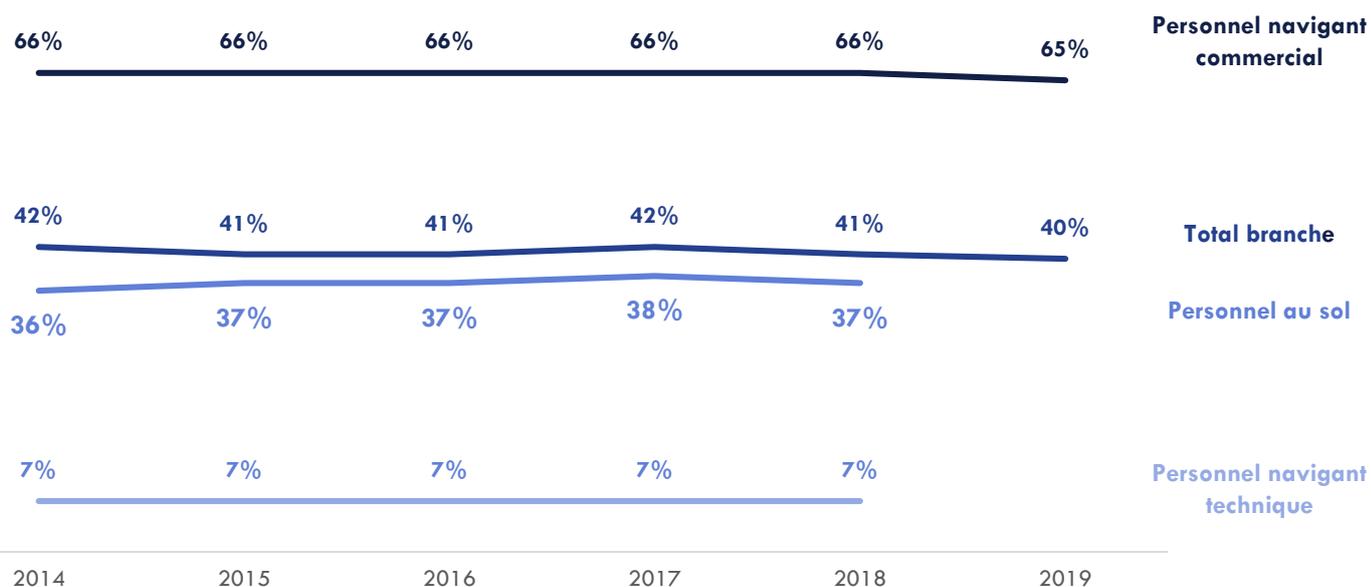
# DONNÉES SOCIALES ET EMPLOI



## Égalité femmes-hommes

### Évolution entre 2013 et 2018 de la part des effectifs féminins dans le transport aérien

Source Enquête entreprises 2019 (données 2018) et Dares + INSEE DSN au 31/12/2019 pour le total branche



La part des femmes dans la branche est stable depuis 2013

Les femmes sont surreprésentées dans le personnel navigant commercial (hôtesses 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 (7 % depuis 2013).

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

**4 salariées**  
**sur 10** de la  
branche sont des  
femmes

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

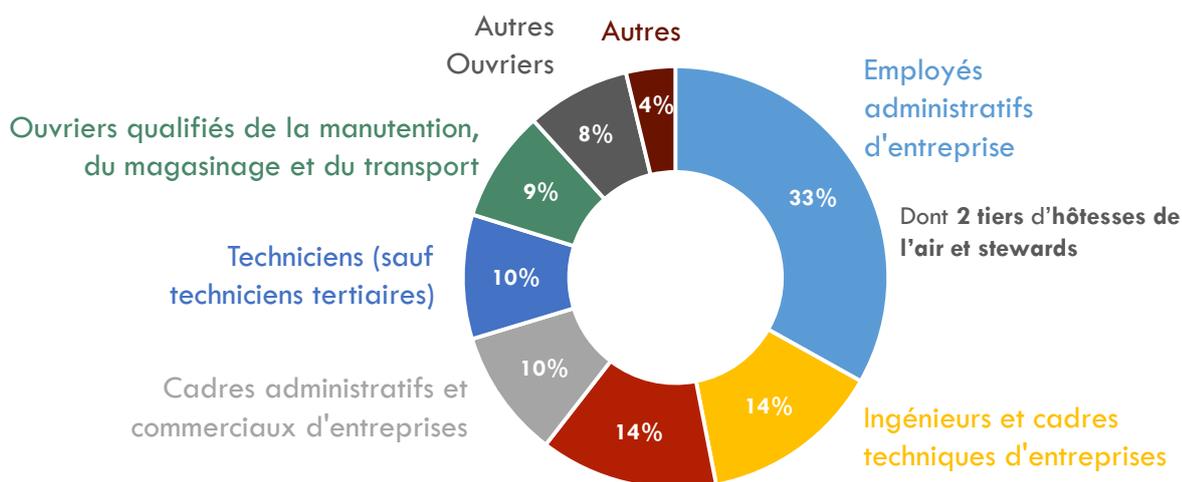
# DONNÉES SOCIALES ET EMPLOI



## Répartition des effectifs par famille

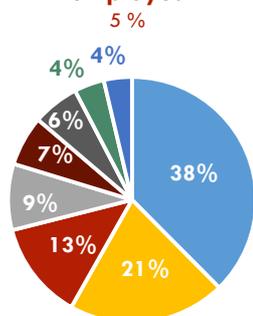
### Répartition des effectifs par catégorie socio-professionnelle et par tranche d'effectif d'entreprise

Source INSEE 2021, Données DSN au 1/12ème sur la CCN 00275 au 31/12/2019

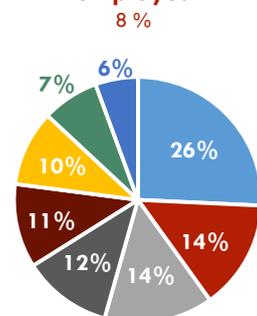


### Professions intermédiaires administratives et commerciales des entreprises

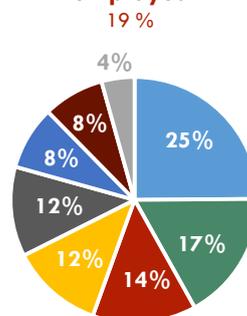
#### Entreprise de 0 à 9 employés



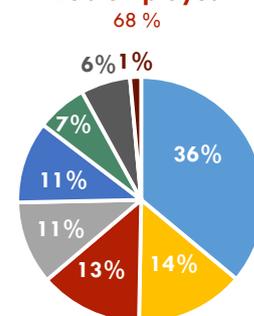
#### Entreprise de 10 à 49 employés



#### Entreprise de 50 à 250 employés



#### Entreprise de plus de 250 employés



Les employés administratifs représentent un tiers des effectifs.

Les employés administratifs sont surreprésentés dans les plus grandes entreprises (> 250 employés) et les plus petites structures (TPE) 36 % et 38 % d'effectifs de ces entreprises respectivement. Cependant sur les entreprises intermédiaires, bien qu'il reste la plus grande catégorie, ils ne représentent qu'un quart des effectifs.

Les ouvriers, en particulier ceux de la manutention, du magasinage et du transport sont nombreux dans les entreprises de 50 à 250 employés ou ils rassemblent près d'un tiers des effectifs. Ils sont minoritaires dans les TPE et les entreprises de plus de 250 employés (moins de 13 % contre 17 % des effectifs totaux).

Les ingénieurs et cadres techniques d'entreprises sont représentés de façon assez proportionnelle sauf dans les TPE, ou ils sont un cinquième des effectifs.

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

Les cadres administratifs et commerciaux d'entreprises sont sous-représentés dans les entreprises de 50 à 250 employés.

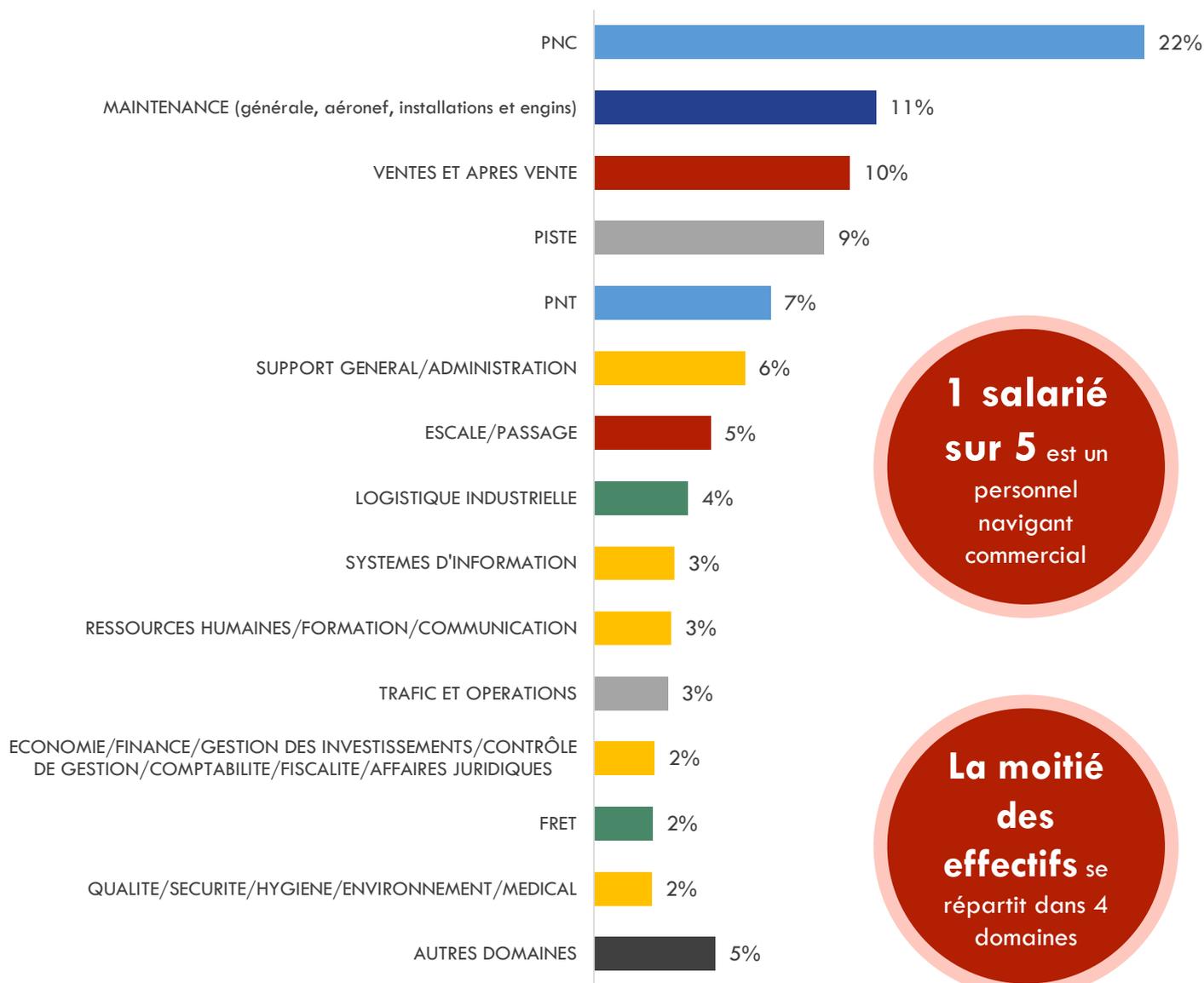
# DONNÉES SOCIALES ET EMPLOI



## Répartition des effectifs par domaine métier

### Répartition des effectifs par domaine métier

Source enquête entreprise 2019 (données 2018)



Plus de la moitié des effectifs (52 %) se répartit dans quatre domaines métiers.

Plus d'un salarié de la branche sur cinq travaille comme personnel navigant commercial. Viennent ensuite les métiers de la maintenance (11 %), les métiers de la vente et après-vente (10 %) et les métiers de piste (9 %).

# DONNÉES SOCIALES ET EMPLOI



## Métiers du transport aérien

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

Source INSEE 2021, Données DSN au 1/12ème sur la CCN 00275 au 31/12/2019



Plus de la moitié des effectifs se répartissent sur 6 professions seulement.

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

# DONNÉES SOCIALES ET EMPLOI



## Métiers du transport aérien

### Part du transport aérien dans les emplois pour les 16 métiers les plus représentés dans le secteur

Source INSEE 2021, Données DSN au 1/12ème sur la CCN 00275 au 31/12/2019



**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 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, logistique, ou de maintenance.

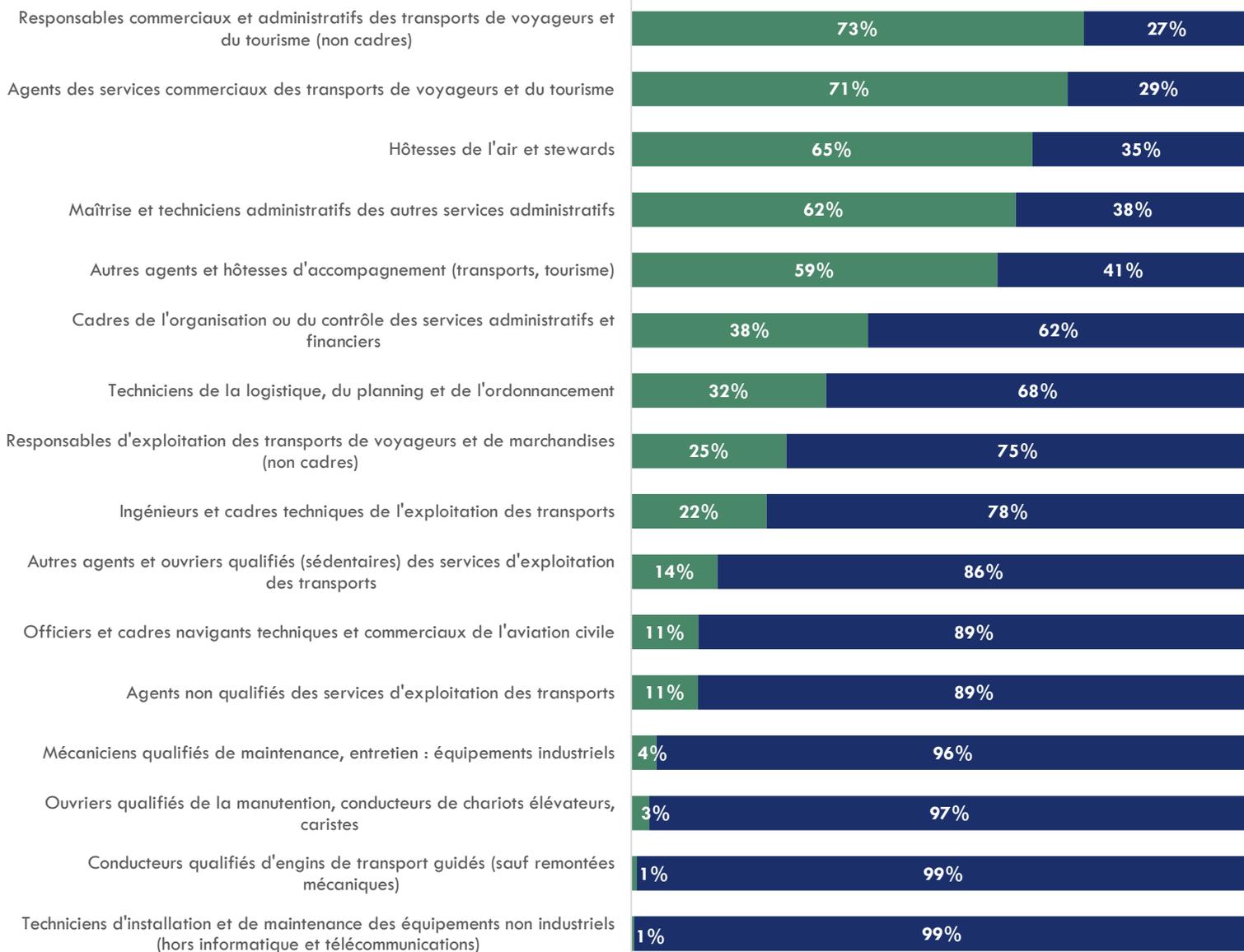
# DONNÉES SOCIALES ET EMPLOI



## Répartition des effectifs par domaine métier

### Répartition femmes / hommes par domaine métier

Source INSEE 2021, Données DSN au 1/12ème sur la CCN 00275 au 31/12/2019



La branche est relativement féminisée (40 %), mais les femmes restent minoritaires dans la majorité des grandes catégories de professions (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 37 % des effectifs. La moitié des 6 catégories qui composent plus 50 % des effectifs de la branche sont majoritairement féminine. Il est à noter que ce sont plutôt des fonctions de services. Cette dynamique tend même à se renforcer sur les fonctions supports (RH, gestion documentaire...).

# DONNÉES SOCIALES ET EMPLOI



## Conditions d'emploi

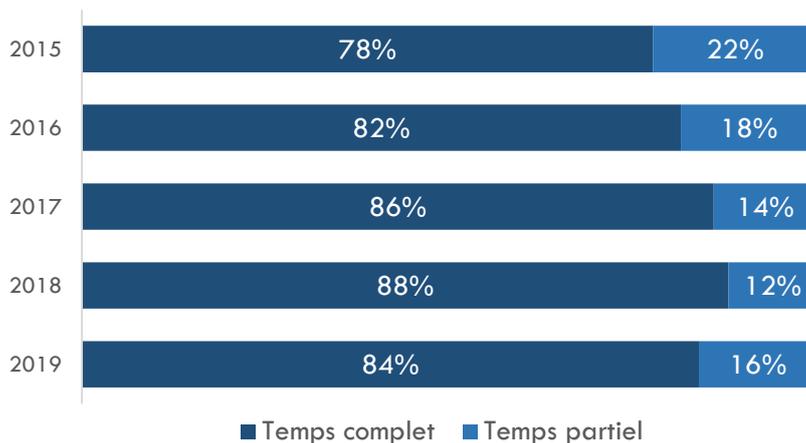
### Répartition des effectifs selon le type de contrat

Source Dares 2021, Données au 31/12/2019

**4,5% de  
CDD**

### Évolution des conditions d'emploi – Temps partiel

Source Dares 2021, Données au 31/12/2019



#### CDD

- Le CDI constitue la norme puisque les CDD ne représentent que 4,5 %.
- La part de CDD est plus importante chez les 29 ans ou moins et atteint 19,4 % des effectifs, elle tombe ensuite à 2,8 % pour les salariés âgés de 30 à 49 ans.
- On constate une part des femmes en CDD plus importante que la part des hommes en CDD (hommes 3,9 % / femmes 5,5 %).
- Les « ouvriers » et « employés » affichent les taux de CDD les plus élevés à 8 %, contre 1 % pour les professions intermédiaires et cadres.

Source DARES, IDCC 0275 – Transports aériens personnel au sol, salariés présents au 31 décembre 2019



#### Temps partiel

- Le temps partiel concerne un peu plus les moins de 30 ans (18,4 % de temps partiel), mais ne décroît que peu avec l'âge (15,4 % pour les 30-49 ans et 16,2 % pour les plus de 50 ans).
- Le temps partiel est près de 3 fois plus important chez les femmes que chez les hommes : 26,1 % vs 9,4 %.
- Le temps partiel est important chez les salariés de statut « employé » qui sont près d'un quart à être concernés (22,9 %) et dont la part a augmenté de 10 points par rapport à 2017. Viennent ensuite les « professions intermédiaires » dont la part des temps partiels baisse sensiblement (17,7 %), puis les « ouvrier » (13,9 %) dont la part de temps partiel baisse de légèrement par rapport à 2017. Enfin les cadres (6,8 %) enregistrent une part de temps partiel stable.

Source DARES, IDCC 0275 – Transports aériens personnel au sol, salariés présents au 31 décembre 2019

# DONNÉES SOCIALES ET EMPLOI

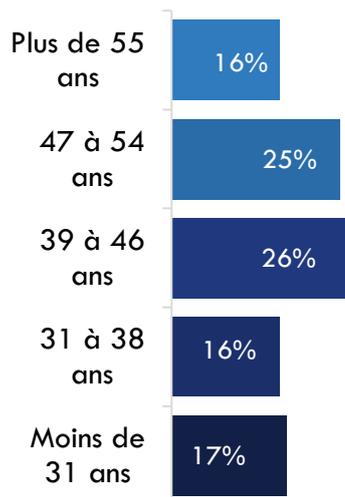


## Pyramide des âges

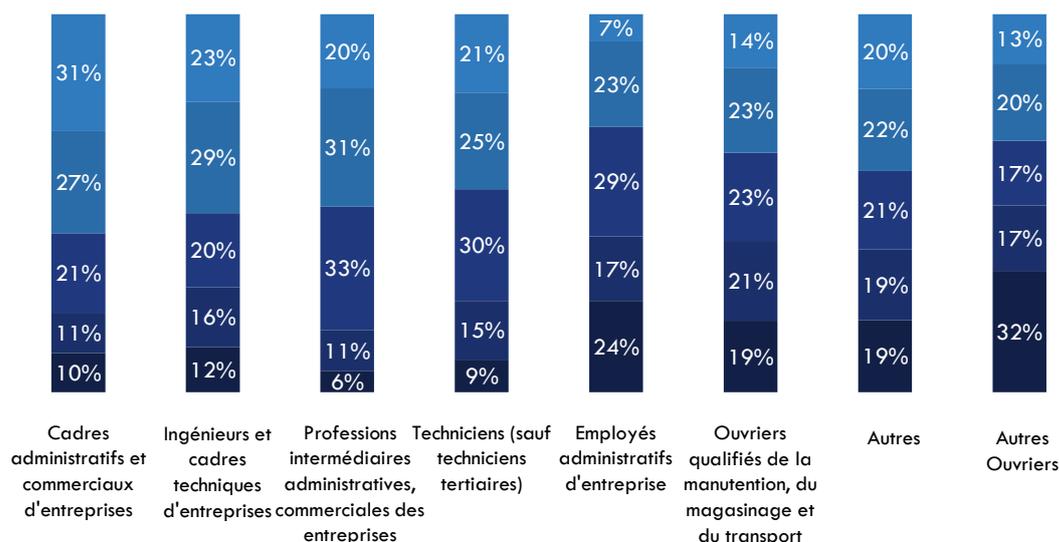
### Répartition des effectifs par tranche d'âge...

Source INSEE 2021, Données DSN au 1/12ème sur la CCN 00275 au 31/12/2019

#### ...dans la branche



#### ...dans chaque famille d'activité



### Plus de la moitié des salariés de la branche a entre 39 et 54 ans

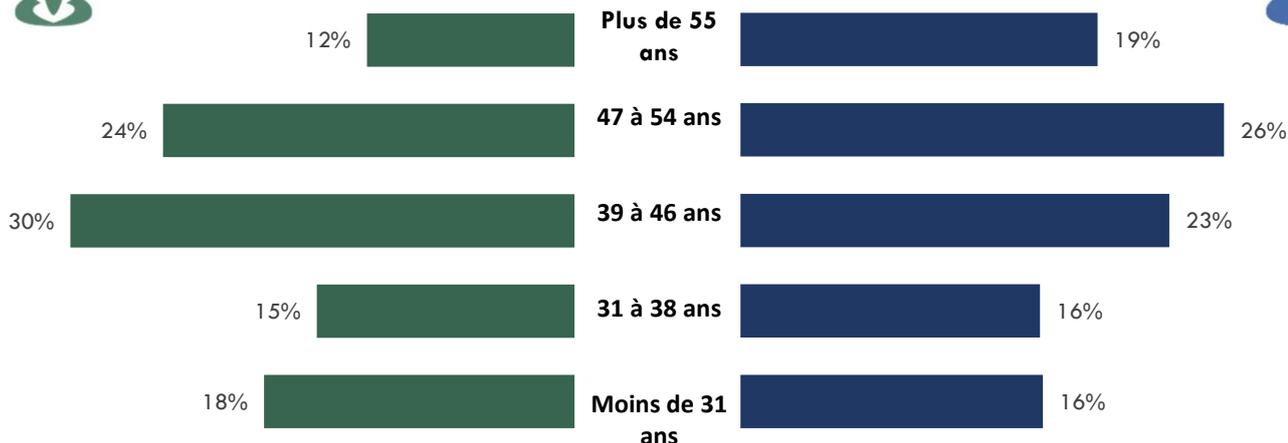
Ce phénomène est moins vrai chez les femmes et donc sur les fonctions de PNC et de relation client, familles d'activité les plus féminisées. À l'inverse, la famille PNT compte près d'un salarié sur deux de 50 ans ou plus, au global, les 2 tiers sont âgés de plus de 45 ans.

Les moins de 31 ans sont 17 % dans la branche. Ils sont les plus nombreux chez les employés administratifs d'entreprise (24 %) et les ouvriers (24 %). Représentant aussi 16 % de la branche, les plus de 55 ans sont plus présents chez les cadres administratifs d'entreprises et des ingénieurs et cadres techniques d'entreprises.

La pyramide des femmes et des hommes est relativement similaire, mais la part des hommes de plus de 55 ans est supérieure à celle des femmes (19 % vs 12 %).

### Pyramide des âges des salariés du transport aérien selon le sexe

Source INSEE 2021, Données DSN au 1/12ème sur la CCN 00275 au 31/12/2019



# DONNÉES SOCIALES ET EMPLOI



## Rémunération du personnel au sol

### Rémunération du personnel de la branche selon la CSP

Source Enquête entreprises 2022 (données 2020)

Moyenne du **salaires mensuel**  
de base (hors primes)

Moyenne mensuelle du  
**salaires annuel brut**

#### CADRES

Échantillon salariés 2020: 8 164	 64 %	<b>4 790 €</b>	<b>4 983 €</b>
2018 : 8 633 2017 : 6 532	 36 %	<b>4 505 €</b>	<b>4 543 €</b>

#### AGENTS DE MAÎTRISE / TECHNICIENS

Échantillon salariés 2020: 16 588	 62 %	<b>3 086€</b>	<b>3 621 €</b>
2018 : 21 131 2017 : 14 993	 38 %	<b>2 966€</b>	<b>3 138 €</b>

#### OUVRIERS / EMPLOYÉS

Échantillon salariés 2020: 6 924	 75 %	<b>2 092 €</b>	<b>2 514 €</b>
2018 : 7 898 2017 : 3 740	 25 %	<b>1 821 €</b>	<b>2 097 €</b>

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 SOCIALES ET EMPLOI



## Rémunération du personnel au sol

### Rémunération du personnel au sol des compagnies aériennes selon la CSP

Source Enquête entreprises 2022 (données 2020)

Moyenne du **salaire mensuel de base** (hors primes)

Moyenne mensuelle du **salaire annuel brut**

#### CADRES

Échantillon salariés 2020 : 6 778	 65 %	<b>4 849 €</b>	<b>4 921 €</b>
2018 : 7 605 2017 : 6 107	 35 %	<b>4 614 €</b>	<b>4 511 €</b>

#### AGENTS DE MAÎTRISE / TECHNICIENS

Échantillon salariés 2020 : 14 399	 62 %	<b>3 193 €</b>	<b>3 657 €</b>
2018 : 18 784 2017 : 14 152	 38 %	<b>3 057 €</b>	<b>3 196 €</b>

#### OUVRIERS / EMPLOYÉS

Échantillon salariés 2020 : 2 475	 87 %	<b>2 474 €</b>	<b>2 840 €</b>
2018 : 4 066 2017 : 2 763	 13 %	<b>2 090 €</b>	<b>2 269 €</b>

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 SOCIALES ET EMPLOI



## Rémunération du personnel au sol

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

Source Enquête entreprises 2022 (données 2020)

Moyenne du **salairé mensuel de base** (hors primes)

Moyenne mensuelle du **salairé annuel brut**

#### CADRES

Échantillon salariés 2020 : 1 386 2018 : 826	 57 %	<b>4 466 €</b>	<b>5327 €</b>
	 43 %	<b>4066 €</b>	<b>4 671 €</b>

#### AGENTS DE MAÎTRISE / TECHNICIENS

Échantillon salariés 2020 : 2 189 2018 : 1 969	 64 %	<b>2 409€</b>	<b>3 394 €</b>
	 36 %	<b>2 315 €</b>	<b>2 728 €</b>

#### OUVRIERS / EMPLOYÉS

Échantillon salariés 2020 : 4 449 2018 : 3 625	 68 %	<b>1 822 €</b>	<b>2 284 €</b>
	 32 %	<b>1 760 €</b>	<b>2 059 €</b>

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

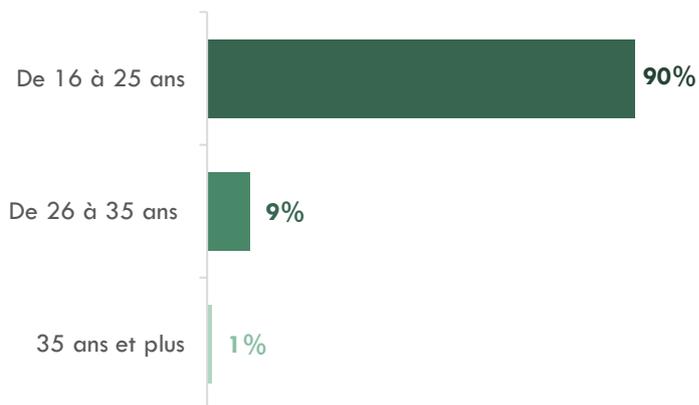
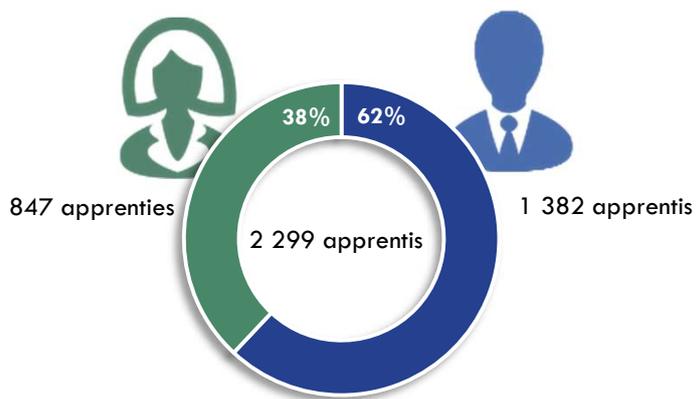


# DONNÉES FORMATION

## Formation initiale — l'apprentissage

### Répartition des apprentis

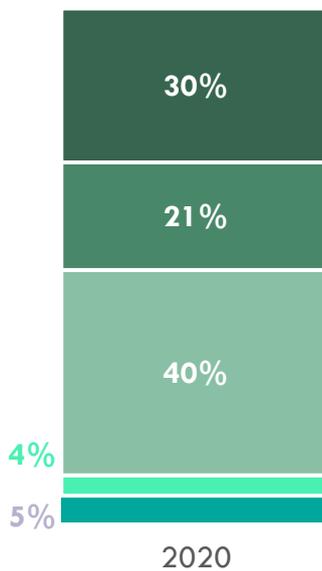
Source Étude AKTO Panorama Statistique transport aérien 2021



### Répartition des apprentis selon leur niveau au début de la formation

Source Étude AKTO Panorama Statistique transport aérien 2021

- Niveau 6, 7 - I, II (BAC+3 et +)
- Niveau 5 - III (BAC+2)
- Niveau 4 - IV (BAC)
- Niveau 3 - V (CAP - BEP)
- Fin de scolarité obligatoire



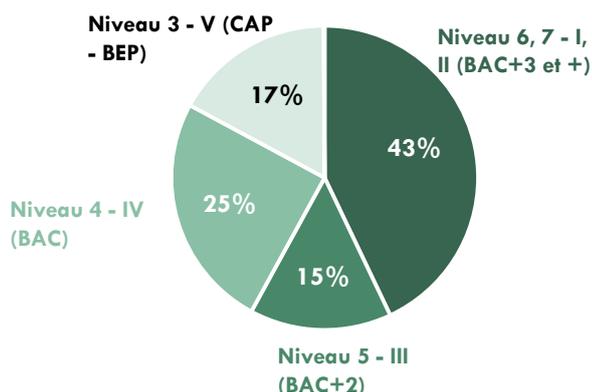
# DONNÉES FORMATION

## Formation initiale — l'apprentissage

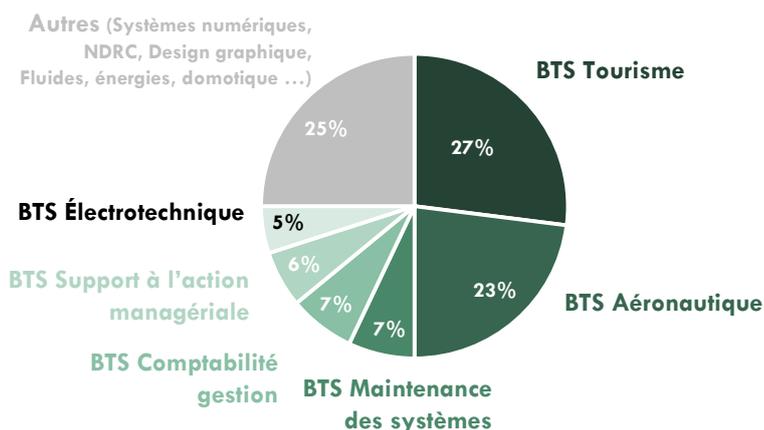
### Répartition des contrats d'apprentissage

Étude AKTO Panorama Statistique transport aérien 2021

#### Niveau de certification visée

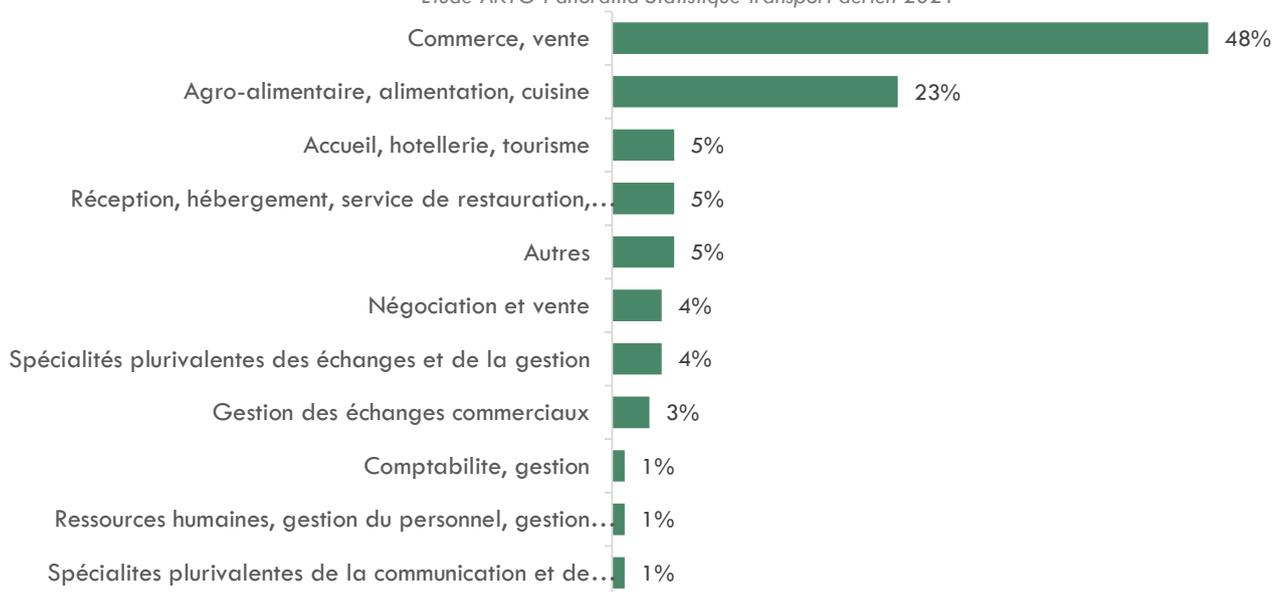


#### Zoom BTS (Niveau 5)



### Taux des différents thèmes des certifications d'apprentissage

Étude AKTO Panorama Statistique transport aérien 2021



En 2020, près de la moitié des apprentis préparent un diplôme en commerce et ventes et un quart en Agro-alimentaire, alimentation, cuisine.

On constate que les diplômes de niveau 6 et plus sont prépondérants dans l'apprentissage de la branche avec 43 % des apprentis. À part égale, la part des apprentis ayant le niveau BAC ou moins est 42 %

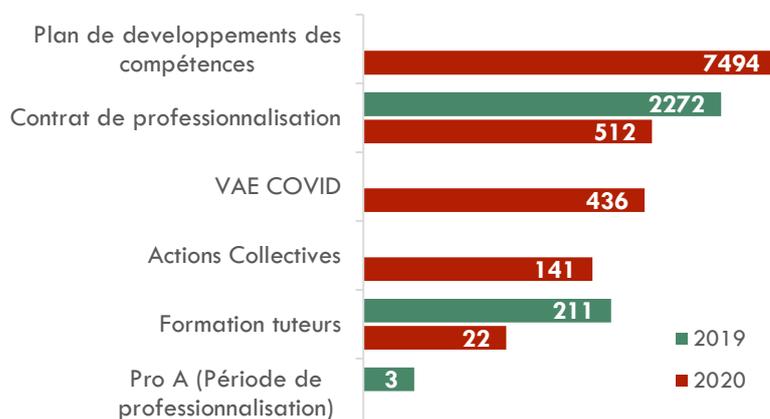
Les formations ayant pour thématique commerce et ventes et agroalimentaire, alimentation, cuisine concentrent 61 % des effectifs des apprentis. Les autres apprentis sont répartis sur des formations commerciales et des formations de tourisme.

# DONNÉES FORMATION

## Formation continue

### Nombre de salariés formés par dispositif

Étude AKTO Panorama Statistique transport aérien 2021



Le nombre de stagiaires se stabilise sur une année de crise sanitaire.

En 2019, 9100 stagiaires avaient bénéficié d'une formation. Ce chiffre baisse légèrement à 8 615 en 2020 (-5 %). Ceci contraste avec la baisse de 42 % entre 2018 et 2019.

### Profils des personnes formées et des entreprises formatrices par dispositif

Étude AKTO Panorama Statistique transport aérien 2021

#### Plan de Développement des compétences

- **Entreprise moins de 11 salariés :**
  - Durée moyenne : 20,0 h
  - Femmes : 27 %
  - Employés et Ouvriers : 69 %
- **Entreprise entre 11 et 49 salariés :**
  - Durée moyenne : 13,5 h
  - Femmes : 24 %
  - Employés et Ouvriers : 68 %
- **Entreprise entre 50 et 299 salariés :**
  - Durée moyenne : 5,6 h
  - Femmes : 26 %
  - Employés et Ouvriers : 78 %
- **Entreprise moins de 11 salariés :**
  - Durée moyenne : 10,7 h
  - Femmes : 34 %
  - Employés et Ouvriers : 66 %

#### Contrats de professionnalisation (CP)

- En moyenne **294h** prévues de formations (358h en 2019)
- En moyenne **9,5 mois** de durée de formations (10,5h en 2019)
- 16 - 25 ans : 49 %
- 26 - 35 ans : 30 %
- Plus de 36 ans : 21 %
- Femmes : 47 % (48 % en 2019)
- Moins 11 salariés : 1 % (6 % en 2019)
- De 11 à 49 salariés : 4 % (5 % en 2019)
- De 50 à 299 salariés : 40 % (35 % en 2019)
- 300 salariés et plus : 55 % (54 % en 2019)
- Niveau 3 - V (CAP - BEP) : 0 % (6 % en 2019)
- Niveau 4 - IV (BAC) : 50 % (4 % en 2019)
- Niveau 5 - III (Bac+2) : 23 %
- Niveau 6, 7 - I, II (Bac+3 et +) : 30 %

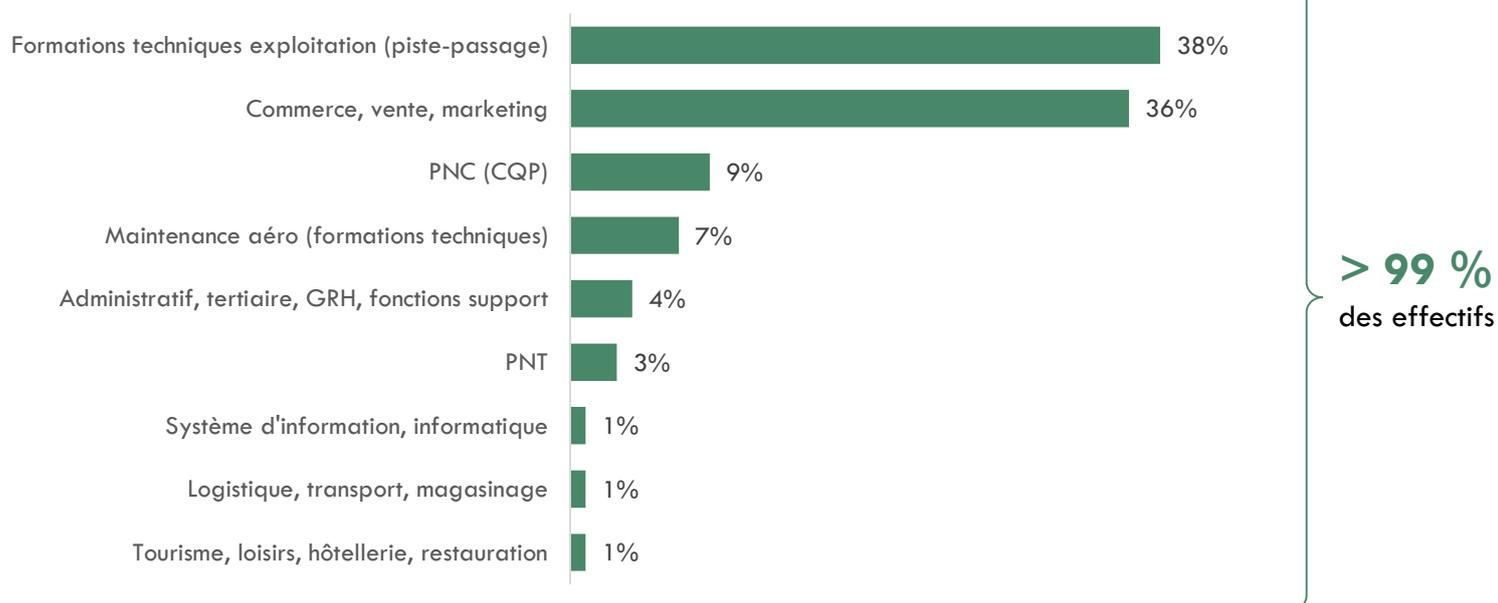
# DONNÉES FORMATION

## Formation continue — thèmes de formation consommés

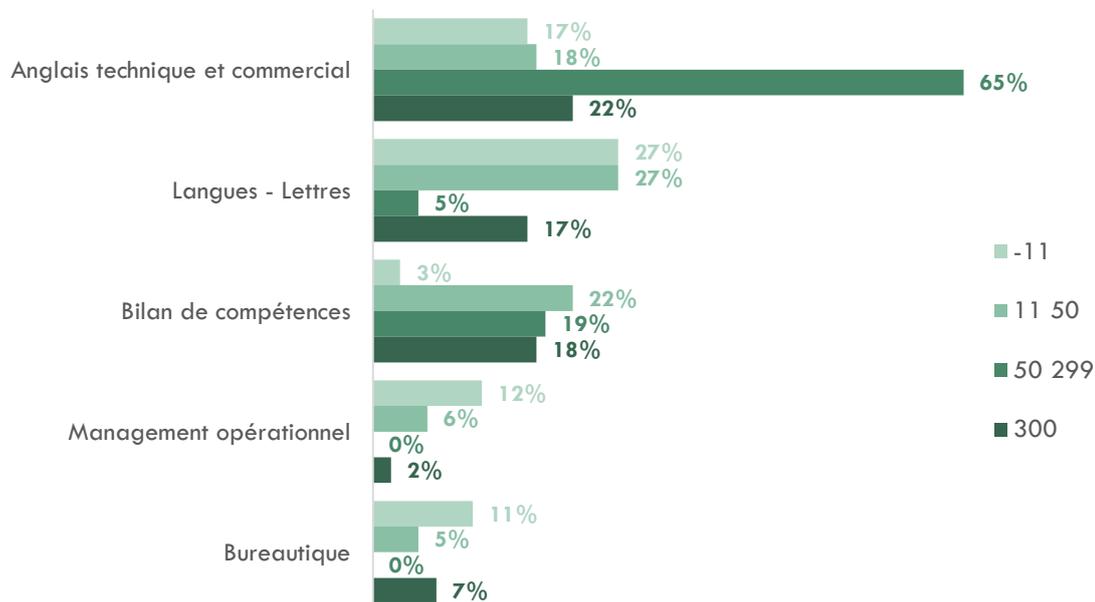
### Principaux domaines de formation, par enveloppe

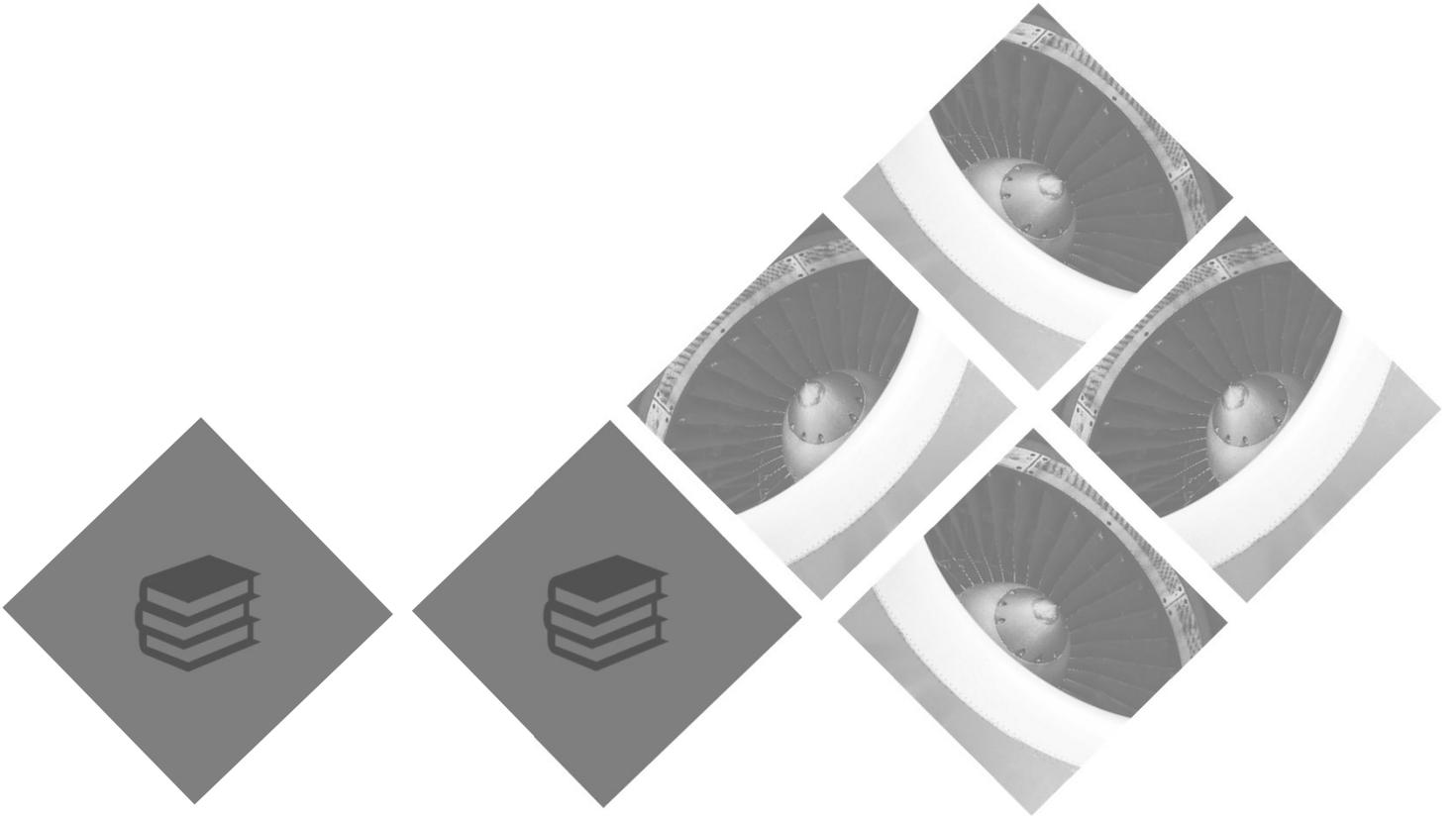
Étude AKTO Panorama Statistique transport aérien 2021

#### Contrat de Professionnalisation

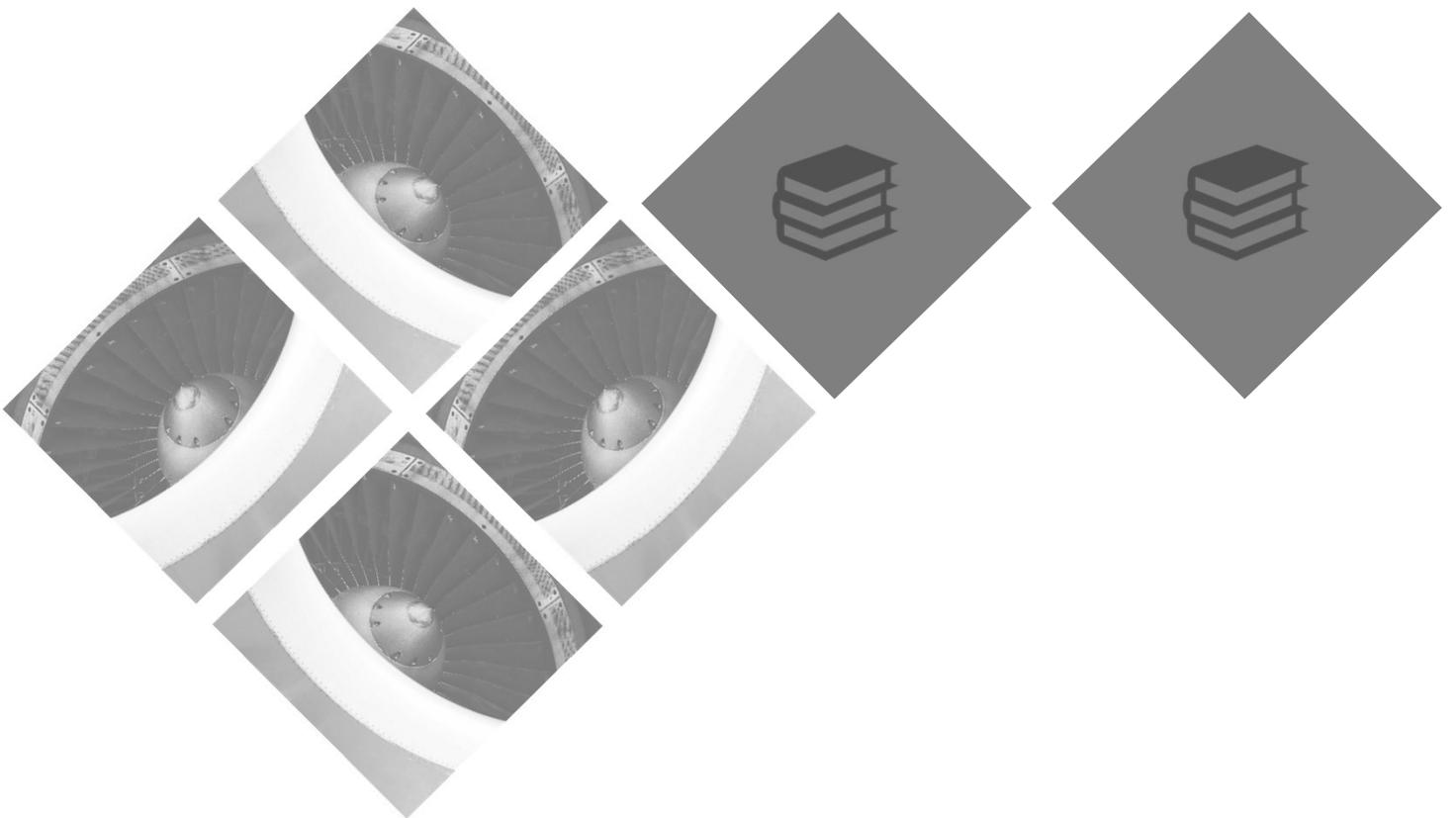


#### Plan de Développement des compétences, par taille d'entreprise





# MÉTHODOLOGIE ET GLOSSAIRE





# MÉTHODOLOGIE ET GLOSSAIRE

## Source et méthodologie

### Liste des principaux codes NAF correspondant aux activités de la Branche

\*Part des effectifs NAF couverts par la CCN

Codes NAF	Base AcoSS	Poids de l'IDCC	Base corrigée
51.10Z Transports aériens de passagers	61 179	96,8 %	62 826
51.21Z Transports aériens de fret	2 949	95,5 %	2 988
52.23Z Services auxiliaires des transports aériens	28 757	56,8 %	17 322
<b>Effectif Total</b>	<b>92 885</b>		<b>83 136</b>

### DONNÉES SOCIALES

SOURCE	UTILISATION
DARES au 31/12/2019	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dénombrement des effectifs salariés, entreprises et établissements – Portrait statistique de Branche (IDCC 275)</li> </ul>
ACOSS	<ul style="list-style-type: none"> <li>Evolution des effectifs : les données DARES s'arrêtant au 31/12/2019, une analyse a été réalisée à l'aide des données ACOSS au 31/12/2020 pour faire des projections Branche. Le % de couverture de la CCN 3177 (IDCC 275) a été appliqué par code NAF ainsi que le coefficient de correction pour atteindre le total source DARES de 2019.</li> </ul>
INSEE, Base tout salariés 2019	<ul style="list-style-type: none"> <li>Répartition par profession, conditions de travail</li> <li>Pyramides des âges, contrats de travail</li> </ul>

### DONNÉES FORMATION

SOURCE	UTILISATION
AKTO (Opérateur de Compétences – OPCO)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Analyse de la formation continue à partir des données formation AKTO</li> </ul>



# MÉTHODOLOGIE ET GLOSSAIRE

## Source et méthodologie

Terme employé	Description
<b>CQP</b>	Certificat de Qualification Professionnelle
<b>DROM-COM</b>	Départements et régions d'outre-mer et collectivités d'outre-mer
<b>Fret</b>	Transport de biens et de marchandises
<b>Pavillon français</b>	Ensemble des transporteurs de nationalité française, aussi appelés exploitants ou encore compagnies aériennes dans d'autres sources publiques
<b>ETP</b>	Equivalent Temps Plein. 1 salarié à temps plein présent toute l'année correspond à 1 ETP, 2 salariés à mi-temps sont également comptabilisés comme 1 ETP
<b>Personnel Navigant Commercial (PNC)</b>	Les professions et catégories socioprofessionnelles (PCS) définies par l'INSEE considérées dans ce document comme PNC sont les « hôtesse de l'air et stewards », les « officiers et cadres navigants commerciaux de l'aviation civile » et les « autres agents et hôtesses d'accompagnement »
<b>Personnel Navigant Technique (PNT)</b>	La PCS définie par l'INSEE et considérée comme PNT dans le présent document est la suivante : « officiers et cadres navigants techniques de l'aviation civile »
<b>Familles professionnelles</b>	<p><b>Employés administratifs d'entreprise</b> : elle regroupe les salariés affectés à des tâches de secrétariat, de mise en forme ou de transcription de l'information, de contrôle des opérations administratives, d'accueil. (Hôtesse de l'air et stewards, agente d'escale, agent de comptoir ...)</p> <p><b>Ingénieurs et cadres techniques d'entreprises</b> : elle regroupe des fonctions de responsabilité impliquant une activité de commandement dans le domaine technique ou nécessitant des connaissances scientifiques approfondies. (Commandant de bord, copilote, chef de cabine, chef d'aérogare, contrôleur aérien ...)</p> <p><b>Professions intermédiaires administratives et commerciales des entreprises</b> : elle regroupe les salariés de niveau maîtrise effectuant un travail administratif ou commercial en entreprise. (Agent de voyages, chef de logistique, affréteur, chef de traction, billettiste, agent de réservation ...)</p> <p><b>Cadres administratifs et commerciaux d'entreprises</b>: elle regroupe les cadres salariés, dont l'activité se rapporte, au sein d'une entreprise ou d'un cabinet de conseil, à l'organisation des services administratifs, commerciaux ou financiers, au contrôle de leur fonctionnement ou de leurs résultats, ou au contrôle de la comptabilité. (auditeur interne, expert-comptable, contrôleur de gestion ...)</p> <p><b>Techniciens (sauf techniciens tertiaires)</b> : elle regroupe les salariés qui appliquent, dans leur activité, des connaissances ou pratiques technologiques de type industriel. (Technicien chronométrateur, technicien de planning, technicien en aéronautique, technicien en électronique ...)</p> <p><b>Ouvriers qualifiés de la manutention, du magasinage et du transport</b> : elle regroupe les ouvriers qualifiés de la manutention et du magasinage, les conducteurs d'engins lourds de levage et les ouvriers qualifiés du transport à l'exclusion des chauffeurs routiers. (chef de manœuvre, opérateur mouvement sécurité, inspecteur d'exploitation, conducteur de route, cariste, opérateur de matières premières ... )</p> <p><b>Autres ouvriers</b> : les ouvriers de la manutention étant la majorité des ouvriers, la catégorie « autres ouvriers » regroupe tous les autres ouvriers de la catégorie 6 – Ouvrier des PCS-ESE de l'INSEE.</p> <p><b>Autres</b> : de la même façon, cette catégorie regroupe toutes les autres PCS-ESE de l'INSEE non mentionnées ci-dessus.</p>



# MÉTHODOLOGIE ET GLOSSAIRE

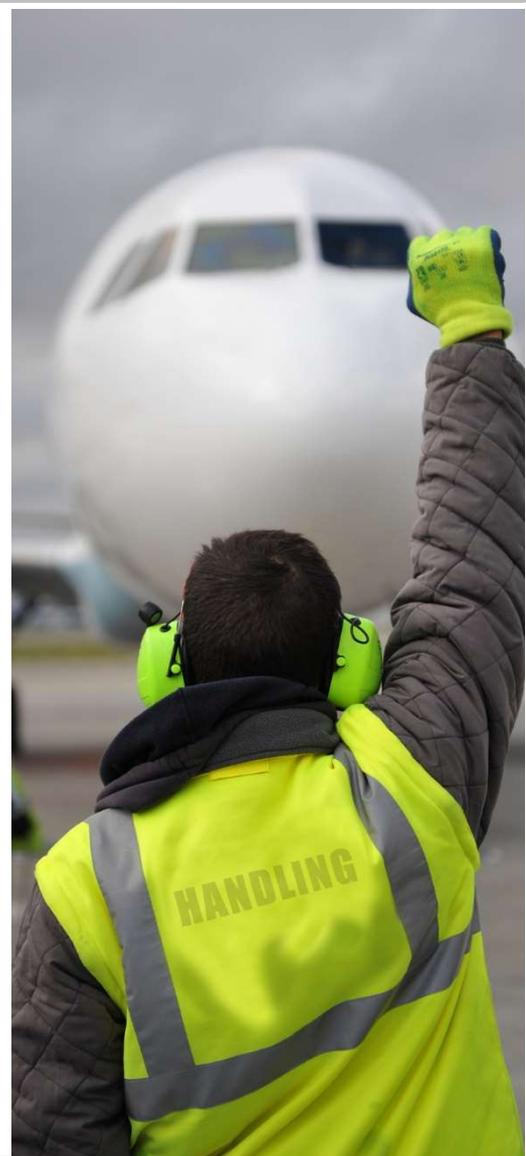
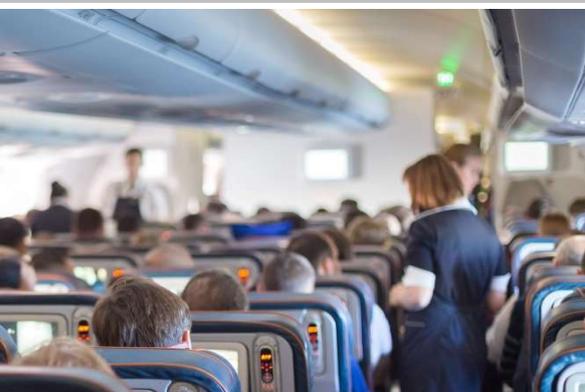
## Source et méthodologie

Terme employé	Description
<b>Alternance</b>	L'alternance au sens large désigne un système de formation qui consiste à alterner des périodes d'enseignement théorique dans un établissement de formation et des périodes de mise en pratique en entreprise. Deux types de contrats de travail sont possibles pour une période d'alternance : le contrat d'apprentissage et le contrat de professionnalisation
<b>Compte Personnel de Formation (CPF)</b>	Le CPF est un droit personnel à la formation (il remplace le Droit Individuel à la Formation – DIF depuis le 1 <sup>er</sup> janvier 2015). Il permet à son titulaire, salarié ou demandeur d'emploi, de suivre une action de formation (à son initiative) et accompagne celui-ci tout au long de sa carrière professionnelle
<b>Contrat d'apprentissage – formation initiale</b>	Le <b>contrat d'apprentissage vise avant tout l'acquisition d'un diplôme de l'enseignement professionnel ou technologique</b> (CAP, Bac Pro, BTS, DUT, licence pro, master pro). Il fait partie de la formation initiale. Le jeune a le statut d'apprenti. Il alterne des périodes d'enseignement théorique avec des périodes de mise en pratique dans une entreprise dont il est salarié. Le contrat d'apprentissage s'effectue la plupart du temps dans la continuité d'une scolarité
<b>Contrat de professionnalisation (CP) – formation continue</b>	Le <b>contrat de professionnalisation vise avant tout l'emploi ou le retour à l'emploi</b> . Il relève de la formation professionnelle continue. Le jeune a le statut de salarié en formation. Le contrat prévoit une action de professionnalisation : le jeune doit suivre une formation qualifiante en rapport avec le poste qu'il occupe au sein de l'entreprise. Le contrat de professionnalisation est ouvert aux jeunes de 16 à 25 ans révolus et aux demandeurs d'emploi de 26 ans et plus. Il s'adresse en priorité aux jeunes sortis du système éducatif sans qualification et à ceux qui veulent compléter leur formation initiale pour faciliter leur insertion professionnelle
<b>Pro-A ex-Période de professionnalisation (PP) – formation continue</b>	La période de professionnalisation a pour objet de favoriser le maintien dans l'emploi de certains salariés, via une formation en alternance qualifiante. Financée sur les fonds de la professionnalisation, cette formation peut se dérouler pendant ou en dehors du temps de travail

## CONTACT

Liete DA COSTA  
Responsable Emploi et Formation  
[lidacosta@fnam.fr](mailto:lidacosta@fnam.fr)

Conception et réalisation : KYU Lab / [www.kyu.fr](http://www.kyu.fr)  
Actualisation des données 2019/2020 : BVA



Les rapports de l'aérien – Édition 2021