



PANORAMA

STATISTIQUE

EMPLOI ET FORMATION

PROFESSIONNELLE

# Branche du Transport et Travail Aérien

---

OBSERVATOIRE  
AKTO



Edition  
**2023**

# Sommaire

1

DONNÉES SOCIALES ET  
EMPLOI

2

DONNÉES FORMATION

3

MÉTHODOLOGIE



**1**

**Données emploi et  
données sociales**

# Données générales entreprises



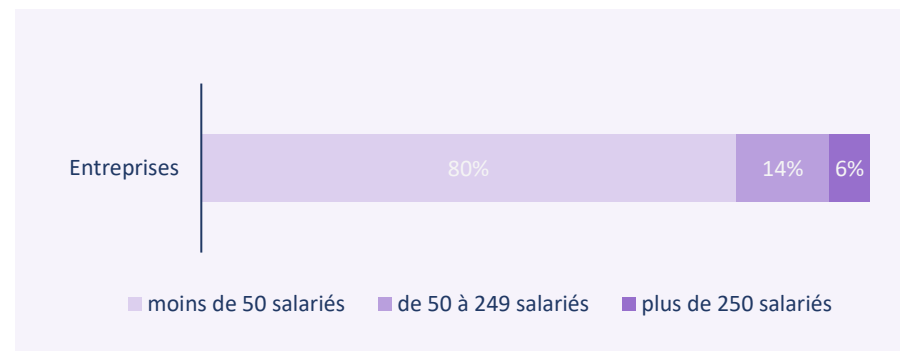
**688 entreprises**

+ 4,24% ; 660 entreprises en 2021  
Source : Enquête, données au 31/12/2022

Le nombre d'entreprises dans la branche a connu une hausse de **4,24%** entre **2021 et 2022**, atteignant un total de 688 entreprises. Il est à noter que 80% de ces entreprises sont des PME comptant moins de 50 salariés, tandis que les 20% restants sont des entreprises de plus grande taille, avec plus de 50 salariés.

## Répartition des entreprises de la branche

Source: Enquête entreprises 2023 (données 2022)



# Données générales Salariés

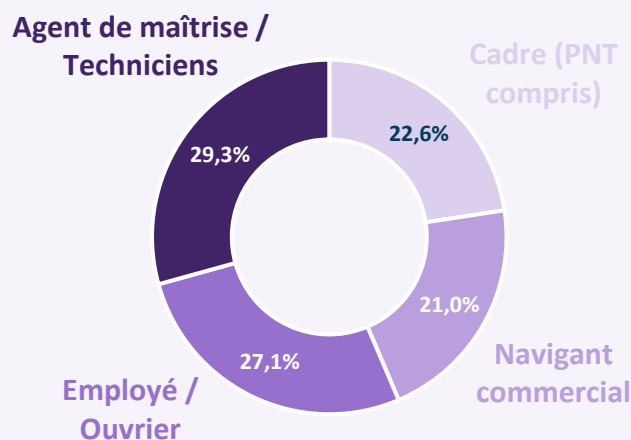
L'effectif salarial a connu une croissance de 5,7% par rapport à l'année précédente, s'élevant à 85 011 employés, avec une représentation féminine de 37,1%.

Une grande partie de ces salariés (85%) est concentrée dans trois catégories principales selon les codes NAF : "Transports aériens de passagers", "Services auxiliaires des transports aériens" et "Transports aériens de fret".

Bien que les entreprises comptant plus de 50 salariés représentent seulement 20% du total, elles emploient plus de 70% de l'ensemble des salariés.

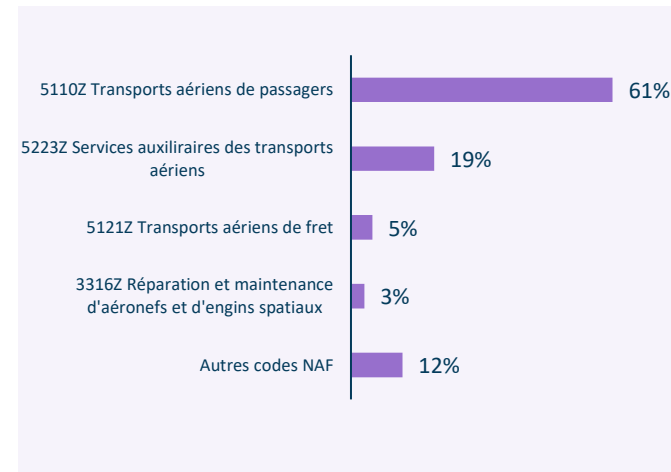
## Répartition des salariés par catégorie socio-professionnelles (CSP)

Source: Enquête entreprises 2023 (données 2022)



## Répartition des salariés par principaux code NAF

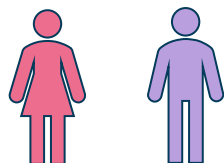
Source: Enquête entreprises 2023 (données 2022)



**85 011 salariés +5,7%**

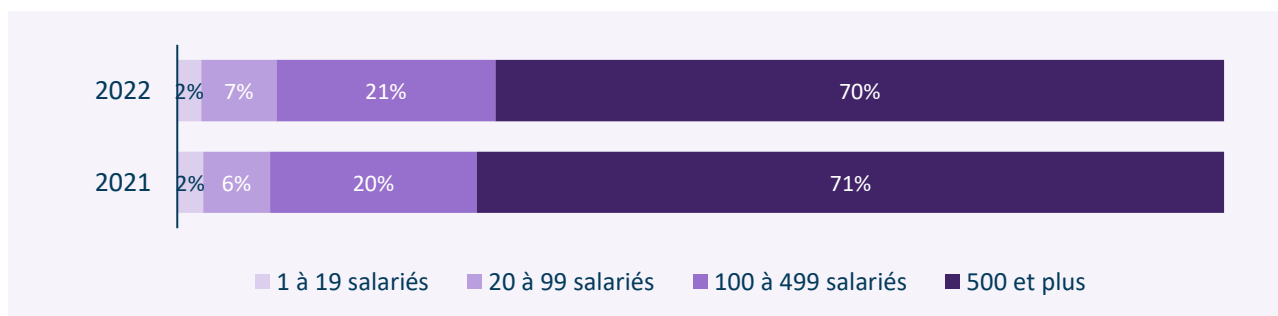
Source : enquête entreprises 2023 Estimation des effectifs au 31/12/2022

37,1% 62,9%



## Répartition des effectifs de la branche

Source: Enquête entreprises 2023 (données 2022)



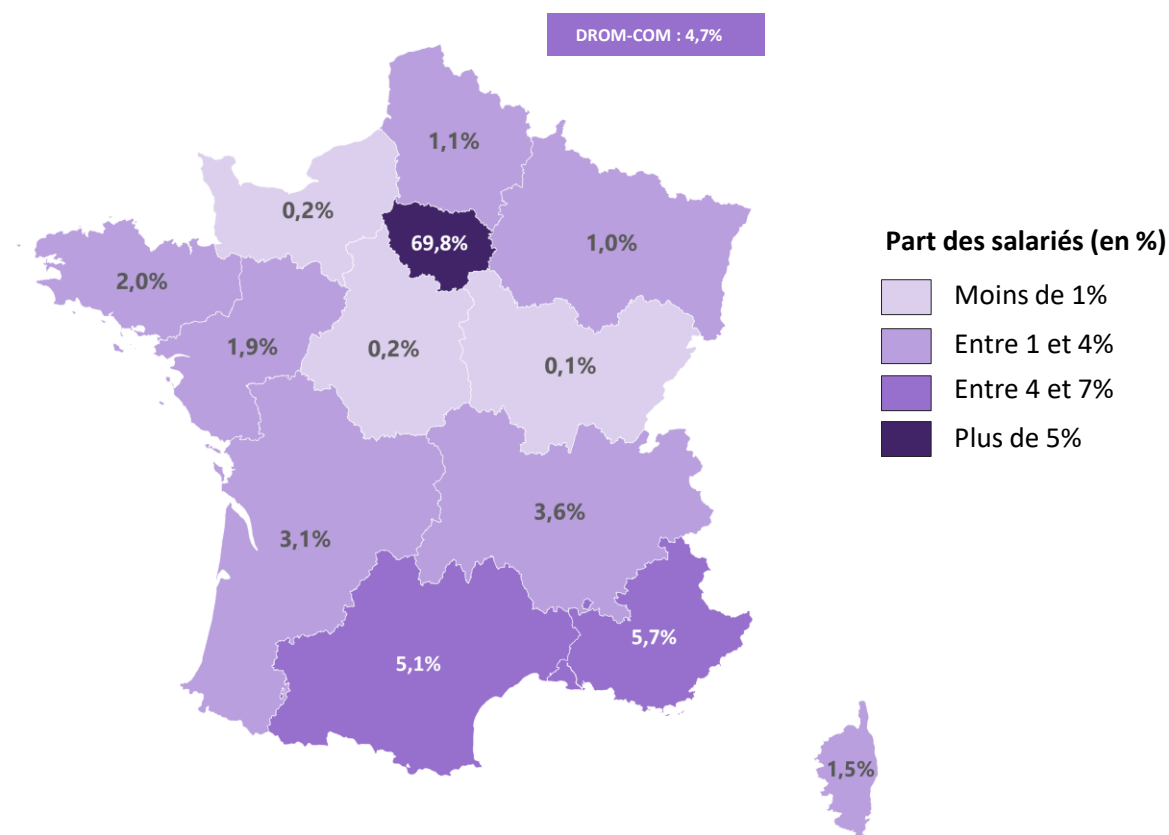
# Répartition géographique des effectifs

## Répartition géographique des salariés

Source: BTS INSEE 2023, données au 31/12/2021 (en % selon la région de l'entreprise)  
Sources ACOSS 2021 pour la répartition par code sous-secteur (en NAF)

Les effectifs de la branche sont concentrés à 70% en Ile de France, cette proportion est stable par rapport à 2020 mais en nette croissance par rapport à 2019 ( 50,2%).

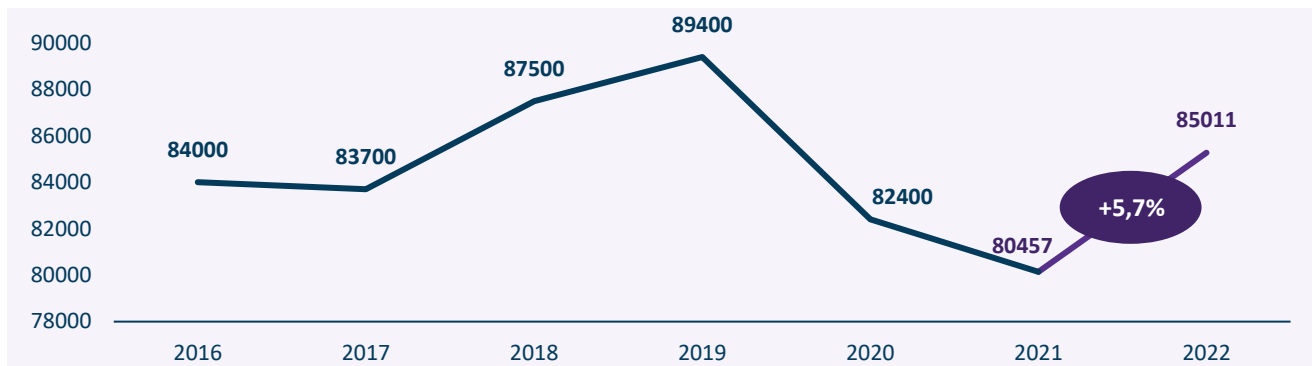
La concentration des effectifs dans la région francilienne est bien sûr liée à la présence des aéroport Roissy-Charles de Gaulle et Orly, avec des personnels navigants largement majoritaires. Le personnel au sol est moins concentré en Ile de France, avec une répartition également importante dans la région Provence-Alpes-Côte d'Azur. 4,7% des effectifs sont situés dans les DROM-COM.



# Evolution des effectifs

## Evolution des effectifs dans la branche du Transport Aérien

Source: Sources Dares pour les données 2016 à 2020 et enquête estimations pour 2021 et 2022



Les effectifs totaux de la branche connaissent en **2022 une nette croissance** après les années Covid +5,7 %.

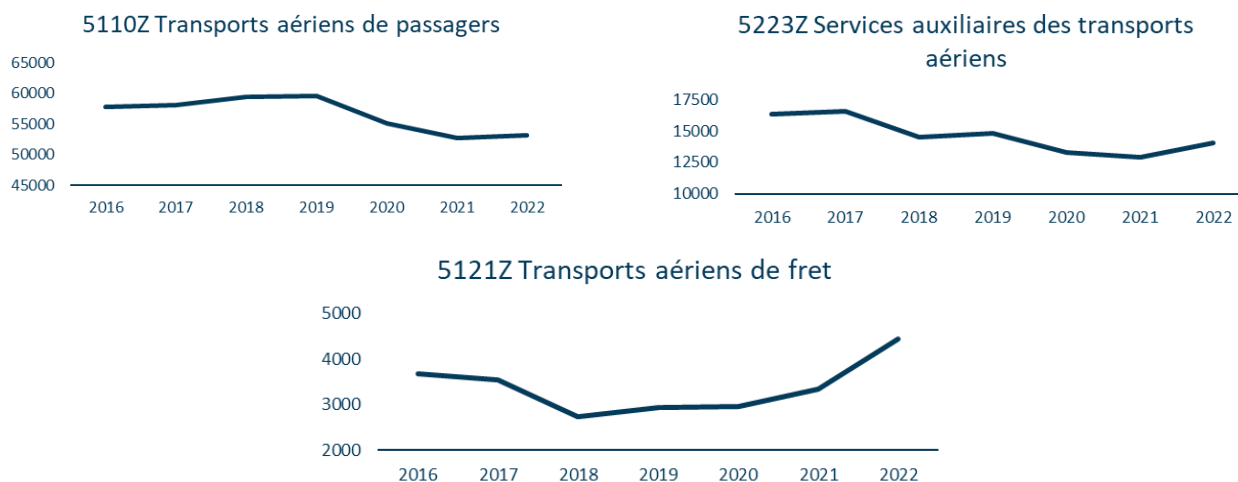
Le niveau de croissance est variable selon les secteurs.

Les effectifs du transport aérien de passagers entament une légère croissance.

Les effectifs auxiliaires des transports aériens repartent à la hausse après une baisse continue depuis 2019.

## Evolution des effectifs dans la branche du Transport Aérien par principaux codes NAF

Source: BTS INSEE 2023 au 1/12<sup>ème</sup> sur la CNN 00275 données au 31/12/2021



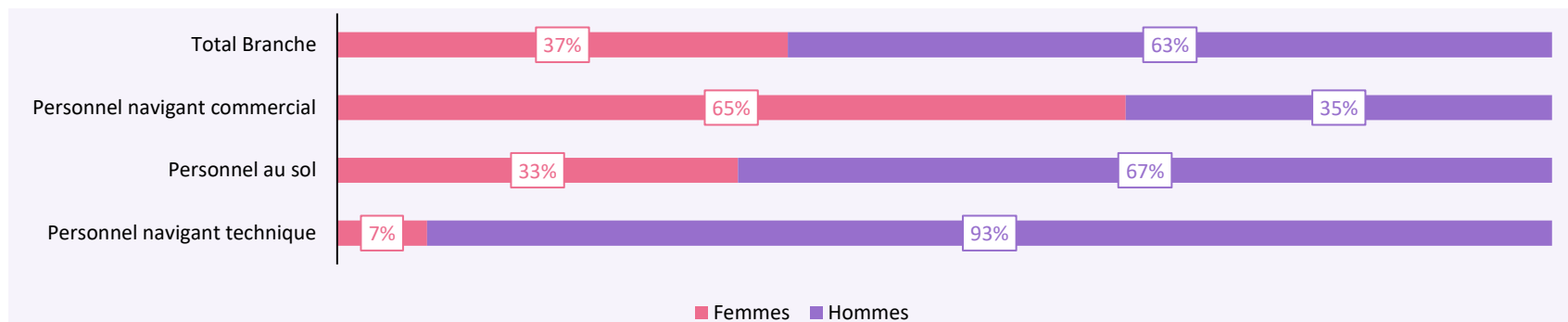
**Les transports aériens de fret connaissent la hausse la plus marquée** avec une reprise entamée dès 2020 et une accélération de l'augmentation en 2022 par rapport à 2021.



# Egalité hommes-femmes

## Part des femmes et des hommes selon les principaux métiers de la Branche

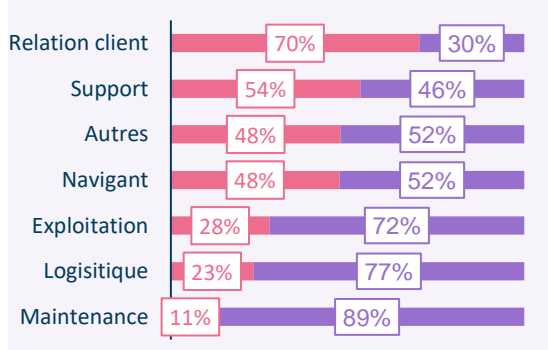
Source: Enquête entreprises 2023 (données 2022)



Une forte majorité (89%) d'hommes dans les métiers de la filière maintenance.  
La filière Relation client a une proportion de femmes (70%) supérieure à celle des hommes.

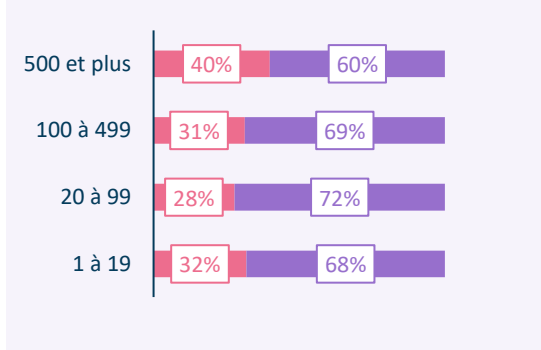
### Répartition Femmes / hommes par filières

Source: Enquête entreprises 2023 (données 2022)



### Répartition Femmes / hommes selon la taille de l'entreprise

Source: Enquête entreprises 2023 (données 2022)



Les femmes représentent **33%** des effectifs de Personnel au sol

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

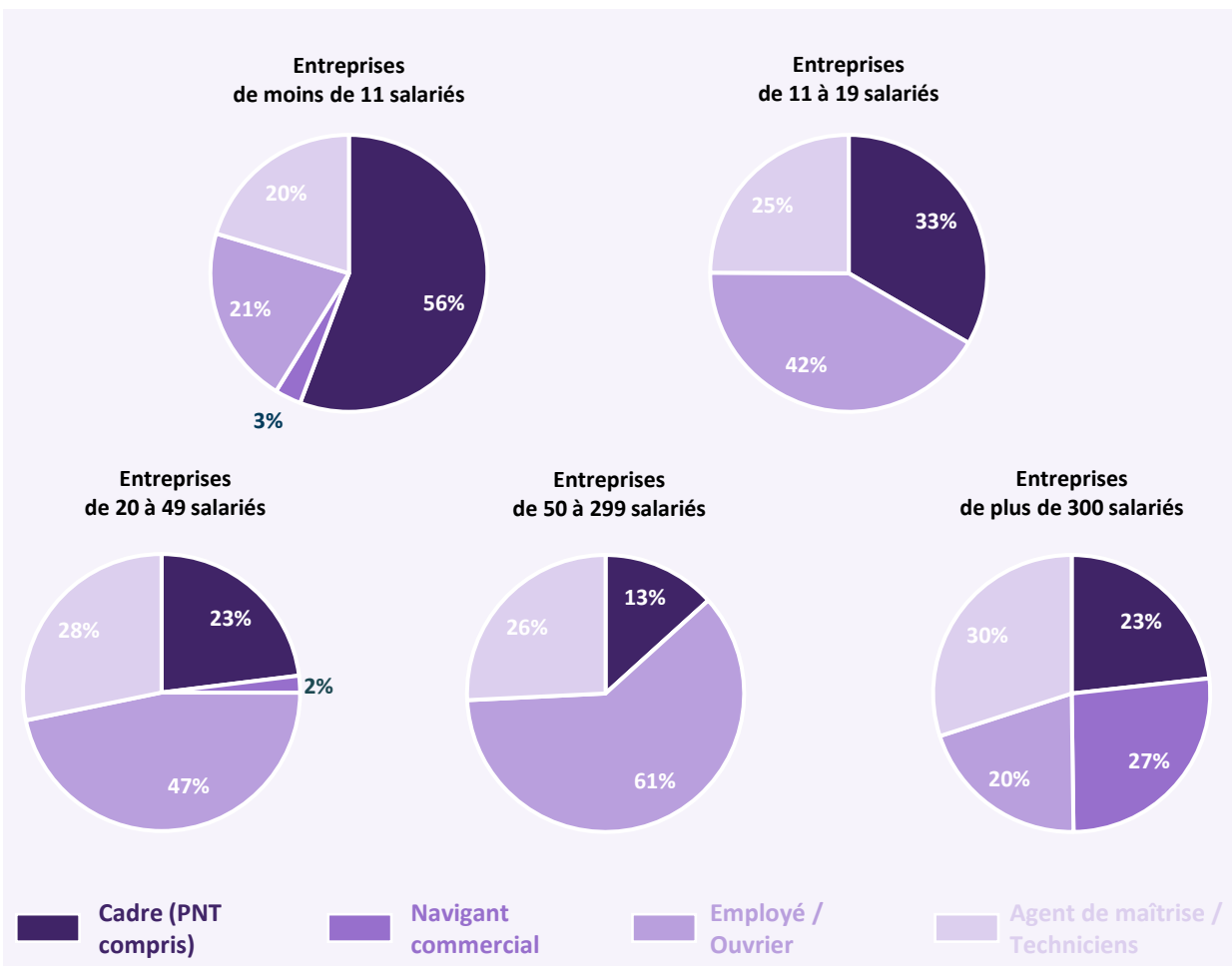
Les femmes sont **sur-représentées** dans le PN Commercial



# Répartition des effectifs par famille

## Répartition des effectifs

Source: Enquête entreprises 2023 (données 2022)



**Les Agents de maîtrise / Techniciens représentent près de 30% des effectifs de la branche.**

Les Employés / Ouvriers sont surreprésentés dans les entreprises de 11 à 299 salariés.

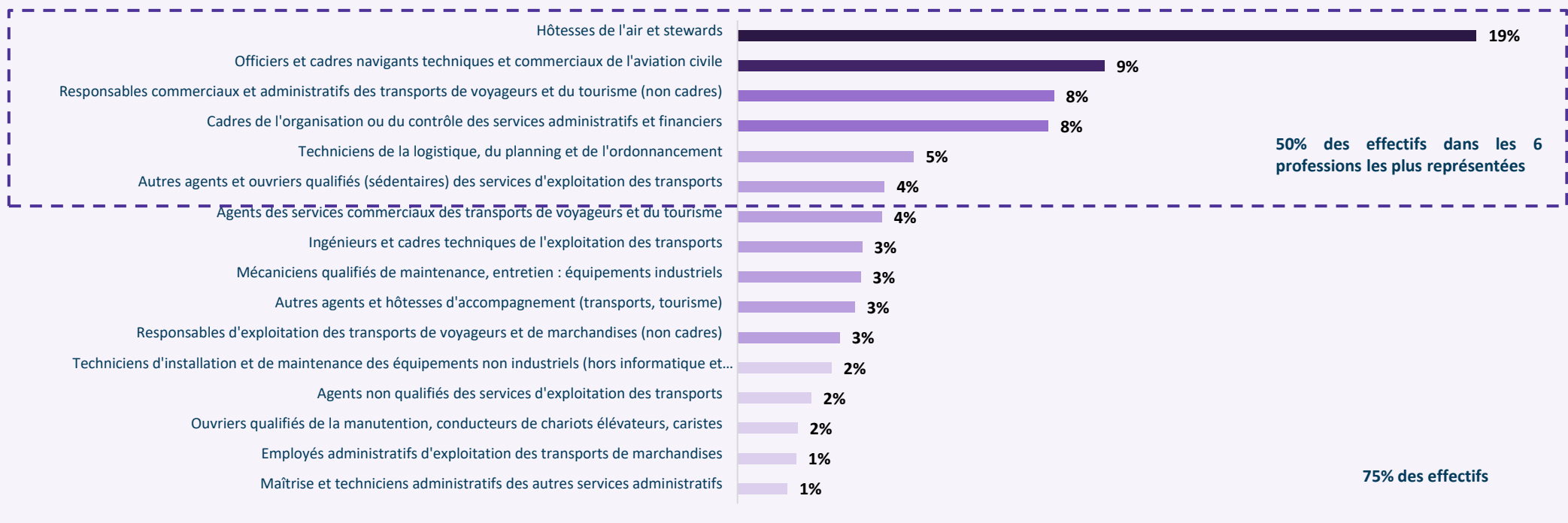
Les cadres ont une proportion plus élevée dans les entreprises de moins de 11 salariés atteignant 56% contre 22% pour le total branche.



# Métiers du transport aérien : répartition des effectifs

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

Source: BTS INSEE 2023 au 1/12<sup>ème</sup> sur la CNN 00275 données au 31/12/2021



### Six professions concentrent 50% des effectifs.

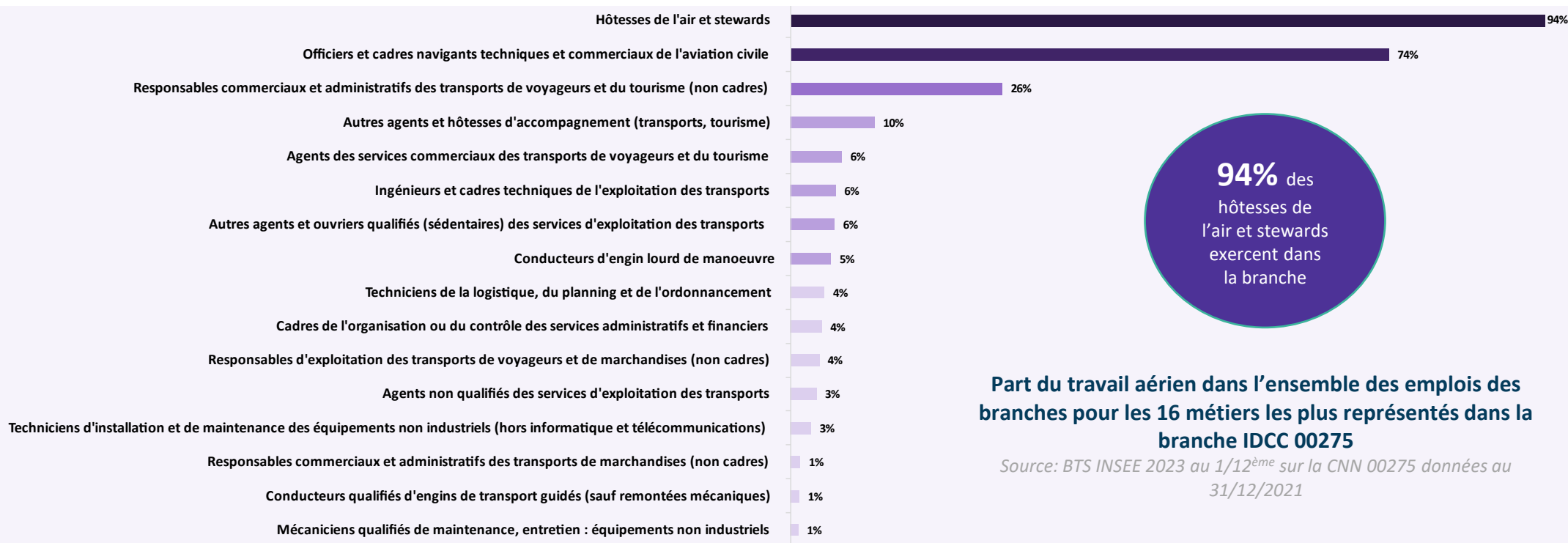
Les personnels navigants forment la profession la plus représentée dans les effectifs, avec 20% des effectifs. La proportion est en baisse par rapport à 2020 où ils représentaient le tiers des effectifs.

# Métiers du transport aérien : part du travail aérien

La branche est largement prédominante sur quelques métiers qui lui sont très spécifiques sur lesquels il n'y a donc quasiment pas de concurrence pour les recrutements.

Le secteur du transport aérien est le principal employeur en France de ces métiers spécifiques que sont les hôtesses de l'air et stewards, les officiers et cadres navigants techniques et commerciaux de l'aviation civile.

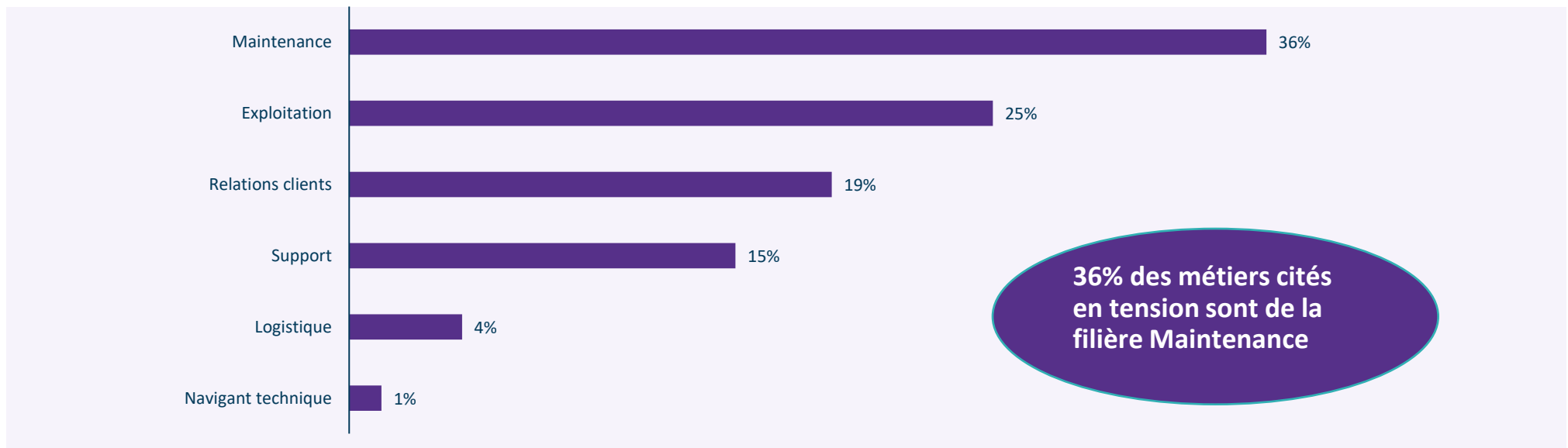
Néanmoins, la branche a également des besoins sur des métiers moins spécifiques plus concurrentiels comme les fonctions de la relation client, la logistique ou la maintenance qui connaît une vraie tension sur le recrutement.



# Difficultés de recrutement

## Filières rencontrant le plus de difficultés de recrutement par nombre de citations

Source : Enquête entreprises 2023 (données 2022)



### Des difficultés de recrutements dans les différentes filières.

Seule la filière Navigant commercial n'est pas citée dans l'enquête comme ayant des difficultés de recrutement.

Les 6 métiers les plus en tension sont :

- Mécanicien
- Agent de passage
- Agent de trafic
- Agent de piste
- Agent relation clientèle

Les principales typologies des difficultés rencontrées par les entreprises du secteur sont :

- « Rétention des cadres en général, notamment les jeunes »
- « Pas assez de personnes formées par rapport aux besoins des entreprises »
- « Pénurie de candidats / difficultés d'accès »
- « tension sur les effectifs OPL après reprise d'activité post-Covid »

# Métiers du transport aérien

Depuis la chute quasiment totale du nombre d'offres d'emploi au plus fort de la pandémie, seulement **50 offres ont été enregistrées au cours du second trimestre 2020**.

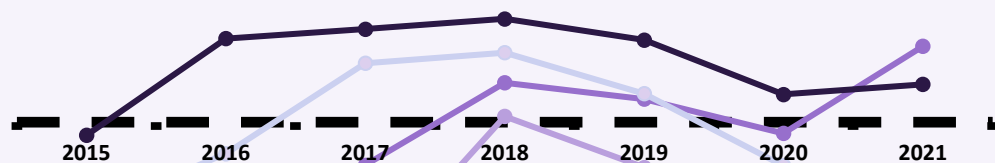
La reprise depuis la dernière trimestre 2022 est forte (1190 offres).

On retrouve au 1<sup>er</sup> trimestre 2023 (1 160 offres) un niveau équivalent à celui de 2022 qui se rapproche du trimestre record de 2011 (1340).

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

Dares et Pôle emploi 2022

Fortes tensions

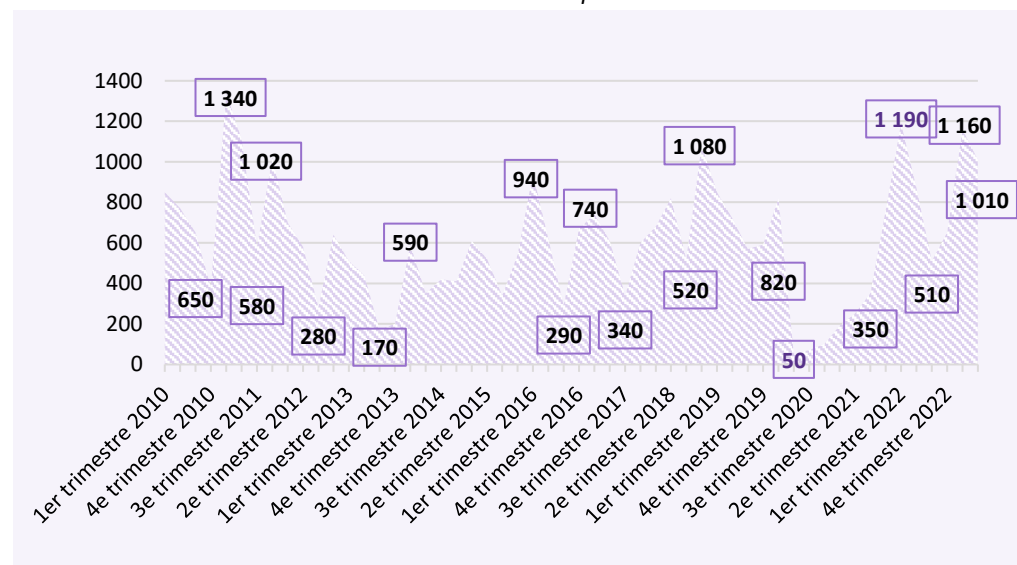


Faibles tensions



## Nombre d'offres d'emploi par trimestre sur les trois principaux codes NAF de la branche

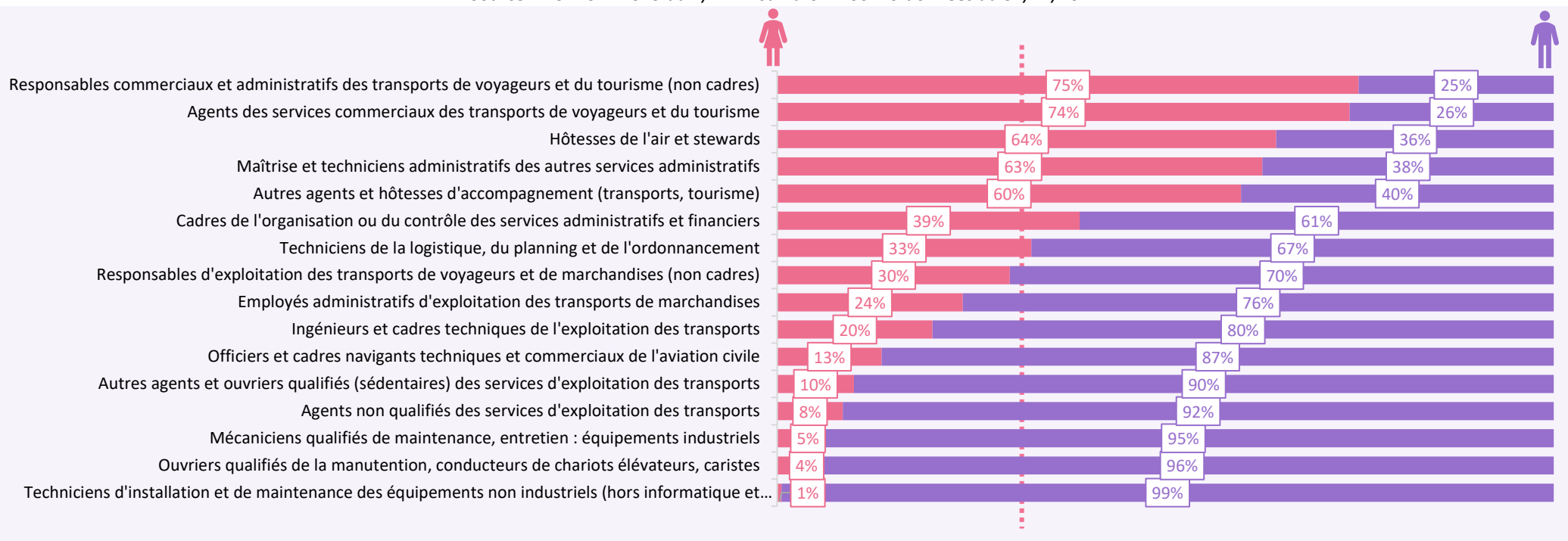
Dares et Pôle emploi 2022



# Répartition des effectifs par domaine métier

## Répartition femmes / hommes par domaine métier

Source: BTS INSEE 2023 au 1/12<sup>ème</sup> sur la CNN 00275 données au 31/12/2021



La branche est relativement féminisée (37,1%) mais le taux de féminisation dépend de manière très importante des familles métiers avec une variation très large de 1 à 75%. Les femmes restent minoritaires dans 11 des 16 catégories de métiers. La part des femmes est supérieure à celle des hommes dans seulement 5 domaines, mais ces domaines représentent environ le tiers des effectifs de la branche. On note une sur-représentation féminine dans les emplois commerciaux et administratifs.

Rappel total  
Branche



37,1%

62,9%



# Conditions d'emploi : type de contrat

## Répartition des effectifs selon le type de contrat

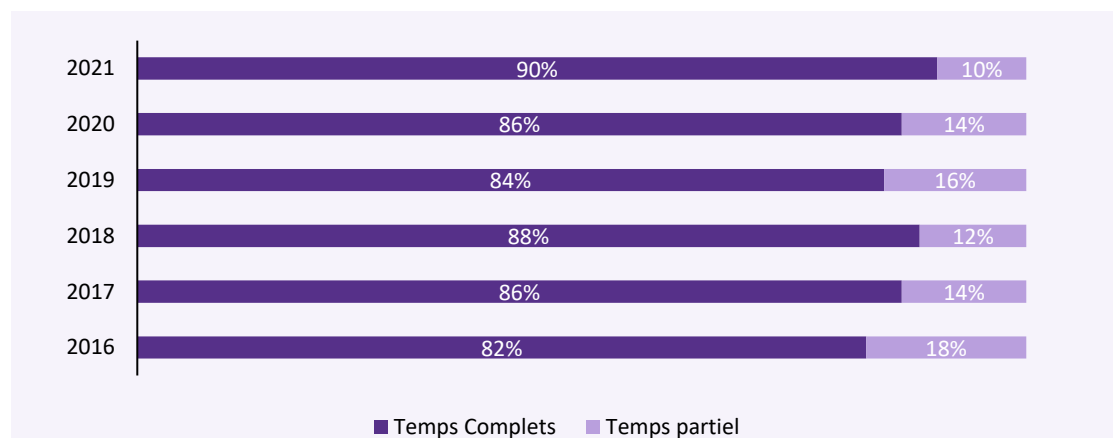
Source: Enquête entreprises 2023 (données 2022)



Le CDI continue à constituer la norme dans la branche puisque les CDD ne représente que 4,9% des effectifs en 2022.

## Evolution des conditions d'emploi – Temps partiel

Source: BTS INSEE 2023 au 1/12<sup>ème</sup> sur la CNN 00275 données au 31/12/2021



# Conditions d'emploi : répartition des effectifs

## Répartition des effectifs en CDD par genre

Source: BTS INSEE 2023 au 1/12<sup>ème</sup> sur la CNN 00275  
données au 31/12/2021



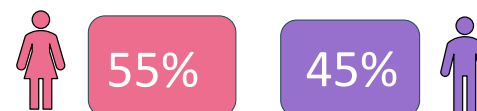
La part des hommes en CDD est plus importante que celle des femmes ( 54% contre 46%).

La part des CDD est plus importante chez les moins de 30 ans où elle atteint une proportion de 51%, elle tombe à 10% pour les salariés âgés de 50 ans.

Les Employés / Ouvriers affichent les taux de CDD le plus élevé ( 11,9%), ce taux est 16 fois plus faible chez les cadres ( 0,7%).

## Répartition des effectifs en temps partiel par genre

Source: BTS INSEE 2023 au 1/12<sup>ème</sup> sur la CNN 00275 données au 31/12/2021



Le temps partiel concerne de manière moindre les hommes (45%).

Le temps partiel est 2 fois plus important chez les femmes que chez les hommes (16% contre 8%).

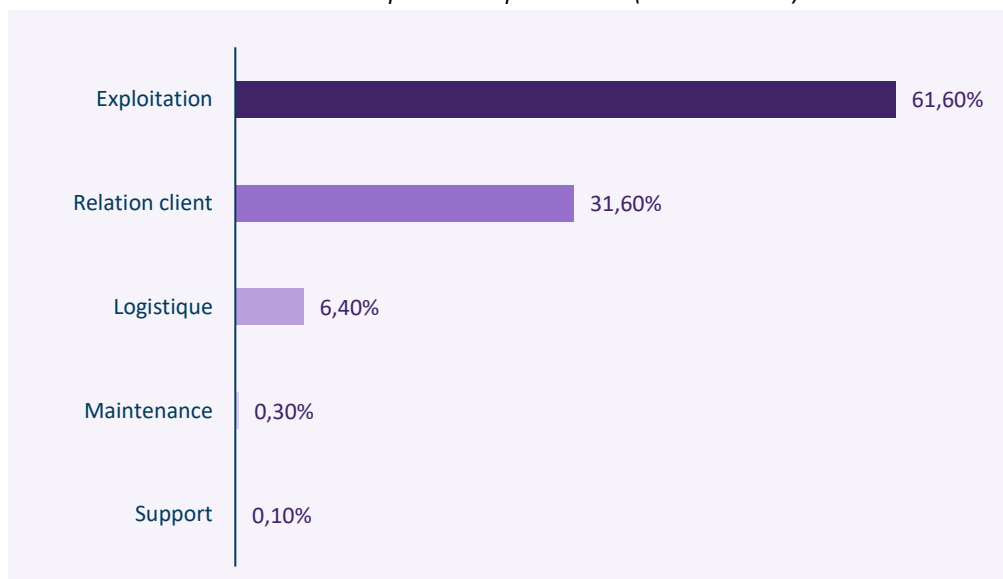
Le temps partiel concerne de manière moindre les moins de 30 ans (15% de temps partiel) et concerne majoritairement la tranche d'âge 30-49 ans (48% de temps partiel).



# Conditions d'emploi : recours à l'intérim

## Le recours à l'intérim en 2022 selon la filière

Source: Enquête entreprises 2023 (données 2022)



93,2%

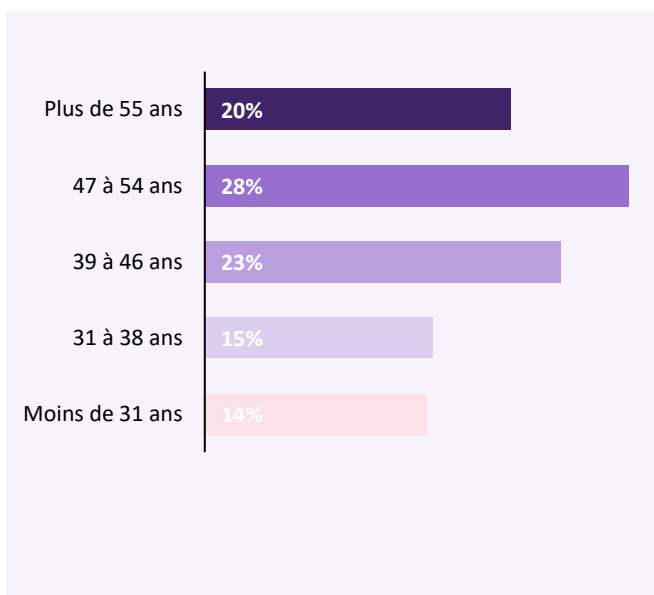
93,2% des contrats d'intérim concernent les employés/ouvriers, cette part est légèrement en baisse par rapport à 2021 ( 99%).

# Conditions d'emploi : répartition par tranche d'âge

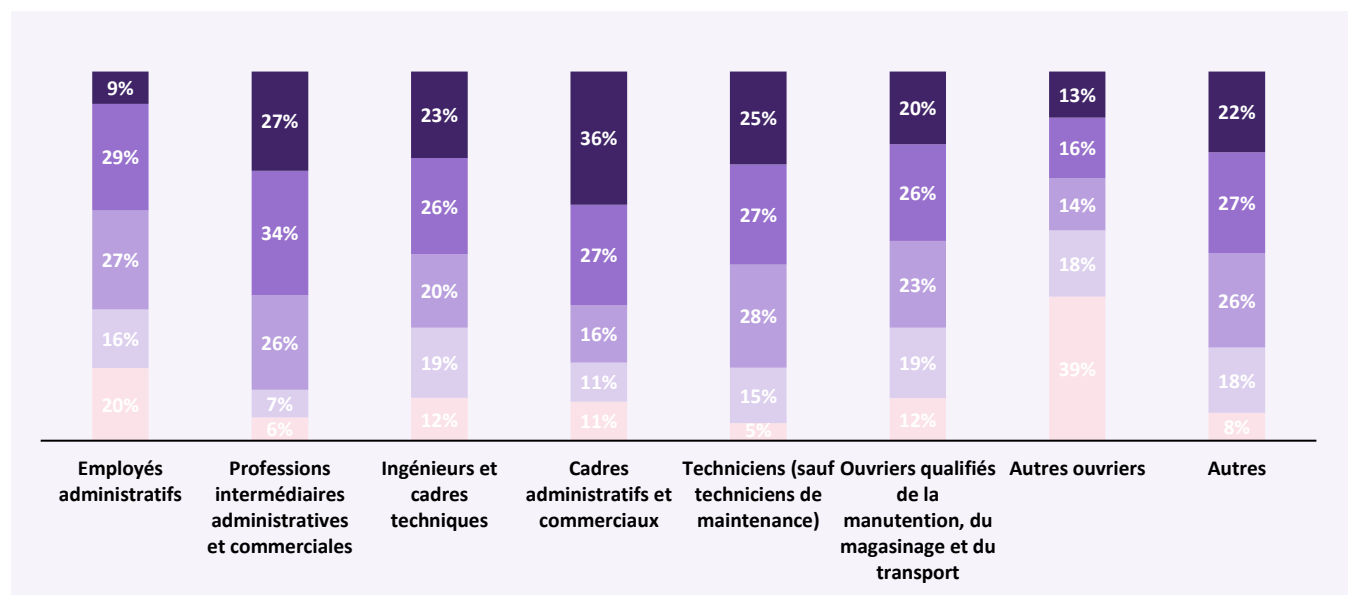
## Répartition des effectifs par tranche d'âge

Source: BTS INSEE 2023 au 1/12<sup>ème</sup> sur la CNN 00275 données au 31/12/2021

### Dans la branche



### Dans chaque famille d'activité

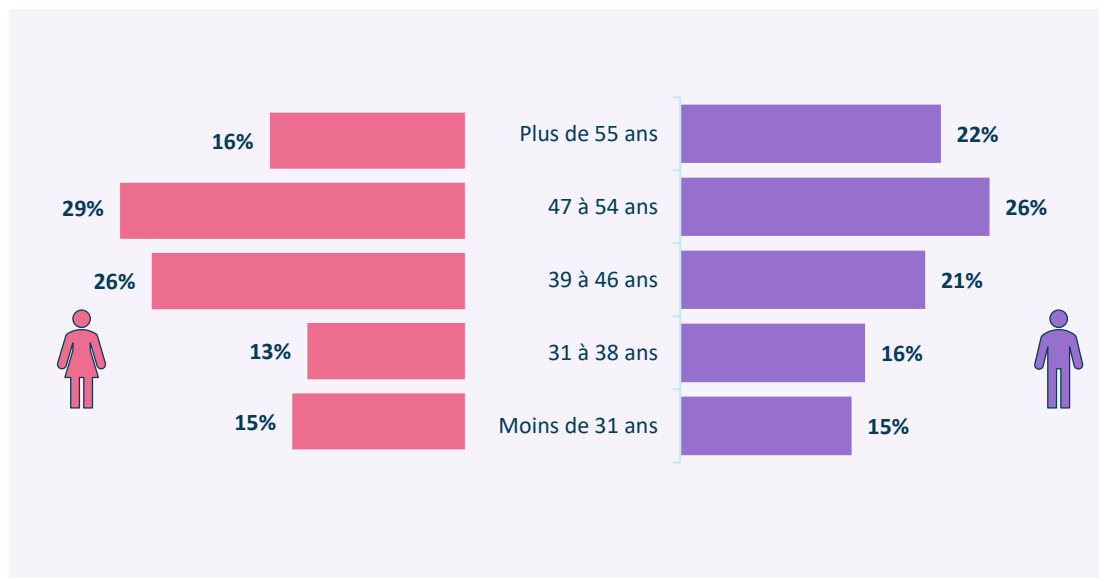


**Plus de la moitié des salariés de la branche sont âgés de 39 à 54 ans ( 51%).** La famille de métier la plus jeune de la branche est la famille des autres ouvriers avec près de 40% des effectifs qui ont moins de 31 ans. La seconde famille avec les effectifs les plus jeunes est constituée par les employés administratifs (20% des effectifs ont moins de 31 ans). On note parmi les cadres administratifs et commerciaux une forte proportion de salariés de plus de 55 ans (36%). Cette proportion est en hausse de 3 points par rapport à l'année précédente.

# Pyramide des âges

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

Source: BTS INSEE 2023 au 1/12<sup>ème</sup> sur la CNN 00275 données au 31/12/2021

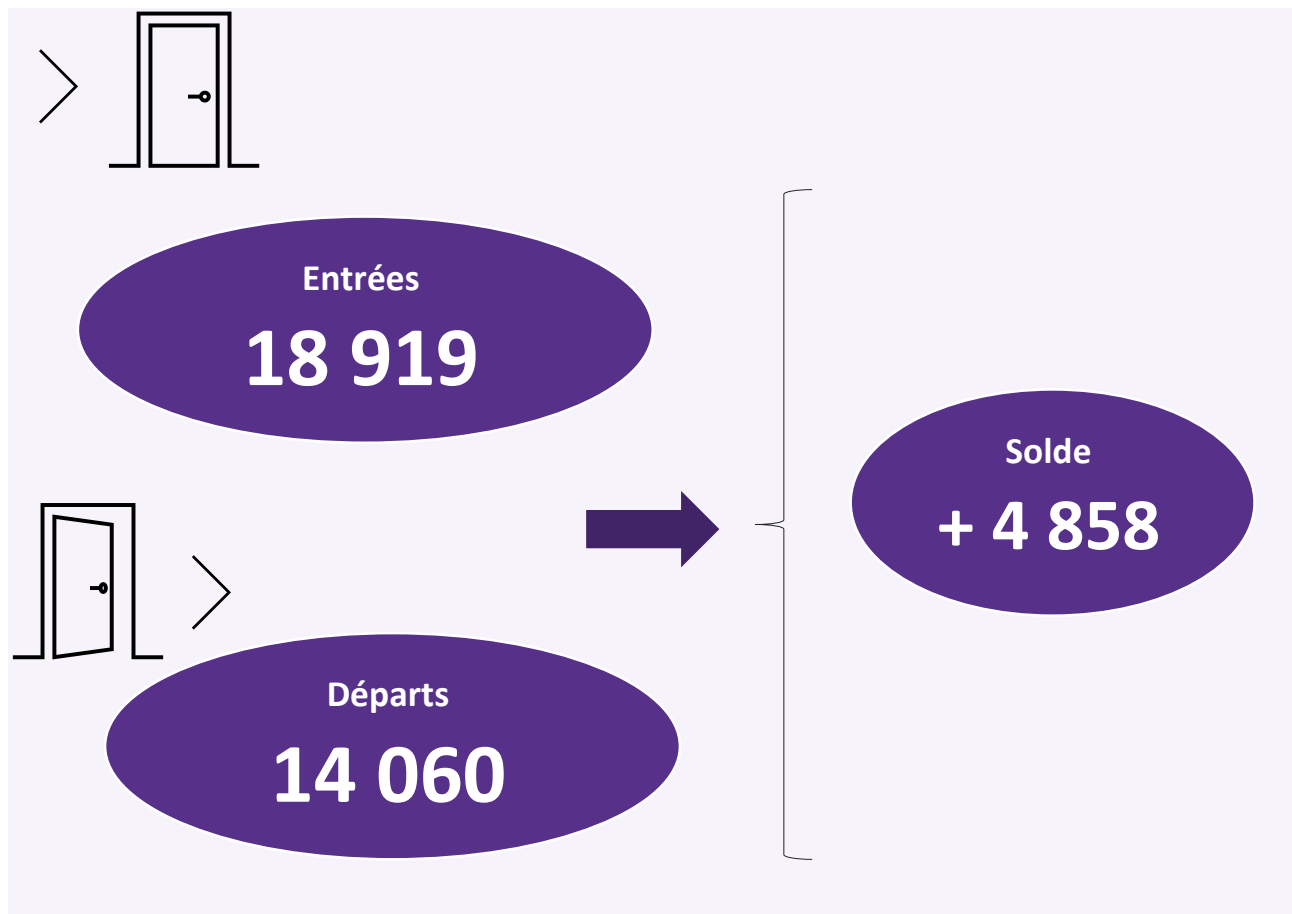


La pyramide des âges selon le genre est relativement similaire. On note une légère surreprésentation des femmes dans la tranche des 39 à 46 ans (26% pour les femmes contre 21% pour les hommes) et à l'opposé, une surreprésentation des hommes de plus de 55 ans (22% contre 16%).

# Les flux d'entrées / sorties

## Les flux d'entrées/sorties en 2022

Source: Enquête entreprises 2023 (données 2022)



**Un ratio positif entre entrées et départs. Tout statut confondu.**

Globalement, les recrutements (CDI ou CDD) sont supérieurs aux départs en 2022.

Dans les recrutements, les CDI sont les plus présentés avec 8 532 contrats conclus contre 8 444 CDD.

Trois catégories enregistrent davantage d'entrée que de départs :

- Employé / Ouvrier + 4 702 contrats
- Navigant technique + 836 contrats
- Navigant commercial + 383 contrats

Au contraire, on observe un solde négatif pour :

- Agent de maîtrise / technicien – 984 contrats
- Cadre – 78 contrats

# Les flux d'entrées / sorties : Solde et part de recrutement

## Les flux d'entrées/sorties en 2022 (% en ligne)

Source: Enquête entreprises 2023 (données 2022)

2022	Solde	Part et Nombre de recrutement en CDI		Part et Nombre de recrutements en CDD		Part et Nombre de recrutement alternants et autres		Nombre de départs
Navigant technique	+ 836	88%	1 419	11%	170	1%	19	772
Navigant commercial	+ 383	16%	542	80%	2 796	4%	138	3 093
Employé / Ouvrier	+ 4 702	37%	4 047	49%	5 313	14%	1 440	6 098
Agent de maîtrise / Technicien	- 984	64%	1 138	17%	300	19%	342	2 764
Cadre	-78	93%	1 161	7%	92	0%	2	1 333
<b>Total</b>	<b>+ 4 858</b>		<b>8 306</b>		<b>8 670</b>		<b>1 941</b>	<b>14 060</b>

L'analyse des entrées et sorties en CDI et en CDD indique une croissance globale des effectifs avec un solde de + 4 858.

La balance est négative pour les agents de maîtrise / techniciens avec 1 780 entrées pour 2 764 départs. Chez les cadres, la balance est presque à l'équilibre avec 1 255 recrutements pour 1 333 départs.

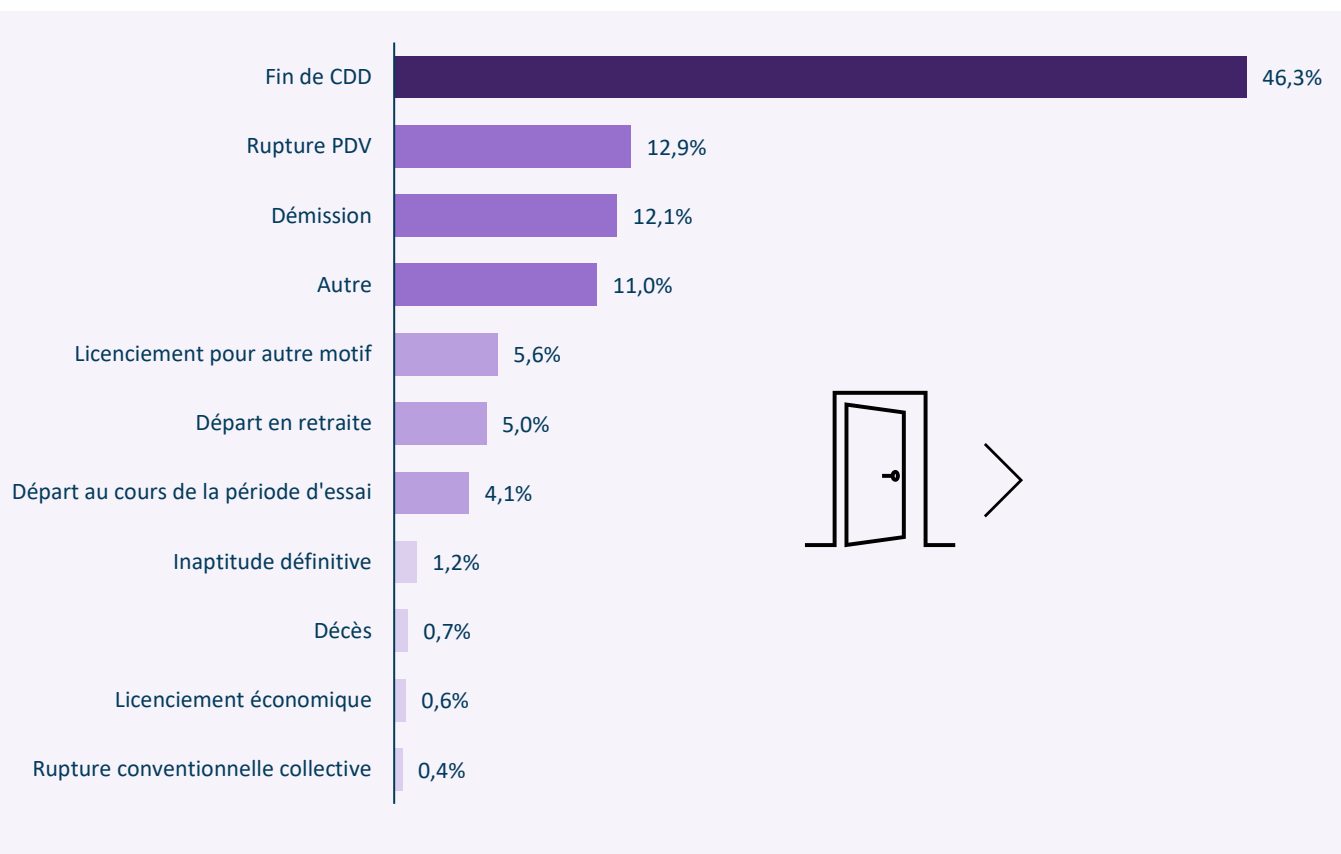
La famille qui a connu en 2022 la plus forte croissance est la famille des employés et ouvriers avec un solde positif de +4 702, elle représente plus de la moitié des effectifs en CDI en 2022.

Au global, on note cette année quasiment autant de recrutements en CDI qu'en CDD alors qu'en 2021 les recrutements en CDD représentaient le double des recrutements en CDI, preuve de la confiance des entreprises en une reprise durable.

# Les flux d'entrées / sorties : causes de départs

## Les causes de départs en 2022 - Récapitulatif

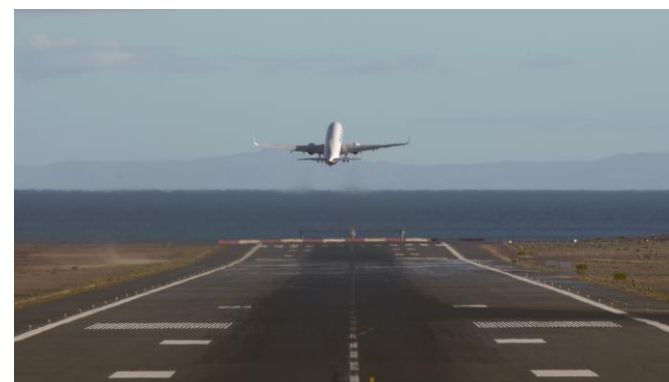
Source: Enquête entreprises 2023 (données 2022)



La fin de CDD est à l'origine de la moitié des départs (46,3%). On retrouve ensuite pour les ruptures dues à des plans de départs volontaires pour 12,9% des cas et des démissions pour 12,1% des cas.

Les départs en retraite ne représentent cette année que 5% des départs alors qu'ils représentaient 28% des causes de départ en 2021.

Les départs au cours de la période d'essai ont été multipliés par 4 par rapport à 2021.



# Les flux d'entrées / sorties

On peut noter **une forte la forte proportion de démission** et de ruptures dans le cadre de plans de départs volontaires chez les navigants techniques. Pour les navigants commerciaux, la quasi-totalité des départs fait suite à la fin d'un CDD.  
 Pour les **ouvriers et les employés, la fin de CDD est responsable de la moitié** des départs.

2022	Navigant technique	Navigant commercial	Employé / ouvrier	Agent de maîtrise / Technicien	Cadre
Démission	31,0%	3,3%	10,1%	13,9%	27,2%
Licenciement économique	0,9%	0,0%	0,1%	2,8%	0,0%
Licenciement pour autre motif	1,2%	2,1%	8,0%	6,7%	3,2%
Départ en retraite	2,7%	5,7%	1,9%	8,6%	11,3%
Décès	0,9%	0,6%	0,2%	1,7%	1,4%
Inaptitude définitive	3,7%	0,6%	1,5%	1,0%	0,4%
Départ au cours de la période d'essai	3,8%	0,7%	5,9%	3,8%	4,4%
Rupture PDV	24,5%	0,0%	1,3%	37,5%	38,1%
Rupture conventionnelle collective	1,1%	0,0%	0,4%	0,4%	1,2%
Fin de CDD	15,1%	86,3%	52,9%	15,2%	5,8%
Autre	15,0%	0,6%	17,8%	8,6%	7,0%
	100%	100%	100%	100%	100%
<b>Total</b>	<b>772</b>	<b>3 093</b>	<b>6 098</b>	<b>2 764</b>	<b>1 333</b>

# Les flux d'entrées / sorties

Les licenciements économiques en 2022 ont concerné à plus de **86,3% les agents de maîtrise** et les techniciens. **Un tiers des départs en retraite sont également générés par les agents de maîtrise** et les techniciens. Les départs au cours de la période d'essai ont été relevés pour plus de 60% chez les employés et les ouvriers.

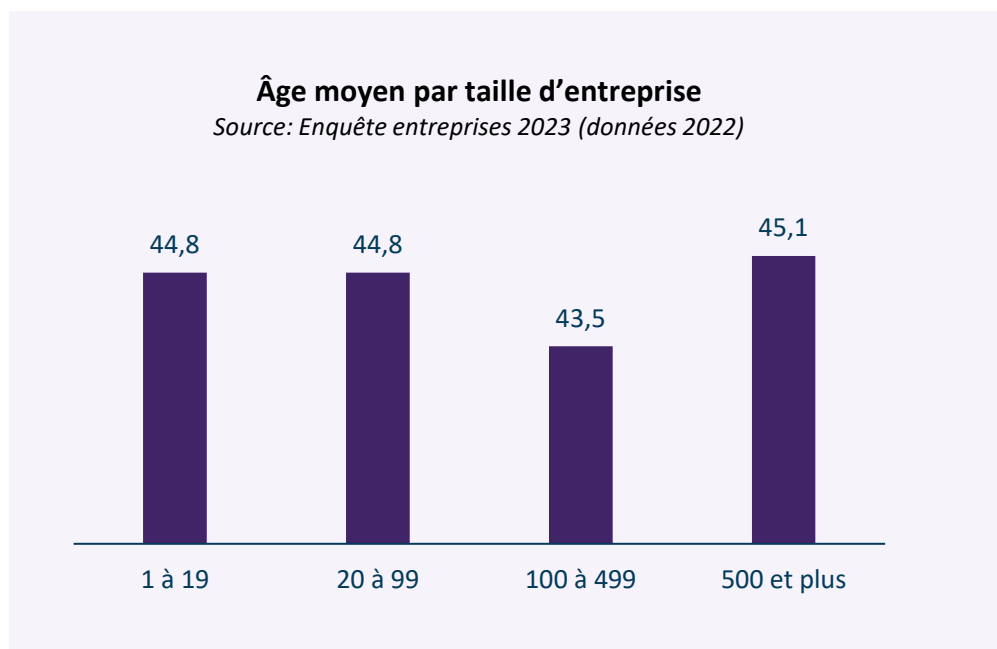
2022	Navigant technique	Navigant commercial	Employé / ouvrier	Agent de maîtrise / Technicien	Cadre		Total
Démission	14,0%	6,1%	36,2%	22,5%	21,2%	100%	1 702
Licenciement économique	8,1%	0,0%	5,6%	86,3%	0,0%	100%	88
Licenciement pour autre motif	1,2%	8,4%	61,8%	23,2%	5,3%	100%	791
Départ en retraite	3,0%	25,1%	16,7%	33,8%	21,4%	100%	703
Décès	6,8%	17,4%	13,1%	44,5%	18,2%	100%	103
Inaptitude définitive	16,7%	11,6%	51,8%	16,4%	3,5%	100%	172
Départ au cours de la période d'essai	5,2%	3,6%	62,4%	18,5%	10,3%	100%	572
Rupture PDV	10,5%	0,0%	4,2%	57,2%	28,1%	100%	1 809
Rupture conventionnelle collective	14,4%	0,0%	42,9%	17,2%	25,5%	100%	61
Fin de CDD	1,8%	41,0%	49,5%	6,5%	1,2%	100%	6 509
Autre	7,4%	1,2%	70,0%	15,3%	6,1%	100%	14 060



# Pyramide des âges : entreprises

L'âge moyen des femmes et hommes dans la branche est sensiblement le même avec respectivement **44,8 ans et 44,7 ans**.

L'âge moyen est plus important chez les femmes comme chez les hommes pour les aéroports (44,8 ans / 45,7 ans), les compagnies aériennes (45,5 ans / 44,8 ans) et pour les activités «autres» (46,2 ans / 46,4 ans), et au contraire moins important en assistance en escale (40,2 ans / 44,6 ans) et maintenance (40,9 ans / 42,1).

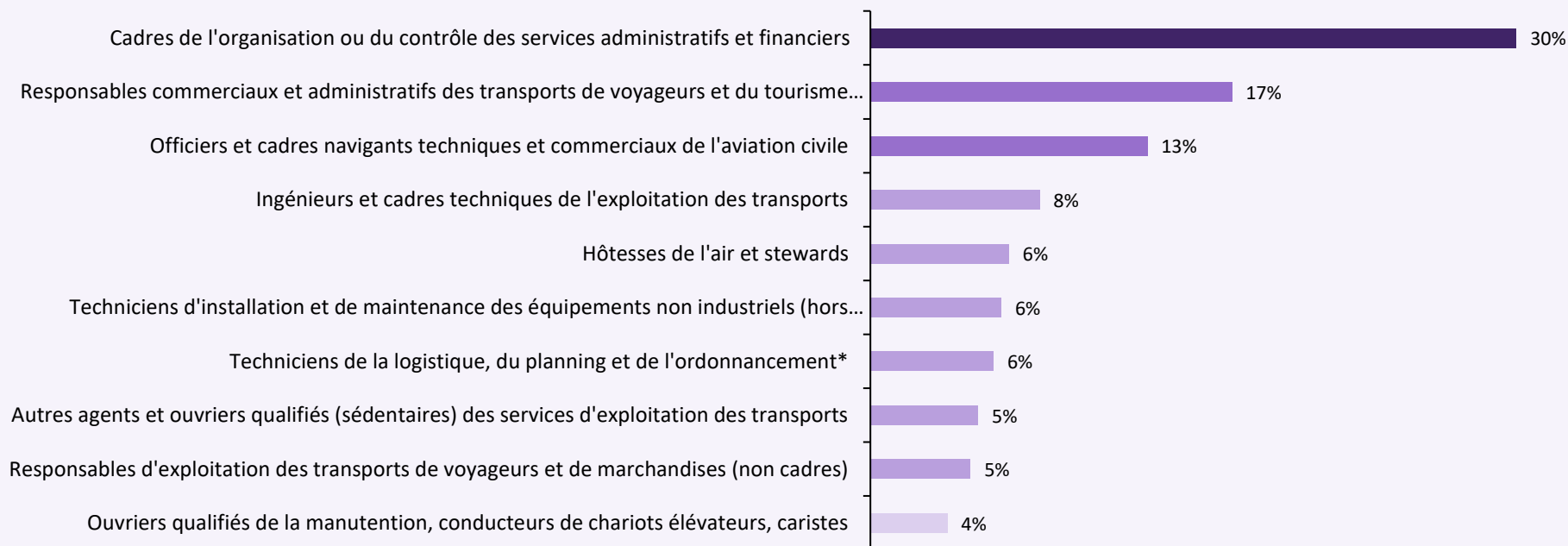


L'âge moyen est moins élevé dans les entreprises de taille intermédiaire chez les femmes (42,7 ans contre 45,6 pour les hommes).

# Focus sur les seniors

## Métiers les plus représentés chez les 60 ans et plus

Source: BTS INSEE 2023 au 1/12<sup>ème</sup> sur la CNN 00275 données au 31/12/2021



**L'âge moyen de départ à la retraite est de 61,4 ans. Les premiers départs à la retraite surviennent dès 59 ans, les plus tardifs se font à 71 ans.**

EN 2021, 5,8% des salariés ont 60 et plus (5,7% en 2020).

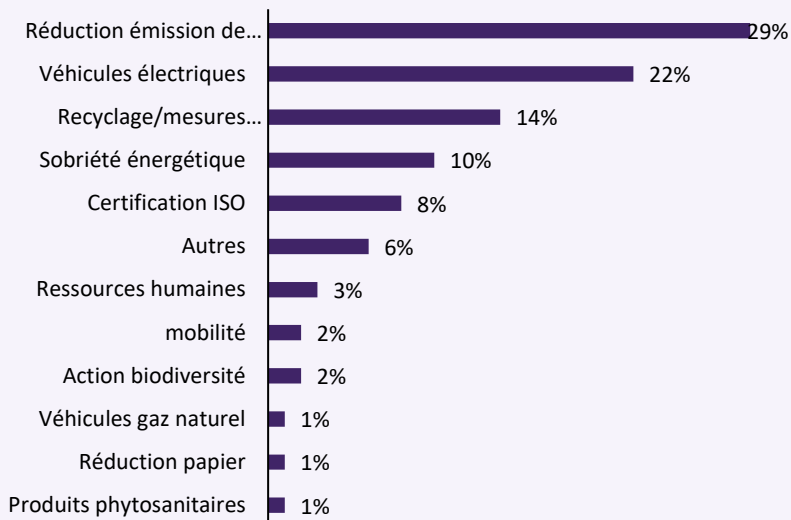
La pyramide des âges des salariés de plus de 60 ans et plus, permet d'observer les **métiers les plus concernés par les prochains départs à la retraite**, ce sont les **cadres de l'organisation ou du contrôle des services administratifs et financier** et les **Responsables commerciaux et administratifs des transports de voyageurs et du tourisme (non-cadres)**.

# Responsabilité sociétale des entreprises

Environ **7,5%** des entreprises de plus de 500 salariés mentionnent un accord sur la thématique du handicap.

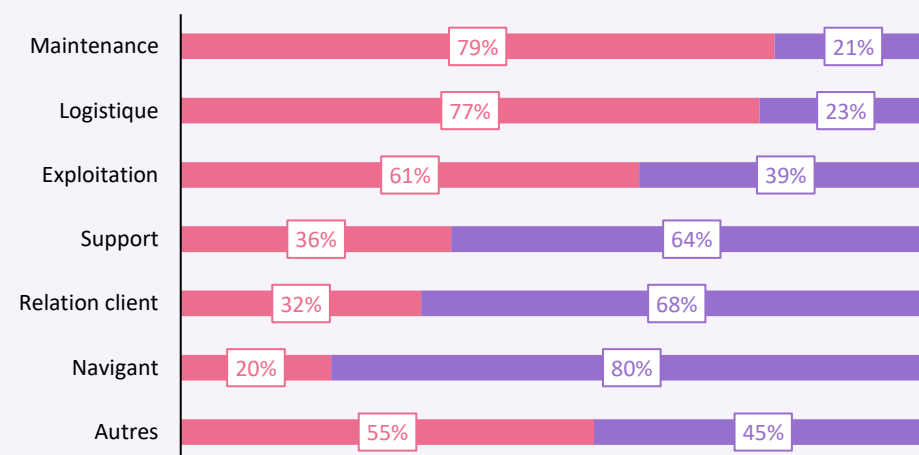
## Thématiques d'actions en faveur de la RSE

Source: Enquête entreprises 2023 (données 2022)



## Travailleurs handicapés dans l'effectif salarié en 2022

Source: Enquête entreprises 2023 (données 2022)



La proportion de **véhicules électriques** est d'environ 42% et s'élève **jusqu'à 50%** dans les entreprises de plus de 500 salariés

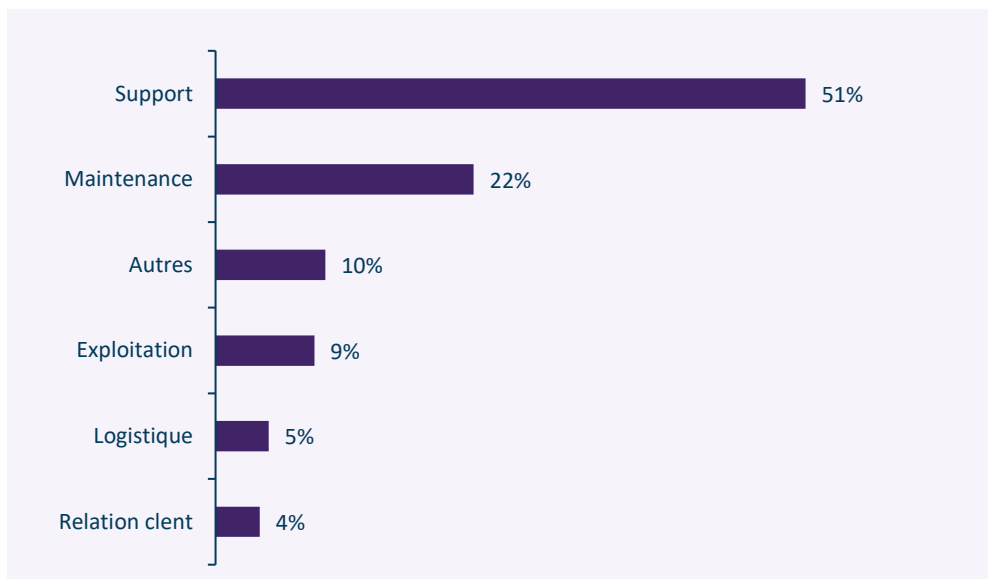
On recense **3119 travailleurs handicapés dans la branche**, soit **3,67% de l'effectif au 31/12/2022** ; près de la moitié de l'effectif est employé dans la filière **Exploitation**. 53%, 21% dans la filière Maintenance.

# Télétravail

Environ **52%**  
des salariés  
effectuant du  
télétravail sont  
des femmes.

## Estimation de la part du télétravail par filière

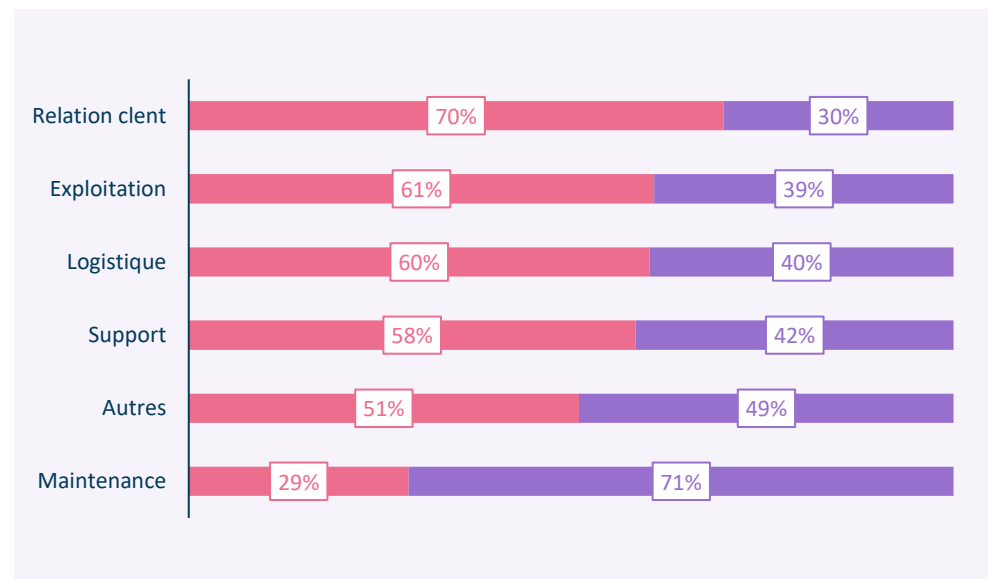
Source: Enquête entreprises 2023 (données 2022)



**51% des salariés en télétravail appartiennent à la filière support.**  
La filière maintenance représente **22%** des salariés en télétravail.

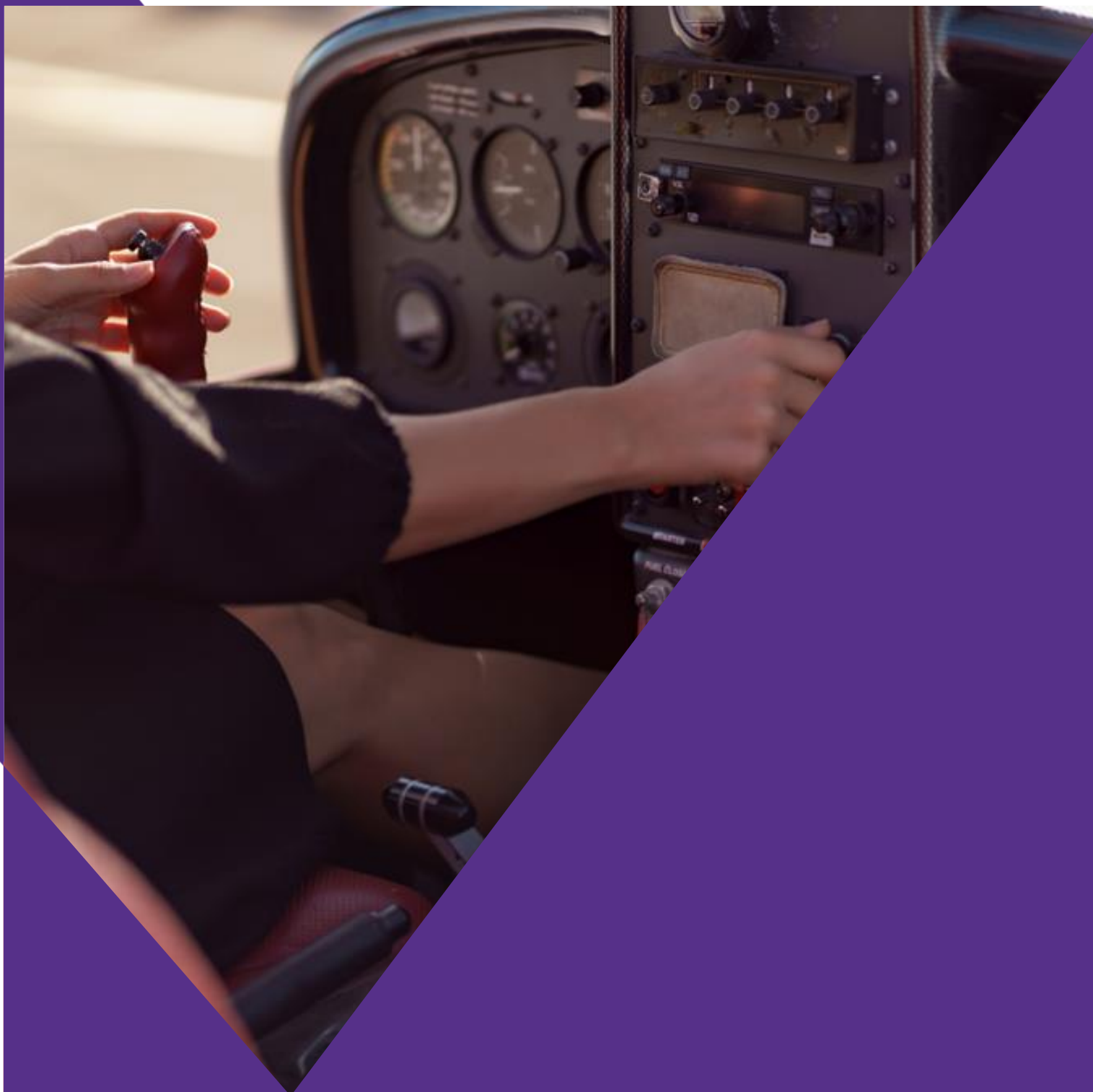
## Estimation de la répartition du télétravail par genre et filière

Source: Enquête entreprises 2023 (données 2022)



La part **des femmes en télétravail est la plus importante** dans la filière **relation client** avec une part de 70%, ces chiffres sont en corrélation parfaite avec le pourcentage de femmes dans cette filière.

**58% des salariés en télétravail de la filière support sont des femmes** chiffre homogène avec le pourcentage de femmes dans cette filière de 54%.



2

Formation

# Investissement formation

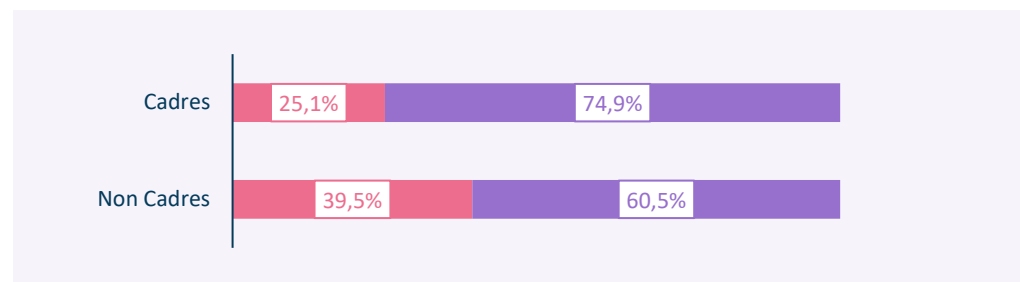
## Bénéficiaires d'une formation en 2022

Source : Enquête entreprises 2023 (données 2022)



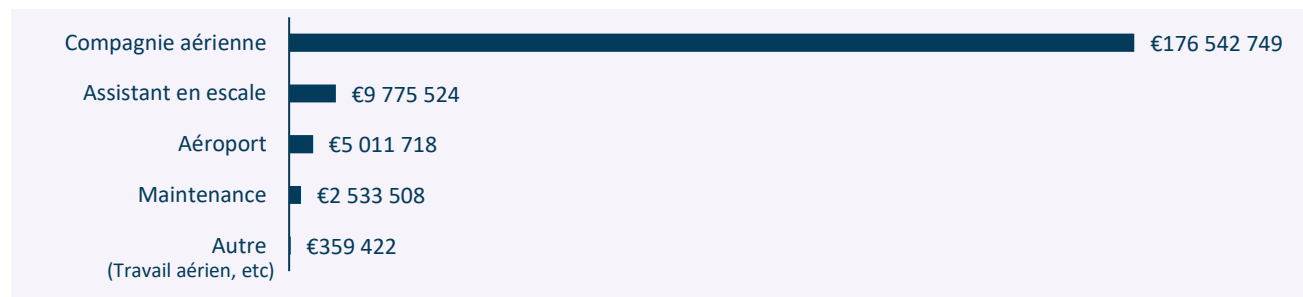
## Répartition des bénéficiaires par genre et CSP

Source : Enquête entreprises 2023 (données 2022)



## Répartition des Coûts pédagogiques selon les principaux secteurs d'activité

Source : Enquête entreprises 2023 (données 2022)



**Plus de 200 000 actions de formation réalisées en 2022. En moyenne, chaque salarié a suivi au moins deux formations.**

Plus de la moitié des formations effectuées concernent des formations réglementaires (52%).

Les formations à distance représentent 61% des formations non obligatoires, et plus d'un quart des formations réglementaires

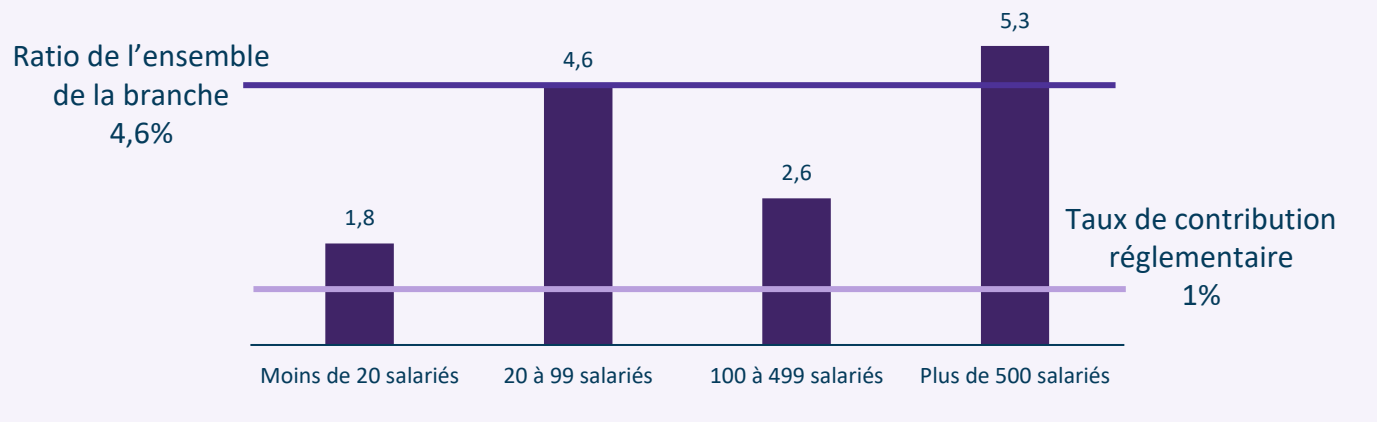
Les compagnies aériennes concentrent 91% des engagements des coûts pédagogiques

61% des bénéficiaires sont issus de la tranche 26 et 50 ans dont 63% sont des hommes.

# Investissement formation

## Ratio des coûts pédagogiques sur la masse salariale brute en fonction des tailles d'entreprises

Source : Enquête entreprises 2023 (données 2022)

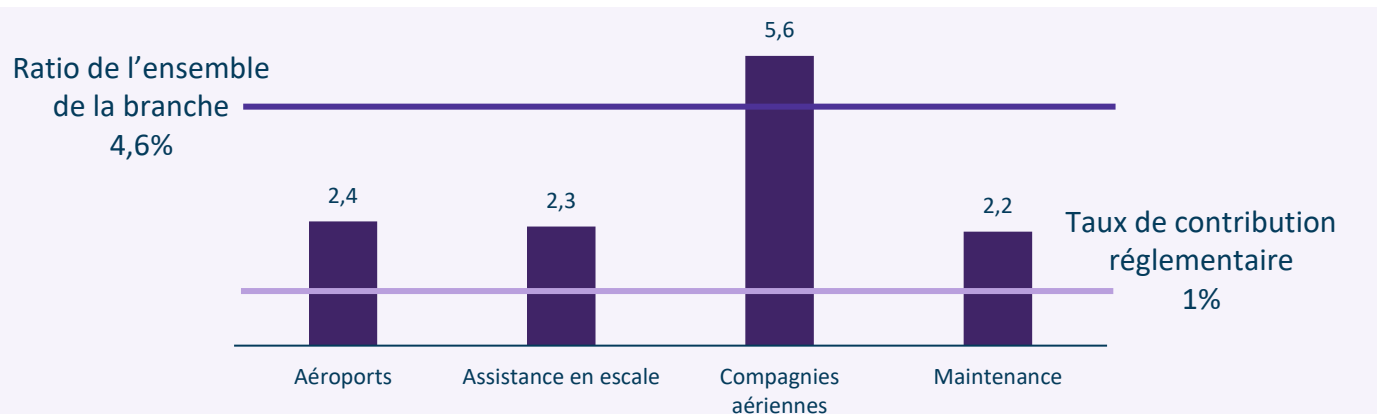


L'investissement formation, c'est-à-dire le ratio coûts pédagogiques sur masse salariale brute (MSB) est estimé à 4,6% dans l'ensemble de la Branche.

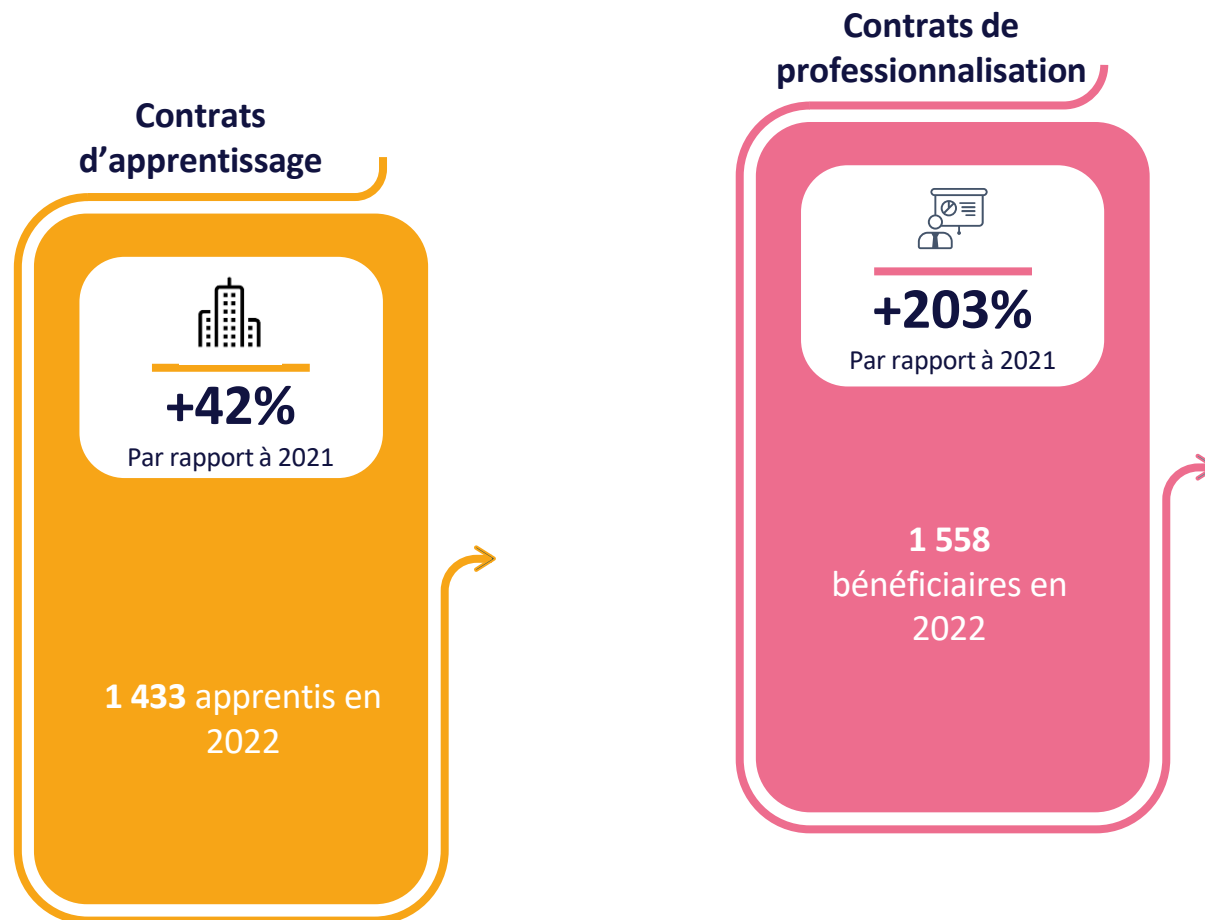
Les compagnies aériennes dépensent entre 5 et 6% de la MSB pour la formation des salariés, soit presque deux fois plus que les autres activités de la branche où le ratio est compris entre 2 et 3 %.

## Ratio des coûts pédagogiques sur la masse salariale brute en fonction de l'activité

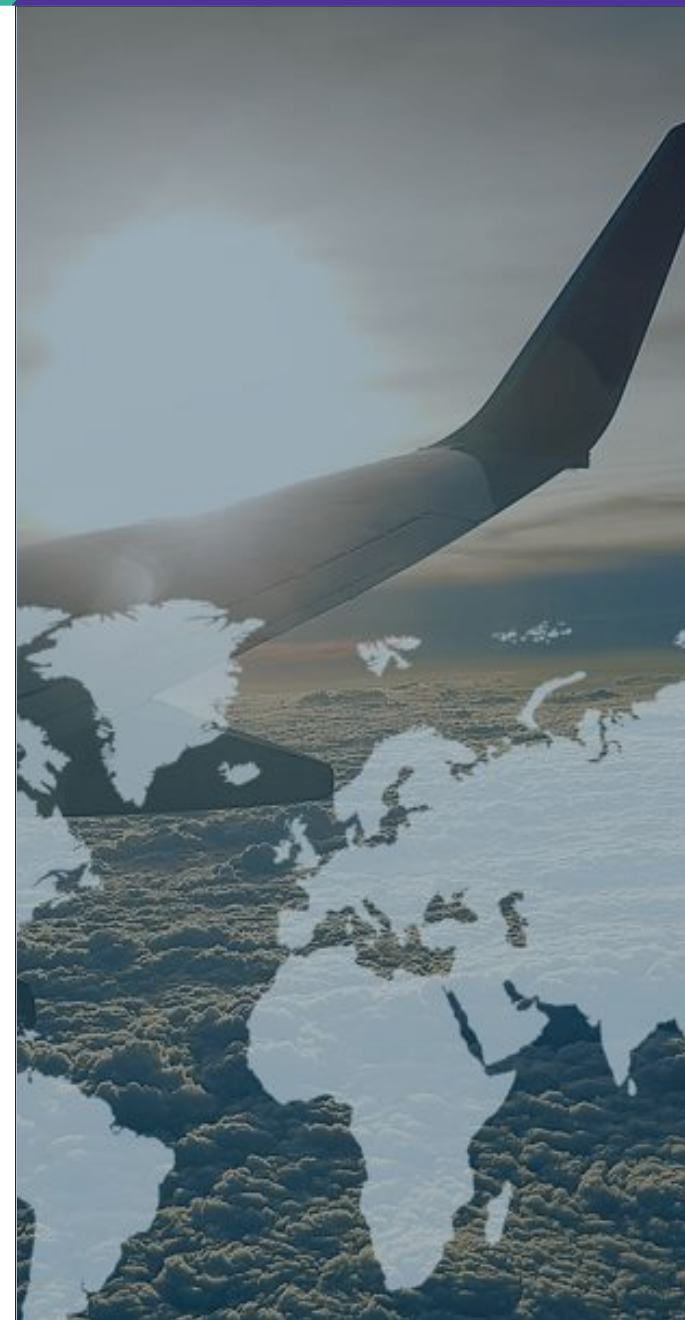
Source : Enquête entreprises 2023 (données 2022)



# Tableau de bord alternance

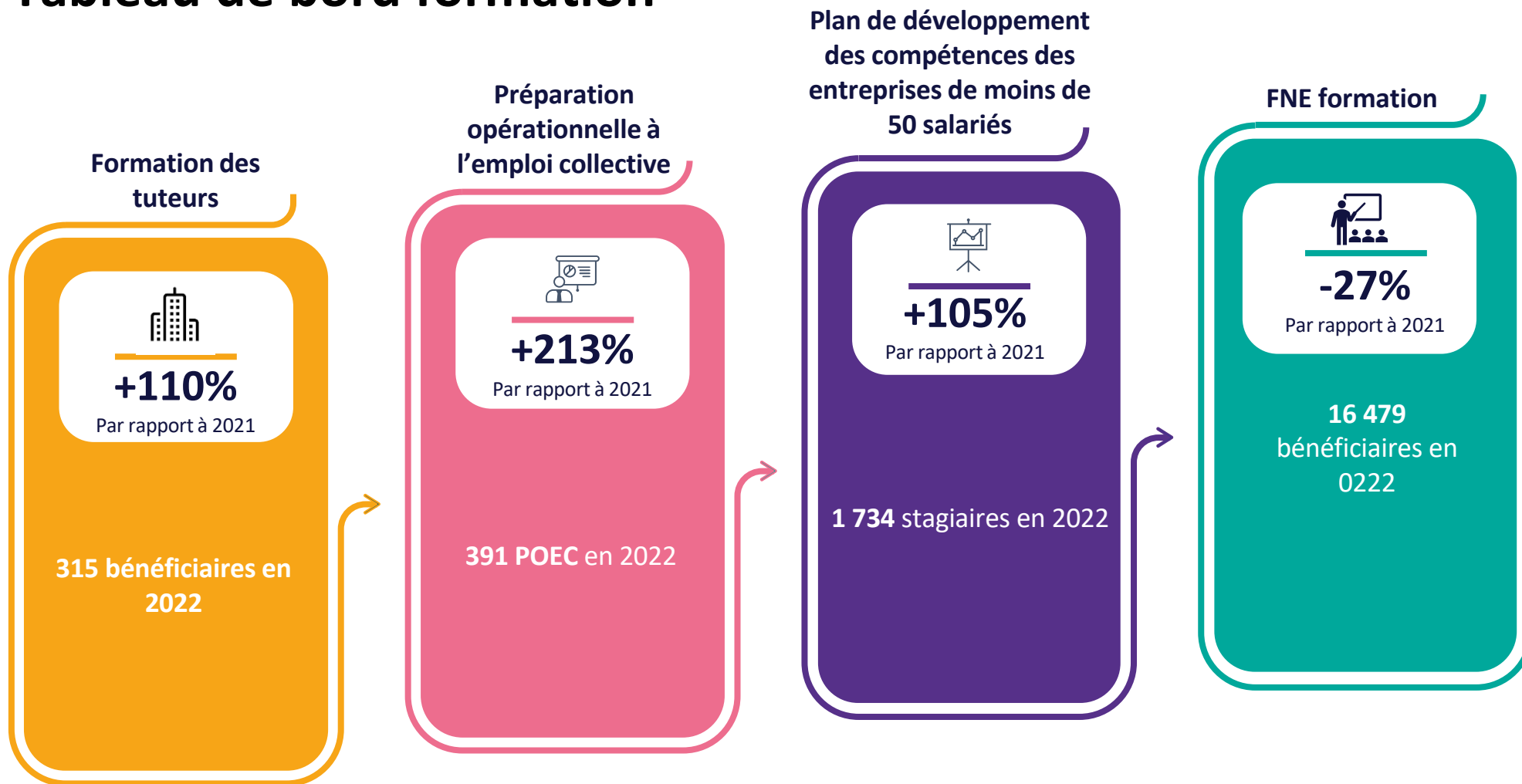


Source: Base formation Akto, Formations débutées en 2022, extraction du 13/09/2023





# Tableau de bord formation



Source: Base formation Akto, Formations débutées en 2022, extraction du 13/09/2023



# Contrats d'apprentissage

## 1 433 apprentis en 2022

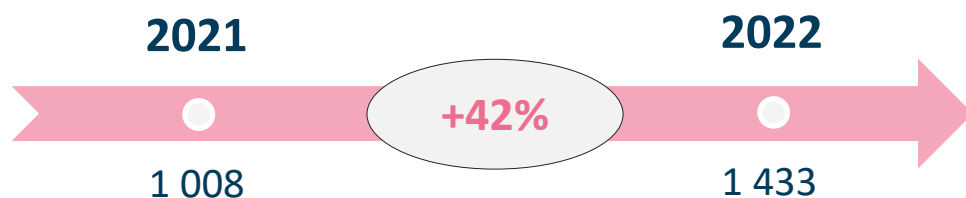
+42% par rapport à 2021



# Les contrats d'apprentissage

## Evolution du nombre de contrats d'apprentissage

Source: Base formation Akto, Formations débutées en 2022, extraction du 13/09/2023



**28%** rattachés à une entreprise de **Services auxiliaires de transports aériens**

**+ 53 %** de contrats par rapport à 2021



**48%** rattachés à une entreprise de **Transport aérien de passagers**

**+ 48 %** de contrats par rapport à 2021

Après une baisse constatée entre 2019 et 2020, le nombre d'apprentis en contrats d'apprentissage repart à la hausse pour atteindre **1 433 contrats en 2022**.

Les apprentis de la branche sont essentiellement des hommes (60%), mais cette tendance tend à diminuer avec une **forte progression du nombre de femmes** entre 2021 et 2022 (+66%), qui correspond d'ailleurs à une tendance nationale où le nombre de femmes en contrats d'apprentissage continue de progresser (*DARES*).

Les deux filières majoritaires sont le Transport aérien de passagers (48%) et Services auxiliaires de transports aériens (28%)

## Répartition par genre

**861 hommes**

**+ 30 %**  
par rapport à 2021

60%



40%

**572 femmes**

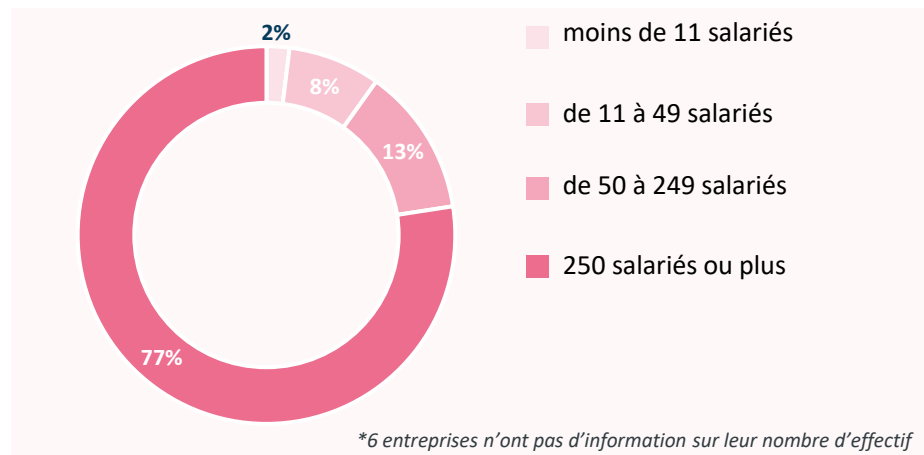
**+ 66 %**  
par rapport à 2021

Source: Base formation Akto, Formations débutées en 2022, extraction du 13/09/2023

# Les contrats d'apprentissage

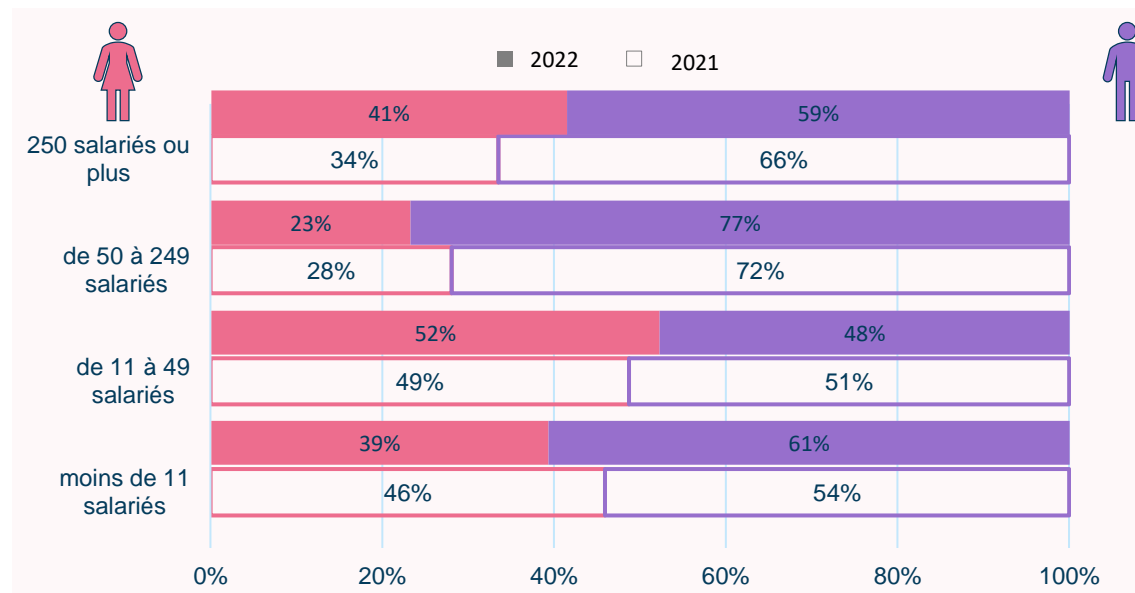
## Répartition des apprentis par taille d'entreprise en 2022\*

Source: Base formation Akto, Formations débutées en 2022, extraction du 13/09/2023



## Répartition des apprentis par genre en 2022

Source: Base formation Akto, Formations débutées en 2022, extraction du 13/09/2023



Près des  $\frac{3}{4}$  des apprentis travaillent dans une entreprise de 250 salariés et plus.

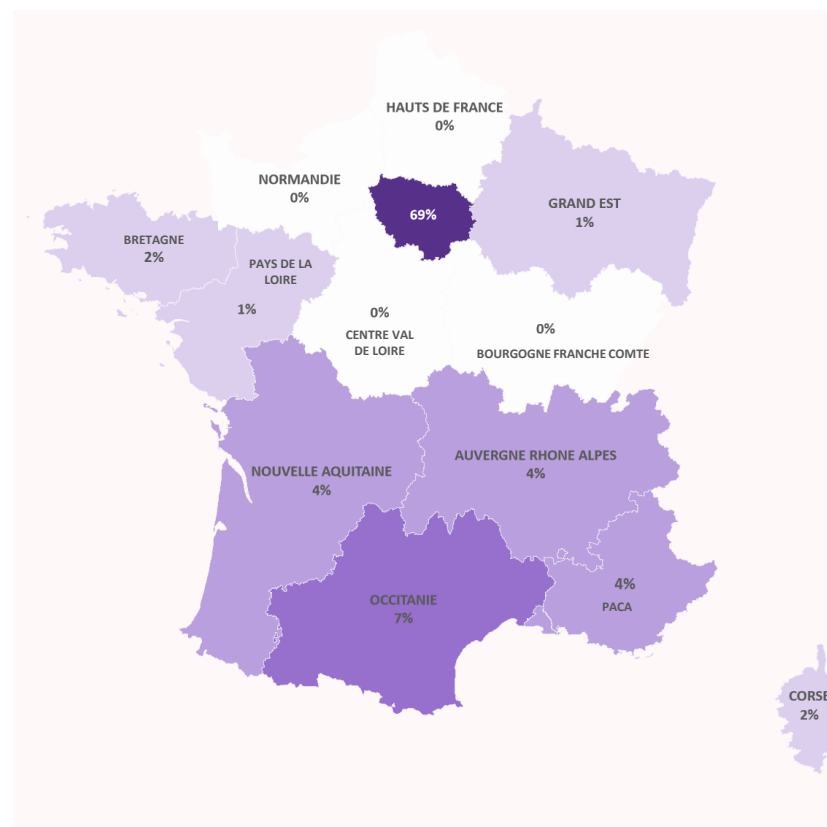
Parmi eux, la majorité des apprentis sont des hommes (59%), répartition en baisse par rapport à 2021 (qui était de 66%).

On observe une tendance à la baisse de la proportion de femmes pour les entreprises de 50 à 249 salariés ainsi que pour celles de moins de 11 salariés.

# Les contrats d'apprentissage

Les deux tiers des apprentis se concentrent en Île-de-France (66,9%). Le Sud-ouest demeure également une région attractive pour les apprentis : 6,9% d'entre eux travaillent en Occitanie, 4,2% en Nouvelle Aquitaine et 4,1% en Auvergne-Rhône-Alpes.

Répartition des apprentis par région en 2022



Source: Base formation Akto, Formations débutées en 2022, extraction du 13/09/2023

# Les contrats d'apprentissage

Au global, la répartition par genre des **apprentis est à dominance masculine (60%)**.

Cette tendance se confirme pour le secteur d'activité majoritaire de la branche, où **58% des apprentis sont des hommes en 2022**. A l'inverse, parmi les services auxiliaires des transports aériens, on observe une équité.

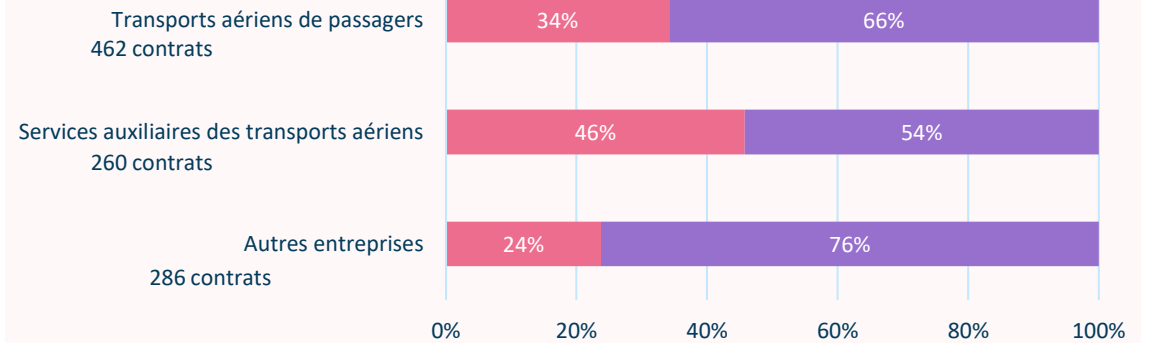
Même si les tendances restent les mêmes entre 2021 et 2022, les écarts entre les hommes et les femmes sont moins affirmés et tendent vers une égale répartition.



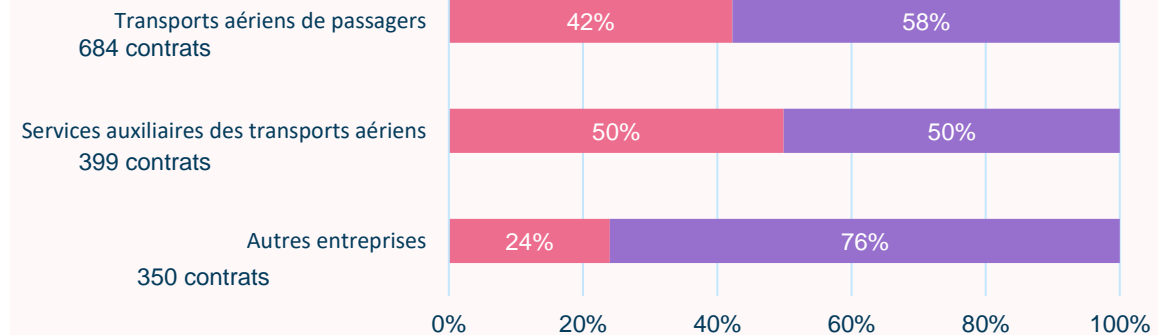
## Répartition par secteur d'activité et par genre

Source: Base formation Akto, Formations débutées en 2022, extraction du 13/09/2023

### 2021



### 2022



# Les contrats d'apprentissage

Entre 2021 et 2022, la structure d'âge des apprentis de la branche est sensiblement la même, avec une **forte proportion de jeunes entre 19 et 23 ans**.

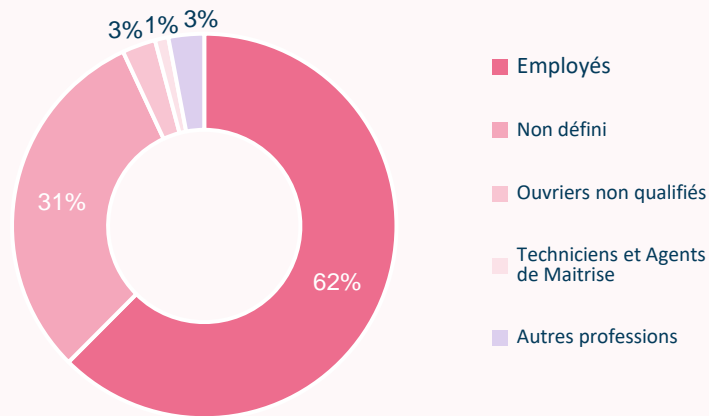
Les tendances nationales toutes branches confondues montrent que l'âge à l'entrée aurait d'ailleurs tendance à augmenter (58 % des contrats sont signés par des apprentis ayant 20 ans ou plus selon la DARES)

En 2022, 62% des apprentis sont déclarés en CSP employés.



## Catégories socio-professionnelles\*

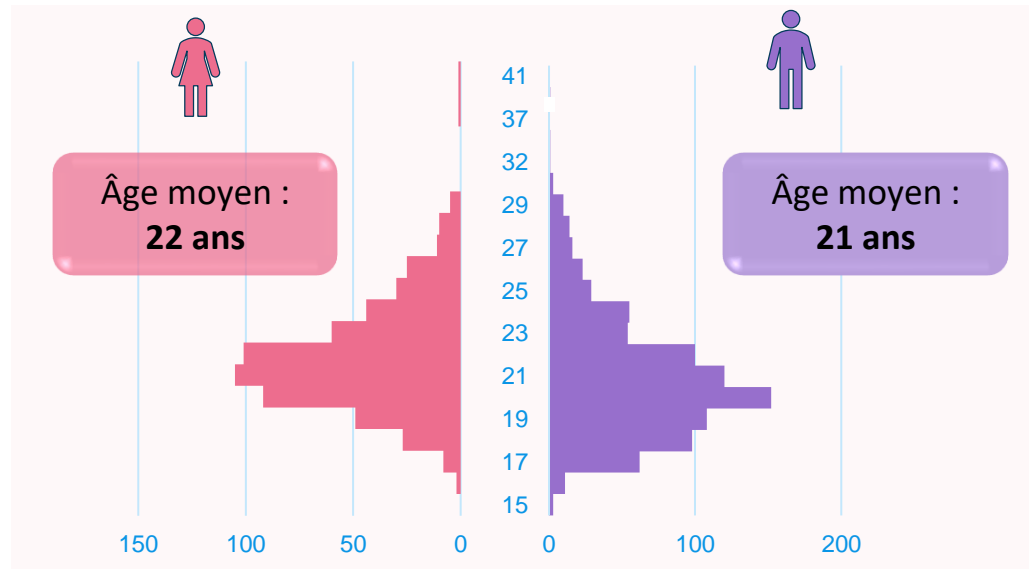
Source: Base formation Akto, Formations débutées en 2022, extraction du 13/09/2023



\*367 contrats n'ont pas d'information sur la catégorie socio-professionnelles

## Evolution de la pyramide des âges

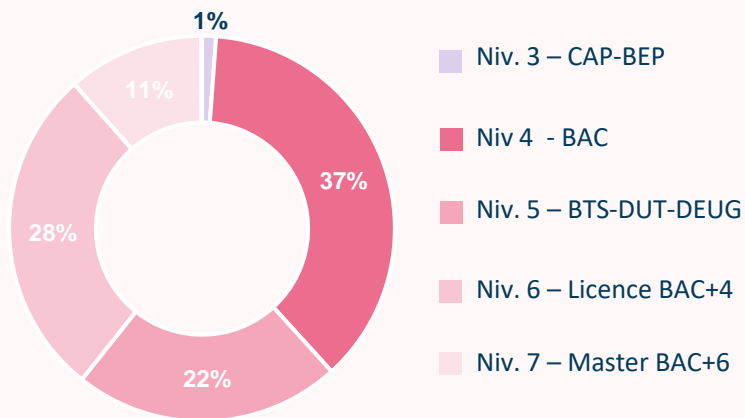
Source: Base formation Akto, Formations débutées en 2022, extraction du 13/09/2023



# Les contrats d'apprentissage

## Répartition des contrats d'apprentissage par niveau de formation\*

Source: Base formation Akto, Formations débutées en 2022, extraction du 13/09/2023



\*69 contrats ont indiqué avoir un diplôme inférieur au niveau 3

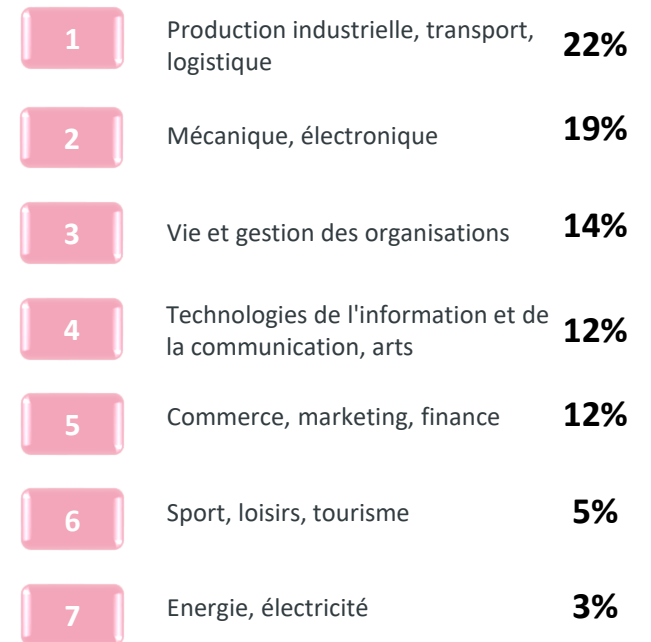
En 2022, la part des diplômés de niveau 7 – **Master BAC +6** reste importante dans l'apprentissage, tout comme en 2021.

**Le niveau 4 – BAC est également fortement représenté**, comptant près d'1/3 des apprentis.

En 2021, les principaux domaines de formations en apprentissage sont liés à la « Production industrielle, transport, logistique » (21%).

## Principaux domaines des formations en contrat d'apprentissage

Source: Base formation Akto, Formations débutées en 2022, extraction du 13/09/2023







# Contrats de professionnalisation

## 1 558 bénéficiaires en 2022

+203% par rapport à 2021



# Contrats de professionnalisation

## TOTAL BRANCHE

### Evolution du nombre de contrats

2021

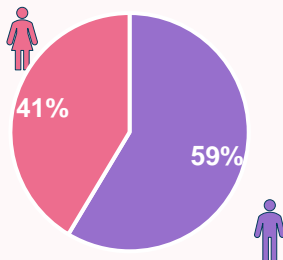
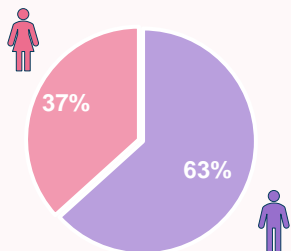
515



x3

2022

1 558



Source: Base formation Akto, Formations débutées en 2022, extraction du 13/09/2023

En 2022, le nombre de bénéficiaires de **contrats de professionnalisation sur l'ensemble de la branche s'est élevé à 1 558**, soit **près de 3 fois plus de contrats par rapport à 2021**. La branche se caractérise notamment par une forte proportion de bénéficiaires de sexe masculin.

Parmi les deux filières majoritaires de la branche, on note une forte hausse du nombre de contrats de professionnalisation parmi **les services auxiliaires des transports aériens avec un effectif de contrats de professionnalisation multiplié par 4**. Alors que les services de transports auxiliaires en représentaient 39% des contrats de professionnalisation en 2021, ils représentent 55% en 2022.



### Transport aérien de passagers



2021

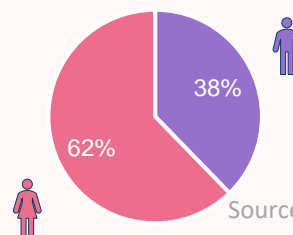
200



x1,67

2022

334



### Services auxiliaires des transports aériens



2021

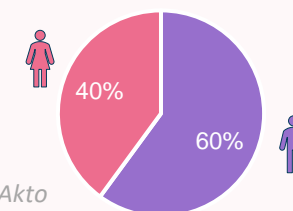
201



x4,27

2022

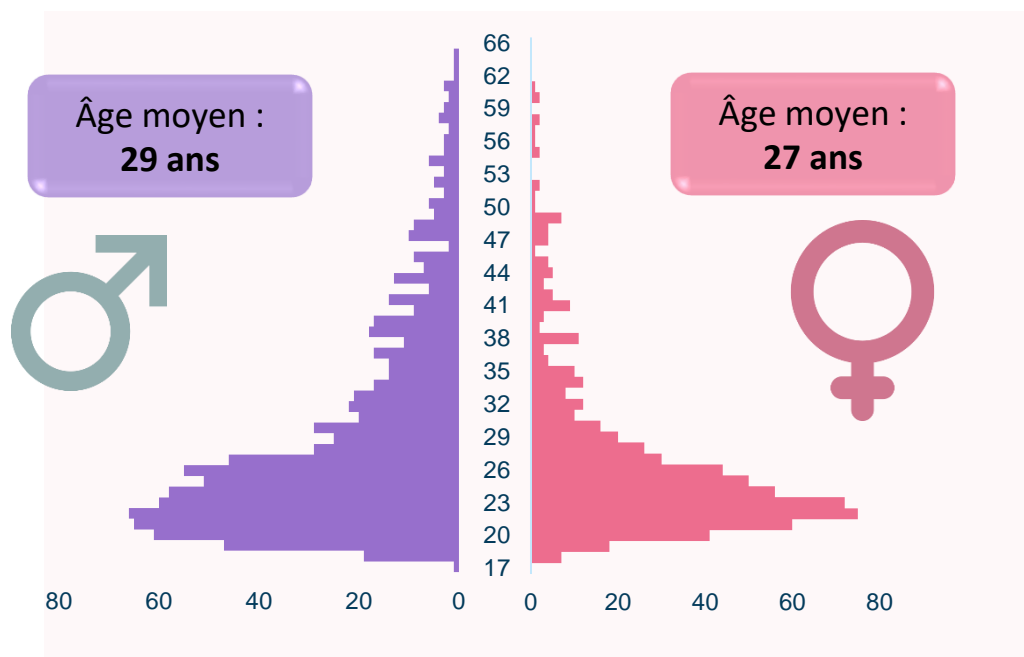
859



Source: Base formation Akto en 2022

# Contrats de professionnalisation

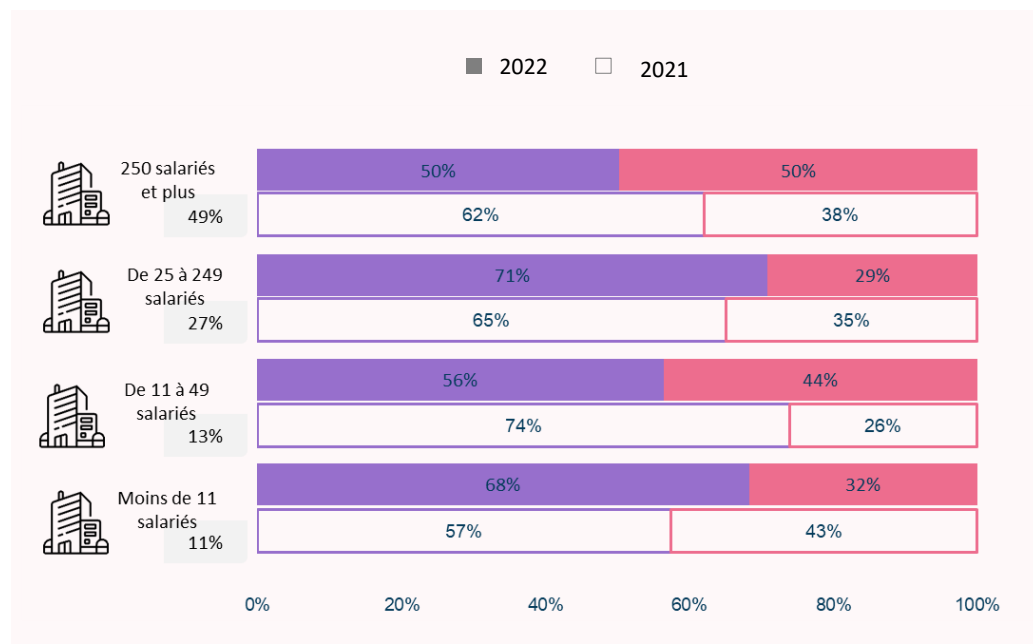
Pyramide des âges



Source: Base formation Akto, Formations débutées en 2022, extraction du 13/09/2023

Au global sur l'ensemble de la branche, **59% des bénéficiaires de contrats de professionnalisation sont des hommes**. Cette tendance est à la baisse par rapport à 2020. Cette tendance à dominance masculine correspond aux tendances nationales puisque d'après la DARES, 52% des nouveaux contrats de professionnalisation signés concernent des hommes. Parmi les salariés en contrat de professionnalisation, les hommes sont globalement plus âgés que les femmes.

Evolution de la répartition par genre et par taille d'entreprise



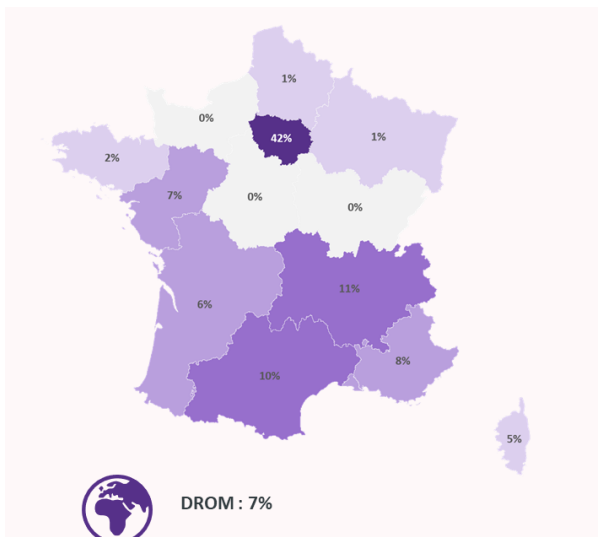
Source: Base formation Akto, Formations débutées en 2022, extraction du 13/09/2023

**En 2022, plus de la moitié des contrats de professionnalisation de la branche sont accueillis dans une entreprise de plus 250 salariés et plus et 27% dans une entreprise entre 50 et 249 salariés.** Historiquement, les hommes sont majoritaires, toutes tailles d'entreprise confondues. Une **évolution notable reste cependant à souligner pour les très grandes entreprises en 2022** avec une répartition plus équilibrée par genre par rapport à 2021.

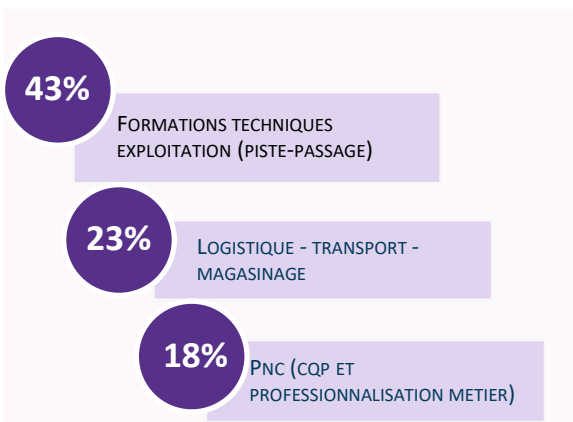
# Contrats de professionnalisation

## Répartition des contrats de professionnalisation par région

Source: Base formation Akto, Formations débutées en 2022, extraction du 13/07/2023



## Principaux domaines de formation en contrat de professionnalisation



## Catégories socio-professionnelles

Source: Base formation Akto, Formations débutées en 2022, extraction du 13/07/2023

Employés      Ouvriers non qualifiés



La plupart des contrats de professionnalisation sont localisés en Île-de-France (42%).

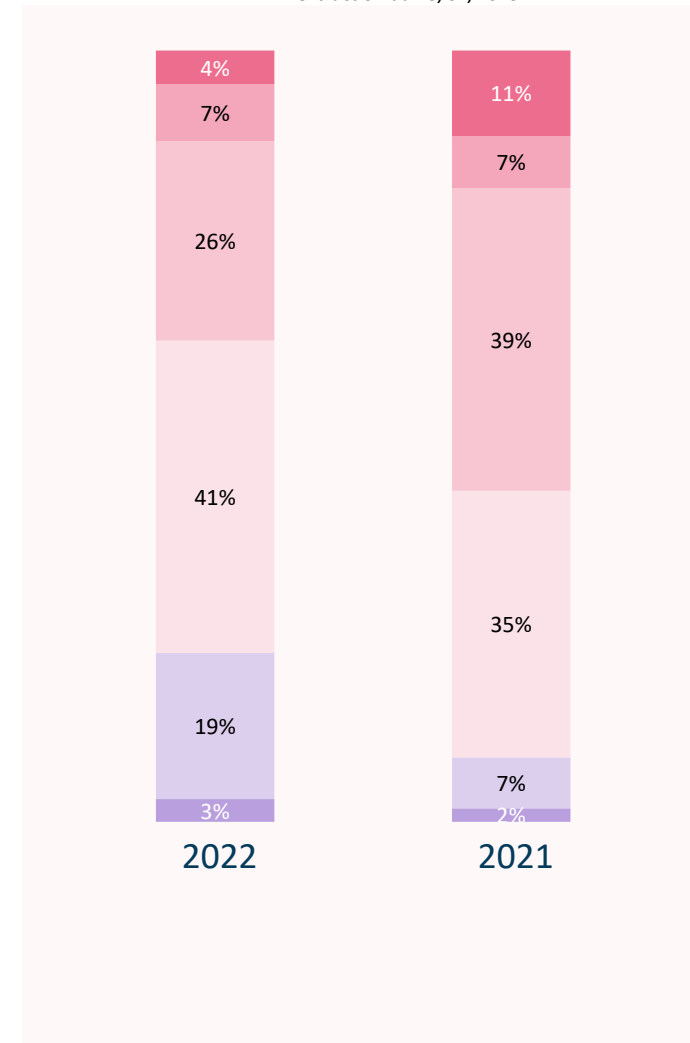
Cette proportion est pourtant en baisse par rapport à 2021 au profit de la région Rhône-Alpes (passant de 1% à 11% des contrats de professionnalisation en 2022) et de la région Occitanie (passant de 4% à 10% en 2022)

En 2022, 41% des contrats de professionnalisation ont une durée comprise entre 175 et 209 heures.

Le principal domaine de formation dans le cadre de contrat de professionnalisation de la branche est lié à la thématique suivante : « Formations techniques exploitation (piste-passage) ».

## Répartition des contrats de professionnalisation selon la durée

Source: Base formation Akto, Formations débutées en 2022, extraction du 13/07/2023





## FNE Formation

# 16 579 bénéficiaires en 2022

-27% par rapport à 2021

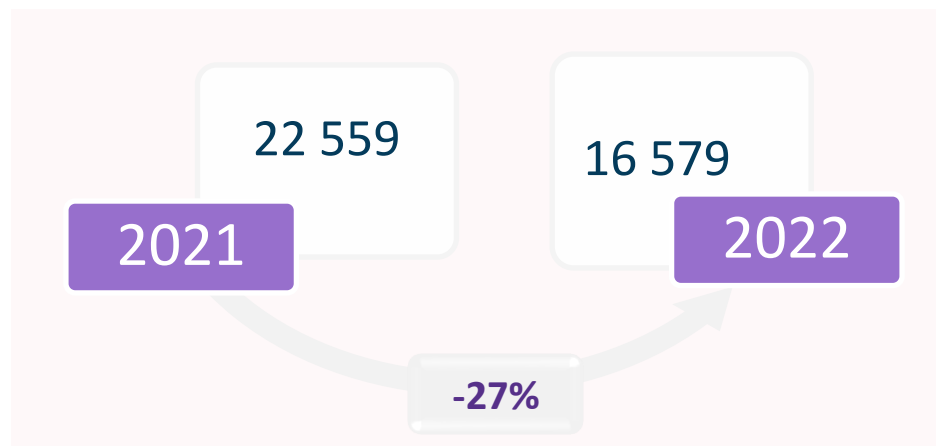


# FNE Formation

Le nombre d'actions de formation dans le cadre du FNE Formation est passé de **22 559** à **16 579** entre 2021 et 2022, équivalent à une **baisse de -27%**. Les bénéficiaires du FNE Formation sont majoritairement masculin. En comparaison avec 2021, la **proportion d'homme est plus importante** passant de **69%** à **59%**.

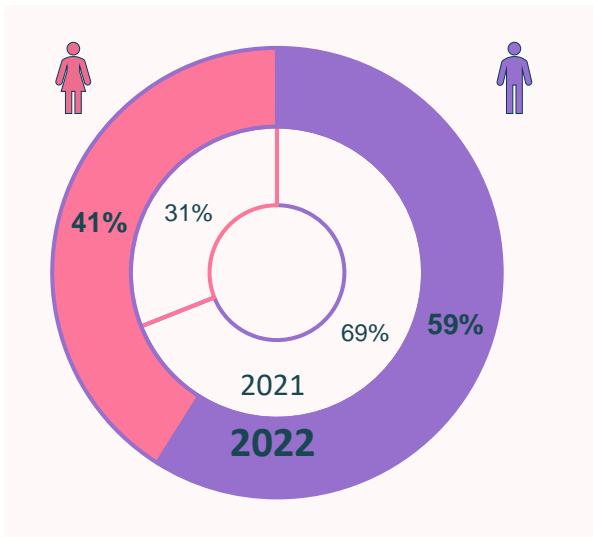
## Evolution du nombre d'actions

Source: Base formation Akto, Formations débutées en 2022, extraction du 13/09/2023



## Répartition par genre et évolution

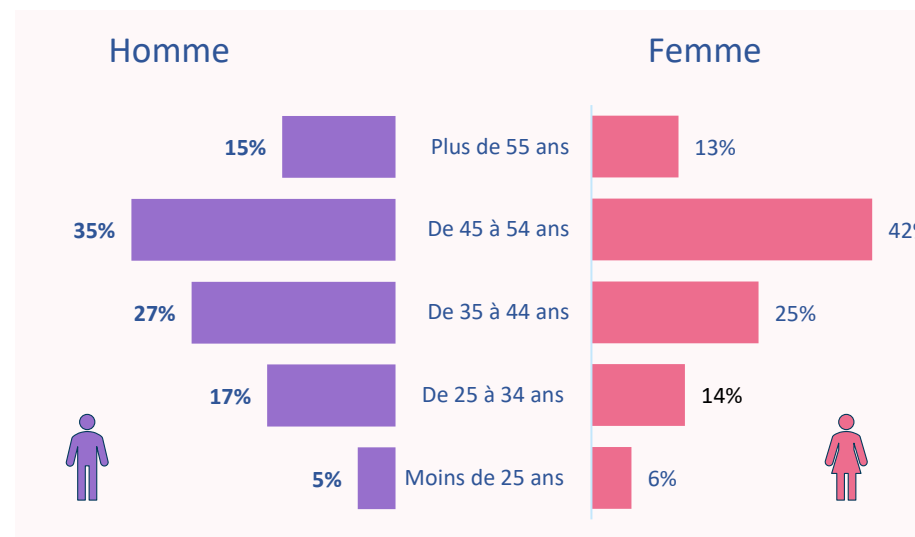
Source: Base formation Akto, Formations débutées en 2022, extraction du 13/09/2023



La majorité des **bénéficiaires du FNE Formation ont plus de 55 ans** en 2022. Cette tendance se distingue par rapport à 2021 où la part majoritaire était située entre 45 et 54 ans, ce qui montre une tendance au vieillissement pour cette année 2022.

## Evolution de la pyramide des âges au global

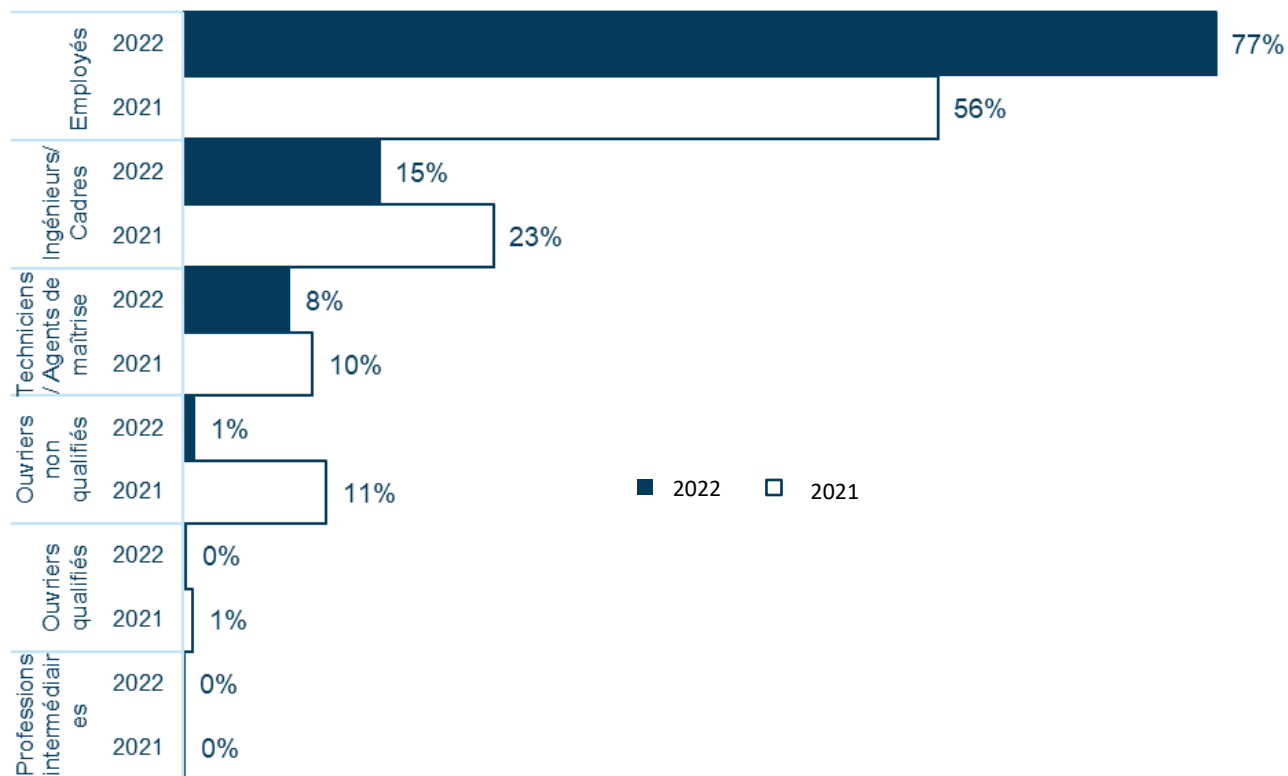
Source: Base formation Akto, Formations débutées en 2022, extraction du 13/09/2023



# FNE Formation

## Répartition par catégorie socio-professionnelle et évolution

Source: Base formation Akto, Formations débutées en 2022, extraction du 13/09/2023



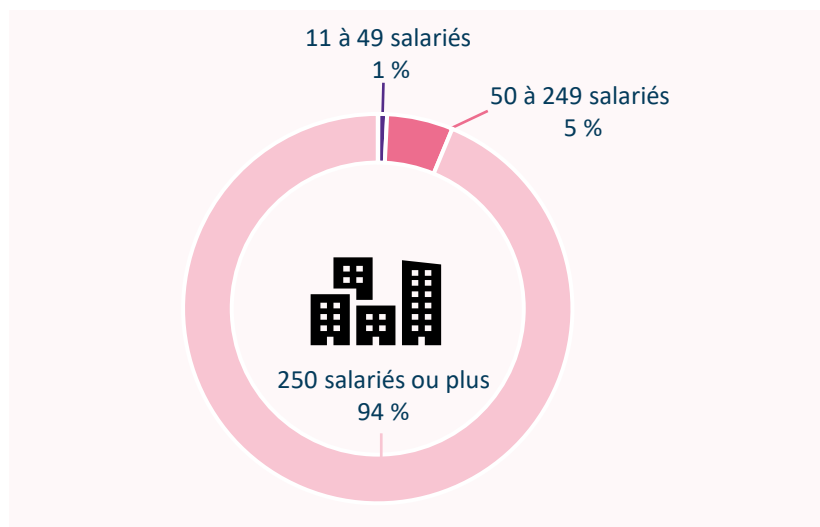
La très grande majorité des bénéficiaires du FNE Formation sont des employés, à hauteur de 77% en 2022. Cette proportion a par ailleurs fortement augmenté depuis 2021 (initialement à 56%) au détriment du nombre d'ouvriers non qualifiés.



# FNE Formation

## Répartition des bénéficiaires par taille d'entreprise en 2022

Source: Base formation Akto, Formations débutées en 2022, extraction du 13/09/2023



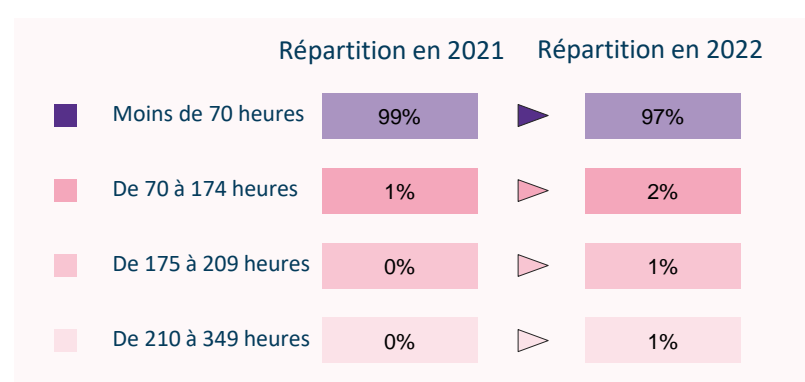
Les bénéficiaires des formations FNE sont en très grande majorité rattachés à une entreprise de 250 salariés ou plus (94%).

En 2022, plus **des 97% des formations FNE ont duré moins de 70 heures**. La répartition est globalement similaire à l'année 2021.



## Répartition des stagiaires du dispositif FNE Formation selon la durée en 2022

Source: Base formation Akto, Formations débutées en 2022, extraction du 13/09/2023





# FNE Formation



**+21%** sont rattachés à une entreprise du **Transport aérien de passagers** en 2022

## Les bénéficiaires relèvent :

90 %

Transports aériens de passagers, contre 69% en 2021

9%

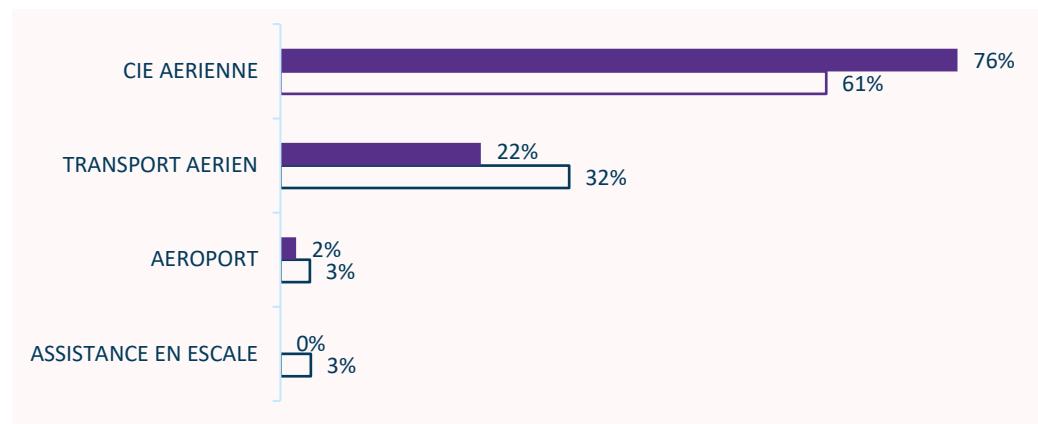
Services auxiliaires des transports aériens, contre 27% en 2021

90% des bénéficiaires du FNE Formation relèvent des Transports aériens de passagers, soit une augmentation de 21% par rapport à 2021.

Par ailleurs, la majorité des formations FNE sont dédiées à la thématique « Transport, logistique, magasinage ».

## Répartition par secteur dans la branche Transport aérien

Source: Base formation Akto, Formations débutées en 2022, extraction du 13/09/2023



## Principaux domaines des formations FNE

Source: Base formation Akto, Formations débutées en 2022, extraction du 13/09/2023

44 %

Transport, logistique, magasinage

10%

Sécurité des biens et des personnes,

7%

Secrétariat, bureautique



# Plan de développement des compétences

*TPE / PME de moins de 50 salariés*

## 1 734 stagiaires en 2022

**+105%** par rapport à 2021



# Plan de développement des compétences

## TPE/PME de moins 50 salariés

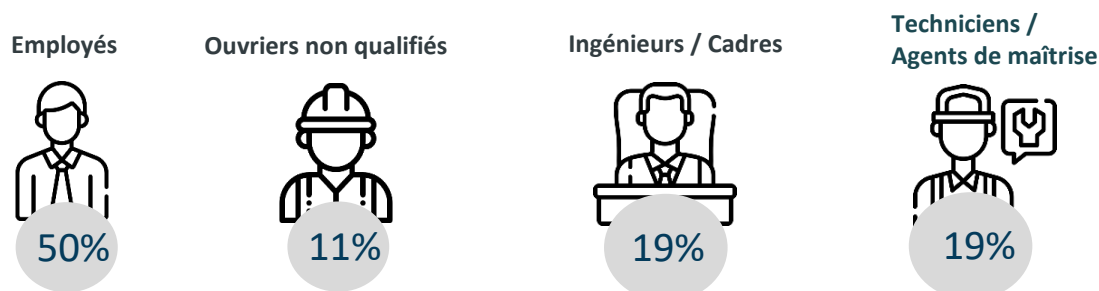
### Evolution du nombre de bénéficiaires du plan de développement des compétences

Source: Base formation Akto, Formations débutées en 2022, extraction du 13/09/2023



### Catégories socio-professionnelles

Source: Base formation Akto, Formations débutées en 2022, extraction du 13/09/2023



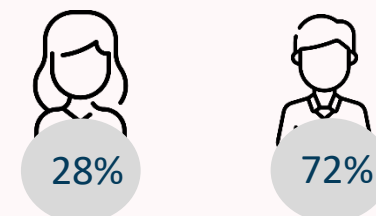
En 2022, le nombre de bénéficiaires du plan de développement des compétences a augmenté passant de 846 à 1 734 bénéficiaires.

Les stagiaires sont essentiellement des hommes, avec une majorité d'employés (50%).

La moyenne d'âge des stagiaires du plan de développement des compétences est de 41 ans.

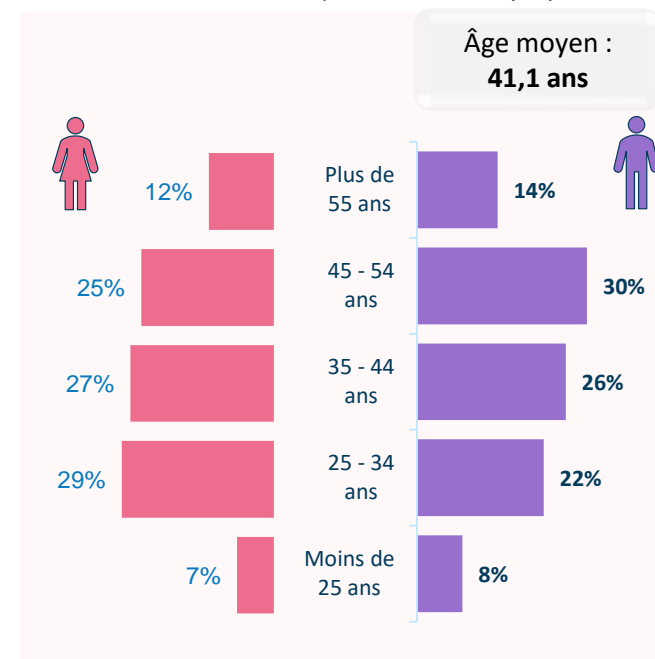
### Répartition par genre

Source: Base formation Akto, Formations débutées en 2022, extraction du 13/09/2023



### Pyramide des âges

Source: Base formation Akto, Formations débutées en 2022, extraction du 13/09/2023

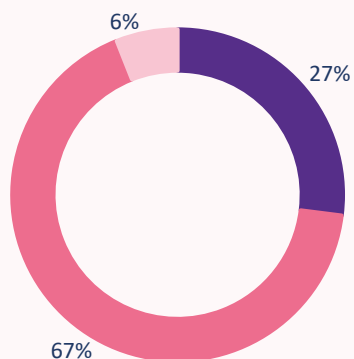


# Plan de développement des compétences

## TPE/PME de moins 50 salariés

### Evolution de la répartition par taille d'entreprise

Source: Base formation Akto, Formations débutées en 2022, extraction du 13/09/2023



- moins de 11 salariés
- de 11 à 49 salariés
- Non déterminés



Transport aérien de passagers

19 %

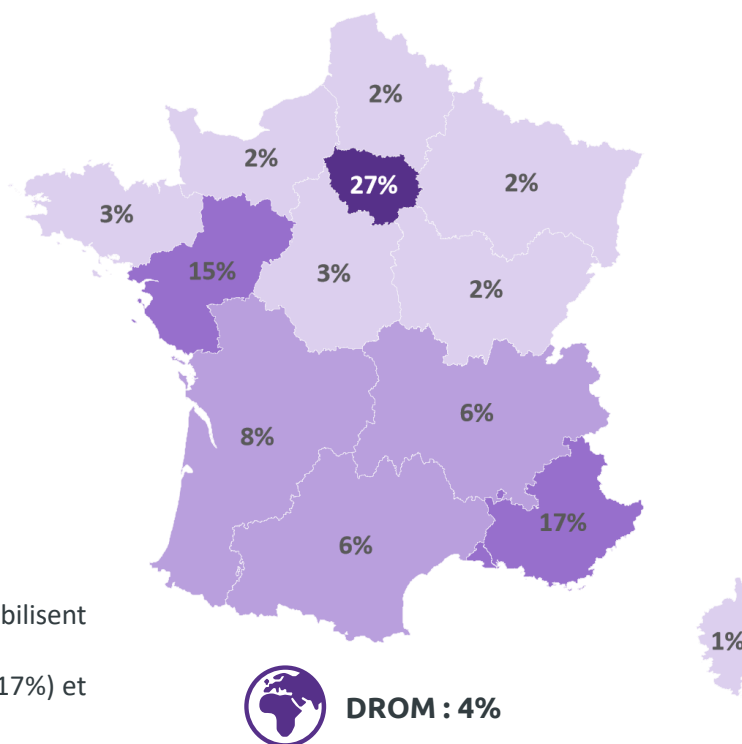


Services auxiliaires des transports aériens

60 %

### Répartition des stagiaires du plan de développement de compétences selon leur région de travail

Source: Base formation Akto, Formations débutées en 2022, extraction du 13/09/2023



En 2022, 67 % des entreprises formatrices au titre du plan de développement des compétences comptabilisent entre 11 et 49 salariés.

**61% des stagiaires du plan de développement des compétences se trouvent en Île-de-France (27%), PACA (17%) et Centre-Val de Loire (15%)**

Parmi l'ensemble des stagiaires du plan de développement des compétences, 60 % sont rattachés à la filière « Services auxiliaires des transports aérien ».



## Formation des tuteurs

**315** bénéficiaires en 2022

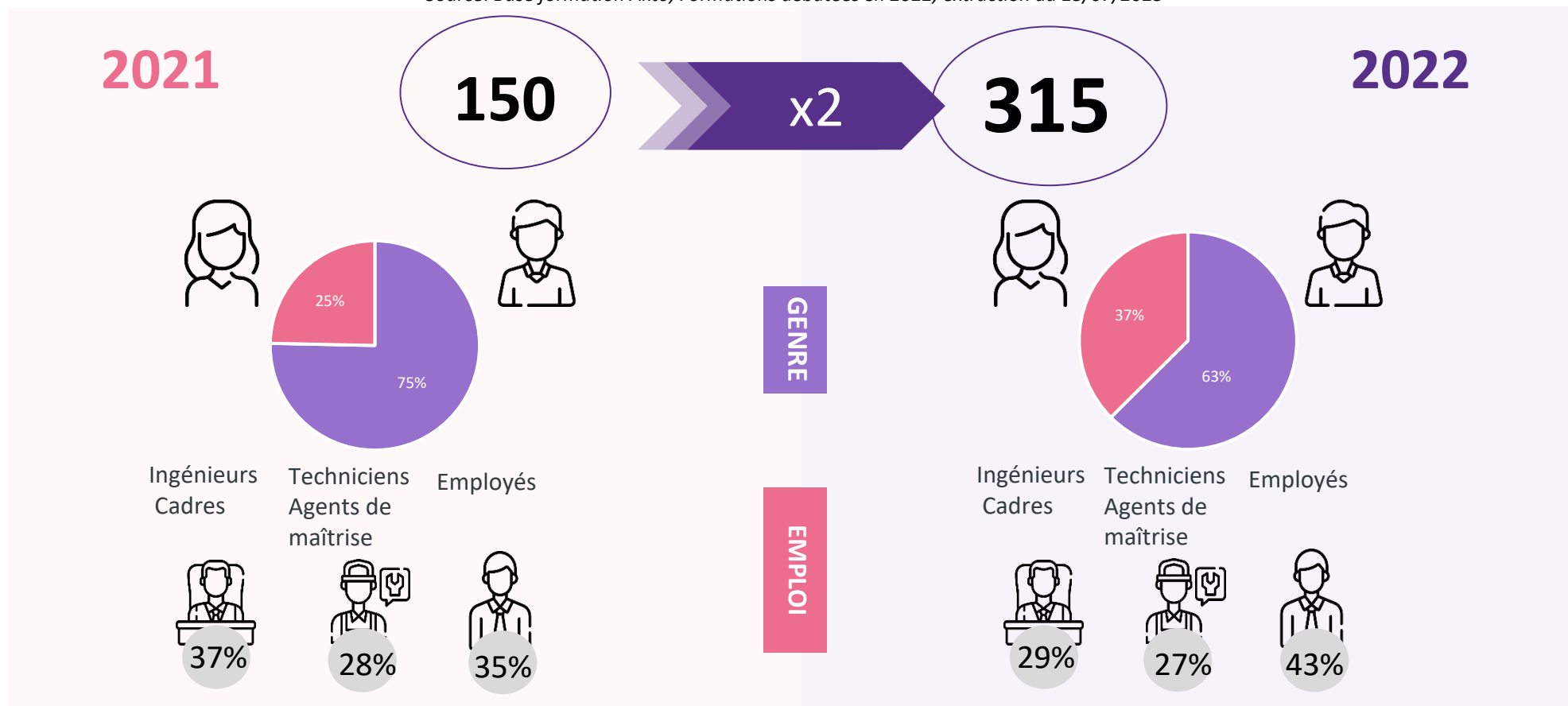
**+110%** par rapport à 2021



# Formation des tuteurs

## Évolution du nombre de formations des tuteurs

Source: Base formation Akto, Formations débutées en 2022, extraction du 13/07/2023



Entre 2021 et 2022, le nombre de tuteurs formés passe de 152 à 315, **soit un nombre doublé en 1 an**.

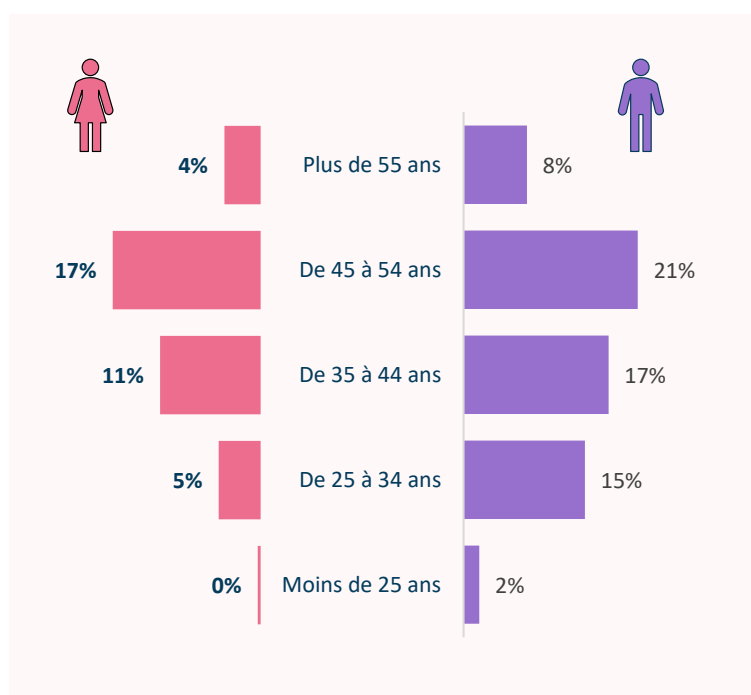
La majorité des tuteurs formés sont des hommes, mais cette tendance tend à diminuer puisque la proportion passe de 75% à 63% en 2022.

La répartition par catégorie socio-professionnelle évolue également légèrement depuis 2021, **avec une plus forte proportion d'employés bénéficiaires de formation tuteurs** (43% contre 35% en 2021).

# Formation des tuteurs

## Évolution de la pyramide des âges

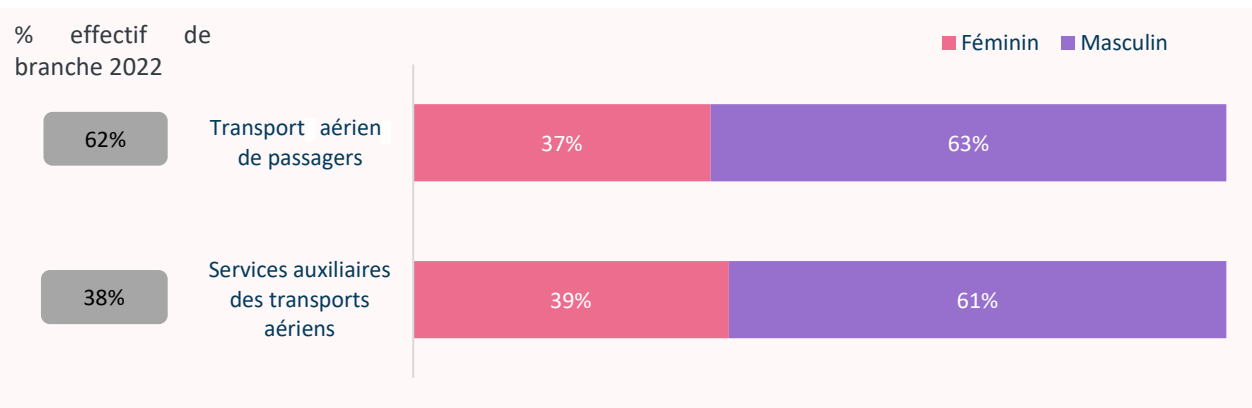
Source: Base formation Akto, Formations débutées en 2022, extraction du 13/09/2023



La majorité des tuteurs formés sont âgés de 35 à 54 ans. Il existe une tendance au vieillissement des bénéficiaires de ces formations car on passe d'une proportion de bénéficiaires âgés de 45 à 54 ans de 27% en 2021 à 38% en 2022.

## Répartition par filière et par sexe en 2022

Source: Base formation Akto, Formations débutées en 2022, extraction du 13/09/2023



# Formation des tuteurs

En 2022, la filière « **Transport aérien de passagers** » représente **62%** des effectifs de bénéficiaires de formations tuteurs de la branche, et les 38% restant sont inclus dans la filière « **Services auxiliaires des transports aériens** ».

La répartition hommes/hommes de ces **deux filières** est similaire avec une majorité d'hommes (à hauteur de **63 et 61%**).

Par rapport à 2021, cette répartition par genre est pourtant relativement plus équilibrée, à plus forte raison pour les « **Transport aérien de passagers** ».





# Préparation opérationnelle à l'emploi collective

## 491 POEC en 2022

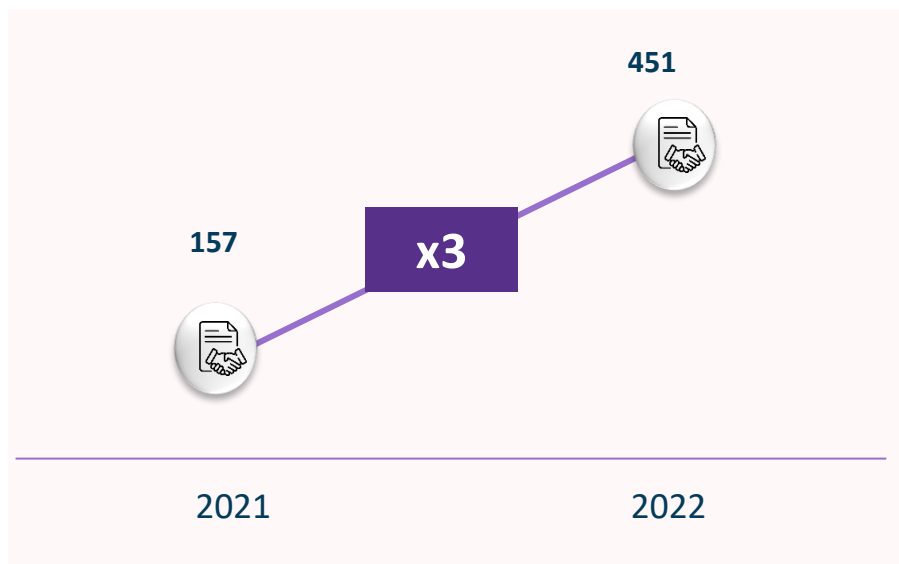
+213% par rapport à 2021



# Préparation opérationnelle à l'emploi collective

## Evolution du nombre de POEC

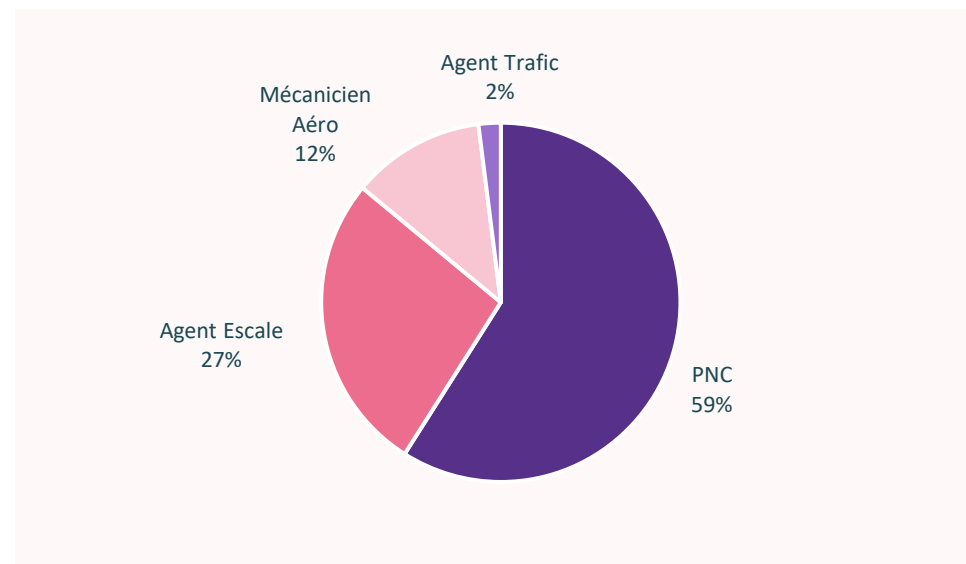
Source: Base formation Akto, Formations débutées en 2022,  
extraction du 13/07/2023



Entre 2021 et 2022, le nombre de préparations opérationnelles à l'emploi collectives (POEC) a été multiplié par 3, passant de 157 à 491 contrats.

## Répartition par filière

Source: Base formation Akto, Formations débutées en 2022,  
extraction du 13/07/2023



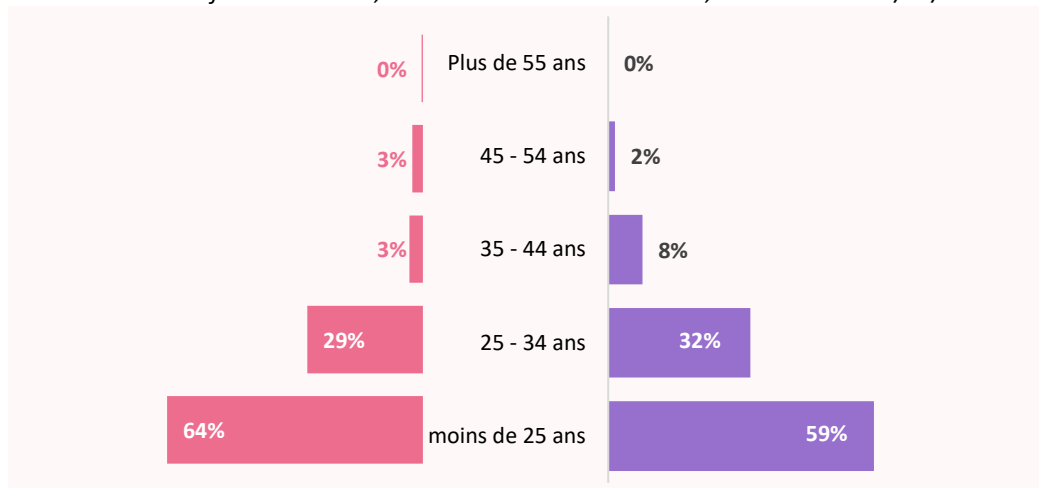
Répartition géographique des POEC: **75% en IDF** et **11% en province**



# Préparation opérationnelle à l'emploi collective

## Pyramide des âges au global

Source: Base formation Akto, Formations débutées en 2022, extraction du 13/07/2023



En 2022, la majorité des bénéficiaires de la POEC a moins de 25 ans. Il s'agit d'une population majoritairement féminine (60%) au global.



# 94%

des POEC sont localisées en Île-de-France

# 99%

des bénéficiaires de POEC ont le statut d'employé





## DONNÉES FORMATION POUR LES 55 ANS ET PLUS (SENIOR)

14% des bénéficiaires d'une formation de plan de développement des compétences moins de 50 salariés, FNE en 2022 ont plus de 55 ans alors que la proportion des salariés de plus de 55 ans représente 20% des salariés de la branche.

14,4% des bénéficiaires d'actions de formation au titre du FNE sont des séniors.

13,6% des bénéficiaires du Plan de développement des compétences moins de 50 salariés sont des séniors.

15% des séniors de la branche ont bénéficié d'une formation de développement des compétences moins de 50 salariés, FNE en 2022, chiffre inférieur à l'ensemble de la branche, en effet 22% des salariés de la branche ont pu bénéficier d'une formation issue du plan de développement des compétences moins de 50 salariés, FNE.

La part de sénior ayant bénéficié d'une formation financée au titre du FNE (2394 salariés) est de 3% des effectifs total de la branche.

Source: Base formation Akto, Formations débutées en 2022, extraction du 13/09/2023



# 3

## Méthodologie

---

# Méthodologie

Ce rapport de branche présente une étude statistique économique et sociale ainsi qu'une analyse des pratiques des entreprises en termes de formation.

Pour la réalisation de ce rapport, plusieurs sources de données ont été utilisées :

## Statistiques publiques

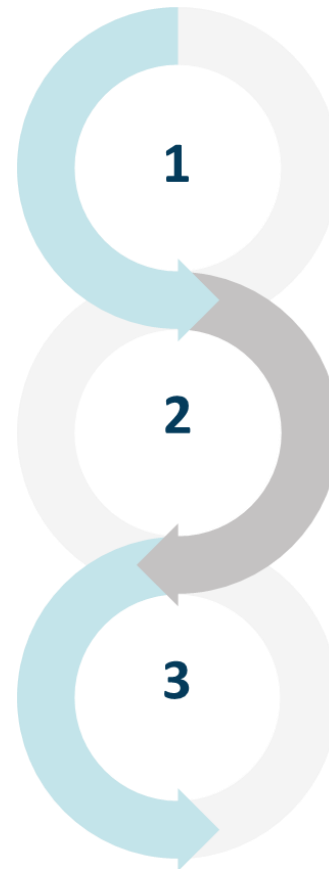
DARES, Insee – DSN/BTS

## Base Formation AKTO

A partir de la base de données formation AKTO, extraite au 13/09/2023, nous venons de délivrer une cartographique de la formation 2022 pour la branche Transport aérien.

Le rapport a été réalisé par le cabinet  
**PARADOXES CONSEIL**

**PARADOXES**  
Relier les mondes



## Enquête

Des résultats de l'**enquête entreprises 2023**, enquête réalisée par BL SET sur l'exercice 2022 auprès des entreprises de la branche (le taux de réponses entreprises est de 20% ce qui représente 74 % des effectifs salariés de la branche) réalisée entre juillet et octobre 2023

L'enquête a été réalisée par le cabinet  
**BLSET**



PANORAMA  
EMPLOI  
FORMATION

EDITION  
2023



Coproduit avec :



OBSERVATOIRE  
AKTO

Ce panorama a été réalisé par le cabinet Paradoxes Conseil