

Document édité par DP:EJ / DP:GH Juin 2010 - photos extraites de la photothèque Air France

La diversité à Air France

Egalité des chances - Prévention des discriminations



• Sommaire

p1 Les engagements d'Air France

p2-3 Pratiques et actions

Pôle Diversité

Handicap

Egalité professionnelle entre les hommes et les femmes

Insertion des jeunes et égalité des chances

Seniors

p4 Recrutement et sélection interne

p5 Partenariats



Depuis de nombreuses années, Air France mène une politique sociale fondée sur l'intégration par l'emploi, la promotion de l'égalité des chances et le respect de la diversité. Cette politique volontariste est formalisée au sein d'accords négociés avec les partenaires sociaux : accord sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, accord sur l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées, charte de l'alternance, charte de prévention des harcèlements au travail...

Dans un contexte économique difficile, Air France réaffirme sa détermination à assumer sa responsabilité sociale. L'entreprise cherche par tous les moyens à préserver l'emploi des hommes et des femmes qui la composent. Elle agit dans le respect de ses valeurs d'équité et de solidarité, et poursuit sa politique de prévention des discriminations et de promotion de l'égalité des chances, convaincue que diversité et cohésion sociale sont plus que jamais des atouts décisifs.



Pierre-Henri Gourgeon
Directeur Général Air France

Les engagements d'Air France

• Déclaration de responsabilité sociale AF-KL (2006)

« Air France - KLM s'engage à promouvoir dans l'entreprise la diversité qui reflète celle de la société et à garantir l'égalité des chances »



• Charte éthique et sociale AF-KL (2008)

à laquelle est annexée la déclaration de responsabilité sociale, envoyée au domicile de tous les salariés

« L'égalité des chances sera favorisée. Dans ce cadre, les entreprises du Groupe AIR FRANCE KLM ne pratiqueront aucune forme de discrimination et notamment celle fondée sur le sexe, la race, la couleur, les origines ethniques ou sociales, la religion ou les convictions, les opinions politiques ou syndicales, la naissance ou le handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle. L'égalité entre les hommes et les femmes doit être assurée en matière d'emploi, de travail, de rémunération et de carrière. »

- Signataire de la **Charte de la Diversité** depuis 2006
- Signataire de la **Charte d'engagement des entreprises au service de l'égalité des chances dans l'éducation nationale** (2006)
- Signataire de la **Charte de la Parentalité** (2008)

Pratiques et actions

Afin de coordonner les actions menées en matière de promotion de l'égalité des chances et de prévention des discriminations, un **pôle diversité a été mis en place en 2008 au sein de la Direction Générale des Ressources Humaines d'Air France**. Ce pôle intervient dans les domaines suivants : handicap, égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, insertion des jeunes riverains, développement territorial et seniors.

• Politique handicap et ressources humaines

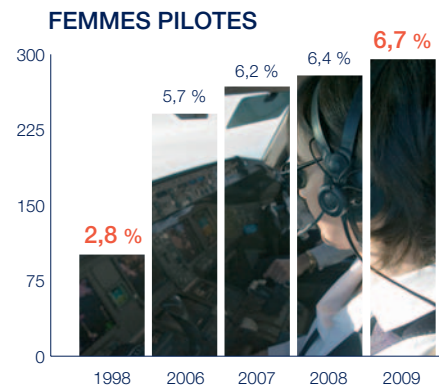
Engagée depuis 1991 dans une **politique d'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées**, Air France a signé un 7^e accord sur ce thème pour la période 2009-2011. Cet accord permet notamment de financer les actions de maintien dans l'emploi, d'adaptation des postes de travail ainsi que des actions de formation et de sensibilisation. L'accord réaffirme la volonté de développer la sous-traitance en direction du secteur protégé et adapté (établissements employant des travailleurs handicapés dont les capacités de travail ne permettent pas d'exercer une activité en milieu dit « ordinaire »). En 2009, le chiffre d'affaires ainsi confié s'élève à 11 M€, ce qui équivaut à l'emploi de 485 salariés handicapés. En dépit du contexte économique difficile et des spécificités liées aux métiers des personnels navigants, Air France a un taux d'emploi de 3,57 % en 2009 et maintient un objectif de 85 embauches de travailleurs handicapés sur la durée de l'accord.



• Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Air France s'est inscrite dans une **politique volontariste en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**, par la signature d'un premier accord spécifique avec les partenaires sociaux dès 2002, renouvelé et élargi en 2006 pour trois ans. Cet accord, qui sera renégocié en 2010, vise notamment à promouvoir la mixité des métiers, l'égalité des chances tout au long de la carrière, et une meilleure conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle. L'entreprise s'y est engagée à agir pour réduire les écarts salariaux entre les hommes et les femmes. Les accords salariaux pour les exercices 2008, 2009 et 2010 ont donc prévu une mesure spécifique qui a donné lieu à ce jour à plus de 600 réajustements salariaux pour des femmes parmi le personnel au sol non cadre de la compagnie.

• Promouvoir la mixité des métiers



STEWARDS hommes navigants commerciaux



• Insertion des jeunes et développement territorial

Air France poursuit ses actions en faveur de l'**égalité des chances** par le biais d'un réseau d'associations qu'elle a mises en place avec d'autres acteurs de la branche professionnelle ou du territoire afin de faciliter l'accès à l'emploi :

- « **AirEmploi** » constitue un espace d'information et d'orientation sur les métiers de l'aérien.
- « **AFMAé** » (Association pour la Formation aux Métiers de l'Aérien) forme chaque année 500 apprentis aux métiers de l'aérien.
- « **JEREMY** » (Jeunes en Recherche d'Emploi à Roissy et à Orly) travaille à l'insertion des jeunes riverains demandeurs d'emploi sur les métiers aéroportuaires, en leur proposant des parcours adaptés incluant des stages dans les entreprises partenaires et débouchant sur l'emploi.



JEREMY a fêté ses 10 ans en 2008 en présence de Jean-Cyril Spinetta, Président du Groupe AIR FRANCE KLM et affiche un bilan très positif : 2 000 jeunes embauchés en 10 ans dans la quinzaine d'entreprises membres à Roissy et Orly.

• Seniors

Pour le personnel au sol, l'accord triennal de gestion prévisionnelle des emplois signé en juillet 2009 contient un chapitre de mesures destinées à gérer la deuxième partie de carrière des salariés, où sont répertoriés les dispositifs spécifiques tels qu'entretiens, formation, temps partiel de fin de carrière, aide au rachat de trimestre, etc.

Pour les personnels navigants, deux plans d'actions spécifiques ont été mis en place en décembre 2009.

Recrutement et sélection interne

- **Une certification ISO 9001 pour la qualité du processus de recrutement**

Pour assurer la maîtrise et la qualité des processus de recrutement, **la certification ISO 9001 a été renouvelée en novembre 2007 pour 3 ans**. La garantie apportée par cette certification permet notamment de s'assurer du respect des règles de déontologie. L'audit de renouvellement est programmé pour fin 2010.

- **Un processus audité avec succès :**

Air France a fait réaliser en 2007, par l'observatoire des discriminations, un audit sur le traitement de 50 000 candidatures.

« Cet audit met en avant une démarche exemplaire, il n'a révélé aucune inégalité de traitement :

1 *Candidats et candidates ont les mêmes chances d'être sélectionnés sur CV pour suivre les épreuves de sélection, ainsi que les mêmes chances d'être embauchés à l'issue de ces épreuves*

2 *Le processus de recrutement est indifférent à l'origine réelle ou supposée des candidats, quel que soit le type de poste à pourvoir »*

Formation et sensibilisation

- Les membres des commissions obligatoires Egalité Professionnelle et les responsables relations sociales ont reçu **une formation spécifique sur les enjeux de l'égalité professionnelle** et sur la lecture du rapport annuel obligatoire sur la situation comparée des hommes et des femmes.

- Le service Handicap et Ressources Humaines mène une **campagne de sensibilisation auprès des salariés depuis 2007**. L'objectif est de parler sans tabou du handicap par le biais d'une exposition de photos de salariés et d'une pièce de théâtre « Le petit fauteuil de Raymond », vues dans une vingtaine de sites par 1 400 personnes.

Partenariats

- **Chaire « Diversité et Performance » de l'ESSEC**

Air France est co-fondateur avec Deloitte et l'Oréal de la chaire « Diversité et Performance », programme d'enseignement et de recherche (3 professeurs permanents) de l'ESSEC. L'entreprise cofinance cette chaire et collabore à différentes actions :

- participation aux comités directeurs, afin d'orienter le programme de recherche et d'enseignement vers des sujets en adéquation avec les besoins de l'entreprise,
- accompagnement des étudiants dans leurs recherches, intervention de salariés d'Air France à l'Essec, organisation d'interviews avec les salariés et de rencontres avec les partenaires de l'entreprise impliqués dans les questions de diversité et d'égalité des chances,
- organisation d'une conférence annuelle destinée à faire connaître les travaux de la Chaire.



- **Ingénieurs pour l'Ecole**

Air France est partenaire de l'association des ingénieurs pour l'école (IPE) partenariat réaffirmé avec la signature le 1^{er} mars 2007 d'une convention-cadre pour la période 2007-2012 avec le Ministère de l'Education Nationale qui permet de détacher des cadres de la compagnie auprès de l'Education nationale afin de renforcer la coopération entre l'entreprise et l'école.

- **Le Réseau National des entreprises pour l'égalité des chances dans l'éducation nationale**

Signataire de la **charte d'engagement** en 2006, Air France coopère avec Le Réseau en accueillant des stagiaires issus de collèges de zones sensibles et en participant à des ateliers d'orientation dans l'enseignement secondaire et universitaire.

- **ARPEJEH**

Air France est l'un des membres fondateurs de l'association ARPEJEH, qui a pour but de promouvoir la formation et la qualification des élèves et étudiants handicapés, en accompagnant la réalisation de projets d'études.

- **Handimanagement**

Initié en 2005 par Air France et La Poste, Handimanagement a pour objectif de sensibiliser les étudiants des grandes écoles au handicap et à l'intégration professionnelle des personnes handicapées. Le service Handicap et Ressources Humaines apporte son soutien, son expertise sur ce sujet, et aide les étudiants à mener leur propre réflexion.