

**DIVERSITÉ**  
**&**  
**INCLUSION**

**AIRFRANCE** 

« La richesse d'Air France est issue de ce que nous sommes, femmes, hommes, de tous âges, de tous métiers, de tous horizons, différents, tolérants. Chacun de nos talents est unique et compose la multitude de nos compétences ! »

**Patrice Tizon**

Directeur Général Adjoint  
Ressources Humaines

# SOMMAIRE

---

<b>UNE ENTREPRISE ENGAGÉE POUR LA DIVERSITÉ / INCLUSION</b>	<b>4</b>
<b>AIR FRANCE ET LA DIVERSITÉ EN 10 CHIFFRES</b>	<b>6</b>
<b>ACCOMPAGNER LES JEUNES VERS L'EMPLOI</b>	<b>8</b>
<b>PROMOUVOIR LA MIXITÉ ET L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMMES/HOMMES</b>	<b>14</b>
<b>AGIR POUR L'EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP</b>	<b>18</b>
<b>FAVORISER L'INCLUSION DES PERSONNELS LGBT+</b>	<b>20</b>
<b>SOUTENIR L'EMPLOI DES SENIORS</b>	<b>22</b>
<b>FORMATION &amp; SENSIBILISATION</b>	<b>24</b>
<b>TOUS CONCERNÉS PAR LA DIVERSITÉ</b>	<b>26</b>
<b>CHARTES &amp; ACCORDS</b>	<b>27</b>
<b>CONTACTS DIVERSITÉ ET HANDICAP</b>	<b>29</b>

# UNE ENTREPRISE ENGAGÉE POUR LA DIVERSITÉ / INCLUSION

---

Chez Air France, la diversité de nos équipes et l'inclusion sont des éléments essentiels de la performance de notre entreprise, qui renforcent nos capacités d'innovation et répondent aussi aux attentes de nos clients, présents partout dans le monde. La Compagnie entend faire évoluer tous les talents en favorisant la cohésion et la solidarité, dans le respect des différences et la promotion d'une culture d'ouverture.

Après 2 années de crise Covid qui ont rudement éprouvé le secteur de l'aérien en 2020 et 2021, 2022 a été l'année de la reprise. Les défis RSE à relever pour Air France sont nombreux : responsabilité face à l'urgence écologique mais également responsabilité sociale et sociétale en tant que 1er employeur privé d'Ile-de-France, avec deux aéroports implantés au coeur des territoires.

Air France est mobilisée à tous les niveaux de l'entreprise pour lutter contre toutes les formes de discrimination, et faire vivre l'égalité des chances, l'équité et l'inclusion. Avec un engagement : seules comptent les compétences dans le milieu professionnel. Compagnie aérienne, l'ouverture aux autres fait partie de notre raison d'être !

Air France porte tout au long de l'année des actions de sensibilisation.

Notre objectif pour 2023 : maintenir cette dynamique et mobiliser toute la ligne managériale en faveur de l'inclusion.

**38 066**

collaborateurs  
Air France  
au 31 décembre 2022  
(73 000 au sein  
du Groupe  
Air France-KLM)

**3**

activités :  
Transport  
de passagers,  
Cargo,  
Maintenance

**300**

destinations  
dans 120 pays  
desservis  
par le groupe  
Air France-KLM

**83,3**

millions de passagers  
transportés par  
Air France-KLM  
en 2022

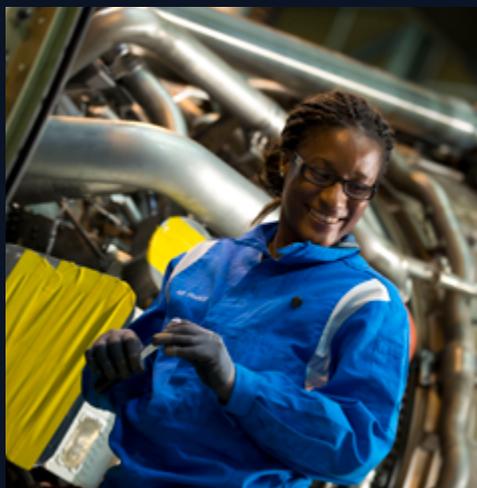


# AIR FRANCE ET LA DIVERSITÉ EN 10 CHIFFRES

## NOS ENGAGEMENTS

- **Poursuivre** les actions sur l'égalité des chances,
- **Promouvoir** la mixité à tous les niveaux et dans tous les secteurs de l'entreprise, et favoriser l'accès des femmes aux postes à responsabilité,
- **Lutter** contre les agissements sexistes et le harcèlement sexuel,
- **Agir** pour l'emploi des personnes en situation de handicap,
- **Accompagner** les jeunes des territoires vers l'emploi,
- **Développer** l'inclusion des personnels LGBT+.
- **Favoriser** la deuxième partie de carrière des seniors.





# ACCOMPAGNER LES JEUNES VERS L'EMPLOI

---

## DÉVELOPPEMENT DE L'EMPLOI SUR LES TERRITOIRES

En partenariat avec un réseau d'associations (Aireemploi, Jeremy...), Air France apporte un soutien actif à des initiatives locales de lutte contre les exclusions, pour un développement harmonieux des territoires. Elle fait découvrir ses métiers et secteurs d'activités aux jeunes, pour susciter des vocations, déconstruire les stéréotypes, faciliter l'orientation scolaire et l'accès à l'emploi.

## INSERTION SOCIALE ET PROFESSIONNELLE DE JEUNES ISSUS DES QUARTIERS PRIORITAIRES DE LA VILLE

Air France mène des actions pour permettre à des jeunes issus de milieux modestes d'avoir accès au monde de l'entreprise et les accompagne dans leur orientation (stages de 3ème, mentorat, opération #Boost mon CV, conférences, salons et forums étudiants...).

## PAQTE

Air France est signataire depuis 2018 de PAQTE, le Pacte Avec les Quartiers pour Toutes les Entreprises, qui regroupe aujourd'hui plus d'une centaine d'entreprises partenaires. A travers ce pacte, Air France s'engage à œuvrer en faveur des habitants des quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV), autour de quatre engagements forts :

- **sensibiliser**, pour une meilleure compréhension du monde de l'entreprise,
- **former**, avec un accès à l'apprentissage facilité,
- **recruter**, avec notamment des méthodes de recrutement sans discrimination et du soutien à l'inclusion,
- **acheter**, en favorisant les achats responsables et inclusifs.

[Accéder au rapport PAQTE](#)

# DES ACTIONS DE MENTORAT

auprès des associations Article 1, NQT et ARPEJEH.  
Les missions : accompagner des étudiants issus  
des milieux modestes dans leur cursus scolaire  
du second degré (prépa grandes écoles, cursus  
universitaire, etc.), leur redonner confiance  
et les rapprocher de l'emploi.



**tous:**  
— en stage —

## TOUS EN STAGE

Air France est membre fondateur de l'association « Tous en stage » dont l'objectif est de favoriser une première découverte de l'entreprise aux élèves de 3<sup>e</sup> issus des quartiers populaires. Ce dispositif a la particularité d'être mutualisé avec d'autres entreprises afin de donner une plus grande vision des métiers et des opportunités d'orientation.

300 jeunes collégiens ont été accueillis en 2022, dont des élèves en situation de handicap avec l'association Arpejeh.

## PRÈS DE 1 200 JEUNES ALTERNANTS

Air France a maintenu son engagement en matière d'alternance, malgré la crise COVID traversée depuis 2020. La compagnie a retrouvé une dynamique de recrutement d'alternants en 2022 en proposant 620 nouveaux contrats d'alternance, ce qui a porté à 1113 le nombre d'alternants présents dans la compagnie (nouveaux contrats, 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> année), dont 27 % issus des Quartiers Prioritaires de la Ville (QPV).

L'entreprise s'investit à leurs côtés pendant leur formation et les accompagne à l'issue de leur contrat d'alternance dans leurs démarches de recherche d'emploi, en partenariat avec la Sodési.

Pour la Maintenance industrielle, une part importante des apprentis formés intègre l'entreprise.



## L'ALTERNANCE EN QUELQUES CHIFFRES

TABLEAU DES DIPLÔMES PRÉPARÉS PAR LES ALTERNANTS  
D'AIR FRANCE ( EN POURCENTAGES )

TYPE DE DIPLÔMES PRÉPARÉS PAR LES ALTERNANTS	POURCENTAGES
<b>MASTER / INGENIEUR</b>	<b>34</b>
<b>C A P / BAC PRO / MC</b>	<b>31</b>
<b>B T S / D U T / B U T</b>	<b>14</b>
<b>LICENCE</b>	<b>2</b>
<b>AUTRES</b>	<b>19</b>

## IDENTIFIER ET VALORISER LES SOFT SKILLS

Air France, en partenariat avec Article1, propose à ses alternants, ainsi qu'à ses managers et au réseau RH, des ateliers de sensibilisation à l'identification et à la valorisation des soft skills (ou compétences transversales), qui sont l'ensemble des capacités et aptitudes d'une personne, acquises dans le cadre de son expérience vécue.



## NOS PARTENAIRES



**AIREMPLI** : Association dont Air France est membre fondateur, développe des actions sur le terrain auprès des jeunes, des établissements scolaires, des entreprises et des collectivités locales, pour mieux faire connaître les activités et la diversité des métiers de l'aéronautique et l'aérien. Aireemploi est par ailleurs à l'origine de la charte d'engagement « Féminisons les métiers de l'aéronautique et du spatial » signée le 8 mars 2022 par plus de 20 entreprises et institutions du secteur.



**L'ASSOCIATION JEREMY** : (Jeunes en recherche d'emploi à Roissy et Orly) dispense des formations adaptées à une dizaine de métiers opérationnels du secteur aéroportuaire. Destinées aux demandeurs d'emploi franciliens, ces formations sont ouvertes aux personnes bénéficiant d'une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH).



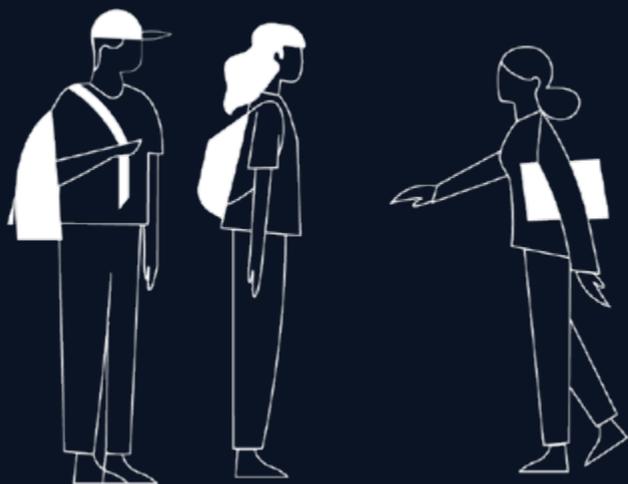
**L'AFMAé, LE CFA DES MÉTIERS DE L'AÉRIEN** : Forme les futurs professionnels de l'aérien et de l'aéronautique. L'AFMAé propose notamment des formations en alternance, préparant à des diplômes et à une certification de branche en lien avec l'Education Nationale, les branches professionnelles et les territoires.



**LA SODES** : Filiale d'Air France, est spécialisée dans l'accompagnement individuel et collectif, afin de mettre en œuvre des solutions en termes d'emploi et de mobilité professionnelle (bilans, formations, aides à la création d'entreprise...) au plus proche des territoires et de ses acteurs.



**INGÉNIEURS POUR L'ÉCOLE** : C'est une association qui occupe une place significative dans la facilitation des liens écoles-entreprises. Les Ingénieurs pour l'École sont des cadres issus de grandes entreprises françaises (Air France, Airbus, Thalès, EDF, Orange, Schneider...) qui mettent leurs expériences à disposition de l'Education Nationale pour favoriser l'insertion sociale et professionnelle des jeunes. Leurs actions : interventions en collèges et lycées technologiques et professionnels, accompagnement de nouveaux dispositifs pédagogiques et mise en place de partenariats avec les entreprises pour développer l'accueil des stagiaires. Ils sont en relation directes avec les équipes des rectorats pour mener des actions au plus proche des besoins du terrain, des élèves, des équipes enseignantes et des entreprises.



# PROMOUVOIR LA MIXITÉ ET L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMMES/HOMMES

Le sixième accord triennal (2022 - 2024) sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a été signé en janvier 2022. Il a pour objectifs de :

- **faire progresser** la mixité et la diversité dans tous les métiers,
- **assurer** une égalité de traitement tout au long des étapes de la carrière professionnelle,
- **favoriser** la parentalité et l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle,
- **lutter** contre le sexisme ordinaire et les violences faites aux femmes,
- **promouvoir** l'accès des femmes à des postes à responsabilités.

## MIXITÉ DES MÉTIERS

Air France agit pour la promotion des femmes dans les métiers techniques, notamment dans le cadre de la charte « **Féminisons les métiers de l'aéronautique et du spatial** », signée par Anne Rigail le 8 mars 2022, ou à travers l'association « **Elles bougent** » pour favoriser la mixité et combattre les clichés, dès l'orientation. Plus de 100 mairaines sont ainsi mobilisées à la Maintenance, aux Systèmes d'Informations, chez les pilotes, au Cargo... pour participer à des actions auprès des collégiennes, lycéennes et étudiantes.



## PROMOUVOIR LES FEMMES VERS DES POSTES À RESPONSABILITÉ

L'entreprise mène des actions de détection de potentiels féminins, de coaching et de mentoring, pour favoriser l'accès des femmes aux postes à hautes responsabilités. 40 femmes suivent notamment le programme « **Femmes de talent** » chaque année.

Par ailleurs, un programme de développement spécifique aux femmes Groupe 1 a été lancé en 2022. Dans le cadre du 6<sup>e</sup> accord triennal sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, Air France s'est donné pour objectifs d'atteindre :

- **35 %** de femmes en moyenne dans les comités de direction d'ici 2027 et **40 %** d'ici 2030
- **40 %** de femmes cadres à horizon 2030

## LUTTE CONTRE LE SEXISME ET LE HARCÈLEMENT SEXUEL

initiative  
**#StOpE**

Air France est signataire depuis 2018 de l'acte d'engagement #StOpE pour lutter contre le sexisme dit « ordinaire » au travail. En novembre 2020, l'entreprise a déployé un e-learning, rendu obligatoire pour les cadres et les managers, dans le cadre du 6<sup>e</sup> accord égalité professionnelle femmes-hommes.

Air France rappelle fermement son engagement en matière de tolérance zéro contre les harcèlements et les violences au travail.

[Accéder à la vidéo](#)

**AIR FRANCE S'ENGAGE**  
CONTRE LES AGISSEMENTS SEXISTES ET LE HARCÈLEMENT SEXUEL

J'espère que vous êtes meilleures au volant d'un avion que d'une voiture.

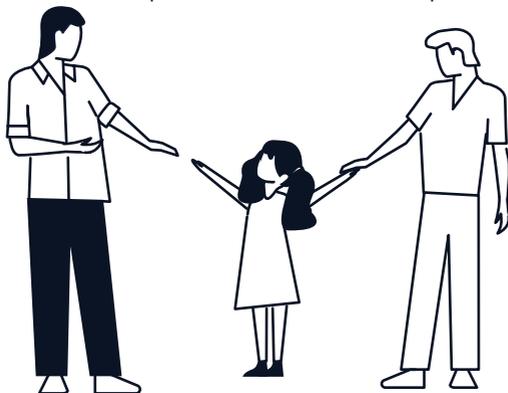
Tu l'as bien posé cet avion, tu pourrais être un mec !

**CES AGISSEMENTS N'ONT PAS DE PLACE SUR NOS LIGNES, COMBATTONS-LES !**

Victimes ou témoins ?  
Un réseau de professionnels est à votre écoute.

## ACCOMPAGNER LA PARENTALITÉ

Assurer un équilibre des temps de vie et accompagner la parentalité sont des engagements forts de l'entreprise. Dans le cadre du 6<sup>e</sup> accord égalité professionnelle femmes-hommes, le congé paternité et d'accueil de l'enfant est désormais accessible à tous, y compris aux couples homoparentaux. Par ailleurs, les formations « parentalité » ont été relancées en 2022, après 2 années d'interruption.



## ACCOMPAGNEMENT DES FEMMES VICTIMES DE VIOLENCES

Air France s'est engagée depuis 2019 sur le sujet de lutte contre les violences faites aux femmes avec des campagnes de sensibilisation, menées en partenariat avec la Médecine du travail et les assistantes sociales.

Des modules de sensibilisation spécifiques destinés au réseau RH et une campagne de communication tout salarié sont en cours.

L'entreprise a par ailleurs signé le 1<sup>er</sup> décembre 2022 avec l'association **One in Three Women**, la charte d'« engagement contre les violences conjugales ».





Au 31/12/2022

22,2 %

Femmes présentes  
au Comité Exécutif  
(en mars 2023)

47 % ,

Femmes présentes  
au Conseil  
d'Administration  
Air France

30,4 % ,

Taux de femmes  
dans les comités  
de direction

38,6 %

Femmes cadres  
supérieures  
et dirigeantes

9,1 %

Femmes pilotes

40,4 %

Femmes dans  
les métiers au sol

14,8 %

Femmes  
dans les métiers  
industriels

66,1 %

Femmes  
chez le Personnel  
Navigant Commercial

100

Marraines  
« Elles Bougent »

290

Femmes ayant suivi le  
programme  
« Femmes de Talent »  
depuis son lancement

# AGIR POUR L'EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Forte d'un engagement de plus de 30 ans, Air France poursuit ses actions en faveur du recrutement et du maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap. Air France soutient par ailleurs le secteur protégé et adapté.



## UNE ÉQUIPE DÉDIÉE

L'équipe Handicap est constituée de 3 chargés de maintien dans l'emploi, en contact direct avec les salariés. Cette équipe travaille par ailleurs en étroite collaboration avec les managers, les référents Diversité-Handicap dans les entités, les RH, la Médecine du travail, les assistantes sociales.

## RECRUTEMENT



Les embauches sont effectuées dans toutes les directions de l'entreprise et dans toutes les catégories d'emploi. Le recrutement des personnes en situation de handicap fait l'objet d'une attention particulière et les conditions de sélection sont adaptées pour garantir aux candidats une égalité des chances (interprète en langue des signes, tiers-temps, etc.).

Air France, membre fondateur de l'association ARPEJEH, agit dès le collège pour promouvoir la formation et la qualification des élèves et étudiants handicapés.

## INSERTION PROFESSIONNELLE ET MAINTIEN DANS L'EMPLOI

Pour permettre aux salariés en situation de handicap d'exercer leur métier dans les meilleures conditions, des aménagements spécifiques peuvent être mis en place (fauteuils ergonomiques, claviers, éclairages spécifiques, bureaux réglables, adaptations d'horaires de travail, télétravail...)



## RECOURS AU SECTEUR DU TRAVAIL PROTÉGÉ ET ADAPTÉ

Air France attache une grande importance à recourir aux entreprises du Secteur du Travail Protégé et Adapté (STPA). Une cinquantaine d'établissements de ce secteur travaillent chaque année pour l'entreprise.

Ils permettent à des personnes en situation de handicap ne pouvant exercer en milieu ordinaire, d'avoir une activité professionnelle.

## DUO DAY

Depuis 2019, Air France participe au Duo Day, qui permet la formation de duos entre des personnes en situation de handicap et des salariés volontaires de l'entreprise. En 2022, 31 duos ont été formés.

**1784**

salariés en situation  
de handicap en 2022

**6,12 %**

taux d'emploi des personnes  
en situation de handicap  
en 2022  
(obligation légale à 6 %)

**800 000**

euros pour  
l'insertion et le maintien  
dans l'emploi en 2022

**28**

nouveaux collaborateurs  
en situation de handicap  
recrutés en 2022

**11<sup>e</sup>**

accord Handicap  
(2021 - 2023)

**18**

millions d'euros de chiffre  
d'affaires confié au secteur  
du travail protégé et adapté  
(STPA) en 2022

# FAVORISER L'INCLUSION DES PERSONNELS LGBT+

## LUTTER CONTRE LES DISCRIMINATIONS LIÉES À L'ORIENTATION SEXUELLE

Air France s'engage à prévenir les discriminations liées au genre ou à l'orientation sexuelle et à favoriser un environnement de travail inclusif au sein duquel tous les collaborateurs peuvent être eux-mêmes. Air France soutient depuis sa création en 2001, Personn'Ailes, l'association LGBT+ et gay-friendly des salariés d'Air France.



## PERSONN'AILES

C'est l'association des personnels LGBT et gay friendly d'Air France créée en 2001, dont l'objet est le soutien et l'aide aux salariés qui pourraient être concernés par une discrimination supposée ou mis à l'écart en raison de leur orientation sexuelle ou de leur identité de genre. Parallèlement, l'association a pour but d'améliorer la visibilité et lever les préjugés sur les personnes lesbiennes, gays, bisexuelles et transgenres au sein d'Air France. PERSONN'AILES est également impliquée dans la prévention contre le HIV et les infections sexuellement transmissibles, en lien avec les services de santé de l'entreprise.

De nombreuses actions de sensibilisation en interne comme en externe sont portées en commun par PERSONN'AILES et Air France, comme l'organisation de webinaires, de vols spéciaux, de prises de parole.

Dans ce cadre, Air France accompagne plus particulièrement PERSONN'AILES sur des journées phares comme :

- la Journée mondiale contre l'homophobie et la transphobie (17 mai)
- la Journée mondiale de lutte contre le sida (1er décembre)



## AVEC L'AUTRE CERCLE

En mai 2019, Anne Rigail, directrice générale d'Air France, a signé la Charte d'Engagement LGBT+ de l'association L'Autre Cercle, qui lutte contre les discriminations liées à l'orientation sexuelle et à l'identité de genre dans le contexte professionnel. Un engagement confirmé en 2022 par une nouvelle signature de la charte par Patrice Tizon, DGA Ressources Humaines.



# SOUTENIR L'EMPLOI DES SENIORS

---

## LA PLACE DES SENIORS DANS L'ENTREPRISE

La politique emploi des séniors au sein d'Air France répond à plusieurs enjeux :

- **accompagner** l'allongement des carrières dans le cadre de la réforme des retraites ;
- **répondre** à des problématiques différentes selon les secteurs ou populations ;
- **améliorer** les conditions d'emploi et les possibilités individuelles de choix de fin de carrière des séniors ;
- **prévenir** les risques d'obsolescence des compétences et favoriser la transmission des savoirs ;
- **lutter** contre les stéréotypes et faire évoluer les représentations liées à l'âge.

## LES SENIORS EN CHIFFRES CHEZ AIR FRANCE

- **19,7 %** - Part des salariés de 55 ans et plus dans les effectifs en CDI
- **25 %** - Part des salariés de 55 ans et plus dans les effectifs PS en CDI
- **33 %** - Part des cadres chez les salariés de 55 ans et plus
- **31 %** - Part des cadres chez les salariés de 55 ans et plus PS
- **31,5 ans** - Ancienneté moyenne des salariés Air France

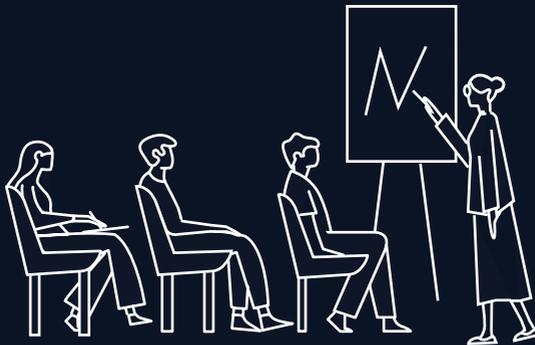
Air France a adhéré en 2023 au **Club Landoy**, un think tank dédié à la révolution démographique. Aux côtés d'autres entreprises engagées, des réflexions sont menées autour du recrutement, de la formation, du maintien dans l'emploi, de l'accompagnement des évolutions de carrière, du bien-être au travail, du départ à la retraite et de la sensibilisation aux stéréotypes liés à l'âge.

## **COOPÉRATION INTER-GÉNÉRATIONNELLE**

L'entreprise accompagne au sein des équipes de travail les pratiques de coopération intergénérationnelle : accompagnement des salariés en reconversion professionnelle, en apprentissage et actions de tutorat.

## **AMÉNAGEMENT DES FINS DE CARRIÈRE**

Des dispositifs de fin de carrière sont mis en place pour permettre une meilleure transition entre la vie active et la retraite : mise en œuvre du temps partiel et travail alterné, accompagnement et préparation à la retraite, accès à des bilans individuels prévisionnels de retraite.



## **PÉRÉNISATION DU TÉLÉTRAVAIL**

Air France a signé le 1er février 2022 une charte sur le télétravail qui formalise sa volonté de poursuivre l'exercice du télétravail à tous les salariés de l'entreprise, en apportant flexibilité et souplesse au système, tant au niveau des 3 formules possibles (TTO/TTA/TTR), qu'au niveau du lieu d'exercice (partout en France Métropolitaine).

Cette charte insiste sur un cadre permettant de garantir le bon fonctionnement de l'entreprise et des équipes, et de maintenir le lien social indispensable à la vie de chacun. Elle s'inscrit par ailleurs dans le contexte d'une crise sanitaire qui a modifié profondément et durablement les modes de travail et plus particulièrement le télétravail, générant des attentes fortes de la part des salariés pour ce mode d'organisation du travail.

Au 31 décembre 2022, plus de 8 220 salariés Personnel au Sol ont souscrit à une formule de télétravail.

# FORMATION & SENSIBILISATION

Pour lutter contre les stéréotypes, prendre la mesure de ses biais inconscients, se former à la diversité et l'inclusion, plusieurs modules et documents sont à votre disposition.

## PARENTALITÉ

Pour optimiser son retour professionnel après un congé maternité ou parental, cette formation est proposée aux nouveaux parents après leur retour dans l'entreprise

[Accéder à la formation](#)

## PRÉVENIR ET LUTTER CONTRE LE SEXISME ORDINAIRE

Cet e-learning, réalisé en partenariat avec 6 grandes entreprises (L'Oréal, BNP, Canal+, McCormick, Siemens et Thales) dans le cadre de l'engagement commun « #StOpE au sexisme ordinaire », propose de comprendre ce qu'est le sexisme ordinaire, comment il se manifeste et comment y réagir. Il est obligatoire pour les cadres et managers.

[Accéder à la formation](#)

[Accéder à la vidéo](#)

## REPÉRER LES SITUATIONS DE DISCRIMINATION

Un Serious Game « Diversité » de sensibilisation aux enjeux de la diversité, de l'inclusion et de prévention des discriminations est proposé aux cadres et managers. Objectifs : repérer, au travers de jeux de rôles, les situations discriminatoires sur l'âge, l'orientation sexuelle, le handicap, le fait religieux, l'origine ou encore l'égalité de genre... et adopter les bonnes pratiques.

[Accéder à la formation](#)



## **SENSIBILISATION AU FAIT RELIGIEUX DANS L'ENTREPRISE**

Le livret « Diversité religieuse en entreprise » propose à l'ensemble du réseau managers et RH d'Air France des repères précis et des principes simples pour adopter la posture la plus adéquate dans leurs pratiques managériales quotidiennes.

[Accéder au livret](#)

## **SENSIBILISATION AU HANDICAP DES MANAGERS ET DES SALARIÉS**

La Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées offre chaque année une occasion privilégiée de sensibilisation au handicap. L'organisation de mises en situation, des webinaires, des rencontres avec des personnes en situation de handicap et d'échanges entre managers, sont autant d'opportunités pour gommer réticences, préjugés et favoriser l'intégration de tous.

[Accéder au livret](#)

## **RECRUTER SANS DISCRIMINER**

Cet e-learning est destiné à sensibiliser les acteurs RH et les managers sur les situations de discrimination à l'embauche.

[Accéder à la formation](#)

## **RECRUTER DE MANIÈRE INCLUSIVE GRÂCE AUX SOFT SKILLS**

Parce que favoriser la diversité des talents dès le recrutement est essentiel, cet e-learning est destiné à sensibiliser les acteurs RH et les managers sur l'importance de la prise en compte des compétences transversales.

[Accéder à la formation](#)

## **PARTAGE ET ÉCHANGE DE BONNES PRATIQUES**

Avec l'AFMD (Association Française des Managers de la Diversité) et l'IMS Entreprises pour la Cité, Air France bénéficie de rencontres inter-entreprises pour développer ses actions en faveur de la diversité.

# TOUS CONCERNÉS PAR LA DIVERSITÉ

---

Parce que la diversité et l'inclusion est l'affaire de toutes et tous dans l'entreprise, nous mettons à votre disposition une série de documents et de formation/sensibilisation pour répondre à ces défis sociaux.

## LA FRESQUE DE LA DIVERSITÉ

La Fresque de la Diversité est un atelier de sensibilisation interactif et expérientiel à la diversité et l'inclusion, qui s'appuie sur un ensemble de cartes-notions, supports à l'échange et au débat.

[Accéder à la fresque](#)

## LE GUIDE DU MANAGER INCLUSIF

Un guide complet, à destination des managers d'Air France, pour appréhender les enjeux de la diversité et de l'inclusion, tout au long du parcours salarié.

[Accéder au guide](#)

## LA LEARNING CHANNEL DIVERSITÉ

Véritables gages de performance pour l'entreprise, la diversité et l'inclusion favorisent l'innovation et la créativité. La Learning Channel Diversité/Inclusion, à travers des vidéos, des serious games, des documents... vous ouvre les portes d'un domaine qui constitue un enjeu majeur pour l'entreprise et pour la société contemporaine.

[Accéder à la formation](#)

# CHARTES & ACCORDS

La politique sociale de l'entreprise favorise l'intégration par l'emploi, le respect de l'égalité des chances, la lutte contre des discriminations et la promotion de la diversité, comme en témoignent les signatures de nombreuses chartes et accords.

## 2006

### DÉCLARATION DE RESPONSABILITÉ SOCIALE AIR FRANCE KLM

« 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. »

### CHARTÉ DE LA DIVERSITÉ

« L'entreprise s'engage à condamner les discriminations dans le domaine de l'emploi et à œuvrer en faveur de la diversité. »

**CHARTÉ D'ENGAGEMENT DES ENTREPRISES** au service de l'égalité des chances dans l'Éducation Nationale pour permettre le renforcement des relations partenariales entre l'Éducation Nationale et les entreprises.

## 2008

### CHARTÉ ÉTHIQUE ET SOCIALE AIR FRANCE KLM

« 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. »

### CHARTÉ DE LA PARENTALITÉ EN ENTREPRISE

Pour un environnement mieux adapté aux responsabilités familiales et un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie familiale.

## 2013

### CONTRAT DE GÉNÉRATION

Dispositif national d'aide à l'emploi pour l'insertion durable des jeunes, l'emploi des seniors et la transmission des savoirs et des compétences.

**CONVENTION POUR L'ÉGALITÉ** professionnelle femmes/hommes avec le Ministère des Droits des femmes.

### CHARTÉ « ENTREPRISES ET QUARTIERS »

pour favoriser l'accès à l'emploi et la création d'entreprises au sein de quartiers prioritaires.

# CHARTES & ACCORDS

2016

Accord Triennal de Gestion Prévisionnelle des Emplois, des compétences et des Métiers et contrat de génération - ATGPEM.

2020

Signature de la charte « PRÉVENIR ET AGIR CONTRE LES VIOLENCES ET HARCÈLEMENTS AU TRAVAIL ».

2018

Signature avec 30 grandes entreprises de L'ACTE D'ENGAGEMENT #StOpE pour lutter contre le sexisme dit ordinaire au travail.

2021

Signature du 11ème accord sur L'EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP.

[Accéder à l'accord](#)

2019

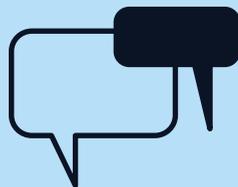
Signature de la CHARTE D'ENGAGEMENT LGBT+ de l'association L'Autre Cercle.

2022

Signature du 6ème accord sur L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMMES/HOMMES.  
Signature de la CHARTE « FÉMINISONS LES MÉTIERS DE L'AÉRONAUTIQUE ET DU SPATIAL ».

[Accéder à l'accord](#)

# CONTACTS DIVERSITÉ ET HANDICAP



## **POLITIQUE ET PROJETS TRANSVERSES DIVERSITÉ & HANDICAP DP.EJ**

Agnès SOLASTIOUK

[agsolastiouk@airfrance.fr](mailto:agsolastiouk@airfrance.fr)

Sabine BOURBONNAIS

[sabourbonnais@airfrance.fr](mailto:sabourbonnais@airfrance.fr)

Xavier PIQUEMAL

[xapiquemal@airfrance.fr](mailto:xapiquemal@airfrance.fr)

## **SERVICE HANDICAP DP.HP**

Corinne CHEVALIER

[mail.handicap@airfrance.fr](mailto:mail.handicap@airfrance.fr)

Nathalie NEZONDET

Dino GASPARETTO

**[Accéder à la liste complète des référents Diversité-Handicap](#)**

**AIRFRANCE** 

Direction des Ressources Humaines  
DP.EJ / DP.GH  
JUN 2023