



Salon du Bourget, juin 2015

RESPONSABILITÉ SOCIALE ET ENVIRONNEMENTALE

Une des valeurs constitutives de notre Groupe est la pérennité. Nous nous sommes donc engagés dans une politique de développement durable avant l'heure, en préservant la filière aéronautique et l'emploi en France.

FAVORISER LE DÉVELOPPEMENT INDIVIDUEL ET COLLECTIF

Notre politique de ressources humaines est fondée sur le travail d'équipe. La maîtrise des compétences, la promotion de la diversité et le bien-être au travail contribuent à notre performance.

Coopérer avec l'enseignement

Nous sommes actifs dans les réflexions menées avec l'enseignement général, professionnel et supérieur pour adapter les cursus académiques aux besoins identifiés à terme. Cette responsabilité se traduit par l'implication des collaborateurs du groupe au sein des organismes institutionnels et des instances de gouvernance d'écoles et d'universités. En 2014, près de 200 salariés se sont également investis aux côtés des enseignants et des chercheurs couvrant l'enseignement professionnel et l'enseignement supérieur. Ils transmettent leurs savoirs et leur culture technique aux scolaires et étudiants par l'encadrement de travaux pratiques, le pilotage de projets transverses ou la participation à des jurys d'examen. Nous avons aussi donné à près de 800 jeunes stagiaires et alternants l'occasion de vivre une expérience au sein de notre Groupe afin de les aider à mieux préparer leur projet professionnel puis leur insertion dans le monde industriel, chez nous ou ailleurs.



Valoriser les métiers de l'aéronautique

Nous nous impliquons dans les grands événements pilotés par le Groupement des industries françaises aéronautiques et spatiales (GIFAS) et l'Union des industries et métiers de la métallurgie (UIMM) tels que la Semaine de l'industrie ou lors du Salon du Bourget. Nous faisons également la promotion des métiers et des formations aéronautiques par de nombreuses actions, par exemple, lors de forums scolaires ou des grandes écoles ainsi qu'à travers l'engagement de nos marraines du réseau « Elles Bougent » en faveur des lycéennes. De son côté, Dassault Falcon Jet Corp. Participe au programme de la chambre de commerce de l'Arkansas pour présenter les métiers de l'industrie aéronautique et spatiale auprès des écoliers, des collégiens et des lycéens.

Recruter les meilleurs talents

Le recrutement de talents, de niveaux et de profils variés, est conduit avec un double objectif : maintenir notre capacité à innover et développer notre adaptabilité. En 2014, nous avons reçu sur la plateforme Internet dassault-aviation.com 28 000 candidatures à un emploi, preuve de la forte attractivité de l'entreprise. Le Groupe s'attache à recruter des collaborateurs ouverts sur le monde, créatifs et capables de travailler en équipe. De nombreuses actions sont réalisées pour favoriser l'intégration des nouveaux embauchés et leur faire partager nos valeurs.

Maîtriser les compétences et accompagner les évolutions de l'entreprise

Pour assurer le développement des compétences de leurs salariés, les sociétés du Groupe mettent en place des mesures d'accompagnement, notamment à travers la formation professionnelle, les mises en situation de travail et la mobilité. En 2014, Dassault Aviation a orienté son effort de formation sur ses principaux métiers tout en poursuivant ses actions liées à l'entreprise numérique pour renforcer sa compétitivité et son avance sur la concurrence. De plus, elle a poursuivi l'adaptation des séminaires et des conventions de notre université du management, l'Institut Dassault, pour accompagner ses managers, de l'agent de maîtrise aux futurs dirigeants.

821

**recrutements
au sein du Groupe**

534

**stagiaires accueillis
dans le Groupe**



TRAVAILLER DANS UN ENVIRONNEMENT DE QUALITÉ

La qualité de vie au travail repose sur l'écoute des différents points de vue, le respect mutuel, le développement professionnel des salariés et un esprit d'équipe partagé.

Poursuivre le dialogue social

En 2014, le Groupe a signé des accords portant sur l'amélioration des régimes de prévoyance, l'emploi des personnes handicapées, le développement professionnel et l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

Promouvoir la diversité

Nous réaffirmons notre engagement à prévenir les discriminations et nous nous attachons à promouvoir la diversité et l'égalité des chances.

L'égalité professionnelle

Dassault Aviation a signé un accord sur l'égalité professionnelle et salariale des femmes et des hommes. L'embauche des personnels féminins augmente grâce à des objectifs de recrutement à la hausse et par la mise en place d'actions de communication. Nous poursuivons notre politique d'accès aux formations de management et de promotion des femmes aux niveaux les plus élevés. Nos filiales Sogitec Industries et Dassault Falcon Service ont renouvelé leurs plans d'actions qui favorisent l'embauche de personnels féminins, la formation professionnelle et le déroulement de carrière ainsi que la conciliation entre vie professionnelle et vie privée. Dassault Falcon Jet Corp. Participe à des initiatives en faveur des minorités ethniques, des femmes, des anciens combattants, des handicapés, et contribue à leur intégration en partenariat avec l'organisme caritatif américain Goodwill Industries International.



L'insertion des personnes handicapées

En 2014, Dassault Aviation a signé un accord d'entreprise relatif à l'emploi et au maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap. De plus, nous intervenons en amont pour former les personnes handicapées aux métiers de l'aéronautique.

Les liens intergénérationnels

Dassault Aviation a mis en œuvre l'accord «intergénérationnel», signé en 2013, pour assurer la transmission des savoirs et le maintien dans l'emploi des seniors.

Favoriser le bien-être au travail

Le Groupe Dassault Aviation offre à ses salariés un cadre de vie de qualité en veillant notamment à la prévention des risques professionnels et à la formation. Dassault Aviation facilite les relations de travail au travers de sa charte éthique et de son guide du bon usage des moyens de communication. En 2014, une charte des bonnes pratiques du management des équipes de production a également été édictée afin d'aider les managers dans leurs actions quotidiennes. En matière de sécurité et de conditions de travail, l'année a été marquée par l'embauche, au sein de la Société mère, d'une ergonome afin d'optimiser l'aménagement des postes de travail. Par ailleurs, au-delà d'un suivi médical rigoureux, Dassault Aviation a organisé, en partenariat avec la Fédération française de cardiologie, une campagne de sensibilisation aux risques cardiovasculaires.

De plus, un dispositif complémentaire de prévention a été mis en place en faveur des salariés expatriés ou en mission à l'étranger. De son côté, Dassault Falcon Jet Corp. déploie des actions visant la santé (activités physiques, diététique, etc.) et l'aide sociale aux salariés et à leur famille (aides financières, lutte contre les addictions). Dans le domaine de la formation, des mesures sont mises en œuvre, chaque année, en faveur des salariés et des managers. Dassault Aviation a ainsi poursuivi ses actions sur les risques psychosociaux, et lancé un plan d'actions pour développer la culture de prévention.