



**ENJEU N°3 -  
AMELIORER NOTRE  
MARQUE EMPLOYEUR  
POUR UN MEILLEUR  
ACCOMPAGNEMENT DE  
NOS SALARIES**

**NOTRE ENGAGEMENT : DEVELOPPER  
NOTRE CULTURE D'ENTREPRISE AU  
SERVICE DE L'EPANOUISSEMENT DE NOS  
SALARIES - SECURITE, SANTE,  
FORMATION, PARITE**

# LISA RICCINI

## DIRECTRICE DES RESSOURCES HUMAINES

*Développer notre marque employeur, c'est œuvrer au renforcement du lien de confiance entre Air Corsica et ses équipes, c'est veiller à accroître leur niveau d'engagement.*

*C'est pourquoi, nous sommes particulièrement attachés au partage d'une vision commune, grâce à un dialogue social continu, tout comme à la santé et la sécurité de nos collaborateurs, grâce à une intense politique de prévention, ou au déploiement d'une politique de formation continue.*

*De la même manière, nous veillons à conduire une politique de mixité, de promotion de la diversité et de lutte contre toutes les formes de discrimination.*

*Créer et cultiver les conditions d'épanouissement de nos salariés, leur donner accès à un parcours professionnel varié et cohérent sont aussi l'une des clés de notre attractivité sur le marché de l'emploi, particulièrement à l'égard de la jeunesse - d'où une politique dynamique volontariste en matière d'alternance.*







## INDICATEUR N°7 - 75% DE SALARIES "AMBASSADEURS" D'AIR CORSICA A HORIZON 2025



Il s'agit de **renforcer l'engagement de nos collaborateurs** au sein de notre Compagnie, tout en développant **l'attractivité** de notre entreprise.

Cela implique de se doter d'un **outil de mesure pertinent** pour évaluer la **satisfaction de nos salariés**, notamment en termes de conditions de travail. C'est pourquoi nous travaillons activement à la **création d'un indicateur AMBASSADEUR**.

Si les perturbations liées à la crise COVID-19 ont ralenti le rythme de nos réflexions, la Direction des Ressources Humaines s'est fixée pour objectif la **conduite d'une première enquête (anonyme) de satisfaction au dernier trimestre 2022**. Nous débuterons ainsi la construction de cet indicateur.

### OBJECTIF NET AMBASSADOR SCORE (NAS)

Le lancement de cette démarche prend pour fil rouge l'émergence d'un NAS, outil de mesure très complet quant à l'"expérience collaborateur".

Aide à la politique RH, il obéit au principe suivant : demander à un collaborateur s'il recommanderait son entreprise à l'un de ses proches et justifier sa notation.

Basé sur une échelle de 1 à 10, le NAS révèle 3 catégories de salariés :

- Les salariés "non ambassadeurs" (score entre 1 et 6) sont des détracteurs pour l'entreprise.
- Les salariés "passifs" (score entre 7 et 8) sont satisfaits mais pas complètement conquis par leur entreprise. S'ils sont désengagés, ils risquent de partir à la concurrence.
- Les salariés "ambassadeurs" (score entre 9 et 10) sont très satisfaits. Ils promeuvent leur entreprise auprès de leur entourage, sont motivés et productifs.



## INDICATEUR N°8 - MOINS 20% DE JOURNEES D'ABSENCE TOTALE A HORIZON 2025



**+21%** : c'est l'augmentation du nombre de journées d'absence par an, par rapport à 2018 (11.565 journées d'absence totale).

### LES AUTRES CHIFFRES DE LA LUTTE CONTRE L'ABSENTEISME

Par rapport à 2019



- **60%** d'absences longues (+ de 30 jours), soit 2567 journées
- + **123%** d'absences moyennes (entre 3,5 et 30 jours)
- **33%** d'absences courtes (jusqu'à 3 jours)

### MOYENS DE LUTTE CONTRE L'ABSENTEISME ET IMPACT COVID

Afin de lutter contre l'absentéisme toutes durées, et favoriser une plus grande présence des collaborateurs, la Direction des Ressources Humaines s'est engagée depuis 2019 à déployer un plan d'action spécifique entre 2020 et 2025, afin de sensibiliser tous les collaborateurs aux enjeux de l'absentéisme. Ce plan d'action se décline comme suit :

- **Analyse des motifs d'absences**
- **Travail sur la pyramide des âges des employés**
- **Réduire le nombre d'Accidents du travail** (cf. Indicateur n°9)
- **Prévention**
- **Management et motivation.**

En outre, l'impact conséquent de la pandémie COVID-19 sur les absences n'a pas permis d'obtenir des chiffres pertinents et comparables à ceux des années précédentes. On note de très nombreux arrêts de travail dérogatoires liés à la crise sanitaire : garde d'enfant, quatorzaine souvent suivie de 7 jours d'isolement en cas de COVID-19, personnes vulnérables, etc. A cette situation inédite succède progressivement un retour à la normale.





## INDICATEUR N°9 - MOINS 25% D'ACCIDENTS DU TRAVAIL A HORIZON 2025



**Moins 31%** d'accidents du travail par rapport à 2018, soit 46 accidents du travail

**Moins 33%** de journées d'absence pour accident du travail par rapport à 2018, soit 1887 journées



**Baisse de 17%** du taux de gravité des accidents chez les PNC, par rapport à 2018

**211** agents formés à la prévention des risques

Air Corsica a mis à jour son DUERP et amélioré son plan d'action existant :

- Réalisation de formations et recyclages en matière de Santé, Sécurité et Conditions de Travail (SSCT) à son personnel ;
- Poursuite des formations CACES ;
- Refonte de la procédure interne d'accident du travail et analyse des accidents graves ou récurrents ;
- Formations de la CSSCT et des référents sécurité sur les compétences de base en prévention.



**INDICATEUR N°10 - UN TAUX DE FEMINISATION DES EMPLOIS DE 40%, DONT 40% DE FEMMES CADRES A HORIZON 2025**



**41%** Taux de féminisation des emplois relativement constant depuis 2018.

**26%** Taux de féminisation des femmes cadres constant depuis 2018. Des actions seront mises en place pour atteindre l'objectif de 40%.

**6** femmes pilotes sur 108, soit 5,6% de femmes pilotes, contre une moyenne de 4% selon l'Organisation de l'Aviation Civile Internationale (OACI – 2018).  
**Air Corsica est l'une des compagnies aériennes à détenir l'un des meilleurs taux de féminisation au monde.**



**81 / 100**

Un excellent score pour l'Index Egalite Femmes-Hommes. A souligner dans le détail : 5,8% d'écart de rémunération femmes/hommes et aucun écart d'augmentation individuelle ; 0,5% d'écart de promotions femmes/hommes.



Air Corsica s'est engagée dans l'initiative mondiale "25by2025" de l'International Air Transport Association (IATA). L'objectif est de promouvoir au minimum 25% de femmes aux "postes clés" de leurs entreprises respectives d'ici à 2025.  
**Un résultat déjà atteint en 2021 par notre Compagnie avec 2 Directrices au sein du Comité de Direction.**





## INDICATEUR N°11 - 15% DES SALARIES HANDICAPES A DES POSTES DE CADRES A HORIZON 2025



En 2021, la Compagnie emploie **48 salariés** en situation de handicap, représentant **6,44% du personnel** total d'Air Corsica.

**5 travailleurs handicapés** occupent des emplois de **cadres, soit 10,4% du nombre total de cadres, sur la totalité du nombre de travailleurs handicapés.**

Cette stabilité, observée entre 2020 et 2021, traduit les efforts réalisés par Air Corsica pour mettre en place une politique de promotion de la diversité et de lutte contre toutes les formes de discrimination.

C'est là une dynamique positive pour atteindre notre "objectif 2025".





## INDICATEUR N°12 - UNE FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE/AN POUR AU MOINS 50% DES SALARIES A HORIZON 2025



Le nombre de salariés formés en 2021 est à la baisse comparé à 2020, mais conforme aux années 2018 et 2019, avec **46,7% des salariés ayant suivi une formation additionnelle et complémentaire, prodiguée par la Direction des Ressources Humaines, soit 343 agents formés**. L'objectif 2025 est donc, malgré tout, quasiment atteint. En 2020, une majorité des formations réalisées l'ont été en lien avec la crise sanitaire, expliquant ces différences.

Le programme de formation initial doit remplir les deux objectifs suivants :

- assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail ;
- veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

En tant que transporteur aérien, Air Corsica dispense deux types de formations :

- **règlementaires et obligatoires**, pour assurer le maintien des compétences des personnels volants et des équipes dédiées à la maintenance des appareils. Ces formations sont notamment dispensées par le Centre de formation d'Air Corsica ATO-PART147. En 2021, 811 agents - un agent suit plusieurs formations - ont suivi 146 formations ATO-PART147 ;
- **additionnelles et complémentaires**, pour tous, afin de garantir l'adaptation au poste de travail, le maintien dans l'emploi, et le développement des compétences. Ces formations sont dispensées par des organismes de formation, sélectionnés par la Direction des Ressources Humaines.





## L'ESSENTIEL A RETENIR

**7.839**

heures de formation (DRH),  
soit 10.5 H/salarié

**343**

salariés ont suivi une  
formation, soit 46.7% de  
nos effectifs

**1M€**

de budget pour la  
formation la  
formation  
professionnelle  
(DRH), soit  
1369€/salarié

**6.993**

heures de formation de  
l'ATO/PART 147 liées  
aux spécificités des  
métiers de l'aérien

**773**

salariés formés par  
ATO/PART 147, dans  
le cadre de 205  
formations.  
Les salariés sont  
comptabilisés en  
fonction du nombre de  
formations suivies



**INDICATEUR N°13 - 40  
ALTERNANTS/AN MINIMUM A  
HORIZON 2025**



**36**

alternants accueillis en 2021, dont 31% originaires de l'Université de Corse (soit 11 alternants).

**14**

des 36 alternants, envoyés en formation à l'Association pour la Formation aux Métier de l'Aérien (AFMAé), dont Air Corsica est partenaire.

Cette association s'engage pour la formation des métiers de la technique aéronautique (ingénierie, construction et maintenance) et des services du transport aérien (gestion de la relation client).

La formation reçue par les élèves alternants permet de répondre parfaitement aux besoins de notre Compagnie.