

# Actualités

Assurance et Epargne long terme

## > Aviva. Une entreprise responsable

### Etape clef dans la politique diversité d'Aviva France



Aviva France s'engage à lutter contre les discriminations au travail en signant la charte de la diversité. Cette charte a été créée à l'initiative d'IMS-Entreprendre pour la Cité, association qui fédère près de 200 entreprises déjà engagées dans une politique de responsabilité sociale en partenariat avec des acteurs sociaux. Aviva France montre donc sa détermination, aux côtés des entreprises signataires de la charte, à lutter contre les discriminations et à promouvoir la diversité au sein d'Aviva.

Claude Huyghues-Beaufond, en charge de la diversité chez Aviva France, déclare : « *Pour être les plus compétitifs et les mieux implantés sur nos marchés, il faut que nous ressemblions le plus possible à notre clientèle d'aujourd'hui et de demain.* »

La philosophie d'Aviva France en matière de diversité se veut exigeante. Aviva France ne croit pas en la discrimination positive qui s'avère en contradiction avec la reconnaissance du mérite. Aviva France considère qu'il faut travailler en profondeur sur les freins au recrutement, à travers l'identification en interne de pratiques potentiellement discriminatoires.

Des actions ciblées sont mises en place vis-à-vis des managers, notamment un jeu en ligne de sensibilisation. Une charte de recrutement sera formalisée pour les embauches de salariés commerciaux en régions.

La politique de diversité d'Aviva France explore 3 axes principaux : le handicap, l'origine ethnique et le genre.

Aviva a adopté une démarche de développement durable dans la construction de son nouveau siège social basé à Bois-Colombes, lequel permet l'accessibilité aux **personnes handicapées**. Pour favoriser le recrutement de collaborateurs handicapés, la compagnie a commencé à tisser des liens avec l'Association Française des Paralysés de France, le site Hanploi.fr, l'Association pour le Développement de l'Emploi des Handicapés ainsi que la section Emploi de l'Association Nationale pour la Gestion du Fonds d'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées. Aviva France poursuivra le développement de partenariats avec des associations locales afin de recruter des personnes handicapées résidant à proximité de ses bureaux.

Pour développer l'emploi de **personnes d'origines diverses**, Aviva multiplie ses sources de recrutement par le biais de l'ANPE 92 et de sites internet. L'organisation flexible (horaires, etc.) répond aux besoins multiples de salariés divers. Comme évoqué ci-dessus, Aviva effectue un travail de sensibilisation sur ces thèmes auprès de ses managers pour identifier les pratiques potentiellement discriminatoires tant en

matière de recrutement que de management. Des stages sont proposés aux élèves des établissements d'enseignement supérieur situés dans les zones sensibles proches du siège d'Aviva à Bois Colombes. Aviva étudie statistiquement depuis cette année les écarts de rémunération homme-femme, en fonction du statut et de l'ancienneté, afin d'évaluer le différentiel de salaires à résorber, s'il y a lieu.

L'évaluation de la politique de diversité d'Aviva France a été confiée à un cabinet indépendant qui réalise auprès de l'ensemble des collaborateurs une enquête anonyme annuelle depuis 2006.

Pour consulter le dossier d'information présentant l'implication d'Aviva France en matière de développement durable, cliquer sur <http://www.aviva.fr/entreprise/Dossier%20d'information.pdf>

Pour tout renseignement, vous pouvez contacter Thibault de Saint Simon au 01.76.62.67.88 ou par mail à [thibault\\_desaintsimon@aviva.fr](mailto:thibault_desaintsimon@aviva.fr).