

Gender pay Gap France 2025 Index égalité femmes-hommes France

27 février 2026

Results (highest score being 100 points) of 11 Airbus subsidiaries in France are :
Les résultats (meilleure score = 100 points) de 11 filiales Airbus en France sont :

	Global	1	2	3	4	5
Airbus SAS + Airbus Operations	94	39	20	15	15	5
Airbus Helicopters	89	39	20	15	15	0
Airbus Defence and Space	94	39	20	15	15	5
Airbus Atlantic Composites	93	38	20	15	15	5
Airbus DS SLC	86	36	20	15	15	0
Airbus Atlantic	88	38	20	15	15	0
Airbus Atlantic Cadréan	88	35	35		NC	5
Airbus Cybersecurity	87	37	35		15	0
Airbus ATR SAS	78	31	35		NC	0
NAVBLUE	96	36	35		15	10
Airbus Constellations Satellites	86	36	35		15	0

As a global, multicultural company, diversity is firmly embedded in our DNA. We believe that an inclusive company drives innovation, creativity and collaboration. Therefore, we aim to tap into a broad talent pool. We are committed to developing female talent within our organisation as part of our talent strategy.

As a sign of our commitment, in 2018 we signed an agreement supporting the UN Women's Empowerment Principles, which provide guidance on how to empower women in the workplace, marketplace and community, with equal pay as a key measure.

We further continue our efforts to ensure our talent pipeline continues to be fed through leadership, mentoring and development activities across all levels. For our female talent our focus is to ensure that we create and sustain a robust and merit-based pipeline that is ready and feeds into our senior leadership. Building our female pipeline starts early with outreach programmes to encourage young girls to pursue STEM studies.

Airbus is a signatory and partner of programme 'Féminisons les métiers de l'aéronautique et du spatial'. We also partner with associations such as 'Elles Bougent' and 'Capital Filles'. The Airbus vocational school, Lycée Airbus, has also implemented specific actions to encourage female students to pursue technical careers.

For mid-career development, one of our flagship programmes for women is the MyWay Corporate Women Leadership Programme. To date, more than 621 talented women have participated in this scheme. In terms of retention, the ongoing ReBoost programme supports the transition to parenthood through structured mentoring, personal coaching and upskilling. In addition, 50% of the participants in Airbus' global leadership programmes are women.

We remain committed to fostering an inclusive and diverse workplace that creates a sense of belonging and is accessible to all.

En tant qu'entreprise mondiale et multiculturelle, la diversité est fermement ancrée dans notre ADN. Nous sommes convaincus qu'une entreprise inclusive favorise l'innovation, la créativité et la collaboration. C'est pourquoi nous cherchons à puiser dans un vivier de talents aussi large que possible. Dans le cadre de notre stratégie de gestion des talents, nous nous engageons à développer le potentiel féminin au sein de notre organisation.

Preuve de cet engagement, nous avons signé en 2018 un accord soutenant les Principes d'Autonomisation des Femmes de l'ONU (UN Women's Empowerment Principles). Ces principes offrent des orientations pour l'émancipation des femmes sur le lieu de travail, sur le marché et au sein de la communauté, avec l'égalité salariale comme mesure clé.

Nous poursuivons nos efforts pour alimenter notre vivier de talents à travers des activités de leadership, de mentorat et de développement à tous les niveaux. Pour nos talents féminins, notre objectif est de créer et de maintenir un vivier solide, basé sur le mérite, prêt à accéder aux postes de haute direction. La construction de ce vivier commence très tôt par des programmes de sensibilisation visant à encourager les jeunes filles à s'orienter vers les filières STEM (sciences, technologies, ingénierie et mathématiques).

Airbus est signataire et partenaire du programme « Féminisons les métiers de l'aéronautique et du spatial ». Nous collaborons également avec des associations telles qu' 'Elles Bougent' et 'Capital Filles'. Le lycée professionnel d'Airbus (Lycée Airbus) a également mis en place des actions spécifiques pour encourager les étudiantes à poursuivre des carrières techniques.

Pour le développement en milieu de carrière, l'un de nos programmes phares est le « MyWay Corporate Women Leadership Programme ». À ce jour, plus de 621 femmes de talent ont participé à ce dispositif. En ce qui concerne la fidélisation, le programme « ReBoost » accompagne la transition vers la parentalité grâce à un mentorat structuré, un coaching personnel et une montée en compétences. De plus, 50 % des participants aux programmes mondiaux de leadership d'Airbus sont des femmes.

Nous restons déterminés à cultiver un environnement de travail inclusif et diversifié, qui favorise le sentiment d'appartenance et reste accessible à tous.

Progress Objective for Airbus ATR
Objectifs de progression pour Airbus ATR

Indicateur	Note 2025	Objectif de progression	Objectif 2026
Ecart de rémunération	31/40	+6	37/40
Ecart de taux d'augmentations individuelles*	35/35	-	35/35
Ecart de taux de promotions*	N/A	N/A	N/A
Augmentations au retour de congé maternité	Non calculable	+ 15 **	15/15**
10 plus hautes rémunérations	0/10	0	0/10
Note globale	78/100	+7 ou +9	85 ou 87/100

* *Indicateur 2 et 3 fusionnés (Effectif < 250 personnes)*
** *En cas d'occurrence maternité / adoption en 2026 par application de l'accord Egalité Mixité Airbus*