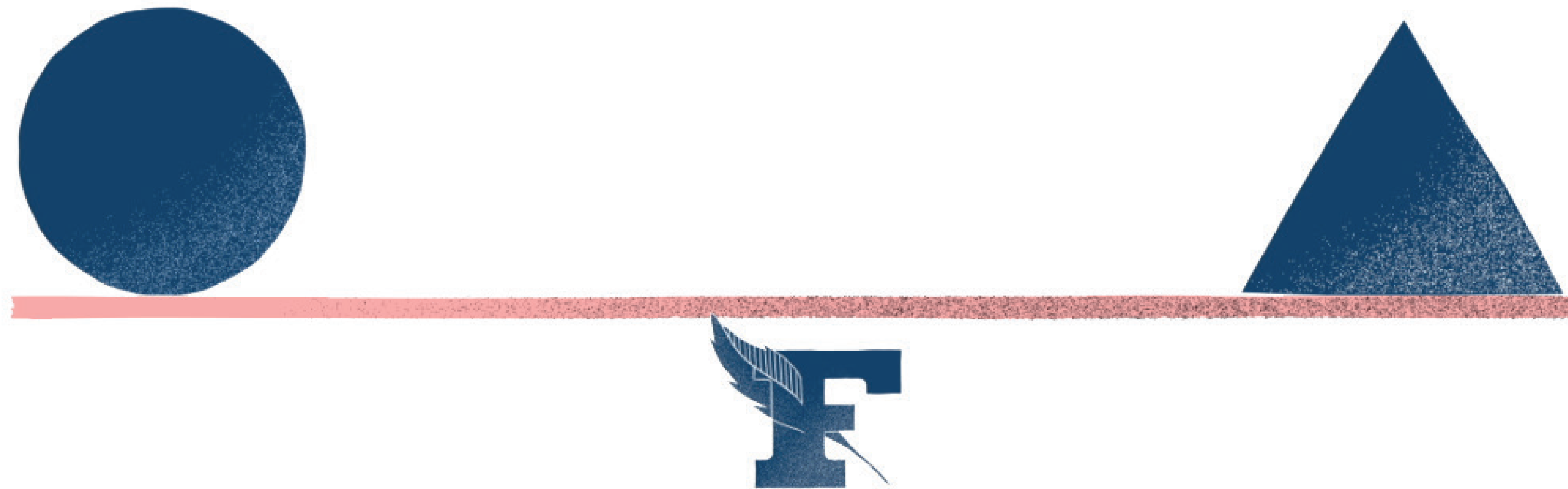


CHARTRE DES BONNES PRATIQUES

de l'égalité professionnelle
entre les hommes et les femmes



GROUPE FIGARO

UN ENGAGEMENT FORT

POUR LE GROUPE

- La direction fait de l'égalité professionnelle un engagement fort pour le Groupe Figaro.
- Le Comex et les Codirs mobilisent leurs équipes autour de cet objectif et des bonnes pratiques de l'égalité professionnelle.

LES ACTIONS :

- Signature de la Charte des bonnes pratiques par tous les membres du Comex et des Codirs qui s'engagent à être exemplaires et à la partager avec leurs équipes.
- Sujet à l'ordre du jour au moins 1 fois par an.

DES MANAGERS ACTEURS

DE L'ÉGALITÉ F/H



- Les managers sont les premiers garants de l'égalité professionnelle F/H au quotidien, de l'application de la Charte et du respect du droit et des accords d'entreprise.
- Ils agissent concrètement pour la promotion des femmes, la prévention de la discrimination et l'équilibre entre vie professionnelle et familiale.

LES ACTIONS :

- Formation de tous les managers à la réglementation en vigueur et aux bonnes pratiques de l'égalité professionnelle F/H.
- Prise en compte de l'égalité professionnelle F/H dans les objectifs annuels.
- Création d'un Guide des bonnes pratiques à destination des managers.

DES AMBASSADEURS

PROMOTEURS DE L'ÉGALITÉ F/H

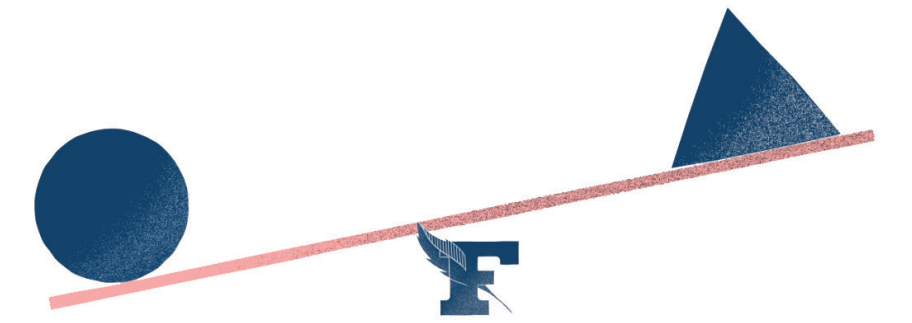
- Les ambassadeurs de l'égalité professionnelle F/H font la promotion de la Charte auprès de tous dans le groupe.
- Ils sensibilisent les collaborateurs dans leur entité.
- Ils proposent toute mesure ou action destinée à favoriser l'égalité professionnelle F/H.
- Ils alertent, interpellent la Direction sur le sujet.

LES ACTIONS :

- Ils se réunissent régulièrement pour échanger et travailler sur certaines thématiques.
- Ils sont invités à des rencontres et événements hors les murs.
- Ils participent aux Commissions Egalité professionnelle de leur entité.

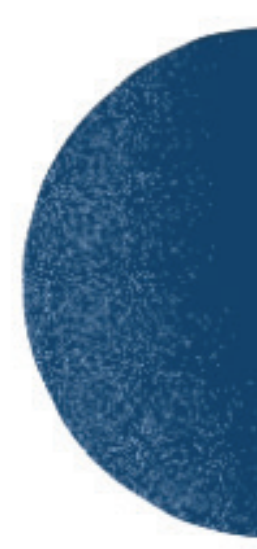


LA LUTTE CONTRE LES STÉRÉOTYPES



- La lutte contre les stéréotypes de sexe est menée :
 - dans nos équipes et dans les organisations de travail
 - dans la promotion des femmes
 - dans les pratiques managériales
-

LES ACTIONS :

- Des actions de sensibilisation sont mises en places autour des principaux stéréotypes :
 - « Temps partiel, télétravail = désengagement »
 - « Maternité / Parentalité = moindre implication / disponibilité »
 - « Les femmes sont moins compétentes dans les métiers techniques »
- 



LA LUTTE CONTRE

LE HARCÈLEMENT ET LES AGRESSIONS

- La Direction du groupe prohibe tout comportement inapproprié.
- Elle s'engage dans la prévention par des actions de sensibilisation et de communication auprès de tous les collaborateurs.

LES ACTIONS :

- Mise en place d'une procédure d'alerte.
- Sensibilisation des managers et collaborateurs sur le cadre légal et les risques encourus.
- Formation des managers sur la détection des signaux faibles.

PROMOUVOIR

LES FEMMES



- La mixité dans le management et notamment dans le top management est un objectif important pour le groupe.
- La présence des femmes à des postes à responsabilité doit être équivalente à leur représentativité dans le groupe.

LES ACTIONS :

- Détecter les talents féminins et les préparer à occuper des fonctions managériales.
- Faciliter et encourager les candidatures de femmes à des postes à responsabilités.
- Assurer l'égalité des salaires entre les femmes et les hommes.
- Maintenir une proportion significative de femmes au Comex, dans les Codirs de chaque entité et dans les fonctions éditoriales.

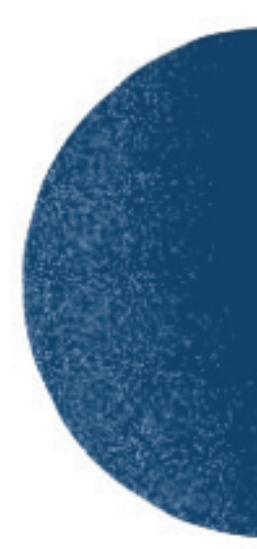


L'ÉGALITÉ DES CHANCES

DANS LE RECRUTEMENT

- Nos pratiques en matière de recrutement doivent nous permettre d'attirer et d'intégrer avec les mêmes chances des talents féminins et masculins.
-

LES ACTIONS :

- Former les collaborateurs qui recrutent aux pratiques de non discrimination.
 - Chercher l'équilibre entre candidatures féminines et masculines.
 - Intégrer de la diversité dans la prise de décision (double avis sur les candidatures).
- 

RECHERCHER LA MIXITÉ

DANS LES ÉQUIPES ET LES MÉTIERS



- La recherche de mixité dans les équipes est un objectif constant.
- L'intégration de femmes dans les équipes techniques est un enjeu particulier dans notre contexte de forte digitalisation.

LES ACTIONS :

- Veiller à maintenir ou rétablir la mixité dans les équipes par les actions de recrutement et de mobilité.
- Rechercher les candidatures féminines dans les métiers techniques.
- Veiller à l'équilibre F/H dans la composition des copils, commissions, groupes de travail, sessions de formations, etc...

CAPITALISER SUR L'ÉQUILIBRE

ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE

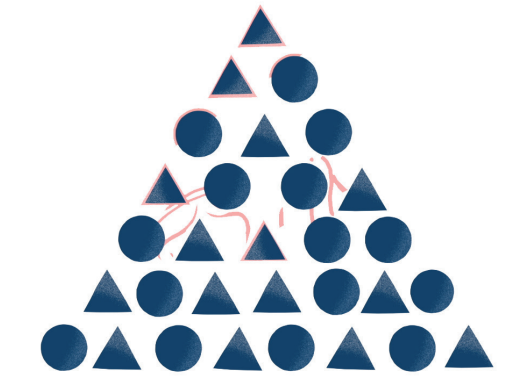
- L'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle ne doit pas être un frein à l'évolution professionnelle dans le groupe.
-

LES ACTIONS :

- Permettre à des salariés d'occuper un poste à responsabilités en conciliant des organisations particulières.
- Sensibiliser les managers sur la mise en place d'organisations du travail qui permettent un meilleur équilibre.
- Permettre aux femmes et aux hommes d'exercer pleinement leur parentalité.

DES ORGANISATIONS DU TRAVAIL

INNOVANTES



- Inventer des organisations du travail qui permettent d'améliorer l'efficacité et la performance afin d'attirer, de faire émerger et de fidéliser de nouveaux talents, femmes et hommes.

LES ACTIONS :

- Expérimenter lorsque c'est possible de nouveaux modes de collaborations.
- Mettre en place des outils qui facilitent le travail à distance ou en mobilité.
- Partager les bonnes pratiques et expériences entre entités.