



PLAN D'ÉGALITÉ DES GENRES

(2024 - 2026)



SOMMAIRE

1. POINTS CLÉS	5
2. CONTEXTE.....	5
3. PRINCIPAUX OBJECTIFS	5
3.1 SENSIBILISER À L'ÉGALITÉ DES GENRES ET AUX BIAIS INCONSCIENTS.....	6
3.1.1) Présenter le GEP institutionnel à l'ensemble du personnel et le fournir au personnel nouvellement recruté dès leur arrivée.....	6
3.1.2) Organiser des événements dédiés à l'équité, à la diversité et à l'inclusion pour l'ensemble du personnel.....	6
3.2. AMÉLIORER L'ÉQUILIBRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PRIVÉE.....	6
3.2.1) Promouvoir l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée comme une meilleure approche du travail.....	6
3.2.2) Intégrer les questions de genre dans les procédures et règlements internes.....	7
3.3. AMÉLIORER L'ÉQUILIBRE ENTRE LES GENRES DANS LES POSTES DE GOUVERNANCE	7
3.3.1) Tendre vers la parité dans les organes de gouvernance.....	7
3.4. AMÉLIORER L'ÉGALITÉ DES GENRES DANS LE RECRUTEMENT ET LA PROGRESSION DE CARRIÈRE	7
3.5. PROMOUVOIR ET SOUTENIR L'INTÉGRATION DE LA DIMENSION DE GENRE DANS LA COMMUNICATION.....	8
3.5.1) Tendre vers la parité parmi les décideurs lors des recrutements	8
3.5.2) Intégrer la dimension du genre dans la conception des campagnes de communication.....	8
4. CONCLUSION	9

PRÉAMBULE

Blue Lions s'engage activement en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Avec le soutien du Comité exécutif, j'ai souhaité faire de cette cause une priorité de notre plan stratégique qui est aujourd'hui pleinement en phase avec les directives de la Commission européenne.

Depuis 2019, de nombreuses actions ont été mises en œuvre grâce à l'implication des équipes et au dynamisme d'un groupe de travail pluridisciplinaire engagé dans ce projet.

L'ensemble de ces travaux ont grandement nourri le plan d'égalité professionnelle qui constitue une nouvelle étape de l'engagement de Blue Lions dans sa politique en faveur de l'égalité, de diversité et de l'inclusion. Cette politique est essentielle afin de garantir à l'ensemble des collaborateurs, femmes et hommes, des perspectives d'évolution de carrière attractives tout en répondant aux enjeux de santé publique.

La diversité est l'affaire de toutes et tous. Nous la célébrons, nous la soutenons et nous nous épanouissons grâce à elle, dans l'intérêt de notre communauté et de la qualité de nos prestations.

Guillaume Aoust
Directeur général

Le Plan d'Égalité des Genres (GEP) de Blue Lions vise à renforcer la participation de chacun à la vie et aux activités de l'entreprise et à valoriser les contributions individuelles et collectives à la création de campagnes innovantes en promouvant l'égalité des sexes et une culture de respect et d'inclusion, ainsi qu'en luttant contre les discriminations de genre.

Dans cette optique majeure, après une phase minutieuse d'évaluation et d'analyse, une série d'objectifs précis ont été identifiés et un ensemble d'actions cohérentes ont été détaillées et seront mises en œuvre ces deux prochaines années (2024-2026).

Plusieurs étapes préliminaires réalisées ces 12 derniers mois ont permis de rédiger ce GEP.

Une équipe pluridisciplinaire dédiée représentant l'ensemble des activités du groupe a été constituée:

Capital humain : **Adrien Cusinberche**
Directeur de business unit : **Fabrice Boutin**
Représentante des fonctions supports : **Sandra Pego**
Représentant des collaborateurs hors UE : **Eric Tanauh**
Représentante des collaborateurs européens : **Julie Ricart**

Un audit préliminaire d'évaluation de données quantitatives et qualitatives sur le genre a été réalisé afin de décrire le contexte en la matière. Une enquête permettant de recueillir les perceptions et les opinions des équipes vis-à-vis de l'égalité des sexes a été menée. Une série de réunions du groupe de travail susmentionné a été organisée pour discuter des conclusions préliminaires de l'audit sur le genre, identifier les interconnexions avec les initiatives en place axées sur la promotion des femmes et déterminer conjointement les priorités des actions du GEP.

Le GEP est voué à intégrer plusieurs niveaux d'actions et à favoriser une approche systémique de la promotion de l'égalité professionnelle dans l'organisation.

Afin d'accroître la potentialité du GEP, et au regard de l'importance de créer un large consensus soutenant sa mise en œuvre, le GEP s'accompagnera, dès son lancement, d'un plan de communication détaillé.

En ce sens, le GEP peut être considéré comme un travail collectif, dont la phase préliminaire a déjà enclenché un processus d'évolution vers une organisation plus sensible au genre et plus inclusive.

Le GEP a été officiellement approuvé par Guillaume Aoust, Directeur général, fin décembre 2023. Il sera renouvelé fin 2025, avec une évaluation à mi-parcours, en fin d'année 2024.



1. POINTS CLÉS

Le GEP est un document public

Le GEP est un document officiel, approuvé par la Direction Générale et disponible publiquement sur le site Internet de Blue Lions. L'objectif du GEP est de reconnaître l'engagement de Blue Lions en faveur de l'égalité professionnelle.

Des ressources dédiées ont été engagées dans la mise en œuvre du GEP

La Direction Générale nomme un ou une responsable de la coordination des activités liées à la mise en œuvre du GEP et, tous les deux ans, deux membres du personnel seront nommés en tant que référents égalité, chargés de garantir l'égalité des chances lors du recrutement et de la promotion. Le responsable de l'égalité veillera à ce que tous les membres du personnel de Blue Lions soient activement impliqués dans les actions du GEP.

Des processus de collecte de données désagrégées par sexe et de suivi sont en place

Blue Lions soutient une collecte de données claire et transparente dans tous les processus liés au recrutement du personnel interne et aux prestataires. Certaines données, conformément au Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD) de l'Union européenne, peuvent ne pas être publiées.

Formation et renforcement des capacités

Blue Lions promeut et organise des événements de formation et de renforcement des compétences pour tous sur les domaines couverts par le GEP. L'ensemble du personnel est impliqué dans la mise en œuvre du GEP. La direction s'engage à promouvoir des actions de sensibilisation à l'égalité et aux biais inconscients auprès des membres du personnel et à proposer des formations spécifiques.

2. CONTEXTE

Créé en 2013 par Adrien Cusinberche et Guillaume Aoust, Blue Lions est aujourd'hui un groupe de communication implanté sur trois continents et comptant plus de 130 collaborateurs.

Il a pour mission d'accompagner les entités privées et publiques dans la construction et la mise en œuvre de leurs campagnes de communication et de marketing.

Blue Lions a inscrit dans son plan stratégique 2023-2027 la priorité 3 « Mieux travailler ensemble et responsabiliser chacun pour favoriser un environnement de travail attractif et collaboratif » et reconnaît, parmi les nombreux objectifs qu'il doit poursuivre, l'urgence suivante : « Favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes et plus

particulièrement une meilleure représentation des femmes parmi les dirigeants du groupe ».

En effet, comptant pour un peu plus d'un tiers (40 %) des membres du comité exécutif, les femmes restent encore sous-représentées aux postes de direction.

3. PRINCIPAUX OBJECTIFS

Sur la base de l'audit interne mené par l'équipe dédiée six objectifs spécifiques ont été identifiés :

- Sensibiliser à l'égalité des genres et aux biais inconscients.
- Améliorer l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et faire évoluer les pratiques.
- Améliorer l'équilibre entre les genres dans les postes de gouvernance.
- Progresser vers l'égalité entre les genres dans le recrutement et la progression de carrière.
- Promouvoir et soutenir l'intégration de la dimension du genre dans la recherche et l'innovation.
- Lutter contre les violences sexistes et sexuelles.



Pour mettre en place une politique d'égalité des genres efficiente, deux niveaux d'approche ont été jugés pertinents: d'une part aider les directions d'entité et les dirigeants à identifier et remédier à toute inégalité entre les genres, et d'autre part soutenir les changements structurels en faveur de l'égalité des genres.

Blue Lions a pour objectif de supprimer les obstacles existants à l'égalité des genres et plus particulièrement à l'équité, la diversité et l'inclusion, et notamment les facteurs qui limitent la parité et la progression des individus.

Toutes les actions sont présentées en fonction des six domaines susmentionnés qui sont interconnectés.

3.1 SENSIBILISER À L'ÉGALITÉ DES GENRES ET AUX BIAIS INCONSCIENTS

3.1.1) Présenter le GEP institutionnel à l'ensemble du personnel et le fournir au personnel nouvellement recruté dès leur arrivée

Pourquoi : il est fondamental que tout le personnel de Blue Lions et des entités liées ainsi que les nouveaux collaborateurs recrutés soient conscients que l'égalité des genres, la diversité et l'inclusion sont une priorité institutionnelle

Objectifs : sensibiliser aux principes d'égalité des genres et de la lutte contre la discrimination au sein de l'organisation.

Comment : en communiquant sur le GEP auprès de l'ensemble du personnel. En fournissant une copie du GEP au personnel nouvellement recruté. Présentation du GEP durant la journée d'accueil des membres du personnel nouvellement recrutés.

Indicateurs : nombre de membres du personnel ayant reçu une copie du GEP à compter de sa mise en place effective (date d'effet visée 15/04/2024).

Résultats : sensibilisation dès l'intégration et mise en valeur de la volonté de Blue Lions de s'inscrire dans une démarche d'amélioration continue.

3.1.2) Organiser des événements dédiés à l'équité, à la diversité et à l'inclusion pour l'ensemble du personnel

Pourquoi : intégrer l'équité, la diversité et l'inclusion dans la culture de l'organisation.

Objectifs : promouvoir des discussions sur l'équité, la diversité et l'inclusion dans tous les départements qu'ils soient opérationnels ou supports.

Comment : en organisant chaque année des événements dédiés à l'instar déjeuners partager, occasion pour chacun de mieux faire connaître sa culture culinaire.

Indicateurs : nombre d'événements organisés et de participants à ces événements.

Résultats : développement des échanges et de la sensibilisation sur la diversité, l'équité et l'inclusion et promotion des actions menées.

3.1.3) Mettre en place une page web dédiée à l'équité, la diversité et l'inclusion

Pourquoi : montrer l'importance de l'équité, de la diversité et de l'inclusion dans la culture de l'organisation et promouvoir cette approche en interne et externe.

Objectifs : centraliser et donner de la visibilité à toutes les actions, outils, directives et contenus sur l'équité, la diversité et l'inclusion. Faciliter la création d'une communauté qui soutiendra l'importance de l'équité, de la diversité et de l'inclusion au sein de Blue Lions.

Comment : en développant une page web dédiée sur le site de Blue Lions avec toutes les informations nécessaires concernant la diversité, l'équité et l'inclusion (politique, référents, outils, lignes directrices, événements). En identifiant des collaborateurs chargés de mettre régulièrement à jour la page web avec de nouveaux contenus et de soutenir et animer les débats sur le sujet.

Indicateurs : nombre de visiteurs de la page web, documents téléchargés, vidéos visionnées. Nombre de contenus mis à jour et nouveautés publiées.

3.2 AMÉLIORER L'ÉQUILIBRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PRIVÉE

3.2.1) Promouvoir l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée comme une meilleure approche du travail

Pourquoi : atteindre un équilibre entre le travail et la vie personnelle peut conduire à des améliorations significatives de la productivité, à un risque moindre d'épuisement et à un plus grand sentiment de bien-être.

Objectifs : communiquer la procédure interne concernant le télétravail pour permettre à tous les collaborateurs d'en bénéficier et les sensibiliser au droit à la déconnexion.

Comment : en lançant des actions de communication sur l'accord de télétravail. En organisant des réunions et des séminaires uniquement à des heures qui permettent de concilier vie professionnelle et vie privée (9h30-17h30). En organisant des conférences soulignant les avantages du maintien d'un bon équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

Indicateurs : nombre de membres du personnel bénéficiant du télétravail.

Résultats : amélioration de l'organisation du

travail et développement de la sensibilisation de l'ensemble du personnel aux avantages d'un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

3.2.2) Intégrer les questions de genre dans les procédures et règlements internes

Pourquoi : les procédures internes sont des documents opérationnels qui décrivent le modus operandi de Blue Lions et de ses entités affiliées, en fonction des différents rôles. Des procédures claires et actualisées favorisent la transparence et la responsabilité.

Objectifs : apporter une reconnaissance institutionnelle du principe de non-discrimination. **Comment** : en effectuant une analyse minutieuse des procédures internes.

Indicateurs : nombre de procédures pertinentes modifiées pour inclure les questions d'égalité des sexes.

Résultats : valorisation de la volonté de Blue Lions de promouvoir l'égalité des genres, et incitation supplémentaire aux bonnes pratiques.

3.3 AMÉLIORER L'ÉQUILIBRE ENTRE LES GENRES DANS LES POSTES DE GOUVERNANCE

3.3.1) Tendre vers la parité dans les organes de gouvernance

Pourquoi : pour parvenir à l'égalité, la diversité et l'inclusion sur le lieu de travail, il est essentiel d'identifier, d'encourager et de diffuser les bonnes pratiques et d'en faciliter l'appropriation. L'accès aux postes à responsabilité est encore aujourd'hui déséquilibré entre les femmes et les hommes et en particulier au sein des organes de gouvernance.

Objectifs : combler l'écart entre les genres dans les organes de gouvernance. Développer une culture d'entreprise visant à favoriser la diversité, l'équité et l'inclusion. Encourager les initiatives volontaires comme la création des groupes de discussions thématiques « Employee Resource Group » (ERG).

Comment : en créant un guide des bonnes pratiques avec des recommandations pour sensibiliser les managers aux recrutements non biaisés. Et en assurant une représentation quasiment équivalente ou paritaire de chaque genre dans les organes de gouvernance. En récompensant les entités ayant de bonnes pratiques en termes d'équité, de diversité et d'inclusion. En encourageant la diffusion de l'expérience des ERG qui ont déjà été créés au sein du groupe Blue Lions.

Indicateurs : nombre de femmes occupant des postes dans les organes de gouvernance.

Résultats : à terme, avoir plus de femmes dans des

postes à responsabilité.



3.4 AMÉLIORER L'ÉGALITÉ DES GENRES DANS LE RECRUTEMENT ET LA PROGRESSION DE CARRIÈRE

Pourquoi : pour accroître la diversité et développer un plus grand vivier de talents au sein du groupe Blue Lions car les femmes peuvent rencontrer plus de difficultés dans leur progression de carrière. Bien que la situation évolue, il est nécessaire de soutenir les femmes encore davantage à progresser dans les grades de leur filière métier.

Objectifs : combler l'écart entre les genres dans la progression de carrière en offrant un accès égal aux hommes et aux femmes à la promotion. Donner aux femmes les moyens de progresser dans leur carrière.

Comment : en s'assurant d'un minimum de candidatures féminines dans les demandes de promotion. En proposant aux femmes un accompagnement spécifique pour les demandes de promotion. En développant un réseau professionnel féminin au travers du programme de mentorat de Blue Lions. En lançant des entretiens en interne pour comprendre les freins existants pour postuler

Indicateurs : nombre de candidatures féminines dans les demandes de promotion. Existence de critères non-biaisés et transparents en matière de promotion. Nombre de femmes ayant été accompagnées pour le dossier de promotion. Nombre des femmes mentorées. Nombre de personnes interviewées sur les freins aux demandes de promotion.

Résultats : augmentation du nombre de femmes postulant à une promotion, y compris les femmes avec des enfants à charge. Augmentation de la diversité au sein de Blue Lions.



3.5 PROMOUVOIR ET SOUTENIR L'INTÉGRATION DE LA DIMENSION DE GENRE DANS LA COMMUNICATION

3.5.1) Tendre vers la parité parmi les décideurs lors des recrutements

Pourquoi : malgré les efforts accrus pour améliorer l'égalité des genres, les biais inconscients affectent encore de nombreux domaines de la recherche. Au cours des deux dernières décennies, des études ont démontré que la discrimination à l'égard des femmes persiste lors du recrutement, ce qui a comme conséquence la sous-représentation des femmes dans les postes à responsabilité dans la publicité et la communication.

Objectifs : faire évoluer notre processus de recrutement et s'assurer qu'il est aussi inclusif que possible.

Comment : en s'assurant une représentation aussi inclusive que possible parmi les décideurs sur les sujets de recrutement.

Indicateurs : Nombre de femmes proposées et recrutées sur des postes à responsabilité.

Résultats : parité sur les personnes en charge de prendre les décisions sur les recrutements.

3.5.2) Intégrer la dimension du genre dans la conception des campagnes de communication

Pourquoi : l'intégration de questionnements sur les différences entre les sexes dans la conception d'un projet de communication est la possibilité de construire des campagnes inclusives et d'influencer positivement le grand public sur ces thématiques.

Objectifs : Produire des campagnes inclusives dont les contenus et les termes ne seraient être discriminants pour qui que ce soit.

Comment : en choisissant de ne travailler qu'avec des marques qui partagent les valeurs du groupe.

Indicateurs : zéro contenu discriminatoires produits par Blue Lions

Résultats : sensibilisation accrue aux différences de sexe et de genre.

3.6 LUTTER CONTRE LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES

3.6.1) Mise en place d'actions de sensibilisation spécifiques pour combattre les violences sexistes et sexuelles, y compris le harcèlement sexuel

Pourquoi : les agissements sexistes, ainsi que les situations de harcèlement sexuel, sont des questions complexes qui peuvent survenir dans tous les environnements de travail. Il est important d'accompagner les victimes, libérer la parole et d'expliquer les dispositifs mis en place pour identifier et corriger ces situations.

Objectifs : expliquer et diffuser les principes définis par la loi et appliqués au sein de Blue Lions. S'assurer que dans l'ensemble des entités du groupe, ça soit la Loi la plus favorable à la protection des victimes qui s'applique.

Comment : en proposant une formation de sensibilisation à l'ensemble du personnel sur le sexisme ordinaire pouvant parfois conduire jusqu'au harcèlement sexuel. En communiquant sur la loi, les sanctions et mesures disciplinaires encourues en cas de comportement fautif, ainsi que sur les outils

actuellement mis en place et les personnes référentes à contacter au besoin. En diffusant sur le site web la procédure de signalement pour les victimes et les témoins. En offrant un soutien psychologique aux victimes.

Indicateurs : nombre de signalements et de mesures prises. Nombre de personnes ayant suivi une formation sur le sujet.

Résultats : renforcer la possibilité de signalement et le droit d'exprimer sa souffrance et son désaccord. Éradiquer les violences sexistes et sexuelles au sein de l'institut.

4. CONCLUSION

Blue Lions considère le GEP comme un processus d'amélioration continu qui sera conjugué à d'autres initiatives institutionnelles. Nous adopterons ainsi cette approche réflexive qui part du principe que le processus d'évolution vers une organisation plus inclusive fait l'objet d'un suivi constant. Ce suivi implique également une approche participative, via des discussions sur les développements et améliorations à mener, en petits groupes ou communautés de pratiques au sein de Blue Lions.

Les réflexions menées sur le sujet d'égalité des genres se sont révélées essentielles pour étoffer les connaissances collectives sur ce sujet et dépasser les résistances qui peuvent émerger lorsque des changements culturels et organisationnels sont mis en œuvre comme ceux proposés par le GEP.

Dans cette optique, une première évaluation intermédiaire du GEP sera effectuée après un an afin de s'assurer, à l'aide des indicateurs identifiés, que les objectifs ont été atteints et d'identifier des améliorations possibles. Ce premier suivi permettra de déterminer les changements potentiels à adopter dans les actions entreprises pour que celles-ci soient plus performantes et qu'elles permettent d'atteindre les objectifs fixés. Il fournira également les éléments nécessaires à la révision du plan pour la période suivante.





 5 Place Tristan Bernard – 75017 Paris
 www.bluelions.com  01 75 43 69 00