



Ambition Mixité



Shaping a **Better Life**

Sommaire

État des lieux : la situation des femmes	4
▷ Dans le monde professionnel	4
▷ Dans le BTP	4
▷ Chez Bouygues Construction	5
Que dit la loi française ?	6
L'ambition de Bouygues Construction	7
▷ Les grands principes	7
▷ Les actions en faveur de la mixité	8
▷ Les bonnes pratiques	10

Éditorial

Exerçant dans un secteur d'activité traditionnellement masculin, nous devons nous interroger sur la place que nous accordons aux femmes dans nos entreprises. C'est pourquoi, depuis 2010, Bouygues Construction a engagé une réflexion globale sur le sujet de la mixité : la représentation des femmes à tous les niveaux de l'entreprise, la valorisation de leur place, la gestion de la parentalité pour tous.

Dans de nombreux domaines, les progrès sont visibles : les femmes sont de plus en plus nombreuses parmi les jeunes diplômés qui nous rejoignent, et de plus en plus présentes dans les prises de décisions, y compris chez nos clients et partenaires. La complémentarité qu'elles apportent est une richesse indéniable. Mais, à partir du niveau de chef de service, leur présence se raréfie.

Les femmes doivent être mieux représentées à tous les niveaux de Bouygues Construction, et particulièrement dans les fonctions de direction. Il ne s'agit pas de satisfaire à quelques quotas, mais de garantir une équité parfaite dans l'accès à tous les postes de l'entreprise avec l'objectif de gagner en performance.

Nous sommes convaincus des bénéfices qu'apporte la mixité, tant en interne qu'en externe. En améliorant la condition des femmes, on améliore aussi la condition des hommes. Managers, collaborateurs de la fonction Ressources humaines : chacun à son niveau peut agir en ce sens au quotidien. Aucune action ne peut être menée sans la mobilisation conjointe de tous.

Jean-Manuel Soussan
Directeur des Ressources humaines

État des lieux : la situation des femmes

Dans le monde professionnel

Les chiffres

- ▷ 3,2 % de femmes PDG parmi 500 entreprises cotées françaises
- ▷ 27 % d'écart salarial moyen européen, toutes professions et temps de travail confondus
- ▷ 80 % des tâches domestiques et parentales assumées par les femmes

Les stéréotypes

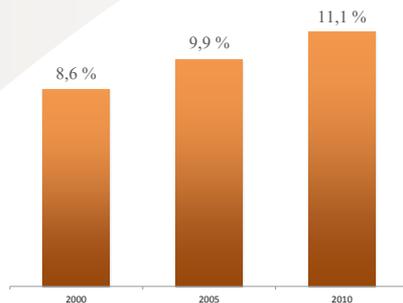
- ▷ Selon une étude du Groupement des grandes écoles*, 62 % des chefs d'entreprises pensent que les femmes sont moins disponibles, 55 % qu'elles sont moins mobiles et 35 % qu'elles ont moins d'ambition. Cette même étude établit que 88 % des diplômées de grandes écoles travaillent en moyenne 50 heures par semaine, 71 % effectuent fréquemment des déplacements et 62 % caractérisent la réussite d'abord par la réussite professionnelle.

*Etude menée entre 2003 et 2005 par Ipsos pour l'association Grandes écoles au féminin auprès de 2637 diplômées de grandes écoles françaises.

"Quand on est une femme dans ce métier, on doit inlassablement prouver ses compétences, chantier après chantier, rien n'est jamais acquis. Heureusement, aujourd'hui la mentalité des managers a changé, ils assument pleinement le recrutement de femmes et valorisent cette différence."

Gaëlle, chef de service Management de projets chez Pertuy Construction

Dans le BTP

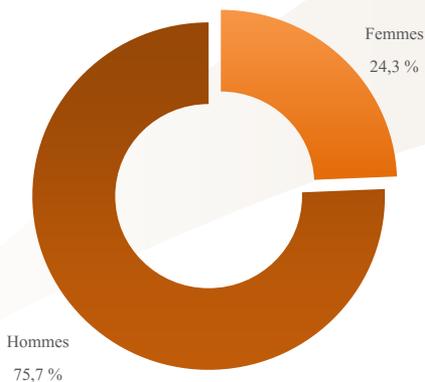


Femmes salariées dans le secteur du BTP en France

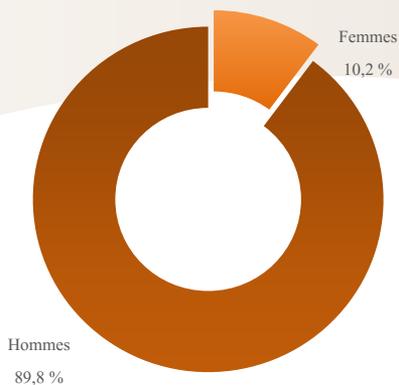
Chez Bouygues Construction

(effectifs ETAM – cadres en France au 31 décembre 2011)

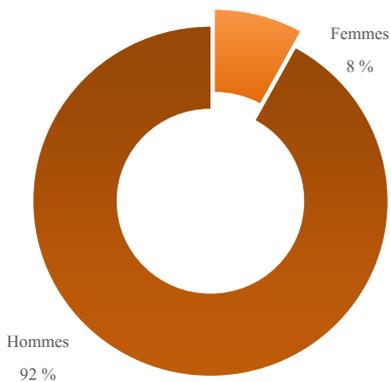
Représentation des femmes



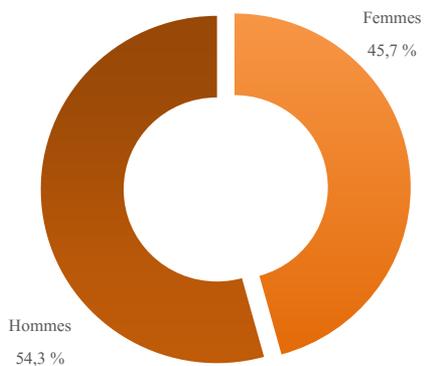
Représentation des femmes dans l'effectif
Chef de service adjoint et plus



Représentation des femmes
dans les fonctions opérationnelles



Représentation des femmes
dans les fonctions supports



Que dit la loi française ?

1944	Droit de vote accordé aux femmes à travers le suffrage universel.
1946	L'article 3 de la Constitution garantit aux femmes, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux des hommes.
1965	La loi de 1965 réforme les régimes matrimoniaux et autorise les femmes à exercer une profession sans autorisation maritale.
1972	La loi de 1972 pose le principe de l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes "pour un même travail ou un travail de valeur égale".
1975	La loi du 4 juillet 1975 interdit de rédiger une offre d'emploi réservée à un sexe, de refuser une embauche ou de licencier en fonction du sexe ou de la situation de famille.
1983	La loi Roudy porte sur le principe général de non discrimination au regard du sexe et la mise en œuvre de mesures temporaires spécifiques au profit des femmes.
2001	La loi Génisson oblige les entreprises à remettre annuellement à l'inspection du travail un rapport de situation comparée (RSC) et ajoute l'égalité professionnelle aux négociations annuelles obligatoires.
2006	La loi sur l'égalité salariale a pour objets la suppression des écarts de rémunération dans les cinq ans et l'accès à la formation professionnelle pour tous.
2010	La loi portant sur la réforme des retraites prévoit une sanction financière pour les entreprises d'au moins 50 salariés non couvertes par un accord relatif à l'égalité ou par un plan d'actions à hauteur de 1% au maximum de la masse salariale.
2011	La loi Copé-Zimmermann fixe un quota de 20 % de femmes d'ici 2014 et de 40 % de femmes d'ici 2017 dans les conseils d'administration des entreprises cotées en bourse.

L'ambition de Bouygues Construction

Pour Bouygues Construction, la mixité est avant tout un enjeu de performance. De nombreuses études prouvent que la mixité favorise une ambiance plus respectueuse, une organisation de travail plus rationnelle et mieux concentrée sur l'objectif à atteindre. Facteur d'harmonie, elle est vecteur de richesse en apportant une pluralité de points de vue.

Face aux décideurs politiques et économiques, Bouygues Construction doit présenter le visage d'un groupe qui intègre des femmes jusqu'à son plus haut niveau. Il en va de son image d'entreprise et de sa marque employeur.

Enfin, il s'agit également d'aider les hommes et les femmes à mieux vivre leur parentalité au sein de l'entreprise. En effet, nos métiers connaissent des pics d'activité pendant lesquels les horaires ne sont pas toujours favorables aux impératifs familiaux. À l'inverse, il faut savoir, durant les périodes moins intenses, éviter le présentisme et libérer du temps.

Les grands principes

▷ **Attractivité :**

- Inciter au recrutement, à compétences égales, de femmes sur les métiers à forte population masculine, et d'hommes sur les métiers à forte population féminine.
- Communiquer auprès d'établissements scolaires partenaires sur l'image de nos métiers et féminiser l'équipe de nos campus Managers qui interviennent dans ces établissements.

▷ **Progression :**

- Donner les mêmes possibilités aux femmes et aux hommes d'accéder aux formations, notamment aux cursus Managers.
- Assurer une politique de rémunération identique pour tout collaborateur.
- Féminiser les équipes de direction.

▷ **Équilibre vie professionnelle – vie privée :**

- Privilégier la souplesse dans l'organisation du travail : expérimentation du télé-travail, optimisation des déplacements, déploiement des NTIC (Nouvelles technologies de l'information et de la communication).
- Faciliter l'exercice de la parentalité : sensibilisation de l'encadrement, réservation de berceaux en crèches, participation à des enquêtes pour mieux cerner les attentes.
- Mettre en place des services facilitant la gestion des contraintes personnelles.

Les actions de Bouygues Construction

Un plan d'actions est lancé en novembre 2012 avec cinq initiatives majeures :

- ▷ Organisation d'un **événement fondateur** sur la mixité hommes – femmes le 20 novembre 2012
- ▷ Mise en place d'un **tableau de bord de la mixité** pour Bouygues Construction et ses entités afin d'affiner les analyses chiffrées et suivre l'évolution de la situation
- ▷ Création de **modules de formation** pour sensibiliser les managers et accompagner les femmes dans leur progression de carrière
- ▷ Animation d'un **réseau de femmes**
- ▷ Édition d'un **guide Mixité**.

Un **comité de pilotage Mixité** a été mis en place pour coordonner les actions liées à l'égalité professionnelle hommes – femmes, encourager l'évolution des mentalités en favorisant la mixité dans les métiers et faciliter la conciliation des temps de vie professionnelle et personnelle. Il réunit des représentants de toutes les entités.

En octobre 2011, toutes les filiales du groupe Bouygues Construction ont adopté un **socle commun pour leurs accords d'égalité professionnelle** entre hommes et femmes.

Bouygues Construction est particulièrement vigilant sur le **respect de l'égalité professionnelle et salariale**. Chaque année, les pourcentages moyens d'augmentation salariale des hommes et des femmes sont équivalents, ou bien légèrement favorables aux femmes pour maintenir l'équilibre, comme ce fut le cas en 2012.

En 2011, Bouygues Construction a interrogé 2 600 collaborateurs hommes et femmes dans le cadre d'une étude sur l'exercice de la parentalité par les hommes dans le monde du travail*. Principaux enseignements :

- ▷ la persistance des inégalités hommes – femmes dans l'investissement parental au quotidien,
- ▷ un souhait masculin de participer davantage,
- ▷ mais une difficulté pour les hommes et les femmes de s'investir plus du fait de leur engagement professionnel.

*Étude confiée en janvier 2011 à Brigitte Grésy par Roselyne Bachelot, alors ministre des Solidarités et de la Cohésion sociale, portant sur l'égal accès des femmes et des hommes aux responsabilités familiales.

Bonnes pratiques

Bouygues Construction : "Déployons nos elles"

Dans le cadre d'une initiative gouvernementale, des collaborateurs et collaboratrices du Groupe sont intervenus auprès de classes de 3^e pour présenter leurs métiers, partager leur expérience autour des stéréotypes hommes – femmes et faire évoluer la connaissance des élèves sur ces métiers traditionnellement masculins.

Bouygues Bâtiment Ile-de-France : comité Carrières et formation

L'entité a organisé au mois de mai un premier comité Carrières spécifique portant sur les femmes chef de groupe et plus. Objectifs : mener une analyse qualitative sur les femmes de l'entreprise via des fiches de carrières individuelles et analyser les freins à la mixité, notamment en matière d'évolution professionnelle.

Par ailleurs, Bouygues Bâtiment Ile-de-France organise les sessions pilotes d'une formation sur la mixité, avec l'objectif de sensibiliser les collaborateurs sur ses enjeux et de créer un lieu d'échanges et de partage. Cette formation sera déployée en 2013.

Quille Construction : label égalité et trophée

Depuis 2008, Quille Construction est la première entreprise de BTP en France à obtenir le label Égalité hommes – femmes décerné par l'AFAQ AFNOR pour trois ans à travers trois axes majeurs : la féminisation des équipes ; l'évolution de carrière des femmes et l'accès aux postes à responsabilités ; la parentalité pour les hommes et les femmes et l'amélioration de l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.

Quille Construction a également décroché en 2012 le Grand trophée APEC de l'égalité femmes – hommes, grâce à son initiative visant à former des femmes aux métiers de coffreur/bancheur et grutier.

Pertuy Construction : table ronde avec des étudiantes

L'entité a organisé en octobre 2012 une table ronde réunissant des étudiantes d'écoles d'ingénieurs et de management de Lorraine et des collaboratrices de Pertuy Construction et Screg Est sur le thème "Le BTP se féminise, pourquoi pas vous ?". Objectifs : faire découvrir la diversité des métiers et des opportunités de carrière, lever les freins que les femmes peuvent avoir à rejoindre le secteur du BTP, créer un moment d'écoute et de partage.

Bouygues Bâtiment International : formation "Together" et label Diversité

Entre juin et septembre 2012, l'entité a organisé la session pilote de sa nouvelle formation "Together". Elle réunit des hommes et des femmes avec l'objectif de faire évoluer les pratiques managériales sur le thème de la mixité. Les premiers retours révèlent l'intérêt pour les femmes de partager leur expérience, et pour les hommes de prendre conscience des différences d'approche entre les sexes et des enjeux de la mixité.

En juillet 2012, Bouygues Bâtiment International a obtenu le label Diversité décerné par l'AFAQ AFNOR. L'une des quatre priorités de sa démarche Diversité est la mixité.

Bouygues TP et Bouygues Entreprises France-Europe : journée Stagiaires "Women At Work"

Les deux entités ont réuni leurs stagiaires le 19 juillet 2012 à Challenger lors d'une journée intitulée "Women At Work". Objectifs : développer l'attractivité des entreprises, interpellier sur le thème de la mixité à travers des témoignages de collaboratrices et permettre aux étudiantes stagiaires d'élargir leur réseau.

Ce qu'il faut retenir

Bouygues Construction a engagé un **plan d'action volontariste** sur le sujet de la mixité :

- Un **tableau de bord** pour affiner les analyses chiffrées et suivre l'évolution de la situation
- Des **modules de formation** pour sensibiliser les managers et accompagner les femmes dans leur progression de carrière
- Un **réseau de femmes**
- Un **socle commun** entre toutes les filiales pour les accords d'égalité professionnelle
- Un **comité de pilotage Mixité** pour coordonner les actions mises en place.

Retrouvez la version intégrale de ce document
en version électronique sur l'intranet de Bouygues Construction

Mission Diversité de Bouygues Construction

Didier Rabiti : 01 30 60 20 09 - d.rabiti@bouygues-construction.com

Stéphanie Schlager : 01 30 60 26 76 - s.schlager@bouygues-construction.com

Comité Mixité de Bouygues Construction

Pilote : Stéphane Vallée, 01 30 60 37 99 - s.vallee@bouygues-construction.com

