



# Ambition

## Mixité



BOUYGUES  
CONSTRUCTION

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 de Bouygues Construction	8
▷ Le réseau de femmes de Bouygues Construction	10
▷ Les bonnes pratiques	11

# 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

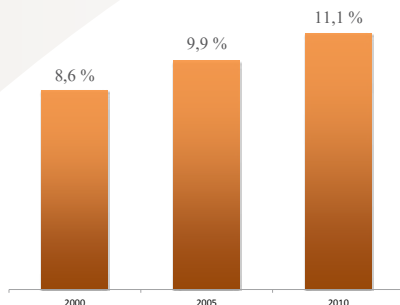
- ▷ Selon une étude du Groupement des grandes écoles\*, 62 % des chefs d'entreprises pensent que les femmes sont moins disponibles, 55 % qu'elles sont moins mobiles et 35 % qu'elles ont moins d'ambition. Cette même étude établit que 88 % des diplômées de grandes écoles travaillent en moyenne 50 heures 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 2 637 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

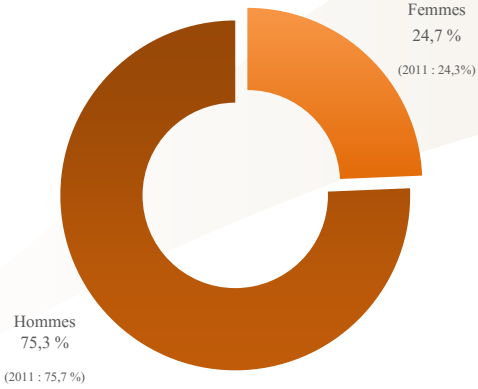


Femmes salariées dans le secteur du BTP en France

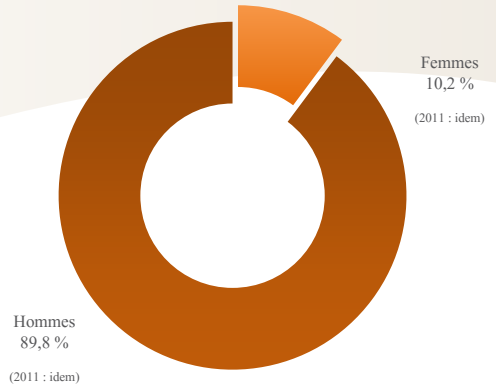
# Chez Bouygues Construction

(effectifs ETAM – cadres en France au 31 décembre 2012)

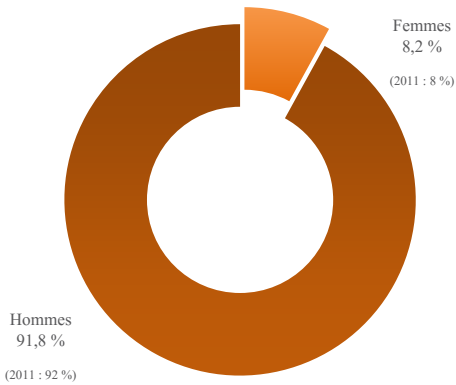
### Représentation des femmes



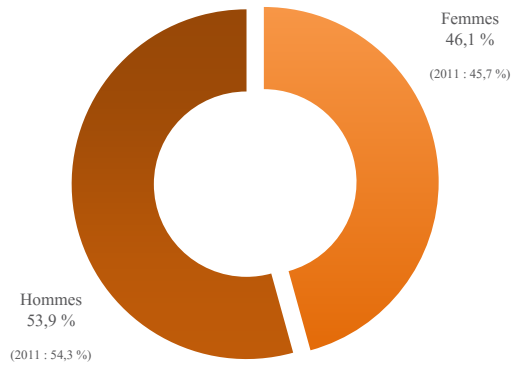
### Représentation des femmes dans l'effectif Chef de service adjoint et plus



### 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.
2013	Le projet de loi présentée par Najat Vallaud-Belkacem et adopté par le Sénat le 17 juillet 2013 est en cours d'étude à l'Assemblée nationale. Il aborde l'égalité hommes – femmes dans toutes ses dimensions : égalité professionnelle, lutte contre la précarité des femmes, protection des femmes contre les violences et généralisation de la parité.

# 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 présentéisme 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 télétravail, 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

Cinq initiatives majeures ont été lancées depuis 2012 :

- ✓ Organisation d'un évènement fondateur sur la mixité hommes – femmes
- ✓ Édition d'un **guide Mixité** (*Ambition Mixité*, également disponible sur l'intranet)
- ✓ 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 les évolutions
- ✓ Intégration de **modules Mixité dans toutes les formations managériales**
- ✓ Création de **Welink**, le réseau de femmes de Bouygues Construction.

Un nouveau plan d'action 2013– 2014 est lancé :

- ▷ **Shortlist de candidats des deux sexes pour tout recrutement interne ou externe**
- ▷ Actions de **formations ciblées pour le réseau RH** sur la démarche Mixité
- ▷ **Mise en place d'un plan de communication ambitieux** pour promouvoir cette action :
  - Valorisation de la démarche Mixité dans Com.unity et mise à disposition de supports écrits
  - Plan de communication externe sur ce thème (communiqué de presse, communication sur le site RH...).
- ▷ **Suivi spécifique de la présence de femmes** managers/top managers



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 professionnel et personnel. 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.

## Le réseau de femmes de Bouygues Construction :



Le réseau de femmes de Bouygues Construction, Welink, a officiellement vu le jour en juin 2013. Issues de toutes les entités et de tous les métiers du Groupe, les femmes du réseau partagent le même objectif : faciliter l'intégration et l'évolution des femmes chez Bouygues Construction.

Véritable lieu d'échanges et de solidarité, Welink a également pour vocation de participer à la politique Mixité de Bouygues Construction.

À fin 2013, plus de 480 collaboratrices ont adhéré à Welink.

## Bonnes pratiques

### **Bouygues Bâtiment Ile-de-France : manager la mixité**

Chaque année, près de 200 managers hommes et femmes suivent la formation « Manager la mixité ». Objectif : identifier les freins visibles et invisibles à la mixité, lutter contre les stéréotypes et intégrer la mixité dans leurs pratiques de management.

### **Bouygues Bâtiment International : formation "Together" et label Diversité**

En 2012, l'entité lance 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. 25 collaborateurs ont déjà participé à cette formation. 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'un des quatre axes prioritaires de sa démarche Diversité est la mixité. En 2014, le plan d'action prévoit notamment de proposer un mentoring personnalisé sur la base du volontariat aux femmes chef de service adjoint et plus et de promouvoir les métiers de la construction dans les collèges et les lycées.

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

Pour la deuxième année consécutive, les deux entités ont réuni leurs stagiaires le 10 juillet 2013 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** en faveur de la mixité :

- Un **tableau de bord** pour affiner les analyses chiffrées, y compris de la présence des femmes manager et top manager
- Des **modules de formation** pour sensibiliser les managers, accompagner les femmes dans leur progression de carrière et renforcer l'implication de la population RH
- Un **réseau de femmes** officiel : **WeLink**
- Une **politique de recrutement volontariste** tant en interne qu'en externe
- Un **plan de communication ambitieux** pour valoriser la mixité au sein de Bouygues Construction mais aussi à l'extérieur de l'entreprise.

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

