

Mixité



GUIDE AUTODIAGNOSTIC & BONNES PRATIQUES

en faveur de l'égalité professionnelle
entre les femmes et les hommes
dans les entreprises générales

Édito



Daniel **Rigout**
(Bouygues Construction),
président d'EGF

Les entreprises générales, membres d'EGF-BTP, œuvrent avec conviction pour répondre aux enjeux sociaux, sociétaux et environnementaux de notre pays dans tous les domaines concernés en s'attachant à conserver l'humain au

LE REGARD de Fernando **Sistac**, (VINCI Construction), président de la commission sociale d'EGF



Notre ambition : attirer, fidéliser et faire évoluer les femmes dans les entreprises

générales en créant un environnement inclusif pour tous. Pourquoi agir ? Comment ? Ce guide y répond pour chaque fiche en proposant des bonnes pratiques concrètes et opérationnelles expérimentées dans les entreprises générales. Elles bénéficient aux **femmes** comme aux **hommes à tous les niveaux** hiérarchiques : des équipements de protection individuelle jusqu'aux formations au leadership. **Favoriser la mixité implique un engagement fort des directions générales.** Ensemble, faisons bouger les lignes.

centre de leurs préoccupations. Elles sont notamment mobilisées pour conduire une **politique active et ambitieuse en matière d'égalité femmes-hommes.**

Véritable enjeu de croissance et de compétitivité pour elles, la **mixité** figure au premier plan des enjeux dans le Pacte RSE d'EGF.

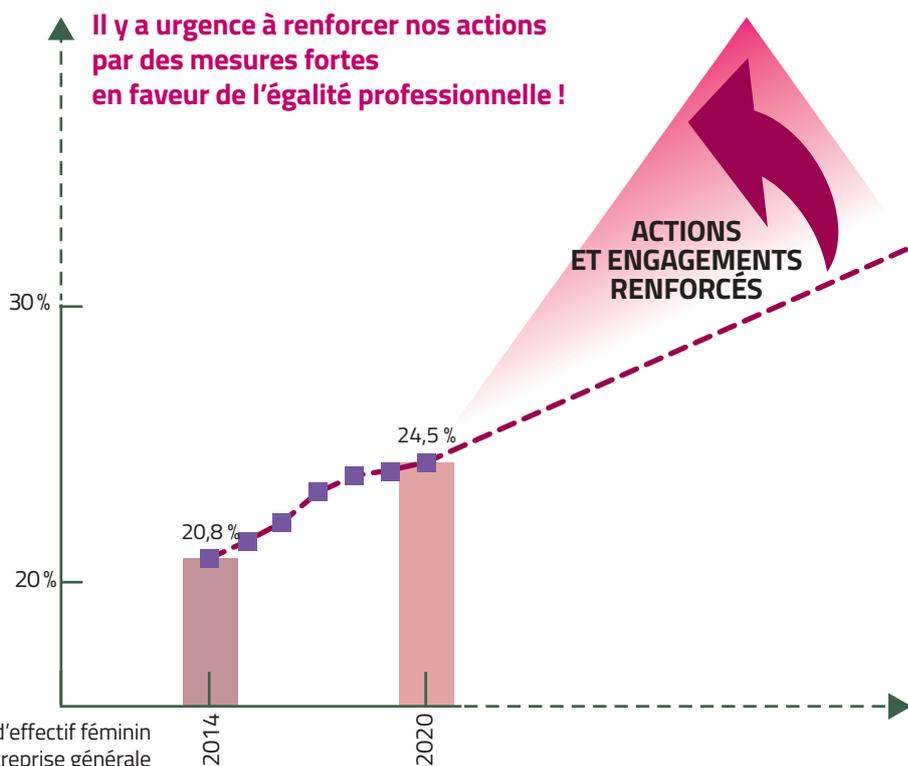
Le challenge est grand car notre secteur pâtit encore d'un déficit d'image qui nuit à son attractivité. Par leur engagement, les entreprises générales se féminisent. Mais, la mobilisation doit se renforcer pour dynamiser la progression de la part des femmes dans les effectifs : actions de promotion des métiers et carrières féminines, parcours d'intégration, revues de carrières et de rémunérations, formations...

S'il n'existe pas de formule magique, c'est par la multiplication des actions que

la mixité est amenée à progresser. Les initiatives des entreprises générales sont nombreuses, différenciantes et porteuses d'innovation. Ce guide a vocation à les répertorier sur quatre grands thèmes : Pourquoi agir en faveur d'une plus grande mixité et inclusion ? Attirer les femmes ; fidéliser les talents féminins ; faciliter l'évolution des femmes dans la hiérarchie. Il propose également un formulaire d'autodiagnostic permettant aux entreprises de s'auto-évaluer puis de s'inspirer et de déployer les meilleures pratiques de la profession, largement détaillées dans les fiches du guide.

C'est par la mobilisation collective que nous réussirons à attirer, recruter, fidéliser et développer les talents des femmes dont nos entreprises ont besoin pour faire face aux défis de demain.

FÉMINISATION PROJETÉE DANS L'ENCADREMENT DES ENTREPRISES GÉNÉRALES EN FRANCE



Pourquoi agir en faveur d'une **plus grande mixité** en **entreprise générale** ?

POURQUOI CE GUIDE ?

Le besoin de renforcer la mixité au sein des entreprises générales va au-delà du cadre législatif exigeant que nous connaissons tous. Cela implique en effet une transformation fondamentale de nos métiers, de nos modes d'organisation et de management.

Pour répondre aux attentes toujours plus fortes de nos candidates, candidats, collaboratrices, collaborateurs, clients et partenaires, nous devons déployer une multitude d'actions et de mesures pour ancrer le changement dans la durée.

L'implication des dirigeants et des entreprises adhérentes à EGF est un élément déterminant dans la transformation du secteur.

Le partage des bonnes pratiques est donc un facteur majeur pour renforcer ces mesures et les inscrire dans la durée.

AUTODIAGNOSTIC ET INTÉRÊTS À AGIR

Basé sur 3 grandes thématiques (recrutement / fidélisation / évolution), ce guide se présente **comme une boîte à outil pragmatique et inspirante.**

Quelles que soient les pratiques actuelles de votre entreprise, l'autodiagnostic vous permettra de faire le point et vous orientera vers de nouvelles solutions pour développer la mixité de vos équipes.

Les intérêts à agir :

- **performance accrue,**
- **qualité de vie et bien-être au travail,**
- **attractivité et fidélisation des talents,**
- **image positive auprès de vos partenaires.**



LE SAVIEZ-VOUS ?

Tous secteurs confondus, seulement 17 % des métiers sont mixtes selon le CESE (Conseil économique, social et environnemental). Les professions « mixtes » sont celles où les femmes et les hommes représentent une part comprise entre 40 % et 60 % des effectifs.

Par ailleurs, selon une étude de l'OIT (Organisation internationale du Travail), publiée en mai 2019 et menée auprès des dirigeants de 12 940 entreprises de 70 pays, **plus les équipes de travail sont mixtes, plus l'entreprise est profitable, attire et fidélise les talents, tous sexes confondus.**

Dans les entreprises générales, la mixité actuelle de nos métiers ne répond pas suffisamment aux aspirations sociétales en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et est susceptible d'impacter sur le long terme la performance économique.



Autodiagnostic **égalité femmes - hommes**

Effectuez votre autodiagnostic et découvrez les bonnes pratiques existantes en faveur de l'égalité professionnelle qui vous permettront de progresser.

1. VOS ACTIONS POUR **ATTIRER ET RECRUTER LES FEMMES** EN ENTREPRISE GÉNÉRALE

- Menez-vous des actions de sensibilisation auprès des collègues, lycées pour faire connaître les métiers de l'entreprise générale ? oui non
- Accueillez-vous des élèves filles de 3^e en stage découverte ? oui non
- Même question pour les apprenties ? oui non

2. VOS ACTIONS POUR **FIDÉLISER LES TALENTS FÉMININS** EN ENTREPRISE GÉNÉRALE

- Avez-vous mis en place des actions permettant aux femmes et aux hommes de bénéficier des mêmes évolutions tout au long de leurs carrières ? oui non
- Avez-vous un Index Égalité Professionnelle au-dessous de 75 points ? oui non
- Veillez-vous à une répartition équitable des revalorisations salariales ? oui non
- Avez-vous vérifié que les femmes ayant eu des enfants sont au même niveau de rémunération que leurs homologues hommes et femmes sans enfant ? oui non
- Disposez-vous d'un réseau interne travaillant sur la thématique de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ? oui non

3. VOS ACTIONS POUR **FAVORISER L'ÉVOLUTION DES FEMMES** EN ENTREPRISE GÉNÉRALE

- Proposez-vous des actions de développement spécifiques pour les femmes (coaching, mentoring, formation au leadership...) ? oui non
- Veillez-vous à assurer une mixité au sein de vos instances de direction ? oui non
- Favorisez-vous la détection ou la promotion de talents féminins internes avant d'envisager des recrutements externes ? oui non
- Encouragez-vous le management par objectif pour faire évoluer la culture du présentisme ? oui non

Pour améliorer vos performances, rendez-vous dans chaque rubrique : vous y trouverez des exemples de bonnes pratiques des entreprises générales.

■ Avez-vous revu récemment vos campagnes de communication et vos offres de recrutement pour lutter contre l'impact des stéréotypes de genre ?

oui non

■ Les personnes occupant des fonctions impliquées dans le processus de recrutement (RH et opérationnel) sont-elles formées à la lutte contre la discrimination à l'embauche ?

oui non

■ Avez-vous féminisé les dénominations des métiers et des fiches de poste ?

oui non



1

■ Avez-vous mis en place des actions de sensibilisation ou de formation aux stéréotypes de genre ?

oui non

■ Avez-vous déjà abordé le sujet du sexisme dans votre entreprise ?

oui non

■ Avez-vous déjà réalisé des enquêtes de climat social ?

oui non

■ Avez-vous prévu un espace d'expression garantissant l'anonymat pour traiter des problématiques liées au sexisme ou au harcèlement ?

oui non

■ Avez-vous associé vos partenaires sociaux à une réflexion en faveur d'un environnement de travail plus inclusif (accord qualité de vie au travail ou autre) ?

oui non



2

■ Favorisez-vous le télétravail et les autres formes d'organisation et de management permettant de s'adapter aux contraintes de vos collaboratrices et collaborateurs ?

oui non

■ Avez-vous fixé des horaires avant et après lesquels il ne peut y avoir de réunions (y compris sur chantier) ?

oui non

■ Avez-vous établi des règles claires relatives au droit à la déconnexion ?

oui non

■ Favorisez-vous le droit à la déconnexion ?

oui non

■ Favorisez-vous la prise du congé paternité ?

oui non

■ Favorisez-vous la prise en compte de la parentalité ?

oui non



3

1 Comment **attirer** et **recruter** les femmes en entreprise générale ?



INTÉRÊTS POUR LES ENTREPRISES

Au-delà des enjeux sociaux et sociétaux, conduire une politique active en matière d'égalité femmes-hommes est un véritable **enjeu de croissance et de compétitivité pour les entreprises**.

Cela permet notamment de :

- **attirer et fidéliser les talents** en favorisant le bien-être et la motivation des collaboratrices et collaborateurs ;
- **développer sa notoriété** et véhiculer une image positive et engagée auprès des partenaires à l'acte de construire ;
- **accroître sa productivité** : la corrélation entre mixité et performance est largement démontrée compte tenu de l'enrichissement des points de vue, ce qui favorise la créativité et l'innovation.





OBJECTIFS

Les entreprises générales ont un rôle **majeur** à jouer dans l'évolution de la place des femmes dans le **BTP** :

- en travaillant sur l'**image du secteur**, encore trop souvent perçu comme un milieu masculin. Pour cela, le rôle de l'éducation et de l'orientation scolaire est primordial. Le but est de créer une **dynamique de collaboration entre les entreprises** et les établissements scolaires afin de valoriser les métiers auprès des jeunes filles ;
- en développant l'**accessibilité des métiers** aux femmes. Le but est aussi de réfléchir aux représentations stéréotypées (ex : « des métiers d'hommes ») qui ont pu façonner, de manière inconsciente, la construction des postes au sein de l'entreprise et orienter les processus de recrutement.

1.1 PROMOUVOIR NOS MÉTIERS DANS LES ÉCOLES

→ Faire connaître les métiers au plus grand nombre et **susciter des vocations dès le plus jeune âge** en organisant des visites de sites et visites de chantiers pour les collèges, les lycées, les écoles, les universités et les professeurs.

→ Intervenir dans les écoles pour montrer la pluralité des métiers et des parcours par des **prises de parole inspirantes** permettant de susciter des vocations dans le secteur de la construction et des filières techniques (exemple : dirigeantes issues de carrières opérationnelles).

→ S'associer à des projets, réseaux mixtes ou associations en faveur d'une plus grande mixité des métiers qui permettent de **mobiliser les énergies et libérer la parole sur le sujet de l'égalité professionnelle** entre les femmes et les hommes.

→ Assurer une **mixité minimale de 30 %** de représentation d'un des sexes dans la constitution des groupes d'**alternants** œuvrant sur le terrain (compagnons, compagnonnes, techniciens et techniciennes). Veiller de même à la mixité des profils accueillis dans le cadre des stages découverte pour les élèves de 3^e.

1

2

3

1.2 VEILLER À LA MIXITÉ DANS LES RECRUTEMENTS À TOUS LES NIVEAUX

→ **Élargir les sources de candidatures** et accroître les possibilités de trouver des talents sur la base de compétences déterminées et objectives (penser à inclure les 2 sexes dans les offres d'emploi et éviter les adjectifs genrés, que cela soit sur les qualités attendues ou le contenu du descriptif du poste).

→ Intégrer **a minima un CV du sexe le moins représenté dans chaque présélection** de candidatures et inciter les prestataires en recrutement à faire de même (intérim, cabinets de recrutement ou d'approche directe).

→ **Privilégier les candidatures féminines à qualifications équivalentes.**

→ **Former à la non-discrimination à l'embauche** toutes les personnes impliquées dans un processus de recrutement a minima tous les 5 ans (art. L.1131-2 CT).

→ Développer des actions de **promotion des métiers et carrières féminines** dans le cadre de forums d'orientation, forums d'emplois, missions locales, Pôle emploi et GEIQ (Groupement d'Employeurs pour l'Insertion et la Qualification).



LE SAVIEZ-VOUS ?

Une étude LinkedIn a montré que certains mots peuvent avoir un effet dissuasif auprès d'une audience féminine. C'est le cas de l'adjectif « **exigeant** » : une femme sur quatre s'autocensure face à un environnement de travail décrit comme exigeant, selon cette étude. À l'inverse, certains adjectifs ou descriptions des qualités recherchées chez une candidate ou un candidat encouragent davantage les femmes à postuler. C'est le cas pour l'**optimisme**, la **rigueur** ou encore la **confiance**. Selon cette même étude, cette différenciation linguistique se ressent même lors des entretiens : tandis que les hommes se définissent aisément comme « puissant », « volontaire » et « confiant », les femmes choisissent davantage des adjectifs comme « **sympathique** » et « **coopérative** » pour se définir.



1.3 METTRE EN PLACE DES ACTIONS DE COMMUNICATION AFIN DE **PROMOUVOIR LES MÉTIERS DE L'ENTREPRISE GÉNÉRALE** AVEC UNE LARGE PLACE ACCORDÉE AUX FEMMES

→ **Casser l'image de la pénibilité au travail** en accentuant la communication sur la transformation des métiers du **BTP** (usage d'outils numériques impliquant une forte technicité...).

→ Valoriser la mixité des profils et **illustrer la richesse des métiers** de l'entreprise générale sur les réseaux sociaux, site internet, affiches...

→ Créer **une semaine de l'entreprise générale** : organiser chaque année une semaine destinée à changer le regard du grand public et des jeunes sur l'entreprise et ses métiers, à travers l'organisation partout en France de visites de chantier, conférences, ateliers...

→ Organiser des **journées « riverains »** pour faire découvrir les opérations et développer la bonne entente avec le voisinage.



L'association « Elles bougent » encourage un plus grand nombre de jeunes femmes à devenir ingénieures ou techniciennes. Faciliter les rencontres avec les collaborateurs au gré de forums, visites de sites et de salons, challenges, rallyes, conférences... dans les collèges, lycées et établissements d'enseignement supérieur.



Et en interne : penser également à créer une campagne de communication sur la lutte contre les stéréotypes. L'objectif est d'impliquer l'ensemble des collaboratrices et collaborateurs dans cette action pour que tous se sentent concernés.

1

2

3

2

Comment **fidéliser les talents féminins** en entreprise générale ?



INTÉRÊTS POUR LES ENTREPRISES

Agir en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes :

- crée les conditions d'un engagement durable et de la pleine expression des talents de chacun ;
- favorise le bien-être de toutes et tous dans un environnement inclusif ;
- accroît la performance du secteur.



OBJECTIFS

Conscientes des problématiques spécifiques, et parfois invisibles, que rencontrent les femmes dans le secteur, les entreprises générales se mobilisent pour fidéliser durablement les talents féminins.

Les principaux freins encore évoqués parfois sont :

- une culture et un mode de management genré ;
- une image de pénibilité des métiers qui perdure,
- une perception de l'organisation du travail incompatible avec un équilibre vie privée vie professionnelle.

Les stéréotypes sur les femmes et les hommes sont souvent intériorisés ; la culture d'entreprise et l'organisation du travail sont les principales causes du plafond de verre. Être capable de faire avancer l'égalité

professionnelle est une véritable compétence managériale pour laquelle le management individualisé et l'innovation organisationnelle sont des clés pour progresser.

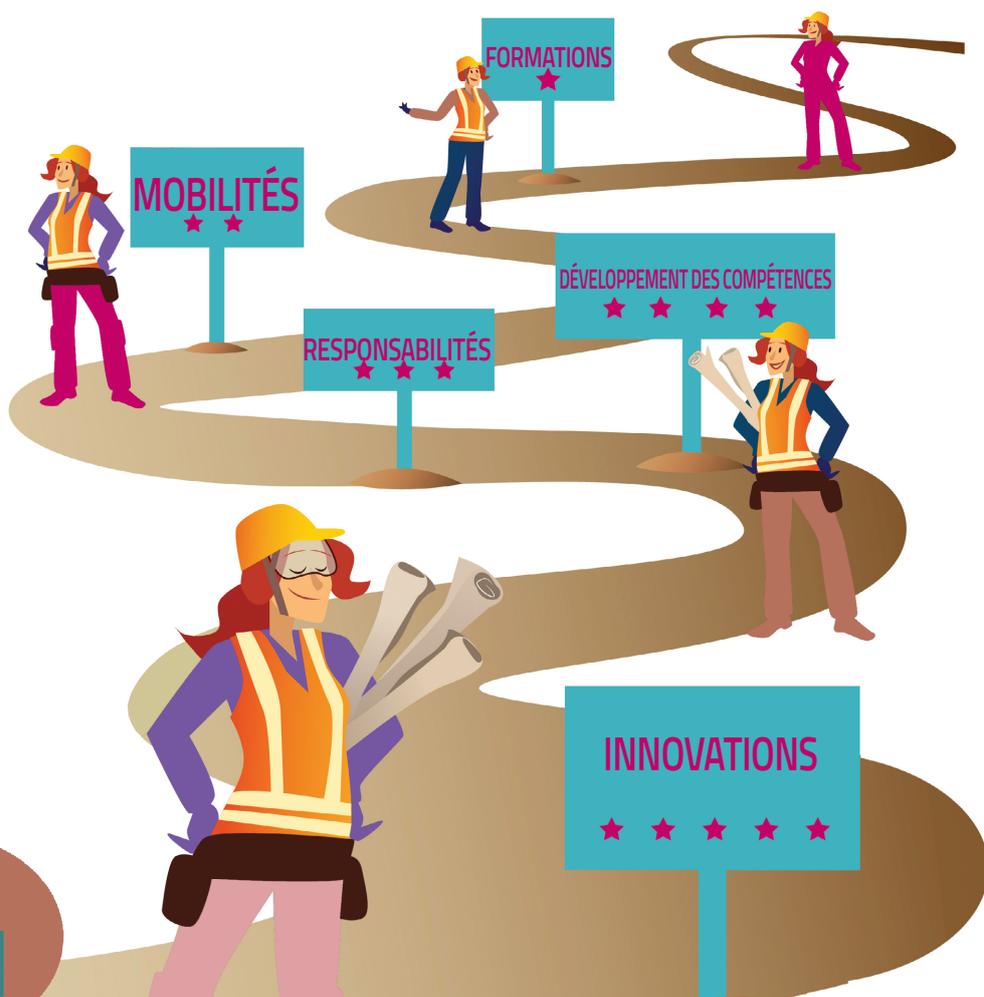
2.1 CALCULER, PUBLIER ET PILOTER SON **INDEX DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE** ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

→ **Faire le bilan, puis mettre en place un suivi régulier des données relatives à l'égalité femmes-hommes dans votre entreprise.**

→ **Communiquer sur vos bons résultats**, vos améliorations et

donner une visibilité à vos actions. Cela permet de véhiculer une image positive de votre entreprise et d'inspirer les autres à faire de même.

→ **Compléter ces données quantitatives par des données plus qualitatives** (questionnaires sur les ressentis des salariés...) et les mettre en perspective de données nationales (exemple : association française des Managers de la diversité - AFMD).



2

3

Chaque année avant le 1^{er} mars, les entreprises d'au moins 50 salariés doivent calculer et publier sur leur site internet leur Index de l'égalité femmes-hommes. Calculé sur 100 points, il se compose de 5 indicateurs :

- l'écart de rémunération femmes-hommes,
- l'écart de répartition des augmentations individuelles,
- l'écart de répartition des promotions (uniquement dans les entreprises de plus de 250 salariés),
- le nombre de salariées augmentées à leur retour de congé de maternité,

■ la parité parmi les 10 plus hautes rémunérations. En cas d'index inférieur à 75 points, l'entreprise doit mettre en place des mesures correctives pour atteindre au moins 75 points dans un délai de 3 ans. En cas de non publication de ses résultats de manière visible et lisible, de non mise en œuvre de mesures correctives ou d'inefficacité de celles-ci, l'entreprise s'expose à une pénalité financière jusqu'à 1 % de sa masse salariale annuelle.



index-egapro.travail.gouv.fr

2.2 LUTTER CONTRE TOUTES LES FORMES DE SEXISME POUR CRÉER UN ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL INCLUSIF

→ **Sensibiliser** la gouvernance, les collaborateurs et les collaboratrices et les instances représentatives du personnel à la question des stéréotypes de genre et du sexisme par tout moyen (modules de formation, journées thématiques, MOOC, webinaires, etc.).

→ **Outiller les managers** afin qu'ils puissent s'approprier le sujet, le démultiplier à tous les échelons de l'entreprise (vidéos, site internet, guides, affiches etc.).

→ Afficher explicitement les **engagements de l'entreprise en matière de diversité, d'inclusion et de lutte contre les comportements inadaptés** (pour l'ensemble des intervenants : salariés, sous-traitants, intérimaires, clients...).

→ Prendre conscience du « **sexisme** » **inconscient** que véhiculent les titres et les symboles et valoriser la féminisation des titres et fonctions (exemple : une femme « directrice » et non « directeur »).

→ Développer les **groupes de réflexion mixtes** sur les sujets d'égalité professionnelle pour échanger sur l'évolution des organisations de travail et de la culture managériale.

→ **Adapter l'offre de vêtements de travail et d'équipements de protection individuelle à toutes les morphologies.**

2.3 VEILLER À CE QUE LES FEMMES ET LES HOMMES SOIENT TRAITÉS ÉQUITABLEMENT AU COURS DE LEUR CARRIÈRE

→ **Valoriser l'engagement de la direction** de l'entreprise sur les sujets mixité et égalité professionnelle.

→ **Être exemplaire** sur le sujet avec une représentation mixte dans les organes de direction et la gouvernance.

→ Réaliser régulièrement des **enquêtes de climat social** afin de mieux cerner la perception des difficultés et des attentes de tous les collaborateurs.



Découvrez le kit sexisme du conseil supérieur de l'Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes :



ET AUSSI

Prévoir des espaces d'expression garantissant l'anonymat et un accueil bienveillant de la parole avec, par exemple, des référents « sexisme et harcèlement sexuel » ou « harcèlement moral et comportement hostile » œuvrant en binôme (femme-homme)

→ **Garantir l'égalité d'accès** à la formation, aux mobilités, aux promotions, aux postes de direction et aux évolutions salariales.

→ Vérifier et **corriger à chaque exercice de révision salariale les éventuels écarts de rémunération et les taux de promotions** dans chaque filière pour chacun des sexes.

2.4 FAVORISER L'ÉQUILIBRE ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE

- Favoriser l'autonomie en encourageant le **management par objectifs**. Tout manager est confronté au délicat équilibre entre supervision des projets et autonomie des équipes.
- Gagner en **flexibilité** en tenant compte des contraintes de ses collaboratrices et collaborateurs. L'aménagement des horaires de travail et le télétravail sont des moyens qui permettent d'améliorer la qualité de vie des individus.
- Faire **valoir le droit à la déconnexion**. Il est crucial d'être en mesure de se déconnecter de ses comptes professionnels pour marquer une limite entre son temps professionnel et son temps libre.
- Accueillir avec **bienveillance les profils aux carrières non linéaires** quels que soient les motifs (congés liés à la parentalité, événements familiaux, pratique d'un sport intensif, accident de la vie ou autre).
- Conclure un accord sur la **qualité de vie au travail** (ou le compléter) en abordant les thèmes de l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle dans l'organisation du travail.
- Dans tous les cas, **sensibiliser l'encadrement à ces enjeux**.

2.5 CRÉER UN ENVIRONNEMENT FAVORABLE POUR LES PARENTALITÉS

- Accompagner les **parentalités** dans l'équilibre de leur rythme de vie mais aussi tout au long de la vie professionnelle. La reconnaissance du collaborateur dans l'ensemble de ses dimensions (statut de parent, aidant...) s'inscrit dans une démarche de respect d'égalité lui permettant d'exprimer le meilleur de lui-même.
- Aménager les **conditions de travail** en considération des besoins liés à la **qualité de parent**.
- Mettre en place des **services facilitateurs** (aide financière pour les parents de jeunes enfants avec le CESU, aide à la garde d'enfants en donnant une liste de nourrices agréées, crèches...).
- Organiser la **base-vie** avec un espace pour s'isoler, pour pouvoir téléphoner pour des raisons familiales (nounou, enfant malade, parent isolé...), pour préserver la vie privée du salarié.
- Accueillir avec **bienveillance** les demandes de temps partiels de la part de tous, pas uniquement dans le cadre du congé parental.
- Planifier les réunions en tenant compte des horaires de travail des collaborateurs et des jours de présence des salariés à temps partiel.
- Inciter les parents à prendre les congés liés à la parentalité, en les informant sur les aides financières attribuées autant aux pères qu'aux mères.



LE CONGÉ PATERNITÉ

Depuis le 1^{er} juillet 2021, c'est :

- 28 jours contre 14 préalablement,
- 7 jours obligatoires immédiatement après la naissance,
- 25 jours indemnisés par la Sécurité Sociale.

2

3

3 Comment favoriser l'évolution des femmes en entreprise générale ?



INTÉRÊTS POUR LES ENTREPRISES

L'opportunité de développer la mobilité professionnelle (verticale, horizontale, géographique) est source de motivation et de performance.



OBJECTIFS

Pour permettre aux femmes et aux hommes d'exprimer pleinement leurs potentiels, les entreprises générales partagent et valorisent leurs bonnes pratiques :

- réaliser un bilan sur la place des femmes à tous les niveaux de l'organisation ;
- **déployer** un plan d'action pour valoriser les compétences et expertises des collaboratrices.

3.1 FAVORISER LA DÉTECTION DES TALENTS FÉMININS INTERNES À L'ENTREPRISE AVANT DE SE TOURNER VERS L'EXTÉRIEUR

→ Mettre à disposition sur le **marché interne** l'ensemble des offres disponibles (via une base mobilité).

→ Intégrer a minima un profil interne du sexe le moins représenté dans chaque présélection et s'assurer de la mixité des plans de succession.

→ Inciter plus particulièrement les femmes à postuler, instaurer un dialogue direct et encourageant avec celles-ci.

→ Organiser des **parcours d'intégration** à chaque prise de poste en s'assurant de la mixité des interlocuteurs.

→ Systématiser des **revues de carrières** annuelles pour les femmes, suivre dans la durée ces viviers spécifiques de talents.



3.2 ACCOMPAGNER LE DÉVELOPPEMENT DES TALENTS FÉMININS

- Mettre en place des **programmes de formation** spécifiquement dédiés aux femmes notamment dans les domaines / fonctions à prédominance masculine.
- Assurer une représentation des femmes supérieure ou égale au taux de féminisation dans les parcours de formation.
- **Briser le plafond de verre** grâce à la mise en place d'actions d'accompagnement dédiées aux femmes (mentoring, coaching, formations spécifiques...).
- **Valoriser les rôles modèles féminins dans les actions de communication interne (pour tous les métiers et niveaux).**
- Organiser des ateliers de préparation aux entretiens annuels, à la négociation de salaire, à la communication influente.

3.3 DÉVELOPPER LE LEADERSHIP ET UNE MOBILITÉ ASCENDANTE

- Fixer des **objectifs chiffrés en matière de promotion à tous les niveaux.**
- Développer les **réseaux d'entraide, d'échange et de partage des bonnes pratiques.**
- Favoriser les reprises d'études dans des MBA ou autres.
- Piloter le développement de la mixité au travers d'objectifs fixés sur chacune des catégories choisies et y adosser un dispositif d'incitation financière à l'atteinte des résultats.

Rédaction : Géraldine **Benoit** (FAYAT Bâtiment), Keira **Bunel** (Spie batignolles), Isabelle **Dubois Wetterwald** (Bouygues Construction), Aude **Neveu Varjabédian** (EGF), Claire **Schnœring** (VINCI Construction), Louis-Marie **Tandeau de Marsac** (EIFFAGE Energie Systèmes) et la contribution des membres de la Commission sociale d'EGF et de son président Fernando **Sistac**

Ce guide est édité par EGF pour ses adhérents - Février 2022

EGF est l'organisation professionnelle des entreprises générales du bâtiment et des travaux publics, reconnues pour leur capacité à innover et leur approche globale et durable de l'acte de construire.



contact

Entreprises Générales de France BTP
9 rue La Pérouse
75784 Paris Cedex 16
tél : 01 40 69 52 77
contact@egfbtp.com
www.egfbtp.com

Le présent guide s'appuie sur les travaux du Conseil de la Mixité et de l'Égalité Professionnelle dans l'Industrie, *Guide des bonnes pratiques innovantes en matière d'égalité femmes-hommes dans les entreprises* (édition 2020).

