

Impacte RSE

2022





Sommaire

Éditorial de Daniel Rigout	p. 1
Le regard de Thierry Fistarol	p. 2

1

Transition écologique p. 3

1. Préserver les ressources et développer l'économie circulaire	p. 4
2. Réduire les impacts environnementaux des activités de chantier et favoriser la biodiversité	p.5
3. Renforcer la performance environnementale et l'efficacité énergétique	p. 6
4. Rechercher et développer : une vocation permanente	p. 7
5. Assurer la transition écologique par la transition numérique	p. 7

2

Femmes, hommes et territoires p. 9

1. Prévenir toujours mieux les risques	p. 10
2. Offrir des emplois durables pour un investissement humain pérenne	p. 13
3. Maintenir une politique volontariste de formation	p. 18
4. Assurer des parcours professionnels dynamiques	p. 21
5. Proposer des rémunérations attractives	p. 22
6. Promouvoir l'insertion	p. 22
7. Favoriser l'emploi local	p. 23

Édito



© DB-Bourgeois Construction

Daniel **Rigout**
président d'EGF

Nos entreprises générales, reconnues pour leur capacité à concevoir et réaliser des projets complexes clés en mains, assument pleinement leur part de responsabilité face aux enjeux de la filière de la construction et de la société. Au-delà de la contribution directe que constituent les ouvrages réalisés, l'ensemble de nos activités se veut porteur de progrès pour répondre aux défis considérables qui se présentent à nous, tels ceux de la transition environnementale et énergétique, de l'insertion et de la cohésion sociale, ou encore du développement des territoires. C'est donc tout naturellement que les entreprises d'EGF inscrivent collectivement leurs actions et leurs ambitions dans le cadre de leur pacte RSE, dont la première publication remonte à 2013.

L'édition 2022 de ce pacte, en ligne avec notre objectif commun « Innover pour un monde durable », permet de mesurer l'accélération des progrès accomplis ces dernières années et de renforcer nos engagements.

Sur le volet environnemental, les réponses apportées par nos entreprises aux enjeux de la transition écologique sont de plus en plus fortes et innovantes, allant le plus souvent bien au-delà des simples prescriptions réglementaires, et ce sur tous les sujets : sobriété et efficacité énergétiques grâce à nos capacités de conception et d'innovation, performance environnementale au service des utilisateurs, développement et mise en œuvre de matériaux moins consommateurs de ressources et moins émetteurs de CO2 (bio-sourcés, recyclage, réemploi, circuits courts, décarbonation...), vigilance portée à la protection de la biodiversité...

Sur le volet sociétal, les entreprises générales sont très impliquées pour faire progresser la qualité de vie au travail de toutes celles et ceux qui s'investissent au quotidien sur les chantiers. Pour ces femmes et ces hommes, il s'agit d'assurer toujours plus de sécurité, de dynamiser les parcours professionnels (formation, diversité, rémunérations...) et de confirmer l'apport historique du secteur du BTP à l'insertion professionnelle pour tous les niveaux de qualifications et sur tous les territoires. La contribution de nos entreprises au développement de l'économie et des emplois locaux demeure en effet une « marque de fabrique » forte, encore trop peu reconnue, des entreprises générales. Répondre aux enjeux globaux de société commence en effet à l'échelle du territoire et de chaque projet. Telle est la conviction des entreprises d'EGF, réaffirmée dans ce pacte 2022, à un moment où le sens de l'engagement pour le bien commun est sans doute plus que jamais nécessaire.



Le **REGARD** de Thierry **Fistarol**,
président de la délégation RSE-RH d'EGF

Le pacte RSE
2022 d'EGF est
le fruit d'une
forte implication

des femmes et des hommes des entreprises générales du Bâtiment et des Travaux publics. Convaincus qu'il n'y a pas de progrès sans mesure du progrès, leur mobilisation a permis de compiler les différents indicateurs sociaux, sociétaux et environnementaux et de les mettre en lumière. Je suis très fier du travail accompli et je tiens personnellement à remercier tous les professionnels qui s'impliquent tout au long de l'année pour faire vivre l'engagement RSE-RH des entreprises générales.

Sur la forme, la délégation RSE-RH que je préside a choisi, en lien avec les équipes des directions Ressources humaines et Développement durable, de donner la parole aux président(e)s de commissions et de limiter les textes pour laisser

la part belle aux graphes illustrant les **résultats et performances des entreprises générales**.

Notre ambition est réaffirmée : poursuivre nos engagements pour prévenir les risques, développer les compétences, proposer des rémunérations attractives à nos salariés, contribuer à l'insertion des personnes éloignées de l'emploi, favoriser l'emploi local, investir dans la recherche et la modernisation du secteur, préserver les ressources, développer l'économie circulaire, réduire les impacts environnementaux, favoriser la biodiversité, renforcer la performance environnementale et l'efficacité énergétique...

Les défis sont grands mais notre mobilisation est à la hauteur des enjeux qui nous attendent pour bâtir une vie meilleure dans tous les quartiers ou les territoires où nous intervenons.

1 Transition **écologique**

1. Préserver les ressources et développer l'économie circulaire p. 4
2. Réduire les impacts environnementaux des activités de chantier et favoriser la biodiversité p. 5
3. Renforcer la performance environnementale et l'efficacité énergétique p. 6
4. Rechercher et développer : une vocation permanente ... p. 7
5. Assurer la transition écologique par la transition numérique p. 7



Le **REGARD** de Jacques **Marcel**, président de la délégation Construire durable d'EGF

Les entreprises générales, conscientes des enjeux pour notre planète, s'engagent pour une société durable, les défis actuels étant nombreux et essentiels pour l'avenir.

Aujourd'hui, cette responsabilité sociétale et environnementale est devenue une nécessité pour aboutir à une filière de la construction tournée vers la décarbonation de ses process, la préservation des ressources par la promotion de l'économie circulaire et la protection du vivant par des mesures fortes en matière de biodiversité.

Cette prise en compte des profonds changements du monde de la construction permet aux entreprises générales d'avancer de manière pragmatique, avec détermination.

Afficher cet engagement RSE nous oblige à agir.

Afficher cette ambition, c'est présenter des éléments concrets et mesurables.

Ce pacte RSE est la démonstration des actions concrètes, tant locales que globales, des entreprises générales autour de cet axe prioritaire. Notre objectif est d'apporter, par notre capacité d'innovation, des solutions à même de concilier les impératifs sociétaux du maintien d'objectifs de construction afin de répondre aux besoins d'une population en croissance, avec la nécessité d'une construction plus sobre. L'atteinte de cet objectif se réalisera notamment par le développement de mesures d'efficacité énergétique ou la promotion d'un BIM tourné vers la transition écologique. L'ambition des entreprises générales est de contribuer à la viabilité de notre société, de notre planète. C'est notre responsabilité, en tant qu'acteur économique et citoyen.

1.1 PRÉSERVER LES RESSOURCES ET DÉVELOPPER L'ÉCONOMIE CIRCULAIRE

→ Les entreprises générales s'inscrivent dans la transition écologique.

Elles ont mis en place des indicateurs de suivi de leurs consommations afin de mieux les maîtriser. Pour 2021 :



EAU

146 m³ par million d'euros de CA



ÉNERGIE

23,7 MWh par million d'euros de CA
(hors carburants)



CARBURANTS

4 780 litres par million d'euros de CA



GES

12 tonnes eq. CO₂
par million d'euros de CA

→ Les entreprises générales s'engagent à **baiss**er leurs consommations de 30 % d'ici 2030.

→ Pour **réduire les consommations énergétiques** et leurs impacts **carbone**, les entreprises générales :

■ mettent en place des actions de mesure et de réduction des consommations d'énergie et des ressources non renouvelables ;

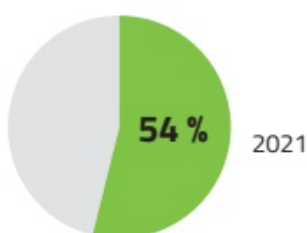
■ engagent des actions de verdissement progressif de leur parc de véhicules et travaillent à la réduction des déplacements ;

■ développent le recours aux **matériaux biosourcés** et aux **énergies décarbonées** dans le design et l'exécution des projets.

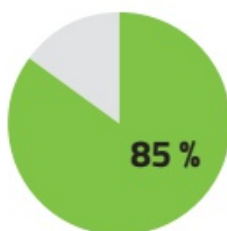
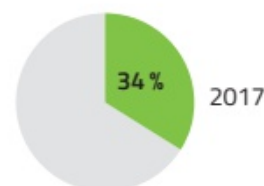
→ Les entreprises générales ont mis en place de longue date des **process de tri et de recyclage de leurs déchets de chantier** sanctionnés le plus souvent par des labels internes.

Elles sont en outre fortement

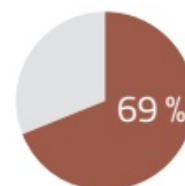
impliquées dans l'effort de **sobriété** dans l'usage des ressources, que ce soit dans la mise en œuvre des exigences de la loi anti gaspillage pour une économie circulaire ou la promotion des **solutions de réemploi**.



Part moyenne des déchets triés à la source sur les chantiers des entreprises générales.



Part moyenne des déchets valorisés sur les chantiers des entreprises générales en 2021.

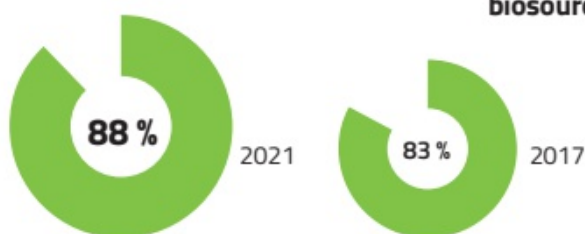


Part moyenne des déchets valorisés dans le secteur du bâtiment (chiffres 2020).

NB : à ce stade, les entreprises générales ont choisi de communiquer en intensité (valeur par million d'euros de CA).

1.2 RÉDUIRE LES IMPACTS ENVIRONNEMENTAUX DES ACTIVITÉS DE CHANTIER ET FAVORISER LA BIODIVERSITÉ

→ Les entreprises générales ont mis en place, de longue date, des process normalisés (ISO 9001, ISO 14001...) pour assurer une maîtrise des impacts de leurs activités sur leur environnement. En 2021, **88 % du chiffre d'affaires** des entreprises générales est couvert par une certification ISO 14001.



Part du CA certifié ISO 14001 dans les entreprises générales.

→ Les entreprises générales préservent la biodiversité dans tous leurs métiers :

- intégration de la biodiversité dans l'exercice de leurs métiers : **indicateurs d'impact, dialogue avec les parties prenantes et publication des engagements ;**
- développement des **matériaux biosourcés**, bois labellisés (PEFC,

FSC...), matériaux non émissifs issus de résidus agricoles ;

■ engagement dans des **démarches de labellisation ;**

■ évaluation des risques depuis l'inventaire faune flore jusqu'à l'Autorisation environnementale unique ;

■ mise en œuvre de plans de lutte contre les espèces floristiques invasives ;

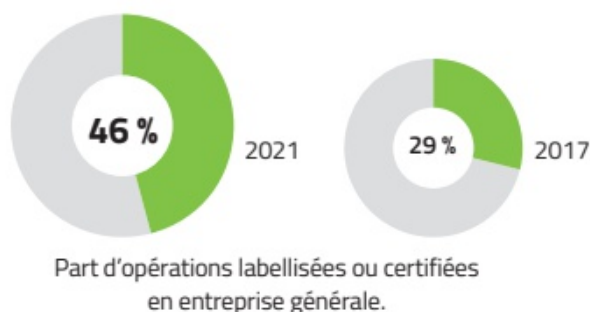
■ proposition et mise en œuvre de mesures de compensation / préservation des espèces endémiques sur longue période.

→ Les entreprises générales ont à cœur d'assurer la prise en compte de la biodiversité dans la conduite des chantiers. La protection de la biodiversité, c'est d'abord connaître les gestes utiles à la préservation du vivant en phase d'exécution de travaux. C'est pourquoi EGF a participé à la rédaction d'un premier guide **Comment concilier nature et chantiers urbains**, puis a publié un autre guide de fiches pratiques **Prendre en compte la biodiversité sur les chantiers** à destination des équipes sur le terrain.



1.3 RENFORCER LA PERFORMANCE ENVIRONNEMENTALE ET L'EFFICACITÉ ÉNERGÉTIQUE

→ Acteurs clés de la performance énergétique et environnementale, les entreprises générales sont mobilisées pour répondre aux enjeux et faire avancer les objectifs de la **transition écologique**.



→ La promotion d'une performance environnementale pour les entreprises générales passe par la mise en œuvre d'engagements sur l'ensemble de la chaîne de valeur de l'entreprise.

L'innovation doit permettre d'atteindre une sobriété énergétique et une limitation des déchets dans l'optique de limiter les émissions de gaz à effet de serre (GES) de la filière construction.

Les entreprises générales, dans leur diversité, ont donc pris de nombreux engagements afin de réduire leur empreinte carbone, parmi lesquels nous pouvons citer :

■ **mixité des matériaux** : les entreprises générales s'engagent à favoriser les techniques et matériaux de construction faiblement consommateurs de ressources naturelles. « Le bon matériau au bon endroit » repose sur l'analyse des caractéristiques du projet par l'entreprise générale qui pourra travailler sur

des matériaux naturellement peu émetteurs, comme les biosourcés, ou pousser à l'innovation via notamment tous les travaux de décarbonation du béton, afin d'offrir la meilleure réponse en termes d'impact carbone pour toute la durée de vie de l'ouvrage.

Enfin, l'innovation c'est aussi le développement de l'offre de matériaux recyclés à même de réduire la consommation de matériaux vierges ;

■ **réduction des GES** : les entreprises générales ont, dans leur ensemble, pris des engagements forts de réduction de leurs émissions tant directes (scopes 1 & 2) qu'indirectes (scope 3 amont & aval) de GES ;

■ **flotte électrique** : la réduction de l'empreinte carbone de la filière repose aussi sur le développement d'une offre de véhicules électriques dont les entreprises générales entendent favoriser le déploiement.

1.4 RECHERCHER ET DÉVELOPPER : UNE VOCATION PERMANENTE

Des entreprises générales fortes de leur ingénierie interne

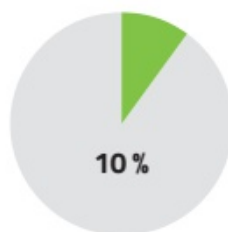
→ Les entreprises générales sont fortes de la compétence de leurs ingénieurs qui représentent **plus de 30 %** de l'effectif ETAM et cadres et **20 %** des effectifs toutes catégories

socio-professionnelles confondues.

10 % des effectifs des entreprises générales travaillent dans une division ingénierie /bureau d'études techniques.

Les entreprises générales innovent en permanence, en interne et avec des partenaires, de manière multiforme.

→ L'innovation dans les entreprises générales est quasi quotidienne sur les chantiers. Elles consacrent en moyenne **10 % de leurs bénéfices** à des actions d'innovation et à des investissements en recherche et développement sur les matériaux, l'amélioration des conditions de travail, la transformation digitale et la transition énergétique.



Part des bénéfices dédiés à la R&D et à l'innovation dans les entreprises générales.

1.5 ASSURER LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE PAR LA TRANSITION NUMÉRIQUE DU BÂTIMENT

Les entreprises générales fondent leur stratégie sur une transition numérique au service de la transition écologique

→ Afin d'atteindre les objectifs de neutralité carbone à l'horizon 2050, les entreprises générales se sont engagées à faire émerger des solutions tant innovantes que disruptives. Les outils numériques vont justement constituer un maillon essentiel de la décarbonation de notre secteur.

Les entreprises générales promeuvent donc le développement d'un BIM garantissant la pérennité et le partage des informations dans le respect de la propriété intellectuelle de chacun des intervenants. L'interopérabilité offerte par l'openBIM, telle que développée par l'industrie de la construction,

à laquelle EGF s'associe, garantit à tous la possibilité de participer à la conception, à la construction, au pilotage et à la déconstruction de l'ouvrage.

À la suite de travaux déjà menés sur la transformation digitale de la construction, EGF, pour les

entreprises générales, s'engage pour se fixer les trois ambitions suivantes, afin d'aller plus loin dans la transition écologique des métiers de la filière grâce au numérique :

- **une vision commune,**
- **un référentiel partagé,**
- **une feuille de route commune.**

Les entreprises générales sont des acteurs incontournables de la transition numérique

→ Les entreprises générales maîtrisent le BIM de bout en bout et sont en mesure d'accompagner leurs clients dans la définition détaillée de leur projet et la délivrance de données qui leur seront utiles dans la gestion future de leur ouvrage, mais aussi d'accompagner leurs partenaires sous-traitants dans l'intégration de ce nouvel outil vecteur de performance technique, économique et de progrès humain pour la construction.

Plus largement, les entreprises générales jouent un rôle important de diffusion de la révolution numérique au profit de l'ensemble des process métiers, qu'il s'agisse de suivi et de reporting en temps réel, d'outils d'alertes ou encore de communication innovante et inclusive avec les riverains des chantiers.



© VMC/Construction France

2 Femmes, hommes et territoires

1. Prévenir toujours mieux les risques p. 10
2. Offrir des emplois durables pour un investissement
humain pérenne p. 13
3. Maintenir une politique volontariste de formation p. 18
4. Assurer des parcours professionnels dynamiques p. 21
5. Proposer des rémunérations attractives p. 22
6. Promouvoir l'insertion p. 22
7. Favoriser l'emploi local p. 23

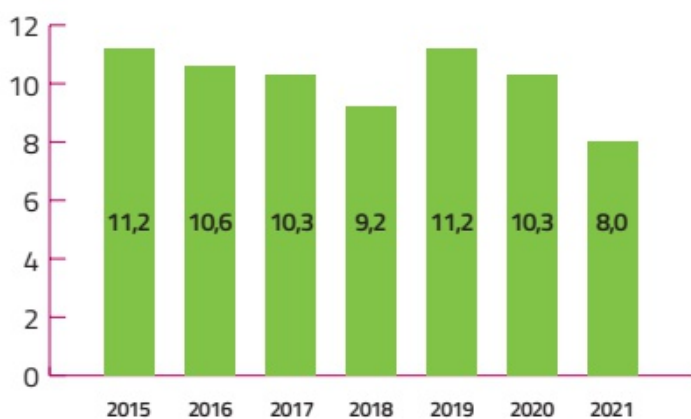
2.1 PRÉVENIR TOUJOURS MIEUX LES RISQUES

→ La santé sécurité au travail de tous les acteurs sur chantier constitue une priorité constante et absolue pour les entreprises générales. La prévention santé sécurité se positionne au tout premier rang de leurs actions.

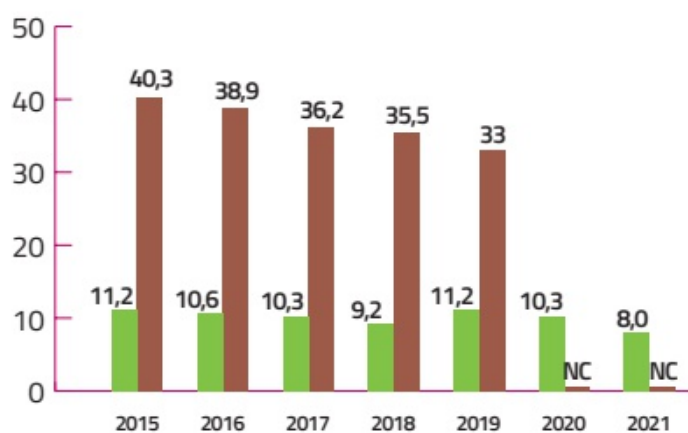
Le **REGARD** de Fabrice **Thierry**,
président de la commission Prévention Santé Sécurité d'EGF



« Que ce soit en fréquence comme en gravité, les **entreprises générales affichent des taux globalement trois fois meilleurs que la moyenne de la profession** et maintiennent leur dynamique de progression. »



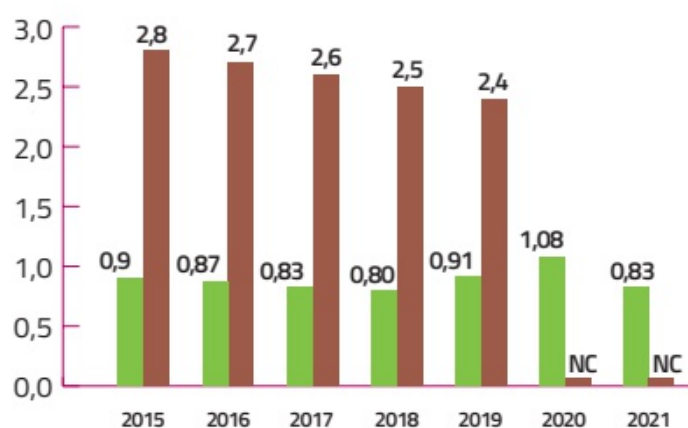
Taux de fréquence (TF) des accidents du travail (AT) des entreprises générales.



Taux de fréquence (TF) des accidents du travail (AT) des entreprises générales / BTP



Taux de gravité (TG) des accidents du travail (AT) des entreprises générales.



Taux de gravité (TG) des accidents du travail (AT) des entreprises générales / BTP

Femmes, hommes et territoires

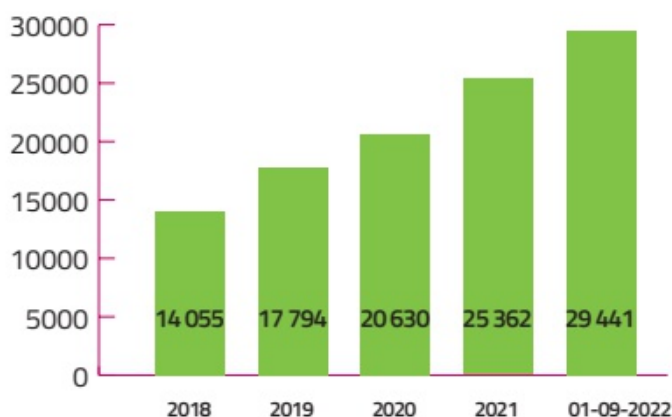
PASI BTP® (Passeport Sécurité Intérim)

→ Une prise de conscience partagée de l'enjeu de réduction des accidents du travail subis par les intérimaires a conduit EGF à élaborer avec l'ASEBTP (Animateurs Sécurité des Entreprises du BTP) et avec l'appui technique et pédagogique de l'OPPBTB, **une formation de deux jours aux prérequis fon-**

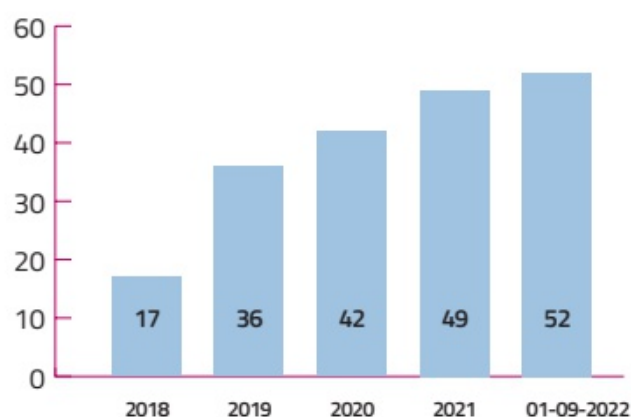


damentaux de la sécurité dédiée aux intérimaires. Une plateforme accessible en ligne répertorie les intérimaires ayant bénéficié de cette formation.

En 2021, les entreprises adhérentes de **Routes de France** ont rejoint le dispositif pour **agir en commun** en faveur de la prévention sécurité des intérimaires.



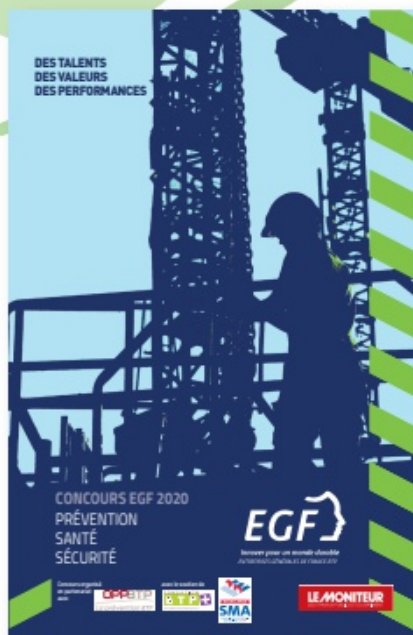
Nombre d'intérimaires titulaires du PASI BTP®



Nombre d'organismes de formation référencés pour dispenser la formation PASI BTP®

Le **REGARD** de Fabrice **Thierry**, président de la commission Prévention Santé Sécurité d'EGF

« Les entreprises générales qui ont comparé l'accidentologie des intérimaires formés et des non formés ont abouti à des résultats très encourageants : **jusqu'à 40 % d'accidents en moins !** »



→ Pour faire connaître et valoriser les actions et performances des meilleures équipes des entreprises générales, EGF organise tous les deux ans depuis 2002 un **concours Prévention**

Prix spécial
NOUVELLE AQUITAINE
Gant bionique Ironhand®
Eiffage Génie civil, en partenariat avec l'entreprise spécialisée Biomax Technologies, a développé un exosquelette robotisé, le gant bionique, utilisable sur tous les postes de travail, pour faciliter les tâches des ouvriers, avec un

Eiffage Génie civil
eiffage-152

Trophée de bronze
BOURGOGNE FRANCHE-COMTÉ
Établi « 55 » pour la découpe de bois et la fabrication de mannequin sur chantier
C3B a conçu l'établi « 55 » qui facilite la découpe saignée de bois sur les chantiers. Grâce aux mannequins de bois, les métalliers peuvent

C3B
eiffage-157

Trophée d'argent
HAUTS-DE-FRANCE
Mise en œuvre d'un processus de maîtrise des préfabriqués
Bouygues Bâtiment Nord-Est a conçu et déployé une démarche qui consiste à structurer et optimiser la construction de préfabriqués

Trophée d'or
ÎLE-DE-FRANCE
Tutopro
Bouygues Bâtiment France Europe a conçu et développé un site internet accessible à tous et partout pour partager les bonnes pratiques et savoir-faire terrain des compagnons sur les chantiers.

Le gant bionique Ironhand®
Le gant bionique Ironhand® est une fois que tout est réglé, réglé, réglé, il convient de maintenir ce nouvel outil.
Le gant bionique Ironhand® est une fois que tout est réglé, réglé, réglé, il convient de maintenir ce nouvel outil.
Le gant bionique Ironhand® est une fois que tout est réglé, réglé, réglé, il convient de maintenir ce nouvel outil.

LAURÉAT **AUVERGNE RHÔNE-ALPES**
Évolution d'un moule de poutre préfabriquée chantier
EIFFAGE

LAURÉAT ex-aequo **ÎLE-DE-FRANCE**
Application interactive avec micromodule technique sécurité
CCC

PROVENCE-ALPES-CÔTE D'AZUR **LAURÉAT**
Outil « deux en un » d'about de poteaux et étalement de poutres
CARI

LAURÉAT **GRAND EST**
Processus logistique chantier : industrialiser le processus de livraison sur chantier
WIPAC

LAURÉAT **OCCITANIE**
Orchestr' à Mod'Op
SDGEA

LAURÉAT **PAYS DE LA LOIRE**
PPSPS numérique
CCC

UN SAVOIR-FAIRE ? UNE ASTUCE ? PARTAGEZ-LE !
Tutopro
Bouygues Bâtiment France Europe a conçu et développé un site internet accessible à tous et partout pour partager les bonnes pratiques et savoir-faire terrain des compagnons sur les chantiers.

AUVERGNE RHÔNE-ALPES **MENTION SPÉCIALE**
Plan d'installation de chantier cognitif
BLB

MENTION SPÉCIALE **HAUTS-DE-FRANCE**
Être acteur de sa protection : remontée d'incidents
EIFFAGE

OCCITANIE **MENTION SPÉCIALE**
Échafaudage pour banche de grande hauteur avec séparation du flux d'accès
BEC CONSTRUCTION

GRAND EST **MENTION SPÉCIALE**
Se voir, pour mieux voir
STM HALLE

ÎLE-DE-FRANCE **MENTION SPÉCIALE**
Robotisation du désamiantage de rames de trains
NEOM

MENTION SPÉCIALE **PROVENCE-ALPES-CÔTE D'AZUR**
Intégration des chefs d'équipe dans la démarche des visites prévention dématérialisées
EIFFAGE

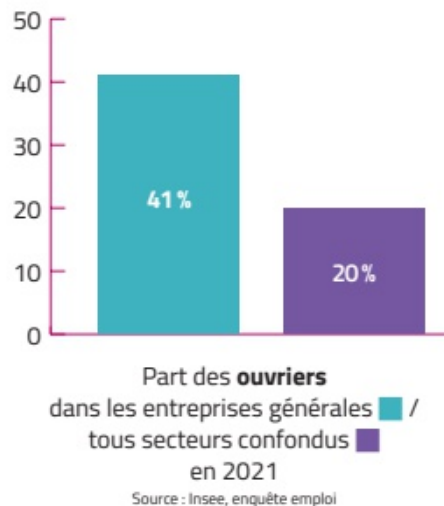
Santé Sécurité qui a vocation à promouvoir la mobilisation pleine et entière de toute la profession en faveur de la sécurité de l'ensemble des intervenants sur chantier en partenariat avec l'OPPBT et avec le soutien de la Fondation d'entreprise Excellence SMA et de la Fondation BTP+.

Le **REGARD** de Fabrice **Thierry**, président de la commission Prévention Santé Sécurité d'EGF
« Les deux dernières éditions ont mis en lumière **128 actions, démarches, outils innovants** en prévention santé sécurité. 27 ont reçu un prix en région. »

2.2 OFFRIR DES EMPLOIS DURABLES POUR UN INVESTISSEMENT HUMAIN PÉRENNE

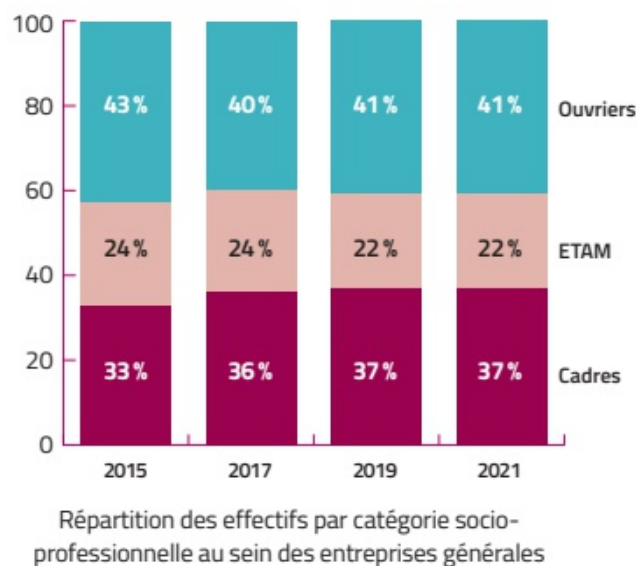
Une forte capacité d'intégration de salariés de production aux premiers niveaux de qualification

→ Les entreprises générales font preuve depuis toujours d'une forte capacité d'intégration de salariés de production aux premiers niveaux de qualification. **Il y a deux fois plus d'ouvriers dans les entreprises générales que dans les autres secteurs.**



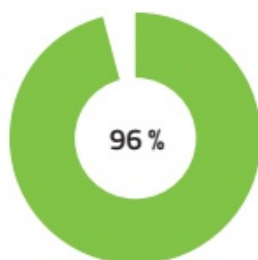
→ Le poids déterminant des ouvriers présents dans les entreprises générales de BTP atteste de leur **responsabilité citoyenne d'intégrateur de salariés de premiers niveaux de qualification.**

Ce pourcentage élevé se combine à un **accroissement du savoir-faire de nos ingénieurs** et à un développement des fonctions d'encadrement pour faire face à la complexité croissante de l'acte de construire et à l'attention portée aux ressources humaines.

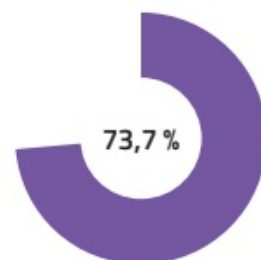


Un poids exceptionnel des CDI

→ Avec **96 % des effectifs en CDI**, les entreprises générales montrent leur forte confiance dans leur capacité à recruter des compétences et leur volonté de les conserver.



Part des CDI dans les effectifs des entreprises générales en 2021



Part des CDI dans la population salariée (tous secteurs confondus) en 2021

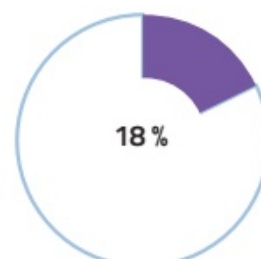
Source : Insee Première - mars 2022

Un rythme soutenu d'embauches en privilégiant le recours aux CDI...

→ En 2021, **70 % des embauches** ont été réalisées en **CDI**, à comparer aux 18 % d'embauches en CDI tous secteurs confondus.



Part des embauches en CDI dans le total des embauches des entreprises générales en 2021

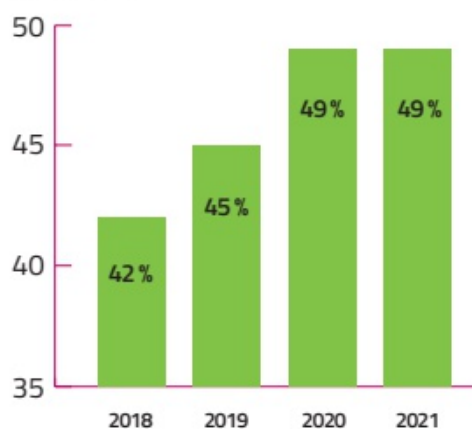


Part des embauches en CDI (tous secteurs confondus) en 2021

Source : Insee Références - édition 2022

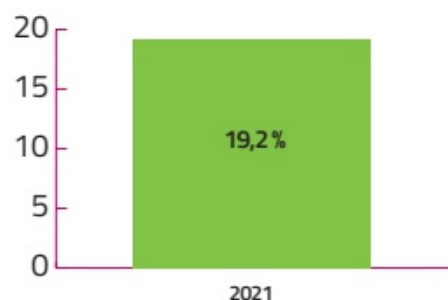
... et en privilégiant aussi l'emploi des jeunes

→ Un embauché sur deux dans les entreprises générales a **moins de 30 ans**.



Évolution de la part des salariés de moins de 30 ans dans le total des embauches au sein des entreprises générales

→ Les salariés de moins de 30 ans représentent une **part significative et stable** dans les effectifs des entreprises générales : **environ 20 %**.

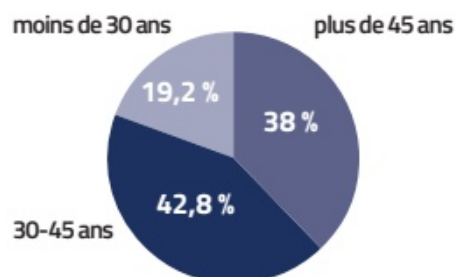


Part des salariés de moins de 30 ans dans les effectifs des entreprises générales

Femmes, hommes et territoires

Une représentation significative des salariés de plus de 45 ans dans les effectifs

→ La représentation des salariés les plus expérimentés reste quasi stable depuis 3 ans.



Répartition des effectifs en entreprises générales par tranche d'âge en 2021



Évolution de la part des salariés de plus de 45 ans dans les effectifs des entreprises générales

Un engagement en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap

→ Les entreprises générales maintiennent dans l'emploi des personnes en situation de handicap qui représentent **3,4 % de leurs effectifs**, en cohérence avec le taux d'emploi tous secteurs confondus.



Pourcentage de salariés en situation de handicap dans les effectifs des entreprises générales (2021) / tous secteurs confondus (2019)

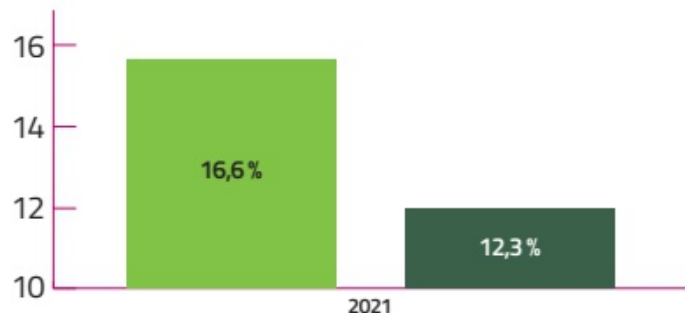
→ Les entreprises générales mettent en place des plans d'action et de sensibilisation en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap : recours aux EA / ESAT, implications lors de la semaine pour l'emploi des personnes handicapées...



#SEEPH2022
Ensemble, relevons le défi !

Une mobilisation affirmée en faveur de la mixité des effectifs et de la féminisation de l'encadrement

→ Véritable **facteur de croissance et de compétitivité** pour les entreprises générales, la mixité figure au premier plan des enjeux sociaux. Par leur engagement, les entreprises générales se féminisent. Plus d'un cadre sur quatre est une femme en 2021. Cependant 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...



Part des femmes dans les effectifs des entreprises générales toutes catégories socio-professionnelles confondues / BTP

Source : observatoire de Métiers du BTP



Part des femmes dans l'encadrement des entreprises générales

→ Les initiatives des entreprises générales sont nombreuses, différenciantes et porteuses d'innovation.

EGF a élaboré un guide Autodiagnostic & Bonnes pratiques en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les entreprises générales.

Pourquoi agir ? Comment ? Ce guide propose 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.



Guide **Mixité** - autodiagnostic & bonnes pratiques en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les entreprises générales.

Femmes, hommes et territoires

Le **REGARD** de Fernando **Sistac**,
président de la commission Sociale
d'EGF



« Notre ambi-
tion : attirer, fi-
déliser et faire
évoluer les
femmes dans
les entreprises

générales en créant un environ-
nement inclusif pour tous.
Favoriser la mixité implique un
engagement fort des directions
générales. »

Autodiagnostic égalité femmes - hommes

Evaluez 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**

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

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

- Avez-vous mis en place des actions permettant aux femmes et aux
hommes de bénéficier des mêmes évaluations tout au long de leurs carrières ? ☐ oui ☐ non
- Avez-vous un index Égalité Professionnelle au-dessus de 75 points ? ☐ oui ☐ non
- Utilisez-vous à une répartition équitable des réalisations 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
- Utilisez-vous à assurer une mixité au sein de vos instances de direction ? ☐ oui ☐ non
- Favorisez-vous la diffusion de la promotion de talents féminins internes
avant d'externaliser des recrutements externes ? ☐ oui ☐ non
- Encouragez-vous le management par objectif pour faire évoluer la culture
de performance ? ☐ oui ☐ non

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

1 Cliquez pour aller plus loin

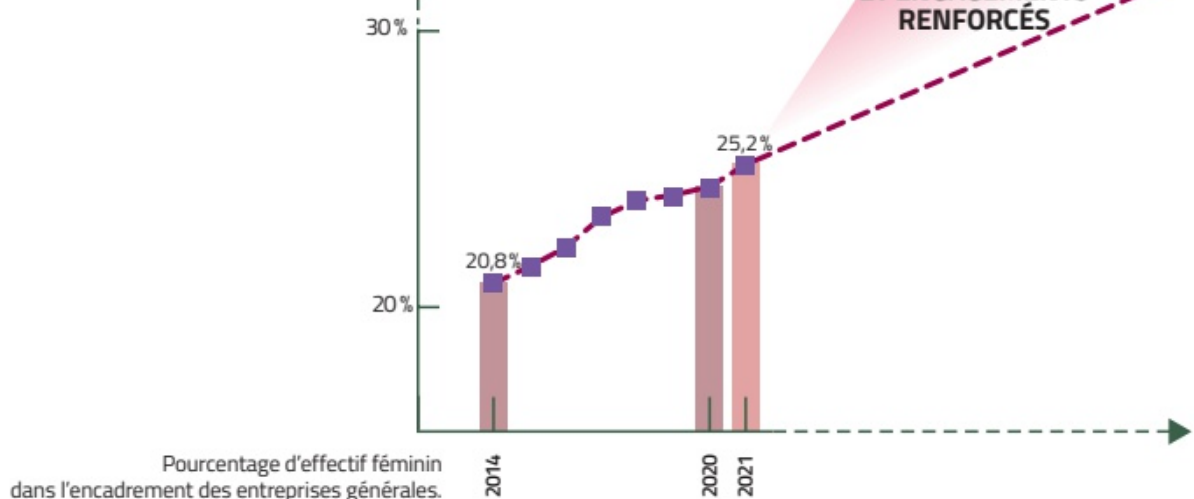
2 Cliquez pour aller plus loin

3 Cliquez pour aller plus loin

Pages de l'autodiagnostic du guide **Mixité**.

FÉMINISATION PROJETÉE
DANS L'ENCADREMENT
DES ENTREPRISES GÉNÉRALES
EN FRANCE

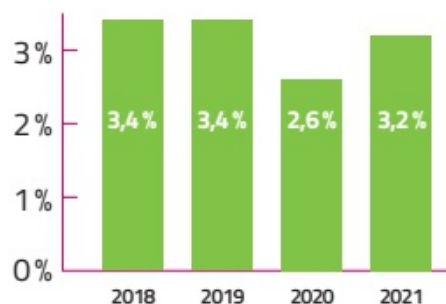
Il y a urgence à renforcer nos actions
par des mesures fortes en faveur
de l'égalité professionnelle !



2.3 MAINTENIR UNE POLITIQUE VOLONTARISTE DE FORMATION

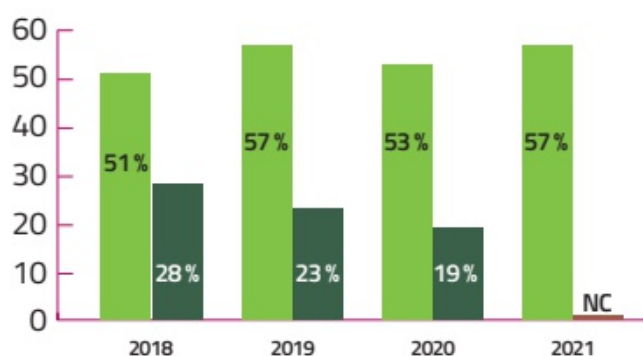
Les entreprises générales s'investissent en faveur de la formation professionnelle continue de tous leurs salariés quelle que soit leur catégorie socio-professionnelle

→ Les entreprises générales consacrent des **efforts constants** à la formation professionnelle de leurs salariés : **3,2 % de la masse salariale** (à l'exception de l'année 2020 spécifique sur le plan sanitaire).



Part de la masse salariale consacrée à la formation professionnelle dans les entreprises générales

→ Dans les entreprises générales, **plus de la moitié des effectifs** bénéficie chaque année d'une formation professionnelle.

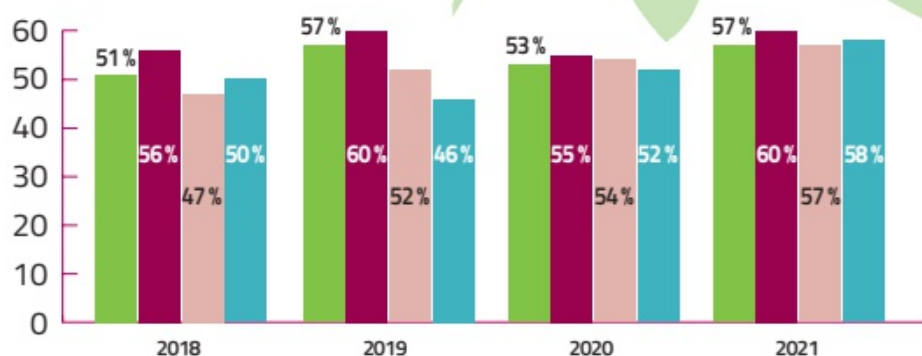


Pourcentage des salariés ayant bénéficié d'une formation professionnelle continue dans les entreprises générales ■ / BTP ■

Femmes, hommes et territoires

→ La formation professionnelle dans les entreprises générales bénéficie à **toutes les catégories socio-professionnelles** de façon sensiblement égale.

■ toute catégorie socio-professionnelle
■ cadres
■ ETAM
■ ouvriers



Pourcentage des salariés des entreprises générales ayant bénéficié d'une formation professionnelle par catégorie socio-professionnelle.

Une attention particulière pour l'accueil des jeunes en formation

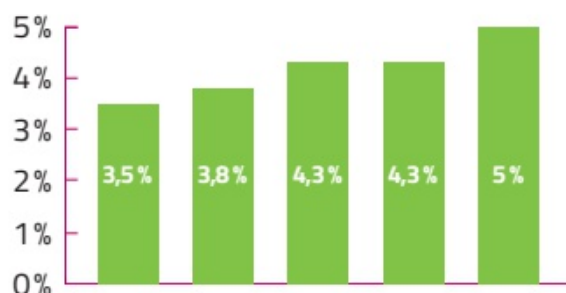
→ Les politiques d'accueil de jeunes en formation représentent une valeur fondamentale des entreprises générales.

12,6 % des effectifs des entreprises générales sont titulaires de contrats de professionnalisation, de contrats d'apprentissage ou de stages conventionnés.



Part des titulaires de contrats d'apprentissage, de professionnalisation ou de stages conventionnés dans les effectifs des entreprises générales en 2021.

→ Le pourcentage d'**apprentis** dans les effectifs des entreprises générales en 2021 s'établit à **5 %**, en progrès constant depuis 2017.



Évolution de la part des apprentis dans les effectifs des entreprises générales.

→ Le recours à l'apprentissage est un **investissement** pour les entreprises générales et constitue un réel vivier de recrutement.

Dans la majorité des cas, une embauche est proposée à l'issue de l'apprentissage.

Le Mastère spécialisé® « Management et Techniques en entreprise générale » forme au métier de manager d'opération complexe en entreprise générale

→ L'entreprise générale a pour vocation d'assumer la responsabilité de livrer, clés en main, des bâtiments ou des ouvrages de travaux publics dans un contexte de modification profonde de l'acte de construire, qui nécessite une **parfaite maîtrise de tous les corps de métiers**. Les nouvelles exigences liées notam-

ment à la **transition écologique** et aux nouveaux modes constructifs imposent des **compétences clés** au **manager d'opération complexe en entreprise générale**, de la conception à la réalisation, sur le plan de la sécurité, sur les aspects humains et financiers, sur le plan technique, commercial et juridique.

EGF a donc créé, en 2012, avec l'ESTP, une formation de référence, désormais inscrite au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) (**titre professionnel de niveau 7**), pour répondre aux enjeux de complexité croissante des opérations, des métiers et des difficultés de gestion des chantiers.



Le **REGARD** de Christine **Le Dû**, co-directrice pédagogique du Mastère spécialisé® « Management et Techniques en entreprise générale »

« Cette formation est un véritable tremplin pour permettre à nos professionnels d'être en capacité de mener à terme un projet complexe tous corps d'état.

Les entreprises générales, engagées dans ce défi environnemental, proposent des processus d'engagement sur performance. Cela implique une connaissance approfondie des différentes phases d'un projet, des corps d'état et de leurs interfaces. »

La **PAROLE** à **Ali**, 8^e promotion (2020-2021),

diplômes : DUT Génie civil, Licence professionnelle « Gestion de Travaux et Encadrement de Chantier »,
poste occupé : directeur de travaux

« Mon métier : manager des équipes de conduite de travaux TCE sur une opération complexe ou de taille importante mais également sur des petites opérations afin de les mener à bien de la phase de préparation à la phase de réception.

Je dois garantir la sécurité, la qualité, les délais ainsi qu'une bonne gestion financière et contractuelle afin de respecter non seulement les engagements pris par la société vis-à-vis du client mais aussi nos objectifs de résultats.

Ce Mastère spécialisé® « Management et Techniques en entreprise générale » m'a fait prendre de la hauteur et du recul pour gérer un projet, quant à ses enjeux, à ses risques et à ses opportunités. Comprendre le rôle de chacun des acteurs m'a permis de mieux m'adapter et d'aller à l'essentiel dans l'intérêt d'une meilleure maîtrise du projet. La problématique développée dans ma thèse professionnelle m'a donné de la maturité dans l'approche d'un sujet : analyse-solution-application. Cette formation m'a fait grandir personnellement et professionnellement. »

Femmes, hommes et territoires

La **PAROLE** à **Olivia**, 4^e promotion (2016-2017),
diplômes : Licence de géographie, Master génie urbain, Mastère
en management,
poste occupé : cheffe de projet

« J'ai souhaité suivre ce Mastère spécialisé® « Management
et Techniques en entreprise générale » pour consolider mes
connaissances techniques. J'en ai retiré une aisance supplémen-
taire sur la façon de manager un projet dans toutes ses phases
et une meilleure confiance en moi. Les nouvelles compétences

acquises ont été reconnues, notamment sur le plan salarial. Une
des principales forces de cette formation est la qualité de ses
intervenants. L'organisation : « un module – un thème – une
étude d'un cas concret » est très efficace, d'autant que les études
de cas travaillées en groupe proviennent de sujets réels et
permettent de rentrer dans les sujets de manière très concrète.
Le travail en groupe crée une synergie qui m'a permis d'affirmer
mon leadership et d'acquérir plus de confiance. »

2.4 ASSURER DES PARCOURS PROFESSIONNELS DYNAMIQUES

Les entreprises générales proposent des parcours professionnels dynamiques à leurs salariés et favorisent leur développement professionnel

→ Deux tiers des chefs de chan-
tier travaillant en entreprise
générale ont préalablement été
compagnons au cours de leur vie
professionnelle.

→ Au moins 1 salarié sur 10
bénéficie chaque année d'une **pro-
motion professionnelle** dans les
entreprises générales.



Pourcentage de chefs de chantier
des entreprises générales
ayant été compagnons

→ La compétence numérique des
compagnons et chefs d'équipe est
un atout majeur pour les entre-
prises générales. Les accompagner
et les développer vers les nouvelles
techniques et les nouveaux maté-
riaux relèvent de la responsabilité
sociétale des entreprises et consti-
tuent un **enjeu de compétitivité**.
La commission Formation d'EGF
a répertorié les différents impacts
et avantages à l'accès des compa-
gnons et chefs d'équipe aux tech-
nologues de l'information et de la
communication, identifié les points
de vigilance à ne pas minorer et for-
mulé des préconisations et bonnes
pratiques issues des entreprises
générales.



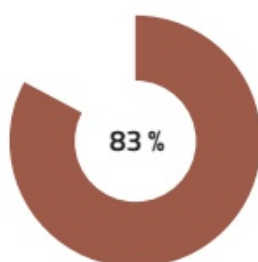
Le **REGARD** de Jean-Louis **Robart**, président de la commis-
sion Formation d'EGF

« Les entreprises générales s'investissent dans le
développement professionnel de tous leurs salariés,
quel que soit leur positionnement dans l'entreprise.
Au-delà du maintien de l'employabilité, les entreprises
générales proposent de réelles perspectives de carrière
et d'évolution. Il en va de leurs compétences à répondre aux enjeux de
la complexification du métier et de leur capacité à relever les défis de la
transition numérique et écologique. »

2.5 PROPOSER DES RÉMUNÉRATIONS ATTRACTIVES

Les entreprises générales proposent des rémunérations globales attractives pour toutes les catégories de salariés

→ En 2021, **83 % des ouvriers** des entreprises générales ont une rémunération supérieure ou égale à 20 % de plus que le SMIC.



Part des ouvriers dont la rémunération est $\geq$ 120 % du SMIC en 2021

→ Par ailleurs, l'**actionnariat salarié** concerne **plus de la moitié des effectifs** dans les entreprises générales.

La **PAROLE** à **Denis**, directeur de programmes, diplôme : BTS BÂTIMENT

« Après l'obtention d'un BTS Bâtiment et un début de carrière en tant que conducteur de travaux, j'ai suivi la formation proposée par EGF à l'ESTP « Mastère spécialisé Management et Techniques en Entreprise générale » (3^e promotion – 2015-2016).

Cela m'a permis d'évoluer au sein de mon entreprise pour passer successivement de conducteur de travaux principal à chef de

groupes puis chef de service adjoint et enfin chef de service.

Pendant ces vingt années d'expérience en entreprise générale du BTP, on m'a fait confiance en me positionnant sur des chantiers de plus en plus grande importance jusqu'au dernier en date :

1 000 logements avec une équipe de 24 conducteurs de travaux et 5 grues. Je suis fier aujourd'hui du chemin parcouru qui m'a permis de devenir directeur technique et aujourd'hui, directeur de programmes. »

2.6 PROMOUVOIR L'INSERTION

Les entreprises générales se positionnent comme des acteurs majeurs de l'insertion du BTP

→ Les entreprises générales sont reconnues pour leur capacité à intégrer et former des populations éloignées de l'emploi. Elles ne se limitent pas aux obligations dans les marchés publics et développent une réelle dynamique d'insertion également dans les marchés privés.

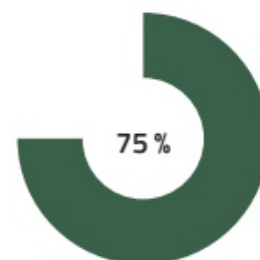
Plus de 60 % des heures d'insertion du BTP sont réalisées sur les chantiers en entreprise générale.

2.7 FAVORISER L'EMPLOI LOCAL

Les entreprises générales dynamisent l'économie locale et l'emploi de proximité

→ Dans chaque région, les entreprises générales sont signataires, avec les fédérations locales du Bâtiment, de **chartes de la sous-traitance** qui fixent un code de déontologie pour les relations

entre les entreprises générales et leurs partenaires sous-traitants. Plus des trois quarts du chiffre d'affaires sous-traité sont confiés à des entreprises implantées dans la région.



Part du chiffre d'affaires sous-traité confiée à des entreprises implantées dans la région

Source : observatoires régionaux du chiffre d'affaires sous-traité





Retrouvez-nous
sur :

[LinkedIn](#)



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