

CHARTE

# Ressources humaines

**BOUYGUES**



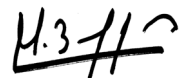
*Les hommes et les femmes constituent la première richesse du groupe Bouygues. Cela signifie que leur état d'esprit tout autant que leurs compétences sont à la source de nos succès et de nos progrès. À cet égard, la qualité des relations humaines dans l'entreprise est fondamentale. Elle est l'affaire de tous. La charte des Ressources humaines de Bouygues a pour vocation d'affirmer, d'expliquer et de promouvoir trois principes : le respect, la confiance et l'équité.*

*Comme j'ai l'occasion de le souligner à chacune de mes rencontres avec des collaborateurs, le respect consiste à considérer l'autre et permet de mieux vivre ensemble. Il engendre la confiance, condition indispensable au travail efficace et à une atmosphère harmonieuse dans l'entreprise.*

*Il est fondamental de réserver un traitement équitable à tous les collaborateurs. Dans la diversité de la société moderne se trouve une multitude de talents prêts à s'exprimer avec générosité dans l'entreprise pour peu que nous leur fassions confiance. S'en priver par d'injustes discriminations est non seulement contraire à la loi, choquant sur le plan moral, mais encore nuisible à la performance du Groupe. L'entreprise a au contraire vocation à s'enrichir de cette diversité.*

*Je fais pleinement confiance aux hommes et aux femmes de Bouygues pour faire vivre au quotidien les principes de respect, de confiance et d'équité car ce sont les meilleurs garants de l'épanouissement de chacun et de la réussite de tous.*

Martin Bouygues  
Président-directeur général



## LE RESPECT

Les collaborateurs constituent la principale richesse du Groupe, en tant que personnes et par leur capacité à travailler ensemble. Ils sont au sommet de notre échelle de valeurs.

Le respect de soi et des autres constitue donc une règle de base du comportement des collaborateurs du Groupe, quel que soit leur niveau. Les hiérarchies ont une responsabilité particulière à cet égard.

### Dialogue social

La qualité du dialogue social doit permettre une compréhension des aspirations individuelles et collectives dont la prise en compte, quand elle est possible, est la clé d'une relation humaine harmonieuse.

### Santé et sécurité

Veiller à la santé et à la sécurité de soi-même et de ceux qui nous entourent est un devoir moral qui nous concerne tous, quels que soient notre mission ou notre niveau de responsabilité. La garantie de l'intégrité physique est la condition indispensable au respect. Il existe à ce sujet un droit et un devoir d'alerte.

### Équilibre

Le bon équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée est un gage essentiel du respect de soi et du respect des autres.

### Solidarité

Nous ne pouvons envisager de performance économique viable sans adopter un comportement social et sociétal responsable. Ainsi, nous veillons à intégrer dans notre stratégie une attitude de solidarité, en rapport avec nos activités et les lieux ou pays où nous sommes implantés.

## Éthique

Le respect du code d'éthique du Groupe nécessite une approche volontariste de chacun.

## LA CONFIANCE

La sincérité et la clarté de nos rapports au sein de l'entreprise sont indispensables à notre réussite. La confiance se tisse et s'entretient tout au long de la vie professionnelle et se formalise à l'occasion d'étapes importantes.

### Accueil

Le premier acte qui instaure la confiance est l'accueil. Parcours d'intégration, parrainage, formation, communication sont autant de moyens à déployer pour établir d'emblée les conditions de partage de notre état d'esprit.

### Promotion et mobilité

Les collaborateurs gardent confiance dans l'entreprise quand nous savons reconnaître leur mérite et favoriser leur développement professionnel par une politique de promotion et de mobilité interne volontaire. En toute occasion, un bon équilibre entre recrutements externes et promotions internes renforce la motivation des collaborateurs tout en apportant de nouvelles compétences et en faisant évoluer nos méthodes de travail.

### Dialogue

Les entretiens annuels d'évaluation et revues rémunération sont, au-delà des échanges réguliers, les occasions privilégiées pour les collaborateurs et leur hiérarchie de faire le point ensemble. L'entretien annuel d'évaluation permet à chacun de connaître et comprendre l'appréciation faite par son manager de ses compétences, de ses résultats et de la qualité de son travail en équipe. Fondé sur le dialogue et l'écoute mutuelle, l'entretien

conduit à fixer des objectifs de progrès des performances et des comportements, ainsi qu'à aborder les perspectives d'évolution des collaborateurs.

### **Animation**

Les actions d'animation et de communication favorisent les échanges entre les collaborateurs, les équipes et les structures. Elles contribuent à approfondir les valeurs partagées et rendre les informations accessibles aux collaborateurs.

### **Délégation**

La juste délégation des responsabilités aux collaborateurs favorise leur autonomie et leur développement. Elle est la preuve concrète de la confiance qu'un manager leur accorde.

## **L'ÉQUITÉ**

L'équité dans le traitement de tous, sans distinction de sexe, origine ethnique, religion ou convictions, handicaps, âge, orientation sexuelle ou nationalité est une obligation morale universelle et une priorité pour les collaborateurs du Groupe. Chacun doit considérer l'autre dans sa dignité d'être humain.

Le succès de nos activités repose sur notre créativité, fruit de la pluralité des sensibilités au sein de nos équipes. La diversité est donc une richesse pour l'entreprise.

### **Recrutement**

Au stade du recrutement, il appartient à chacun d'identifier et d'attirer les meilleurs candidats par une communication interne et externe ciblée, une présence permanente dans la cité (enseignement, milieux associatifs...), une politique dynamique des stages, une rémunération attractive. Les critères de recrutement

sont la compétence à occuper un poste, le potentiel d'évolution, l'aptitude à partager les valeurs de notre Groupe. Ils excluent toute discrimination fondée sur un motif illicite.

### **Information et formation**

Dans l'entreprise, chacun bénéficie de l'information, du dialogue et du conseil, points clés pour assurer l'égalité des chances, ouvrir les perspectives d'évolution et accroître le potentiel de chacun. Les parcours de formation permettent de développer le professionnalisme, la capacité d'adaptation et le sens de l'innovation des collaborateurs. Ils participent à l'égalité des chances.

### **Promotion et rémunération**

La politique de promotion et de rémunération est un facteur essentiel d'équité. Elle stimule la réalisation des objectifs individuels de développement. La promotion et la rémunération de chaque collaborateur dépendent de ses performances, de son potentiel, et de sa valeur sur le marché en fonction de l'offre interne et externe. Quelle que soit l'évolution des marchés, une politique salariale dynamique est l'un des meilleurs garants de succès.

### **Séparation**

La séparation, moment souvent délicat pour les personnes et l'entreprise, doit être abordée avec justice et respect de la dignité de ceux qui sont concernés.

### **Transparence**

Toutes nos actions de relations humaines, notamment le recrutement, la promotion, la formation, la rémunération et éventuellement la sanction font l'objet d'explications aux intéressés. L'information est la meilleure garantie du caractère équitable de notre démarche.