



## Commission Capital humain & Risques Associés

### RH – RM , un partenariat gagnant : Retour d'expérience du groupe Bouygues

**Yvon Colleu**, Risk manager Bouygues SA

**Philippe Girard**, Senior Director Benefits International , WTW France

**Frédéric Lucas**, Tech Media & Telecom Western Europe Industry leader , WTW France

28 septembre 2022

# Quelques chiffres clés



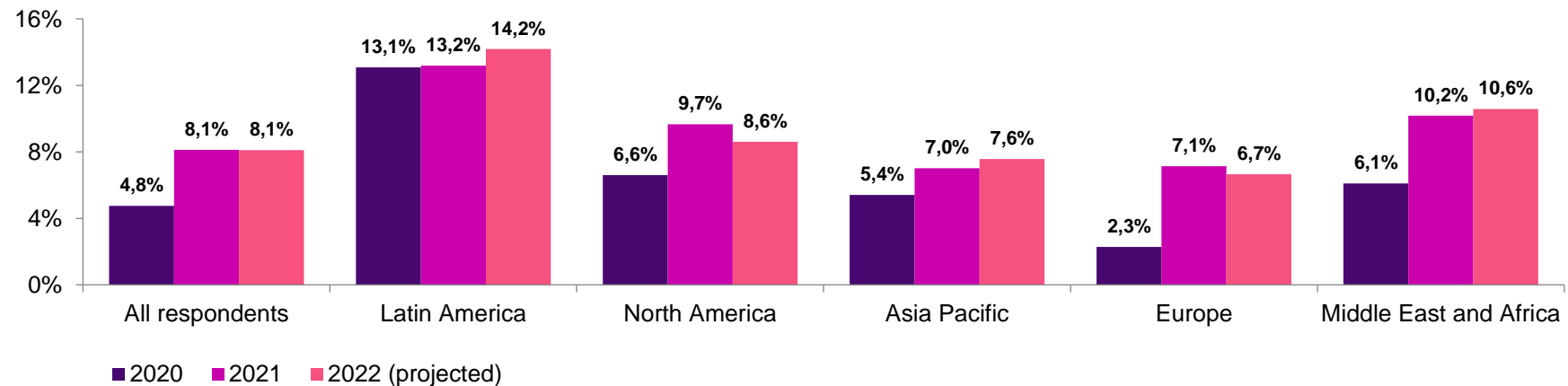
# Rôle des benefits dans le contexte actuel



# Global medical trend 2020 – 2022

Après une baisse à 4,1% en 2020, l'inflation du coût des soins de santé repart à 8,1% dans le monde

|                        | Gross       |             |                  | Net**       |             |                  |
|------------------------|-------------|-------------|------------------|-------------|-------------|------------------|
|                        | 2020        | 2021        | 2022 (projected) | 2020        | 2021        | 2022 (projected) |
| <b>Global</b>          | <b>4.76</b> | <b>8.12</b> | <b>8.10</b>      | <b>3.60</b> | <b>5.16</b> | <b>5.41</b>      |
| Latin America          | 13.08       | 13.18       | 14.18            | 7.21        | 4.64        | 6.21             |
| North America          | 6.60        | 9.67        | 8.60             | 5.67        | 6.07        | 5.64             |
| Asia Pacific           | 5.41        | 7.02        | 7.57             | 4.67        | 4.91        | 5.65             |
| Europe                 | 2.29        | 7.14        | 6.65             | 1.52        | 4.62        | 4.49             |
| Middle East and Africa | 6.11        | 10.19       | 10.58            | 5.17        | 7.28        | 7.55             |



\*\*Net of general inflation

# Les principaux enseignements – édition 2022

1

Les **socles minimum prévoyance – santé** restent **au cœur** des politiques globales des multinationales françaises, notamment avec des objectifs de couverture pour tous les salariés sur les risques décès et hospitalisation

2

De nombreux groupes ont également développé des politiques globales portant sur les **avantages verts** : près de 70% des programmes groupe portant sur les avantages sociaux incluent des notions autour de l'environnement, avec notamment pour premier point d'attention les **investissements retraite** dans des fonds « verts »

3

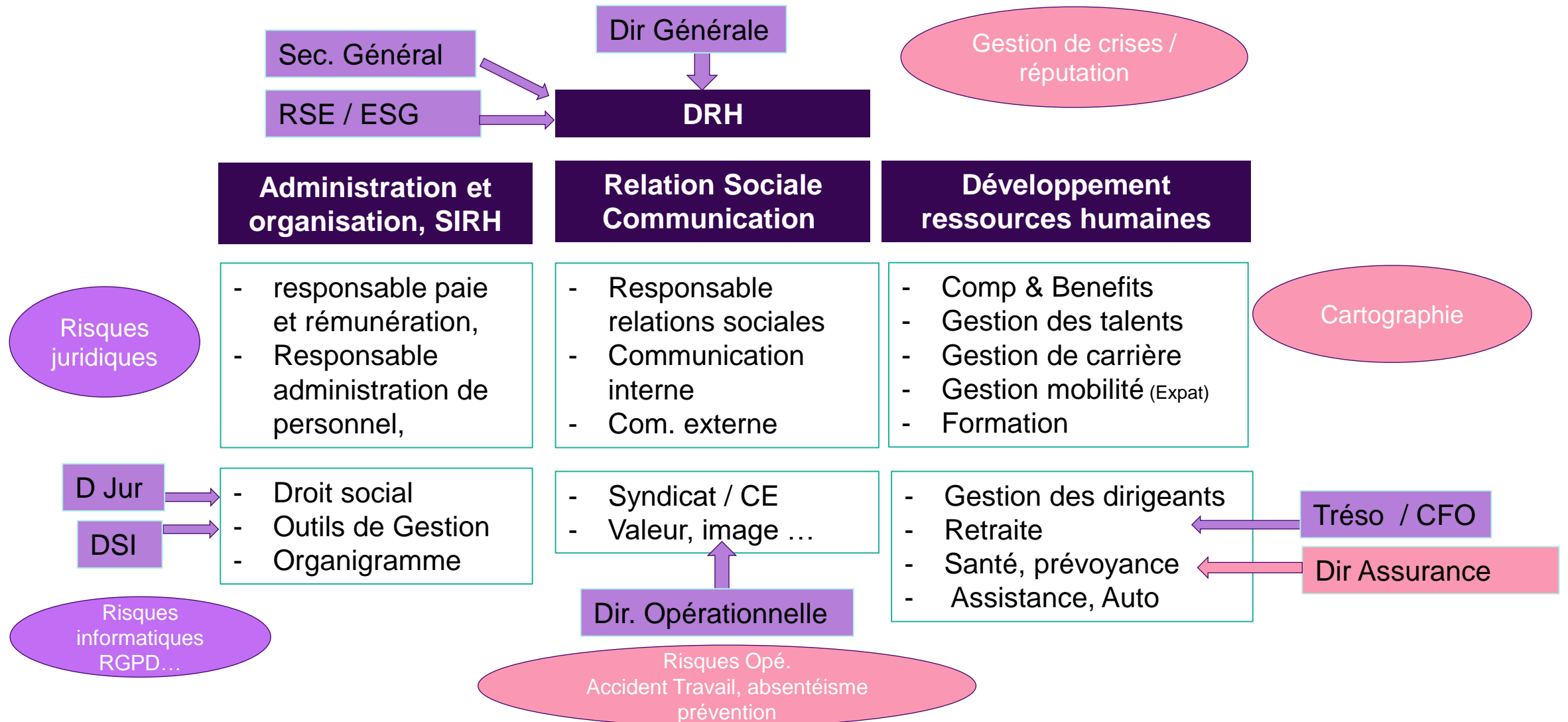
Environ un programme groupe sur deux inclut des éléments portant sur les thèmes du **bien-être** des salariés, de l'**inclusion et la diversité** à travers la protection sociale et des **congés maternité et paternité**

4

Les programmes groupe d'avantages sociaux constituent des **enjeux importants** pour les multinationales : le plus souvent **communiqués** en interne et en externe, faisant partie des **critères ESG**, et impliquant de nombreuses parties prenantes jusqu'aux **niveaux les plus élevés** de l'entreprise



# RM / RH quels risques, quelles interactions ?



# Présentation du programme BYCare

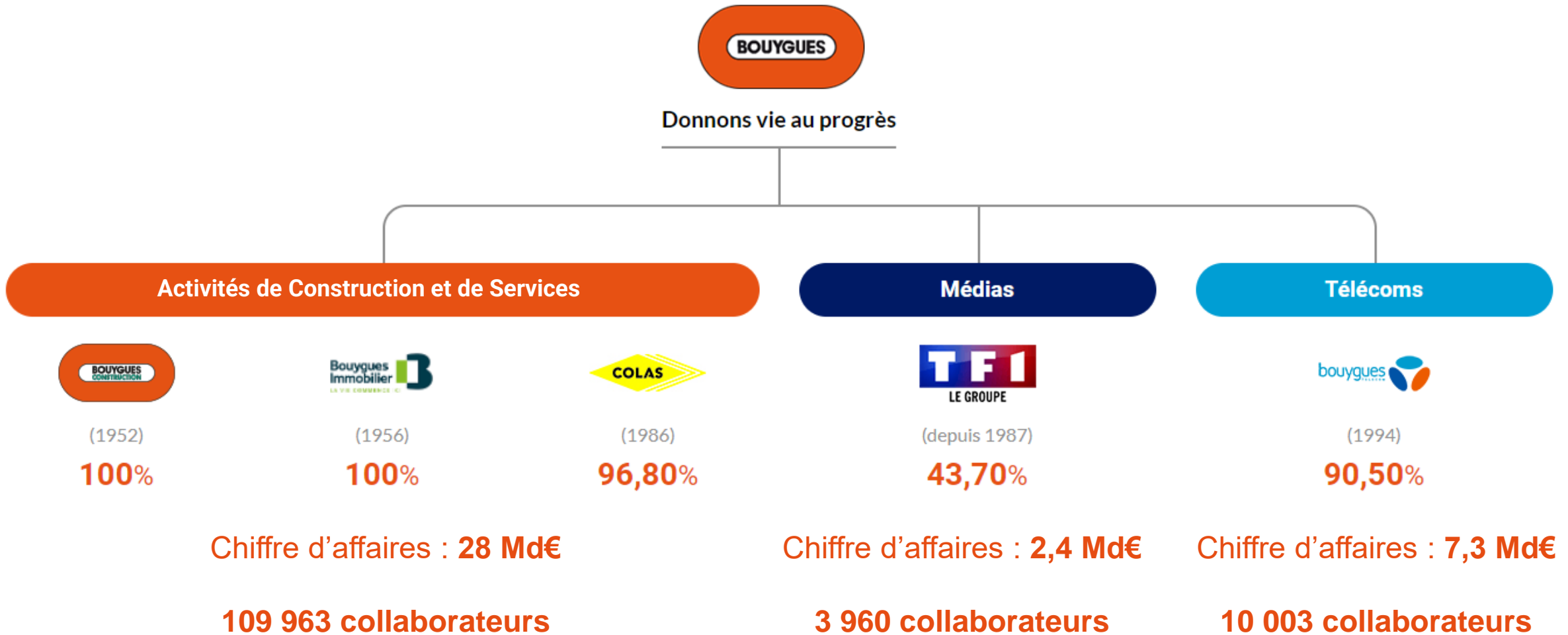
1. Introduction
2. Socle minimum
3. Stratégie pooling



# 1. Introduction

# APPORTER LE PROGRÈS HUMAIN DANS LA VIE QUOTIDIENNE

Grâce à 3 pôles d'activités diversifiés





# UNE CULTURE D'ENTREPRISE FORTE



## Respect

Pour nous chaque personne est importante et le respect est une notion cardinale du Groupe qui s'observe au quotidien au travers de l'exemplarité de chacun, du respect de la parole donnée & des règles d'éthique, et de l'attention portée à la sécurité de tous.



## Confiance

Principe essentiel de notre fonctionnement. En effet, dans une logique entrepreneuriale, nos Métiers (Bouygues Construction, Bouygues Immobilier, Colas, TF1 et Bouygues Telecom) bénéficient d'une grande autonomie dans leur gestion permise grâce à la confiance.



## Créativité

Sans créativité, pas d'innovation. Or nous en avons besoin pour élaborer des solutions inédites qui répondent aux aspirations des clients et renforcent notre compétitivité. Source d'enrichissement et de motivation, la créativité permet à nos collaborateurs d'enrichir leur travail et de développer leur esprit d'initiative.



## Transmission

Apprendre, développer, transmettre : c'est la raison d'être des relations humaines chez nous et le ciment de la solidarité entre les générations. Notre réussite est, par ailleurs, liée à cette transmission, puisqu'elle repose sur les savoir-faire et l'expertise de nos équipes.

# DES FORCES QUI FORGENT L'IDENTITÉ DU GROUPE



124 600  
COLLABORATEURS  
ENGAGÉS



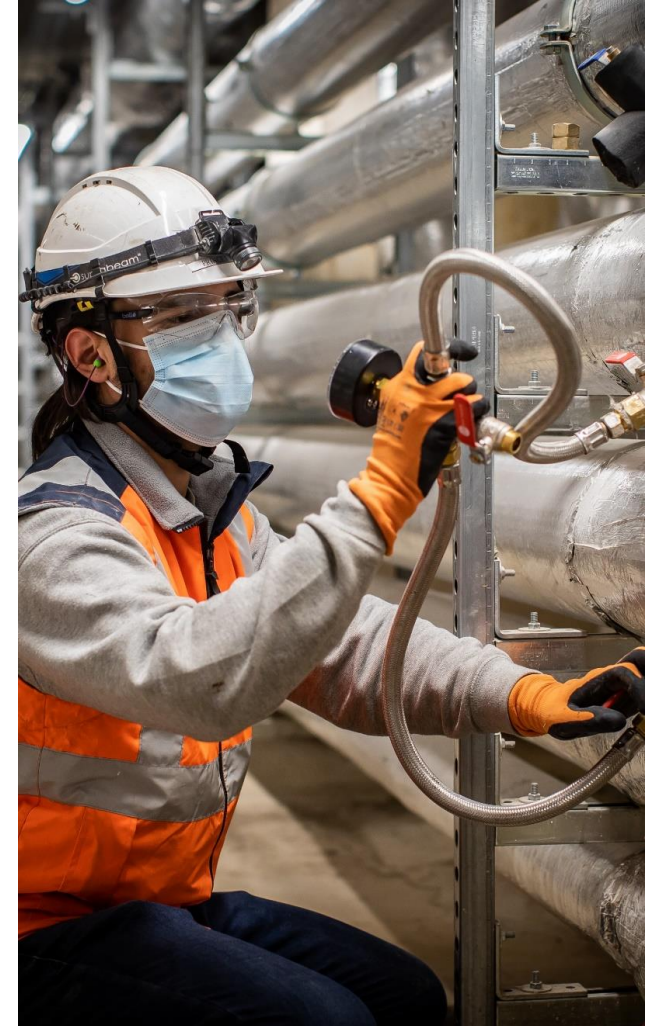
MAÎTRISE DE LA  
CHAÎNE DE  
VALEUR



OFFRES À FORTE  
VALEUR AJOUTÉE



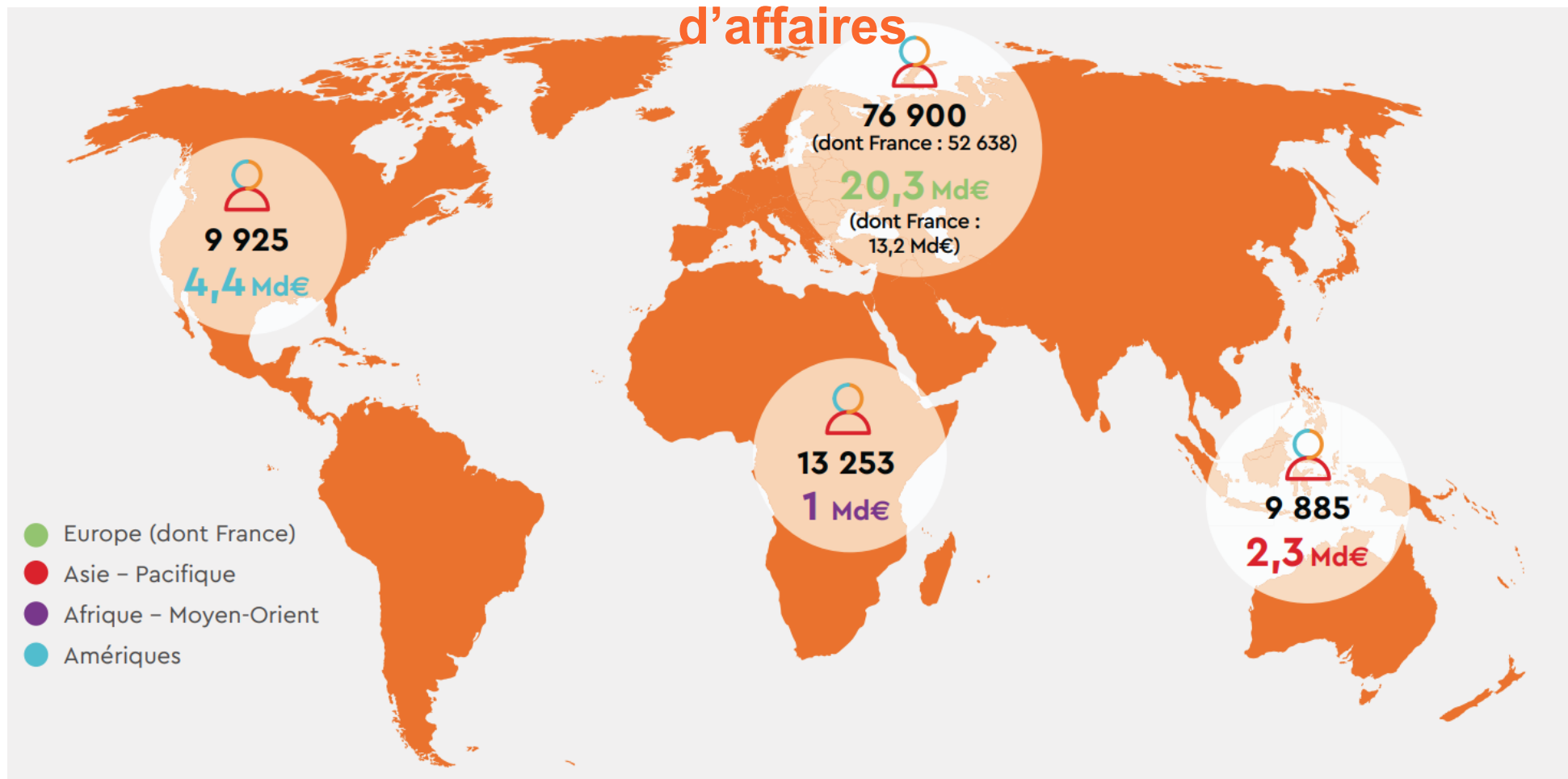
PRÉSENCE CIBLÉE ET  
DURABLE  
À L'INTERNATIONAL





# UN GROUPE FRANÇAIS QUI SE DÉVELOPPE À L'INTERNATIONAL

## Activités de Construction et de Services : Répartition des effectifs et du Chiffre d'affaires



# Genèse du projet BYCare

## **Contexte:**

- les métiers disposent d'une grande autonomie
- Pas de vision centrale des couverture de prévoyance à l'international

## **Nécessité d'un inventaire:**

Choix d'un courtier pour réaliser l'inventaire de 60 pays et 60 000 salariés

**Conclusions:** Hétérogénéité, absence de pilotage -> recommandations

**Décision de la Direction Générale:** lancement du projet

- BYCare volet RH +
- volet Assurances

# Décision Direction Générale et Communication interne

Le programme BYCare est soutenu et appuyé par la direction générale du groupe Bouygues en France.

En 2019, une communication interne signée par le Directeur général délégué est diffusée en interne. Cette note définit les 3 piliers du programme :

- Un socle minimum commun à tous les pays
- Une stratégie de pooling international
- Un courtier global

En 2021, le Directeur général adjoint & Directeur des ressources humaines partagent une nouvelle communication pour renforcer BYCare et la mise en place de la seconde étape du socle minimum (décès d'origine professionnelle).

Cette nouvelle note écrite est accompagnée d'une interview vidéo explicative des objectifs et des instructions liées au programme.

# Les 3 piliers de BYCare

## Socle minimum

### **Socle minimum universel –**

#### Actuellement en place

- Décès toutes causes
- Décès d'origine professionnelle

#### Prochaines étapes

- Congés parentaux
- Invalidité
- Autres étapes à définir (santé ?)



## Stratégie pooling

### **Pooling international –**

#### Deux réseaux privilégiés

#### Des réseaux historiques

## Courtier global

### **Transition des mandats de courtage vers un courtier unique –**

WTW est le courtier global du groupe Bouygues

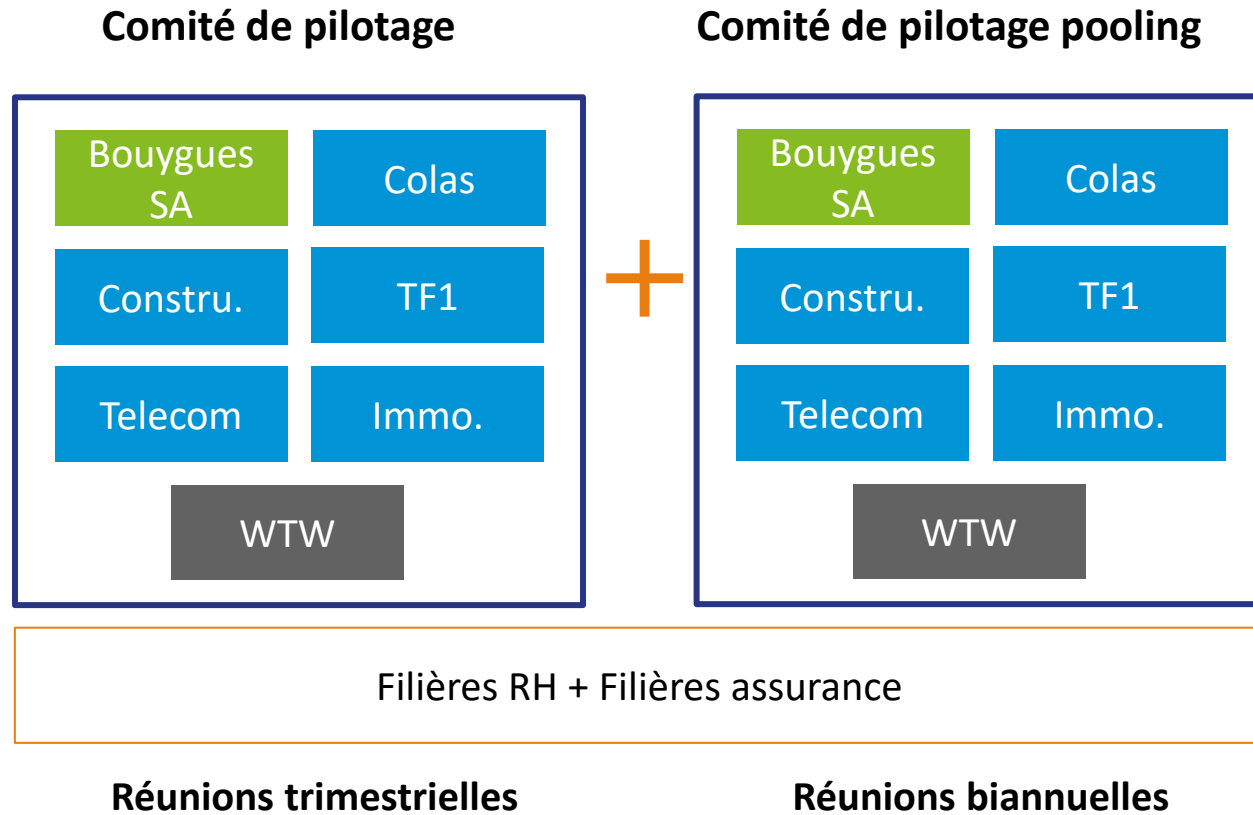
Mandats de courtage signés au profit de WTW dans l'ensemble des entités du groupe, pour les risques :

- Santé
- Prévoyance (Décès, Incap/Inval, Accident)





# Gouvernance



Des réunions mensuelles de suivi sont programmées afin de favoriser la mise en place du socle minimum, et suivre l'avancement de la transition des mandats de courtage vers WTW

## 2. Socle minimum

# Définition du socle minimum

## Etape 1

Décès toutes causes

Couverture minimum de 1.5x salaire annuel brut

## Etape 2

Décès professionnel

Couverture minimum de 2x salaire annuel brut

**Etapes  
suivantes  
à déterminer**

Le programme BYCare pourrait intégrer de nouvelles couvertures dans la définition de son socle minimum (ex. parentalité, invalidité, santé)

# Etape 1 – Décès toutes causes

**Objectif:** Tous les salariés avec un contrat de travail de plus de 6 mois doivent être couverts par un capital de 1,5x salaire annuel brut en cas de décès

1

**Définir si la couverture actuelle est conforme à la définition du socle minimum**

Si la police en place est égale ou supérieure à 1,5x salaire annuel brut, éligible à tous les salaires = **aucune action**

2

WTW, à travers les mandats de courtage locaux, est en charge de vérifier la conformité des polices en place avec le socle minimum, et mettre en place / modifier les polices d'assurance si besoin.

3

Scenario 1

Couverture en place, mais n'est pas exprimée en multiple de salaire (ex. sommes fixes)

→ **Confirmation si les montants équivalent à 1,5x année de salaire pour tous les salariés**  
→ **Si ce n'est pas le cas, la police/couverture doit être adaptée**

Scenario 2

Couverture en place mais ne couvre pas l'ensemble des salariés

→ **La police/couverture doit être adaptée**

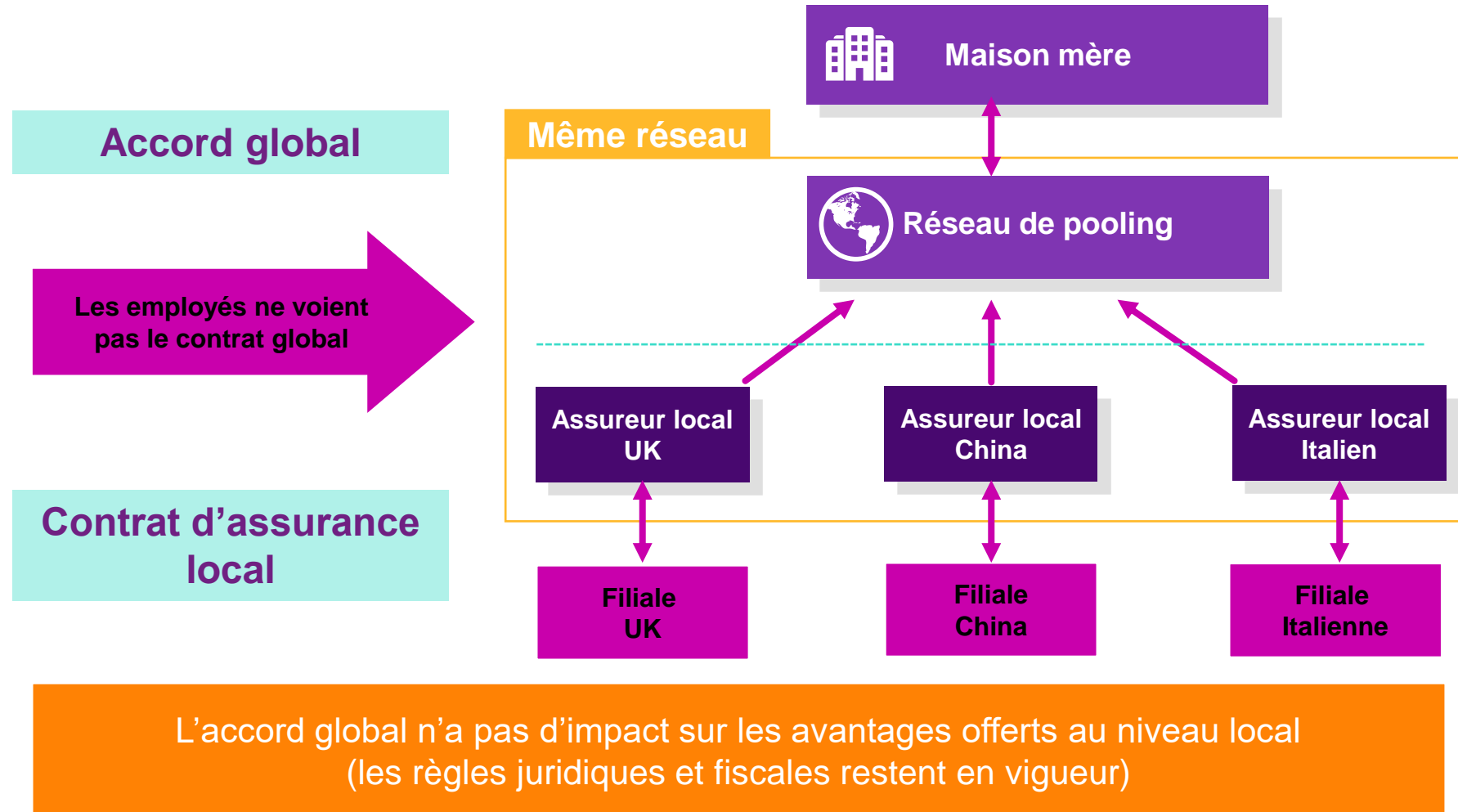
Scenario 3

Si aucune couverture n'est en place

→ **La mise en place d'une police d'assurance est requise**

### 3. Stratégie pooling

# Qu'est-ce que le pooling international ?



# Pourquoi mettre en place un pool ?

|           | Financiers  | Non-Financiers  |
|-----------|---|---|
| Corporate | <ul style="list-style-type: none"><li>• Economies de coûts</li><li>• Amélioration du reporting financier au niveau central</li><li>• Opportunité pour comprendre et évaluer les risques du groupe, de façon homogène et consistante</li><li>• Utilisation des dividendes internationaux</li></ul>   | <ul style="list-style-type: none"><li>• Point de contact central pour permettre de revoir les contrats locaux (performance, statut, etc...)</li><li>• Effet de levier renforcé sur les fournisseurs locaux</li><li>• Opportunité pour mettre en place et développer les programmes d'avantages sociaux au niveau du groupe (socle minimum, well-being.. etc)</li><li>• Opportunité pour faciliter les transferts de salariés entre filiales</li><li>• Information homogène et régulière</li></ul> |
| Locale    | <ul style="list-style-type: none"><li>• Opportunités pour des gains annuels – De façon directe ou sous d'autre formats (e.g. dividende)</li><li>• Opportunité pour comprendre le besoin et la nécessité des coûts périphériques, par exemple le courtage, et prendre des décisions sur l'utilité de leur valeur ajoutée au niveau local</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>• Levier pour gérer les obligations de souscription</li><li>• Bénéficier d'un support « corporate » pour comprendre la stratégie en terme d'avantages sociaux</li><li>• Niveau de service augmenté du fournisseur</li><li>• Plus d'influence sur les assureurs locaux</li><li>• Opportunité pour avoir des niveaux de couverture plus élevés</li></ul>  |

# Les réseaux sélectionnés

Réseaux sélectionnés par le groupe Bouygues en 2019

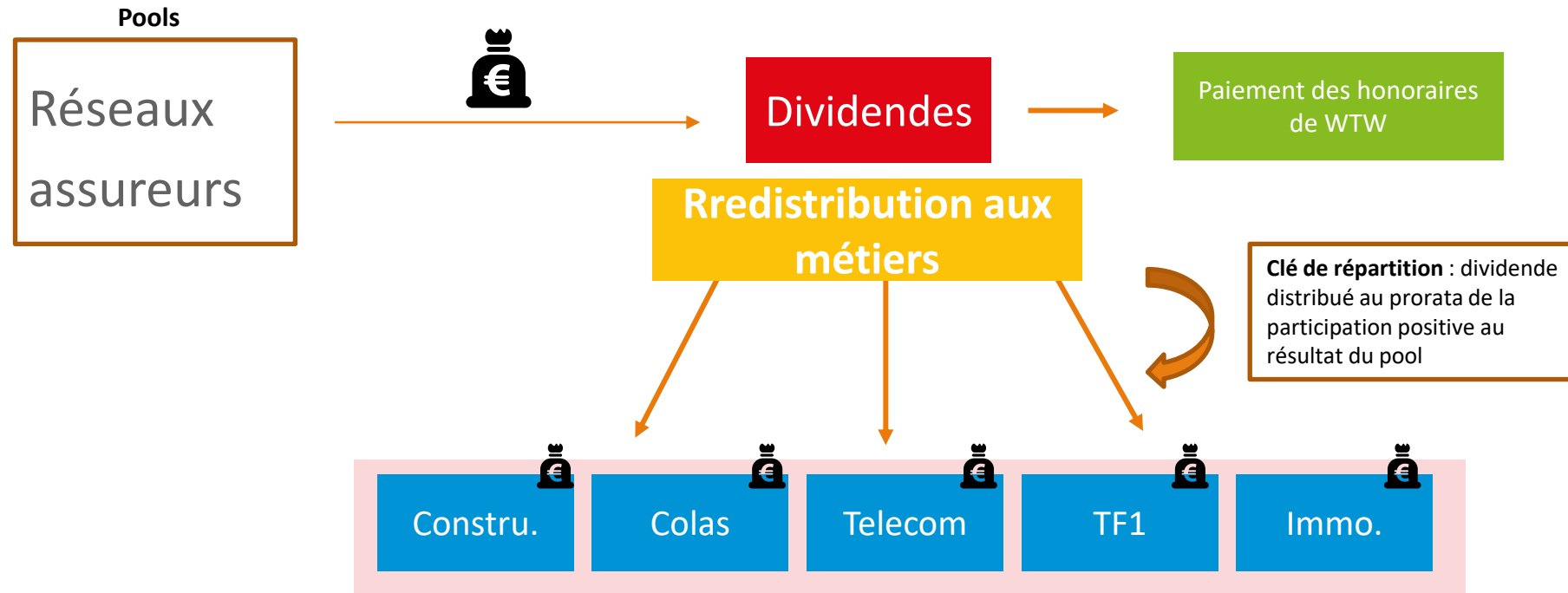
Ils sont officiellement identifiés comme les partenaires préférentiels dans les communications aux entités locales.

Leur sélection a été guidée par:

- leurs capacités à couvrir l'ensemble des pays où le Groupe Bouygues est présent, et
- leur capacité de montage avec l'intervention d'une Captive.



# Règles de distribution des dividendes



- Une fois les dividendes distribués aux métiers, ils sont libres de choisir de les garder ou de les redistribuer aux entités locales.
- **Clé de répartition** : si des dividendes sont à verser, un compte de résultat par métier sera calculé à partir du résultat global du pool. Chaque métier recevra le montant de dividendes correspondant à la participation de ses entités au résultat positif total du pool.

# Application de la stratégie pooling

- La stratégie pooling et le choix de deux réseaux comme partenaires privilégiés du groupe font partie intégrante du programme **BYCare**.
- Les courtiers WTW ont reçu comme **instructions d'inclure ces réseaux dans les renouvellements et les mises en place** de polices localement

**Dans le cadre d'un renouvellement**, si l'assureur local n'est pas membre des réseaux privilégiés, un appel d'offre doit être lancé (pilote par WTW) en incluant les partenaires de ces deux réseaux, ainsi que l'assureur tenant. Le choix d'un autre assureur qu'un partenaire privilégié doit être justifié auprès du comité de pilotage pooling.

**Dans le cadre d'une mise en place d'un contrat** d'assurance pour une couverture qui n'existait pas auparavant, un appel d'offre doit être lancé (pilote par WTW) en incluant exclusivement les partenaires privilégiés. La participation et le choix d'un autre assureur doit être justifié auprès du comité de pilotage pooling.



# Merci