COMMUNIQUÉ DE PRESSE
Rueil-Malmaison, le 15 juillet 2009

VINCI MESURE SA DIVERSITE

- **Une démarche de transparence unique en France**
- **Une progression en 2008 sur les quatre catégories auditées**

VINCI s'est engagé dès 2006 dans son Manifeste, signé par Xavier Huillard, à promouvoir la diversité et l'égalité des chances et à publier chaque année les résultats d'un audit réalisé par un organisme indépendant.

Ces engagements se sont concrétisés depuis 2007 à travers un audit mis en place avec la collaboration de Vigeo, première agence européenne de mesure de la responsabilité sociale, dont les résultats sont rendus publics chaque année. L'ensemble du Groupe, par cette démarche de transparence unique en France, témoigne de sa volonté d'inscrire sa politique de ressources humaines dans une dynamique de progrès et de dialogue « au grand jour » avec l'ensemble de ses parties prenantes internes et externes.

L'audit 2008 a donc porté sur les pratiques de 40 nouvelles filiales, dans tous les pôles du Groupe dans quatre catégories : **l'égalité hommes/femmes, l'insertion professionnelle des personnes handicapées, l'égalité des chances des personnes issues de l'immigration et l'emploi des seniors**. Son périmètre s'est étendu, car il a été réalisé dans **onze pays** (France, Royaume-Uni, Allemagne, Belgique, Espagne, Grèce, Luxembourg, Pays-Bas, Pologne, Slovaquie, Suisse), soit cinq de plus qu'en 2007. Près de 800 personnes (ouvriers, employés, cadres…) ont été rencontrées dans le cadre de cette démarche.

Les résultats de cet audit révèlent une **progression dans les quatre catégories auditées par Vigeo, la politique de gestion des salariés seniors obtient notamment des résultats probants**. Grâce à cette connaissance approfondie de ses points de fragilité mais aussi de ses bonnes pratiques, VINCI peut renforcer et démultiplier ses actions, afin de mettre chaque individu au cœur du système et de la réussite du Groupe en lui assurant l'égalité des chances et de traitement.

Contact presse VINCI : Vanessa Lattès
T- 01 47 16 31 82
vanessa.lattes@vinci.com

PRESENTATION DES RESULTATS

L'audit diversité, un outil de mesure au service du management de l'égalité des chances

L'évaluation des pratiques a consisté à analyser quatre grandes composantes de la diversité et de l'égalité au sein de l'entreprise : **l'égalité hommes/femmes, l'insertion professionnelle des personnes handicapées, l'égalité des chances pour les personnes issues de l'immigration et l'emploi des seniors.**

La mission s'est déroulée en trois étapes successives : investigation et évaluation des filiales, synthèse de ces évaluations au niveau de chaque pôle de métier, puis évaluation globale des pratiques du Groupe.

Les politiques mises en œuvre, leur déploiement et les résultats dans ces quatre catégories sont évalués par Vigeo sur une échelle de 1 (à risque) à 4 (avancé).

L'échelle de notation Vigeo :

Niveau 1: à risque — 1
Pas de preuve d'engagement: risque fort de discrimination

Niveau 2: débutant — 2
Engagement amorcé et appropriation managériale partielle, assurance de maîtrise des risques de discrimination faible

Niveau 3: probant — 3
Engagement probant sur la prévention des discriminations et l'égalité des chances, maîtrise des facteurs managériaux, assurance raisonnable de maîtrise des risques de discrimination

Niveau 4: avancé — 4
Engagement avancé, action complète et innovante : entreprise leader en matière de prévention des discriminations et de promotion de l'égalité des chances

Chaque note est accompagnée d'un indicateur de tendance, permettant d'apprécier les évolutions constatées sur les deux ou trois dernières années :

↗ En progression ➔ Stable ↘ En régression

L'audit recense également, dans chaque catégorie, les bonnes pratiques identifiées dans les filiales et susceptibles d'être diffusées dans le Groupe.

Égalité hommes/femmes : des premiers résultats tangibles, sur des bases à consolider

2 ↗

Le recrutement des femmes sur les chantiers, dans les métiers d'exécution, est une réalité dans plusieurs entreprises du panel et la féminisation de l'encadrement se poursuit. Toutefois, les efforts doivent se renforcer en matière de réflexion sur l'accessibilité des postes, d'analyse des écarts salariaux et de mesures de conciliation entre vie privée et vie professionnelle. Si la performance en matière d'égalité professionnelle hommes/femmes s'inscrit en retrait par rapport aux autres thèmes, c'est toutefois là que la dynamique est la plus perceptible.

*Exemple de bonne pratique : **Bourdarios**, qui a obtenu la note de 4, a notamment mis en place une politique de mixité, autour du projet de chantier expérimental « Quand les femmes construisent la vie », avec l'objectif de recrutement de 8 femmes coffreuses-brancheuses et de 12 femmes dans le second œuvre. L'entreprise a analysé et réduit la pénibilité des postes sur 3 métiers dans une perspective de féminisation. Les femmes recrutées sur les chantiers bénéficient de plus d'un entraînement physique par l'ancien entraîneur du Stade Toulousain.*

Personnes handicapées : une réelle mobilisation, mais un taux d'emploi qui reste faible

2 + ↗

La mobilisation des entreprises en matière de gestion des inaptitudes et de réduction de la pénibilité a porté ses fruits : l'embauche des personnes handicapées chez VINCI a augmenté en France de 23 % et plusieurs filiales dépassent ou avoisinent le taux de 6 % d'emploi de personnes handicapées. Malgré ces efforts, le taux d'emploi des personnes handicapées chez VINCI reste bas.

*Exemples de bonnes pratiques : **VINCI Park la Défense-SEPADEF** et Adecco ont mené une analyse conjointe des postes de travail, au regard de la compatibilité avec les handicaps, ce qui permet à Adecco de proposer des intérimaires handicapés aux offres d'emploi émises par SEPADEF.*

*Dans son accord diversité, **Cofiroute** s'engage sur un plan d'embauche de personnes handicapées sur trois ans. Ainsi, en 2011, 15 % des embauches en CDI prévues aujourd'hui concerneront des personnes handicapées.*

Personnes issues de l'immigration : une volonté d'ouverture, mais une politique de promotion à structurer

2 + ↗

L'audit 2008 met en relief des progrès sur les deux points-clés que sont la sensibilisation des managers de proximité et l'objectivité des process RH, qui permettent aux recruteurs de raisonner avant tout en termes de compétence. Toutefois, dans la plupart des filiales auditées, le management peine parfois à formaliser des engagements précis pour que la diversité se retrouve à tous les échelons.

*Exemples de bonnes pratiques : Plusieurs entités du Groupe (**Eurovia** ou encore **VINCI Construction France** par exemple) offrent des formations d'alphabétisation et de langue française. Un manque de maîtrise du français peut en effet constituer un obstacle important à l'évolution de carrière et à la bonne compréhension des consignes de sécurité.*

***VINCI** s'est également engagé pour l'emploi des immigrés, en signant en février 2009 avec le ministère de l'Immigration le premier accord-cadre en faveur de l'emploi des primo-arrivants. Cet accord vise à favoriser l'accès à l'emploi direct des étrangers signataires du contrat d'accueil et d'intégration au sein*

des filiales de VINCI, ainsi que l'apprentissage du français par les salariés. Il s'inscrit donc pleinement dans la politique de diversité et d'égalité des chances du Groupe.

Emploi des seniors : une politique bien engagée

3 ↗

C'est pour la catégorie seniors que VINCI atteint la meilleure performance. En effet, 75% des entreprises atteignent un score de 3 ou 4 (sur 4) pour leur gestion des seniors. Ceci est dû notamment aux pratiques généralisées au sein du Groupe en ce qui concerne la valorisation de l'expérience, la solidarité des équipes pour le partage des tâches et la réduction de la pénibilité des postes. Les points de progrès ont trait à la mise en place d'une gestion spécifique de la deuxième partie de carrière ainsi qu'à la promotion de la santé au travail, au-delà des aspects sécurité.

*Exemple de bonne pratique : Pour structurer la transmission des savoirs, plusieurs sociétés du Groupe (**EMCC, Bourdarios, Eurovia**) mettent en place des dispositifs de formation de tuteurs ou de formateurs internes. Les binômes seniors / jeunes dans la composition des équipes chantiers sont favorisés dans plusieurs filiales du Groupe.*

Identifier les points forts et agir sur les marges de progression :

Les résultats de l'audit 2008 font apparaître une gestion des seniors probante et la tendance sur les quatre catégories est positive, ce qui atteste du dynamisme des actions entreprises au sein de VINCI. Ils ont également mis en relief des marges de progrès, notamment en termes de sensibilisation des managers et des collaborateurs, de traçabilité des décisions RH, d'analyse d'indicateurs de performance et d'implication des partenaires sociaux.

Une fois les points forts et les axes d'amélioration identifiés, place à l'action !

Pour l'année 2009, l'accent est mis sur l'internalisation. Afin de démultiplier les dispositifs et de les inscrire dans la durée, les audits Diversité sont confiés pour partie à une dizaine de salariés du Groupe, spécialement formés par Vigeo sur les questions de diversité. Au cours du premier semestre 2009, vingt audits auront été conduits en binôme, pilotés par des experts Vigeo assistés des auditeurs internes. Ces derniers prendront ensuite les commandes, en toute autonomie.

La Direction des ressources humaines de VINCI a également entamé le suivi des audits diversité: d'ici la fin de l'année toutes les filiales auditées en 2007 auront été rencontrées afin de mesurer le chemin parcouru. Un pôle de ressources sera prochainement mis à la disposition de toutes les entreprises du Groupe : base de données des audits diversité, "bible" des accords signés en matière d'égalité, etc. Un guide de plus de 200 bonnes pratiques, dont il convient de s'inspirer en matière de diversité, repérées pour l'essentiel lors des audits réalisés par Vigeo en 2007 et 2008, est actuellement en préparation.