
Conseil d'Administration du 14 avril 2015
Réunion de 9 heures**Examen et mise au point des réponses du Conseil d'administration
aux questions écrites posées par les actionnaires**

Après examen des questions écrites posées par Madame Sylvia Cleff Le Divellec, actionnaire détenant une action de la Société, et après en avoir délibéré, le Conseil met au point les réponses détaillées qui seront mises en ligne sur le site Internet de la Société et les réponses synthétiques qui lui seront apportées devant les actionnaires réunis en Assemblée Générale Mixte ce jour à 10 heures dans les termes suivants :

Question 1 :

Combien de femmes travaillent au sein de votre entreprise à des postes à responsabilité situés juste en dessous des membres du COMEX (degré en dessous, n-1) ? Pourriez-vous indiquer le nombre ainsi que le pourcentage précis des femmes travaillant à chaque niveau hiérarchique ?

Réponse du Conseil d'administration :

En 2014, le Groupe comptait 35 000 managers. La catégorie des dirigeants (executives) comptait 315 collaborateurs parmi lesquels 17 femmes.

En 2014, les femmes représentaient 14,2 % de l'effectif du Groupe (15 % en France). Elles représentaient 17,7% des managers et 13,4% des non-managers (19,6 % des cadres et 28 % des ETAM en France).

Question 2 :

Combien de femmes ont été promues en pourcentage dans votre entreprise au cours de l'année dernière aux niveaux de responsabilité n-1 et n-2 en dessous du COMEX ? Et en comparaison, combien d'hommes en pourcentage ?

Réponse du Conseil d'administration :

Cet indicateur n'est pas suivi à l'échelle du Groupe que ce soit pour les femmes ou pour les hommes.

Question 3 :

L'engagement visant à augmenter la part de femmes occupant des postes à responsabilité fait-il partie des objectifs définis par la direction du groupe ? Si oui, comment le mettez-vous en œuvre ?

Réponse du Conseil d'administration :

VINCI s'est fixé l'objectif de faire progresser la mixité dans ses métiers et d'atteindre notamment 20 % de femmes managers en 2015. Pour y parvenir, un plan d'actions portant principalement sur l'attractivité, le recrutement et l'évolution de carrière a été mis en œuvre. Cet objectif n'est qu'une première étape et de nouveaux objectifs seront fixés pour les prochaines années.

Les femmes managers représentaient 18 % de l'effectif en 2014, et près de 20% en France à la même date.

En 2014, 20 % des managers embauchés étaient des femmes et ce chiffre monte à 25 % pour la France (1 cadre sur 4 embauché est une femme).

En cinq ans, les effectifs féminins du Groupe sont passés de 23 478 à 26 400, soit une augmentation de 12 % alors que l'effectif total du groupe est passé de 179 527 à 185 293, soit une augmentation de 3,2 %.

Question 4 :

Avez-vous défini des concepts concrets d'évolution professionnelle des salariés tous genres confondus ? Si oui, lesquels ?

Réponse du Conseil d'administration :

Notre modèle managérial privilégie la promotion et la mobilité interne. Nous mettons donc notamment en œuvre des people review (processus d'évaluation collective des collaborateurs d'un business-unit ou d'une filière métier ou support) ainsi que des entretiens individuels annuels.

Question 5 :

Quel est le pourcentage de femmes participant à ces mesures ? Et en comparaison, combien d'hommes en pourcentage ?

Réponse du Conseil d'administration :

Ces process RH concernent tous les collaborateurs. Lors des people review des fonctions transversales, une étude de la mixité professionnelle est systématiquement réalisée.

Question 6 :

Avez-vous fixé des objectifs en termes de mixité dans le recrutement et/ou la promotion? Quels résultats en 2012/2013/2014 ?

Réponse du Conseil d'administration :

Les objectifs fixés concernent le taux de mixité chez les managers (cf question 3).

Les résultats dans le recrutement sont les suivants :

% de femmes dans le recrutement des managers (Monde)

19,57% (2012) 22,62% (2013) 20,07% (2014)

% de femmes dans le recrutement des cadres (France)

23,24% (2012) 24,03% (2013) 24,74% (2014)

Question 7 :

Quelles mesures concrètes avez-vous mises en place afin d'assurer que des femmes compétentes puissent développer et mettre en œuvre leurs talents dans l'entreprise ? Comment évaluez-vous dans la durée ces mesures et quelles sont les bonnes pratiques que vous souhaiteriez faire connaître au niveau européen ?

Réponse du Conseil d'administration :

La direction de la Diversité de VINCI coordonne un réseau d'une centaine d'animateurs qui se réunissent deux fois par an et interviennent au sein des pôles de métiers et des entreprises du Groupe en y menant des actions de sensibilisation et de formation à la diversité.

Les « ambassadrices » de VINCI, qui étaient 44 fin 2014, vont à la rencontre d'étudiantes et d'étudiants pour partager leur expérience professionnelle et témoigner de leur parcours. Par

ailleurs, dans le cadre du programme Capital Filles, qui associe des entreprises de différents secteurs d'activité, 90 salariées de VINCI sont marraines de jeunes lycéennes. Elles leur font découvrir leur métier et les conseillent sur leur orientation professionnelle.

Les différentes actions de notre politique RH et notamment les démarches de people review et de mobilité permettent le développement des parcours professionnels de tous nos collaborateurs.

Question 8 :

Comment valorisez-vous votre politique en matière d'égalité professionnelle sur le plan externe et interne ?

Réponse du Conseil d'administration :

Cette politique est inscrite dans le Manifeste du Groupe qui comporte 8 engagements :

Engagement N°6 : Ensemble, pour la diversité et l'égalité des chances !

Notre culture est fondée sur le brassage des origines et des expériences. Nous combattons toute forme de discrimination, à l'embauche, dans les relations de travail et dans les évolutions de carrière de nos collaborateurs. Nous formons nos managers à cette exigence et nous la transmettons à nos fournisseurs et à nos sous-traitants.

Nous nous engageons à féminiser notre encadrement et à l'ouvrir plus largement aux personnes de toute origine.

VINCI partage et nourrit sa réflexion sur ce thème en participant aux travaux d'instances telles que l'Observatoire de la responsabilité sociétale des entreprises et l'Association française des managers de la diversité.

L'égalité professionnelle fait l'objet d'articles réguliers dans les publications internes du groupe.

Le réseau des animateurs diversité ainsi que les ambassadrices et les marraines de Capital Filles contribuent à la valorisation de notre politique d'égalité professionnelle tant en interne qu'en externe.

Plusieurs entreprises du groupe VINCI sont titulaires du Label Diversité, attestant de leur engagement dans une démarche favorisant et valorisant la diversité, notamment l'égalité professionnelle.

Question 9 :

La question s'est-elle déjà posée, au sein de votre Conseil d'administration, de savoir si une part plus importante de femmes aux postes à responsabilité était dans l'intérêt de votre entreprise compte tenu de vos clients, de votre marché et de vos concurrents ?

Réponse du Conseil d'administration :

Le Conseil confirme que cette question s'est déjà posée.

Question 10 :

Pensez-vous qu'une augmentation de femmes dans des postes à haute responsabilité peut contribuer à la performance économique de votre entreprise ?

Réponse du Conseil d'administration :

En effet, une augmentation de femmes dans des postes à haute responsabilité peut contribuer à la performance économique de l'entreprise.