



COMMUNIQUE DE PRESSE
Rueil-Malmaison, le 26 mars 2008

VINCI PRESENTE LES RESULTATS DE SON AUDIT DIVERSITE, UNE DEMARCHE INEDITE EN FRANCE

Convaincu que « les vraies réussites sont celles que l'on partage » et conformément aux engagements pris dans son Manifeste publié en 2006, VINCI a fait auditer sa politique de diversité et d'égalité des chances par Vigeo, 1^{ère} agence européenne de mesure de la responsabilité sociale. Une démarche de transparence, dont les résultats constituent des indicateurs objectifs pour agir en faveur de la diversité et de l'égalité des chances dans l'entreprise. Une approche inédite en France !

VINCI, leader mondial de concessions-construction est un des tout premiers recruteurs en France avec 12 000 embauches prévues en CDI en 2008. En choisissant d'être la première entreprise française à effectuer un audit diversité, VINCI témoigne de sa volonté d'inscrire sa politique de ressources humaines dans une démarche de progrès et de dialogue « au grand jour » avec l'ensemble de ses parties prenantes internes et externes.

L'audit réalisé par Vigeo a porté sur les pratiques de 40 filiales (10 entreprises au sein de VINCI Énergies, 9 au sein d'Eurovia, 13 au sein de VINCI Construction et 6 au sein de VINCI Concessions), dans tous les pôles du Groupe et dans six pays (France, Royaume-Uni, Allemagne, Belgique, République Tchèque, Suède), ainsi que sur les services du siège. Plus de 700 de personnes – dirigeants du Groupe, cadres opérationnels et fonctionnels, agents de maîtrise, ouvriers, employés et représentants du personnel – ont été rencontrés dans le cadre de cette démarche. Chacun des quatre grands thèmes qui structurent le rapport de synthèse présenté par Vigeo – **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** – est analysé et noté sur une échelle de 1 à 4.

Cet audit révèle une vraie culture de la diversité au sein du Groupe mais une coordination insuffisante des démarches et une forte disparité des résultats.

Désormais conscient de ses points faibles et de ses marges de progrès, VINCI est décidé à renforcer et démultiplier les actions et les démarches nécessaires. Pour y parvenir, le Groupe a d'ores et déjà identifié des leviers de progrès : mieux diffuser son Manifeste ; se doter d'une politique claire, lisible et partagée ; rendre ses actions mesurables ; communiquer sur ses résultats et redoubler d'effort quand ils se révèlent insuffisants. Cette démarche, qui mobilise le management du Groupe à tous les niveaux, doit maintenant permettre à VINCI de passer d'une culture de la diversité à un vrai management de l'égalité des chances.

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

PRESENTATION DES RÉSULTATS

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 des 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.

Auditer pour évaluer

Conformément à ses engagements, VINCI a décidé aujourd'hui de communiquer de façon transparente l'ensemble des résultats de cet audit.

Dans chacun des quatre grands thèmes qui structurent le rapport de synthèse présenté par Vigeo, les politiques mises en œuvre, leur déploiement et leurs résultats sont analysées et notées sur une échelle de 1 à 4.

Echelle de notation Vigeo :

Non tangible

Pas de preuve d'engagement ; risque fort de discrimination

1

Niveau amorcé

Engagement amorcé et appropriation managériale partielle, assurance de maîtrise des risques de discrimination faible

2

Niveau probant

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

3

Niveau avancé

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

4

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



En progression



Stable



En régression

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

Égalité hommes/femmes : une tendance positive, mais sur des bases à consolider

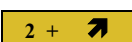


La volonté de féminiser l'encadrement y compris dans les métiers opérationnels est partagée par les entreprises et les directions des pôles.

L'audit révèle que cette volonté de féminisation reste insuffisamment déclinée en actions concrètes. Une majorité des entreprises auditées est réticente ou hésite à féminiser les métiers d'exploitation, invoquant la pénibilité du travail et des horaires. Seules quelques filiales ont entrepris une démarche active de recrutement des femmes sur leurs chantiers.

Lainé-Delau, filiale de VINCI Construction France, est clairement engagée en faveur de la féminisation de son effectif et de l'accès des femmes aux postes à responsabilité. Dans les métiers d'exploitation, où les hommes dominent très largement, 15 % du personnel d'encadrement des chantiers est féminin. Ce résultat exemplaire n'est pas le fruit du hasard. L'entreprise a signé avec les organisations syndicales un accord de mixité – et a obtenu le label « égalité » correspondant. Le thème de l'égalité professionnelle est régulièrement abordé en équipe de direction et avec les représentants du personnel.

Personnes handicapées : des orientations et des initiatives volontaristes, mais à renforcer



La conscience et la prise en compte du handicap dans la gestion prévisionnelle des emplois est constatée avec des degrés d'avancement divers au niveau des pôles de métier. Cette prise de conscience fait suite à des travaux concertés avec des professionnels en la matière. Au niveau des entreprises auditées, le déploiement de cette orientation est pour le moment juste amorcé, malgré l'engagement exemplaire de quelques chefs d'entreprise.

En France et dans les autres pays européens, l'emploi des personnes handicapées reste globalement faible.

CIEC Réseaux, filiale de VINCI Énergies est récompensée pour son engagement et ses actions visant à faire bouger les représentations sur le handicap, en obtenant un 4. Cette note correspond à des démarches actives, avec des objectifs de recrutements, des partenariats avec des organismes tels que l'Agefiph, et un taux d'emploi de personnes handicapées élevé. CIEC Réseaux est parvenue à transformer en un atout ce qui est perçu comme une contrainte par d'autres entreprises.

Personnes issues de l'immigration : un « ascenseur social » en marche, mais une politique de promotion à structurer



Les sociétés du Groupe affichent une volonté de promotion des personnes issues de l'immigration. De vrais efforts ont été engagés en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, de suivi individuel et de formation. Cependant, les auditeurs n'ont pas constaté de processus solides pour mieux prévenir le risque de discrimination, élargir les viviers de recrutement, investir dans la formation générale (en particulier, l'apprentissage du français) et aider les entreprises à gérer les différences culturelles.

Les salariés et les représentants du personnel audités confirment quasi unanimement la prise en compte des seules compétences dans la gestion des ressources humaines, et la réalité de « l'ascenseur social ».

Depuis 2007, VINCI est partenaire du Club du XXIe siècle pour l'organisation des « Entretiens de l'excellence ». Cette manifestation a pour but d'informer les collégiens et les lycéens des zones défavorisées sur l'existence et le fonctionnement des filières d'excellence (classes préparatoires, grandes écoles...). VINCI contribue ainsi, par le biais de témoignages de salariés issus de l'immigration, à faire découvrir les métiers de la construction et des concessions, ainsi que les débouchés du diplôme d'ingénieur.

Seniors : une absence de discrimination, mais une politique à engager

3 - ➔

Dans la plupart des entreprises auditées, la mobilisation sur les questions de pénibilité est forte et favorable au maintien des seniors dans leur emploi. Les auditeurs n'ont pas constaté de discriminations à l'égard de cette catégorie, tant pour les recrutements que pour les promotions. En outre, l'opinion de la plupart des salariés et représentants du personnel interviewés est positive quant à leur place dans les entreprises. Des progrès peuvent cependant être accomplis pour mieux prendre en compte les attentes spécifiques des seniors et approfondir le dialogue avec les représentants du personnel.

L'exemple à suivre en raison de son excellent résultat (4) est Ringway, l'une des filiales d'Eurovia située au Royaume-Uni. Cette entreprise a mis en place des processus de prévention de la discrimination et une politique dédiée à la gestion des âges, avec un taux d'emploi significatif au-delà de 60 ans.

Evaluer pour agir

Après la réflexion, place désormais à l'action !

L'audit Vigeo aborde également les principaux éléments nécessaires à la mise en place d'une démarche de progrès au sein des entreprises du Groupe : l'appropriation et la diffusion des engagements du Manifeste en interne, la sensibilisation des managers au risque de discrimination, l'association des représentants du personnel aux démarches, la transmission de l'information en interne et en externe, la mise en place d'outils d'alerte et de pilotage et la diversification des sources de recrutement.

De manière globale, les résultats de l'audit sont constructifs et encourageants, en dépit des améliorations à engager par les entreprises du Groupe sur les thèmes étudiés. Les résultats permettent de dresser un bilan de la situation et de cibler les actions à mener, ainsi que les bonnes pratiques dont il convient de s'inspirer en matière de diversité et d'égalité des chances. Autant de paramètres indispensables pour passer d'une culture de la diversité à un management de l'égalité des chances.

Sur la base de ces résultats, VINCI va désormais pouvoir renforcer et démultiplier les actions et les démarches nécessaires pour aboutir à la mise en place d'une politique proactive de lutte contre les discriminations et de promotion de la diversité. Le Groupe a ainsi décidé de poursuivre et prolonger en 2008 l'expérience menée en partenariat avec Vigeo, selon trois axes :

- La procédure d'audit sera étendue à 40 nouvelles filiales du Groupe en Europe.
- Un audit de suivi sera mené dans certaines filiales déjà auditées en 2007, afin de mesurer les progrès parcourus.
- Des auditeurs internes, spécialisés sur les questions de diversité, seront formés par les équipes de Vigeo, dans chacun des pôles du Groupe, pour relayer et renforcer la démarche de progrès.

Contact presse VINCI : Vanessa Lattès

T- 01 47 16 31 82

vanessa.lattes@vinci.com

A propos de Vinci

VINCI, premier groupe mondial de concessions et de construction, bâtit son développement, depuis ses origines, sur son modèle stratégique de concessionnaire-constructeur intégré.

Le métier de ses 158 000 collaborateurs est de financer, concevoir, construire et gérer des équipements pour améliorer la vie de chacun : infrastructures de transport, bâtiments publics et privés, parkings, aménagements urbains, réseaux de communication et d'énergie ...

Présent dans plus de 90 pays, le groupe a réalisé en 2007 un chiffre d'affaires de 30,4 milliards d'euros.

A propos de Vigeo

Vigeo est la 1^{ère} agence européenne de mesure de la responsabilité sociale. Vigeo mesure l'engagement des organisations sur les objectifs de responsabilité sociale, et identifie les risques extra-financiers et leur niveau de maîtrise.

Vigeo offre deux types de services :

- des analyses ISR, des ratings d'entreprise et des benchmarks pour les investisseurs et les gestionnaires d'actifs
- des audits en responsabilité sociale pour les entreprises et les collectivités territoriales

L'équipe de Vigeo est constituée de 75 salariés de 14 nationalités, répartis sur 4 sites : Paris, Bruxelles, Milan, Casablanca.

www.vigeo.com