



Au cœur de l'engagement environnemental, social et sociétal

VINCI
FACILITIES

Introduction

p.06 - **LE MOT DE CHRISTOPHE ROUSSEAU, DIRECTEUR GÉNÉRAL DE VEF FACILITIES IDF TERTIAIRE, UNE STRATÉGIE RSE POUR NOTRE PÔLE**

1

Répondre de manière durable et innovante aux attentes de nos clients

p.12 - **1.1. PROMOUVOIR UNE OFFRE DE MAINTENANCE DURABLE AUPRÈS DE NOS CLIENTS**

p.15 - **1.2. FAIRE DE NOS SOLUTIONS SERVICIELLES NOTRE VALEUR AJOUTÉE**

p.16 - **1.3. MAINTENIR LA SATISFACTION DE NOS CLIENTS ET DE NOS ÉQUIPES GRÂCE À NOTRE DÉMARCHE GLOBALE D'EXCELLENCE**

2

Être exemplaire en termes de performance environnementale

p.20 - **2.1. RÉDUIRE NOTRE EMPREINTE CARBONE**

p.23 - **2.2. APPRÉHENDER LA MOBILITÉ AUTREMENT**

p.27 - **2.3. AMÉLIORER NOS PRATIQUES POUR LIMITER NOS DÉCHETS**

3

Favoriser l'épanouissement professionnel de nos collaborateurs

p.32 - **3.1. OFFRIR À NOS COLLABORATEURS UN CADRE DE TRAVAIL DE QUALITÉ**

p.36 - **3.2. FAIRE ÉVOLUER NOS RICHESSES HUMAINES**

p.44 - **3.3. RENFORCER LA COMMUNICATION INTERNE AU SEIN DE NOTRE PÔLE**

4

Participer au développement d'une société solidaire et vertueuse

p.52 - **4.1. RENFORCER NOTRE ANCRAGE TERRITORIAL**

p.56 - **4.2. IMPLIQUER NOS PARTIES PRENANTES EXTERNES**

p.59 - **4.3. FAIRE DE NOS COLLABORATEURS LES ACTEURS DE NOTRE DÉMARCHE RSE**

Sommaire

Aujourd'hui, les indicateurs relatifs à la responsabilité environnementale, sociale et sociétale font partie intégrante des obligations de performance des entreprises de demain.



2020 sera l'année de la crise planétaire Covid-19 mais sera aussi l'année du passage de l'obligation de moyens à l'obligation de résultats RSE pour le Groupe VINCI, VINCI Energies et son Pôle Facilities Île-de-France Tertiaire.

En effet, depuis 15 ans, les progrès en matière de développement durable ont été continus mais plutôt dans l'esprit d'une obligation de moyens. Chacun se fixait une démarche RSE en parallèle d'indicateurs de performance historiques comme le résultat opérationnel, les taux de fréquence d'accident du travail ou le carnet de commandes.

Aujourd'hui, les indicateurs relatifs à la responsabilité environnementale, sociale et sociétale font partie intégrante des obligations de performance des entreprises de demain.



Le Groupe VINCI a décidé d'être leader sur le sujet et nos entreprises s'y associent pleinement. Ce premier rapport de Responsabilité Sociétale d'Entreprise (RSE) réalisé au niveau de notre Pôle fixe le point de départ d'une recherche de performance durable. Au cœur de notre engagement de résultats, elle doit notamment nous conduire à réduire de 40 % nos émissions de gaz à effet de serre (GES) (scopes 1 & 2) d'ici 2030 en répondant toujours mieux aux attentes de nos clients, de nos collaborateurs et plus généralement de nos écosystèmes professionnels.

Vous trouverez donc dans ce rapport comment nos engagements RSE se structurent et comment nous allons renforcer, pour nos clients, la valeur ajoutée qui en découle. Vous pourrez également découvrir l'importance que nous donnons à la sécurité et à l'épanouissement professionnel de nos Richesses Humaines et quelle trajectoire nous allons emprunter dans les années à venir. Enfin, vous découvrirez

nos premières initiatives visant à diffuser la vertu de l'engagement RSE au-delà de notre périmètre d'activités propres. L'indignation est maintenant trop facile et inefficace. La décennie de la croissance durable démarre. Je vous invite tous à partager cette dynamique et souhaite que la lecture de ce rapport vous amène à lancer des initiatives personnelles et collectives qui feront de notre Responsabilité Sociétale d'Entreprise un nouveau pilier de l'ADN VINCI Energies.



Christophe Rousseau,

Directeur Général VINCI Energies France
Facilities Ile-de-France Tertiaire

L'indignation est maintenant trop facile et inefficace. La décennie de la croissance durable démarre.

En appliquant les principes du développement durable à l'entreprise, la **Responsabilité Sociétale d'Entreprise intègre les préoccupations environnementales, sociales et sociétales au sein de nos activités, de nos pratiques et des relations** que nous entretenons avec nos parties prenantes internes et externes. En ce sens, elle doit nous **guider au quotidien**. Notre démarche est le **résultat d'une politique engagée chez VINCI depuis 2012**. Les récents objectifs que le Groupe s'est fixés face aux urgences planétaires nous amènent aujourd'hui à publier ce premier rapport, **mettant en avant les actions réalisées jusqu'ici et actant publiquement le chemin que nous empruntons** afin de transformer cette démarche en actions concrètes.



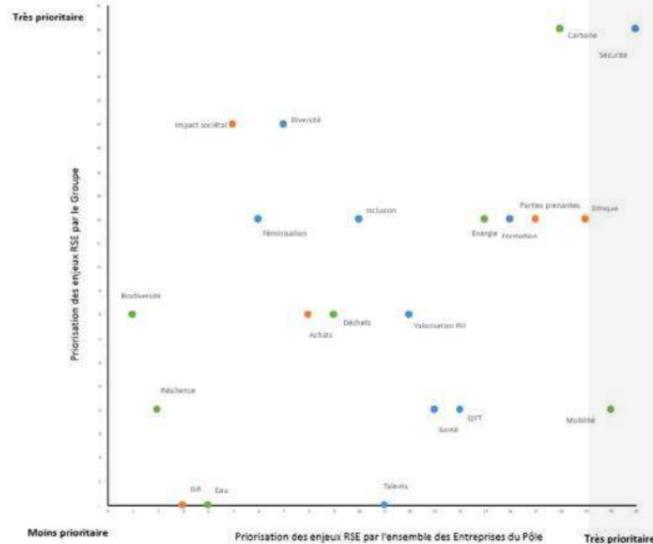
Source image : site internet VINCI

- 2012** Publication du Manifeste par le Groupe VINCI
- 2015** Naissance des Objectifs de Développement Durable (ODD)
- 2019** Communication par le Groupe VINCI de notre **objectif carbone**, - 40% de nos émissions de GES à horizon 2030
- 2020** Publication du Rapport RSE 2019 de notre Pôle et **embauche** d'une Responsable Mission RSE

Notre méthodologie

Pour élaborer notre stratégie RSE, nous avons dans un premier temps **identifié 21 enjeux RSE liés à notre secteur d'activité, le Facility Management**. Nous avons ensuite **sollicité nos Directeurs, nos Fonctions Supports (Richesses Humaines, Administration et Finances, Communication, Achats, Excellence Opérationnelle, Innovation) et nos Chefs d'Entreprise**, au travers **d'interviews et de questionnaires**, afin qu'ils s'expriment sur chacun de ces sujets et nous partagent leurs **vision, attentes et expériences**. Ces échanges, et l'exercice d'élaboration de notre **Matrice de priorités** qui en découle, nous ont permis d'obtenir un état des lieux clair du niveau d'importance accordé à ces 21 enjeux, au regard des priorités de nos directions, de nos entreprises et des engagements du Groupe VINCI. En nous basant sur ces résultats, nous avons **défini 4 axes stratégiques et 12 engagements prioritaires pour notre Pôle** que nous communiquons dans ce présent rapport.

Nous avons également élaboré un **plan d'action interne opérationnel** nous permettant d'atteindre les objectifs quantitatifs et qualitatifs fixés. La coordination et le suivi de son déploiement seront assurés par notre nouvelle Responsable Mission RSE, Sabrina Cieutat.



Matrice des priorités : ● Enjeux environnementaux / ● Enjeux sociaux / ● Enjeux sociétaux

Notre organisation

VINCI Facilities est la marque de VINCI Energies **dédiée au Facility Management**. Composée de 1 700 collaborateurs et de 21 entreprises réparties en 5 Directions, le **Pôle VEF Facilities Île-de-France Tertiaire est spécialisé sur le segment des bâtiments tertiaires**. Le modèle de VINCI Energies repose sur une **organisation décentralisée et sur des valeurs partagées**. Ce rapport RSE, initié par la Direction Générale du Pôle, basée à Neuilly-sur-Seine (92), a pour vocation de **définir les lignes directrices de la stratégie RSE à l'échelle de toutes nos entreprises**, situées dans l'ensemble de la région Île-de-France. Incitatives, ces directives seront retranscrites de manière opérationnelle et autonome par les entreprises, via des plans d'actions définis à leur échelle.

Ce rapport, fruit d'un travail important de recensement, d'analyse et de synthèse de données, contient **2 types d'indicateurs** :

- Des indicateurs consolidés à l'échelle des **21 entreprises** ;
- Des indicateurs à l'échelle de la **société de management située à Neuilly-sur-Seine, soit une vingtaine de collaborateurs**.

100 % de réponse au questionnaire RSE à destination de nos entreprises

80 indicateurs RSE supplémentaires demandés aux entreprises pour l'année 2019

13 interviews clés pour définir les orientations de notre stratégie RSE

Notre contribution à une société durable

Au-delà de déployer les engagements de développement durable du Groupe VINCI communiqués dans le Manifeste de 2012 au sein de notre Pôle, **notre démarche RSE nous permet de contribuer activement aux Objectifs de Développement Durable (ODD) définis par l'ONU en 2015** et de participer pleinement à la **dynamique globale et vertueuse de transparence et d'engagement**. Les ODD, au nombre de 17, sont des objectifs

mondiaux que les États s'engagent à atteindre en 15 ans (2015-2030). Ils portent sur une multitude de domaines allant de la protection de la planète à l'édification d'un monde plus pacifique, en passant par la garantie donnée à tout être humain de pouvoir vivre en sécurité et dans la dignité. Ces objectifs font partie d'un programme de développement visant à **aider en priorité les personnes les plus vulnérables à l'échelle mondiale**.

AXES	ENJEUX CLÉS	ENGAGEMENTS VINCI	ODD
Répondre de manière durable et innovante aux attentes de nos clients	<ul style="list-style-type: none"> - Expertises techniques et solutions servicielles - Digitalisation - Innovation - Satisfaction client - Démarche globale et durable d'Excellence - Relations parties prenantes 	1	  
Être exemplaire en termes de performance environnementale	<ul style="list-style-type: none"> - Empreinte carbone - Énergie - Mobilité durable - Déchets 	3	   
Favoriser l'épanouissement professionnel de nos collaborateurs	<ul style="list-style-type: none"> - Sécurité et santé - Qualité de vie au travail - Maintien dans l'emploi - Mixité et égalité professionnelle - Montée en compétences et valorisation des Richesses Humaines - Emploi des jeunes - Culture d'entreprise et valeurs - Communication interne - Ethique des affaires 	2-5-6-7-9	   
Participer au développement d'une société solidaire et vertueuse	<ul style="list-style-type: none"> - Engagement citoyen - Égalité des chances - Inclusion sociale - Impact sociétal - Achats responsables - Gouvernance RSE et déploiement opérationnel 	4-6	   

Répondre de manière durable et innovante aux attentes de nos clients

Chez VINCI Energies France Facilities IdF Tertiaire, nous avons intégré les **enjeux de développement durable** aussi bien dans nos **solutions techniques et servicielles** que dans nos **procédés internes**. Ceci, en cohérence avec les nouvelles aspirations sociétales, les réglementations et les attentes de nos clients. Pour aller au-delà de leur mise en conformité réglementaire, nous proposons à nos clients **des offres de maintenance durable et multi-spécialistes**. L'entreprise se définit aujourd'hui comme un **écosystème flexible et évolutif**, le bâtiment, comme un espace qui s'ouvre sur l'extérieur, hébergeant de nombreux services. Ces évolutions font partie intégrante de la vision du Facility Management que nous portons.



9 INDUSTRIE, INNOVATION ET INFRASTRUCTURE



17 PARTENARIATS POUR LA RÉALISATION DES OBJECTIFS



Proposer une offre de maintenance verte

Les métiers de la **maintenance des bâtiments** sont au cœur de la **performance environnementale** de ces derniers. Parce que cette performance doit être l'affaire de tous, nous nous montrons proactifs quand il s'agit d'accompagner nos clients sur l'ensemble des leviers d'action qui permettent à un bâtiment d'être moins énergivore et moins polluant. Les obligations réglementaires, à l'instar du récent décret tertiaire, et les standards des bâtiments en exploitation, sont de plus en plus exigeants. Depuis de longues années et aujourd'hui plus que jamais, nous mettons **notre expertise énergétique et technique** ainsi que notre **capacité d'anticipation du changement** et de **gestion des équipements**, au service de la conformité réglementaire de nos clients. Au-delà de l'accompagnement dans des démarches de certification ou de labellisation environnementales, qui sont essentielles à la valorisation des actifs immobiliers, nous faisons en sorte d'apporter des pratiques exemplaires.



Source image : médiathèque de VINCI Facilities

ACCOMPAGNER NOS CLIENTS DANS LA MISE EN PLACE DU NOUVEAU DÉCRET TERTIAIRE

Le décret tertiaire publié en juillet 2019 fixe pour les bâtiments existants à usage tertiaire de plus de 1 000 m², **un objectif de réduction de 40 % des consommations énergétiques d'ici 2030 par rapport à 2010** (ou année de référence ultérieure). Les données sont collectées et vérifiées via une plateforme gérée par l'ADEME. Dans ce contexte, **nous proposons à nos clients de les accompagner dans la mise en place d'indicateurs de suivi et d'actions d'optimisation pour atteindre les objectifs fixés** ; mais également d'animer des sessions de sensibilisation auprès de leurs collaborateurs, la diminution des consommations passant aussi par des comportements responsables.

Engagements
Engagements

Objectifs

- **Proposer** à tous nos clients soumis au décret tertiaire un accompagnement dans sa traduction opérationnelle.
- **Formaliser** une offre de monitoring énergétique sur l'ensemble de nos contrats de maintenance.

Leviers d'action

- **Généraliser** la maîtrise par nos collaborateurs des réglementations à l'œuvre et de l'accompagnement client qui s'en suit.
- **Sensibiliser** nos clients sur l'impact de la gestion et de l'utilisation du bâtiment dans la performance globale de leurs activités.

Vers une maintenance prédictive

Afin de proposer des **solutions adaptées** aux besoins de nos clients dans le temps, nous développons des **systèmes de maintenance proactive**. Notre responsabilité, en tant que spécialiste, est d'alerter nos clients lorsqu'ils ne respectent pas les normes, de les aiguiller et de les accompagner. Concrètement, le contrôle des indicateurs permet de dresser l'état de dégradation du bien avant sa détérioration complète, de se situer entre le correctif (souvent tardif) et le préventif (souvent onéreux).

La digitalisation de nos processus (...) permet à nos opérationnels de gagner en autonomie et en efficacité.

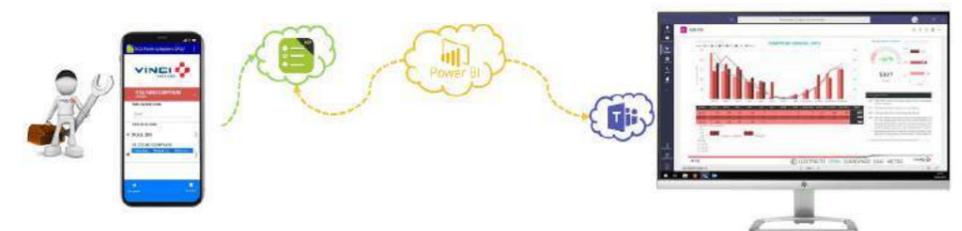
Par ailleurs, la **digitalisation de nos processus**, grâce à des outils comme Power BI, permet à nos opérationnels de gagner en autonomie et en efficacité, mais également d'être plus alertes face aux besoins d'entretien et de maintenance des sites. Elle facilite aussi la communication avec nos clients et la remontée d'indicateurs en temps réel. Power BI permet par exemple de digitaliser les Rapports Mensuels Énergétiques (RME), faisant ainsi gagner 1 journée par mois à nos Responsables de sites.



« Nous rencontrons des problèmes récurrents de casse sur certaines centrales du site de Sanofi où nous opérons. Vraisemblablement liés aux variations de débits générées par le système de compensation de pression des laboratoires, ils entraînent des arrêts intempestifs dans les unités de recherche concernées et une forte perte de temps en termes de maintenance. Afin de prévenir ce phénomène, nous avons lancé en septembre 2019 avec notre client, le co-développement d'une solution basée sur la technologie de l'entreprise Asystem. Il s'agit de boîtiers multi-capteurs, autonomes et connectés qui mesurent et analysent des données et les transmettent en temps réel sur une plateforme dédiée. Au-delà d'une solution qui nous permette de détecter en amont les signes précurseurs de casse et d'être autonomes sur les mesures vibratoires, nous visons avec cet investissement en R&D, le développement d'une réelle solution de maintenance prédictive pour demain ! »

Karl Amiot,

Chef d'Entreprise VINCI Facilities Labo



Source image : PSP BAM



« La démarche Scan UP fait partie intégrante de notre ambition d'Excellence Opérationnelle et Fonctionnelle. Avec plus de 450 sites en itinérance, il est primordial que l'ensemble de nos Techniciens aient accès à des outils digitaux efficaces, tels que Kizéo et Power BI. Cela permet de fluidifier à la fois les remontées d'information à leur hiérarchie et à nos clients mais aussi la transmission des demandes de nos clients à nos opérationnels. En leur conférant davantage d'autonomie, ces outils permettent à nos Techniciens d'être proactifs dans le signalement des besoins de maintenance des différents sites lors de leurs rondes techniques et donc, de gagner en efficacité. En bref, avec le déploiement de Scan UP, nous nous donnons les moyens d'améliorer en continu nos performances, la satisfaction de nos clients et les conditions de travail de nos collaborateurs. »

Frédéric Aloy,
Chef d'Entreprise VINCI Facilities Services Itinérants



Scan UP est une démarche, une vision de notre façon de travailler en tenant compte des attentes de nos clients. En se servant des outils dont nous disposons et notamment les **outils digitaux** (Kizéo, GMAO, Géoloc, Teams, etc.), nous devons être capables **d'être les yeux de nos clients sur des sites où ils ne sont pas présents physiquement**. Ces derniers disposent ainsi d'**informations, comptes rendus, photos, propositions** sur l'activité des sites presque instantanément. Scan UP prend également en compte le niveau de formation de nos collaborateurs afin de répondre à la prestation attendue.

TwinOps, le jumeau des bâtiments, pour une gestion durable des bâtiments

Aujourd'hui, certaines technologies nous aident à gérer durablement les bâtiments, à l'instar de la Gestion Technique des Bâtiments (GTB) et des maquettes BIM. Si elles nous offrent de nombreuses fonctionnalités, elles sont souvent sous-utilisées du fait d'une prise en main parfois difficile, exacerbée par des changements d'équipe de maintenance fréquents. Afin de pallier cet écart, nous visons à **remplacer le plan 3D d'une maquette BIM Exploitation classique par un réel modèle d'exploitation dynamique** (génération de heat map, suivi du confort, des taux d'occupation, etc.) en nous appuyant sur notre capacité d'interopérabilité des données (BOS) et notre maîtrise de l'outil. Pour cela, nous développons **la solution TwinOps**, une maquette BIM Exploitation simplifiée et intuitive, permettant un pilotage exhaustif de la maintenance et des usages du bâtiment par les équipes. L'objectif consiste à ce que l'ensemble des acteurs qui interviennent durant le cycle de vie d'un bâtiment, renseignent en continu les données techniques et fonctionnelles relatives aux équipements et à la structure du bâtiment. En optimisant leur maintenance, **cette solution s'inscrit dans une gestion plus responsable des bâtiments et permet d'améliorer les services rendus aux occupants**, aujourd'hui attentifs à la question environnementale.



LA LOGIQUE D'UTILISATION DU BIM EN EXPLOITATION

De la visualisation des données à l'optimisation globale du bâtiment



LES 3 NIVEAUX DE DONNÉES DU BIM EXPLOITATION

du plan 3D au modèle d'exploitation dynamique



Source images : Présentation TwinOps



« Pour notre Pôle, la vision du Facility Management de VINCI Facilities permet à la fois de structurer nos offres et nos ambitions, mais également de s'aligner avec les démarches RSE de nos clients en venant les servir. N'est-il pas vrai que le bien-être au travail, porté par l'excellence servicielle et la qualité des aménagements, est maintenant au cœur des objectifs sociétaux des clients ? Du côté de la performance environnementale, nos solutions de performance énergétique et de confort sont des contributeurs directs aux objectifs durables de nos clients. Il en est de même pour la gestion fine du cycle de vie des installations techniques qui contribue également à l'optimisation de la gestion du patrimoine de nos clients dans le temps. Finalement, bien servir nos clients, c'est s'inscrire pleinement dans leurs engagements RSE et c'est sûrement aussi pour nous le cœur de notre propre engagement durable. »

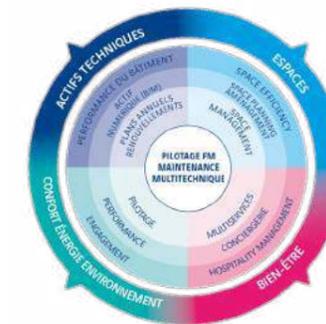


David Ernest,
Directeur du Développement et de l'Innovation VINCI Energies France Facilities IdF Tertiaire

Aujourd'hui, les exigences de qualité, d'immédiateté et de compétitivité nous poussent à aller vers des **offres multi-spécialistes**. Nous avons fait le pari que le Facility Management deviendrait l'une des pierres angulaires du succès futur de nos clients, nous faisons aujourd'hui évoluer le panel de nos métiers pour aller vers le **« Building as a service »**. De la maîtrise de la maintenance multitechnique aux services aux occupants, de la mesure de la qualité de l'air intérieur et des ondes électromagnétiques à la connectivité des bâtiments, de l'optimisation des espaces de travail à l'intégration des enjeux climatiques liés au bâtiment : nous sommes en mesure **d'offrir un accompagnement complet à nos clients**.

Dans le cadre de cette politique globale de diversification, différentes acquisitions ont été effectuées au sein de VINCI Facilities ces dernières années. En 2017, **OPAL**, un leader en **corporate hospitality** et en conciergerie résidentielle, a rejoint la marque. En 2018, c'est **DEGW** qui est venu renforcer VINCI Facilities dans son approche de **management des espaces**. Plus particulièrement, le rachat de **Greenaffair**, société de conseil et d'ingénierie spécialisée dans le développement durable, nous a permis de renforcer notre expertise dans le domaine de la **performance environnementale des bâtiments** et dans celui de la **RSE**.

En parallèle de nos activités facilitaires et énergétiques, nous grandissons avec l'accueil de nouvelles compétences, de l'intégration de technologies innovantes et de la diversité des approches retenues. Cette richesse aide à **densifier le réseau de la marque et à développer une offre de services internes efficiente**. Elle nous permet également de **renforcer le maillage interne** ainsi que la **mutualisation des savoirs** : la coopération inter-Pôles et intra-Pôles faisant partie intégrante de l'ADN de VINCI Energies.



Notre vision du Facility Management : vers une intégration plus large des volets environnementaux, sociaux et sociétaux dans nos expertises

FAIRE DE NOS SOLUTIONS SERVICIELLES NOTRE VALEUR AJOUTÉE

1.2.



« La diversification progressive des entreprises de la marque VINCI Facilities a permis l'externalisation de nos activités et le développement d'une offre multi-spécialiste pour notre client, la Société Générale. En 2020, soit 3 ans après l'acquisition d'OPAL par la marque, nous sommes devenus l'un de ses principaux clients, avec 10 hospitality managers. Depuis 2019, nous sous-traitons également le monitoring de la gestion des déchets au nouveau spécialiste du Pôle, Greenaffair. Par ailleurs, nous

soutenons la démarche sociétale de notre client en collaborant avec VINCI Facilities Entreprise Adaptée (VFEA) depuis 2012, ainsi qu'avec l'Ap'Aips, son prestataire historique. En 2019, nous comptons ainsi 19 travailleurs handicapés. Ce modèle nous permet de répondre à la fois aux exigences de qualité de notre client, d'utiliser la valeur ajoutée de chaque entreprise et de nous concentrer sur notre cœur de métier technique ! »

Johann Camara,
Chef d'Entreprise VINCI Facilities Hestia

En associant la satisfaction de nos clients à celle de nos collaborateurs et en visant à développer la durabilité de nos activités et de nos entreprises, **notre ambition Excellence s'inscrit au cœur de notre démarche durable d'amélioration continue.** Elle se décline en 3 volets : l'Esprit de Service, la Sécurité et l'Excellence Opérationnelle.

DÉVELOPPER L'ESPRIT DE SERVICE

Profondément incarnées par nos équipes, les valeurs du Groupe nourrissent notre culture de service et notre modèle de management. L'objectif de cette démarche étant la satisfaction de nos clients dans le respect de l'engagement sociétal et environnemental du Groupe.

GARANTIR LA SÉCURITÉ DE NOS COLLABORATEURS

Porté par le management à tous les niveaux, notre engagement pour la sécurité et la santé au travail de nos richesses humaines passe par un suivi des données sécurité des entreprises et une politique de formation renforcée.

cf Partie 3 :
« Assurer la sécurité et la santé au travail ».

ATTEINDRE L'EXCELLENCE OPÉRATIONNELLE

Toutes nos entreprises prennent soin des bâtiments, de leurs occupants, de l'environnement et font vivre, au quotidien, notre qualité de service et d'intervention. Nous croyons qu'il n'est possible d'améliorer que ce que l'on mesure. C'est pourquoi nous avons développé des questionnaires Qualité de Vie au Travail (QVT) pour nos Techniciens sur site ainsi que pour nos clients. L'idée est de tirer profit des retours d'expérience afin d'améliorer nos pratiques.



SAFETY
EXCELLENCE

EXCELLENCE
OPÉRATIONNELLE



« La démarche d'Excellence Opérationnelle a été lancée par VINCI Facilities dès 2014. Elle vise à améliorer les conditions de travail de nos collaborateurs afin de garantir la performance de ces derniers et la pleine satisfaction de nos clients. C'est une approche qui permet de rendre nos équipes plus autonomes et de les professionnaliser de manière continue. Il s'agit d'être collectivement organisés pour mieux identifier au quotidien les écarts, les dérives, les pertes de temps ou d'énergie, par rapport aux objectifs prédéfinis. La compréhension des causes intrinsèques de ces pertes permet ensuite de mieux les éviter. Par la mise en place d'outils simples et visuels, de la formation, du coaching, nos référents Excellence Opérationnelle apportent un support à tous les managers désirant se développer, faire grandir leurs équipes, et donc leurs affaires ! »

Frédéric Potot,

Responsable Excellence Opérationnelle VINCI Energies France Facilities IdF Tertiaire

Développer cette **démarche de lean and green management**, c'est limiter les actions superflues telles que les doubles interventions, les retranscriptions ou encore la multiplication des intermédiaires. C'est aussi échanger quotidiennement à propos des freins rencontrés sur le terrain et mettre en place des solutions adaptées pour favoriser une maintenance effective et proactive, plutôt que corrective ou préventive à perte. Enfin, c'est améliorer les relations managériales à travers la clarification des responsabilités et des objectifs de chacun.



« A mon arrivée en qualité de Chef d'Entreprise de VINCI Facilities Events (VFE), j'ai fait vivre pour l'ensemble des collaborateurs l'esprit d'appartenance à l'entreprise VFE et au Groupe. Cette disposition préalable était indispensable au déploiement optimal des méthodes d'Excellence Opérationnelle ou de management environnemental. Pour y parvenir, nous nous sommes appuyés sur deux leviers d'action principaux : la création d'un portail collaboratif et celle d'une cellule méthode. Le premier vise à régulariser les remontées d'informations, notamment environnementales, et à fluidifier la communication avec notre client sur les Parcs des Expositions. Le second levier est quant à lui, un moyen d'harmoniser les méthodes mises en place au sein de mes équipes et d'assurer une cohérence à l'échelle de l'entreprise. Cette rigueur imposée et ces efforts communs commencent à porter leurs fruits : 100 % de nos sites ont été notés à l'issue des audits Cahier Hygiène Environnement annuels réalisés par le client. »

Philippe Dubuquet,
Chef d'Entreprise VINCI Facilities Events

J'ai fait vivre pour l'ensemble des collaborateurs l'esprit d'appartenance à l'entreprise VFE et au Groupe.



Objectif

Former 100 % de nos Responsables d'Affaires à l'Excellence Opérationnelle afin qu'ils déploient la démarche au sein de leurs équipes d'ici 2021.

Leviers d'action

- Accentuer les efforts sur la transmission des savoir-faire Excellence Opérationnelle entre les équipes pour favoriser l'amélioration continue.
- Formaliser des critères RSE dans la grille d'évaluation Excellence Opérationnelle de nos sites.

Être exemplaire en termes de performance environnementale

Dans un contexte de raréfaction des ressources et d'augmentation des émissions de Gaz à Effet de Serre (GES), réduire l'impact environnemental de nos activités mais également celui de nos clients est une priorité. C'est dans une démarche d'exemplarité auprès de nos parties prenantes que nous avons mesuré le poids des activités de notre Pôle sur son environnement et que nous mettons en place des actions pour le limiter.





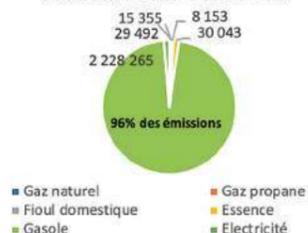
Mesurer notre impact carbone et déployer un plan d'action adapté

Les changements climatiques sont un enjeu mondial sans précédent. C'est pourquoi **limiter les pratiques qui les précipitent est essentiel**. Aujourd'hui, le secteur de l'immobilier est responsable d'environ 28 % des émissions de GES selon les chiffres de la **Stratégie Nationale Bas Carbone (SNBC) 2020**. A travers elle, le gouvernement incite le secteur privé à s'aligner sur des objectifs ambitieux pour atteindre la neutralité carbone en 2050 sur le territoire français. C'est dans cette perspective que **le Groupe VINCI s'est engagé dans une réduction de 40 % de ses émissions de GES d'ici 2030 par rapport à 2018**. Pour contribuer à cet objectif commun, notre Pôle a réalisé son **bilan carbone** en collectant les données environnementales nécessaires, et a établi un plan d'action précis et adapté. Les données présentées sont calculées sur les scopes réglementaires **1 et 2**, en cohérence avec l'objectif Groupe et la SNBC.

SCOPE 1	SCOPE 2
Les émissions directes induites par la combustion d'énergies fossiles (gaz, fioul, essence, gazole) des ressources possédées ou contrôlées.	Les émissions indirectes induites par nos consommations d'électricité.

En tant que Facility Manager, les émissions liées aux scopes **1 et 2** sont **majoritairement dues aux consommations de carburant de notre flotte de véhicules (97 %)**.

Répartition de l'impact carbone par postes d'émissions (kgeqCO2) pour l'ensemble du Pôle en 2019



Evolution de l'impact carbone de l'ensemble de nos entreprises sur les scopes 1 et 2



Résultats issus du bilan carbone scopes 1 et 2 de l'ensemble des entreprises du Pôle.
Source : Greenaffair

Cette plateforme a pour vocation de nous aider à atteindre de manière efficace nos objectifs.

Monitorer nos données environnementales pour améliorer notre performance

Le suivi de notre performance environnementale passe par une collecte harmonisée, régulière et fiable des données nécessaires à son calcul. Notre Pôle s'est engagé dans **le développement et le déploiement d'une plateforme de monitoring de ces données**, permettant l'automatisation du calcul de notre impact carbone, le suivi en temps réel des indicateurs clés et l'identification immédiate des anomalies de consommation via un système d'alerte. S'intégrant au cœur d'un **système de management environnemental global**, cette plateforme a pour vocation de nous aider à atteindre de manière efficace nos objectifs en termes de GES et à éditer des rapports environnementaux harmonisés et détaillés pour l'ensemble de nos entreprises et de nos sociétés.



Source image : Pixabay



Les consommations d'électricité par collaborateur ont diminué de 10,3 % entre 2018 et 2019, passant de 435 kWh/personne à **390 kWh/personne**



Les émissions de GES sur les scopes 1 et 2 ont diminué de **0,26 %** entre 2018 et 2019 sur l'ensemble du Pôle



Objectif Réduire de **40 %** nos émissions de GES sur les scopes réglementaires d'ici 2030 par rapport à 2018.



Objectif Déployer notre plateforme de monitoring environnemental dans 100 % de nos entreprises d'ici 2022.

Leviers d'action

- Optimiser les consommations énergétiques dans nos bureaux.
- Fiabiliser nos données en harmonisant les processus de remontées d'informations et en formant les équipes en charge de leur collecte.
- Objectiver notre personnel encadrant sur un indicateur de performance carbone.

Nous avons défini un plan d'action précis visant à réduire les émissions liées à la mobilité.

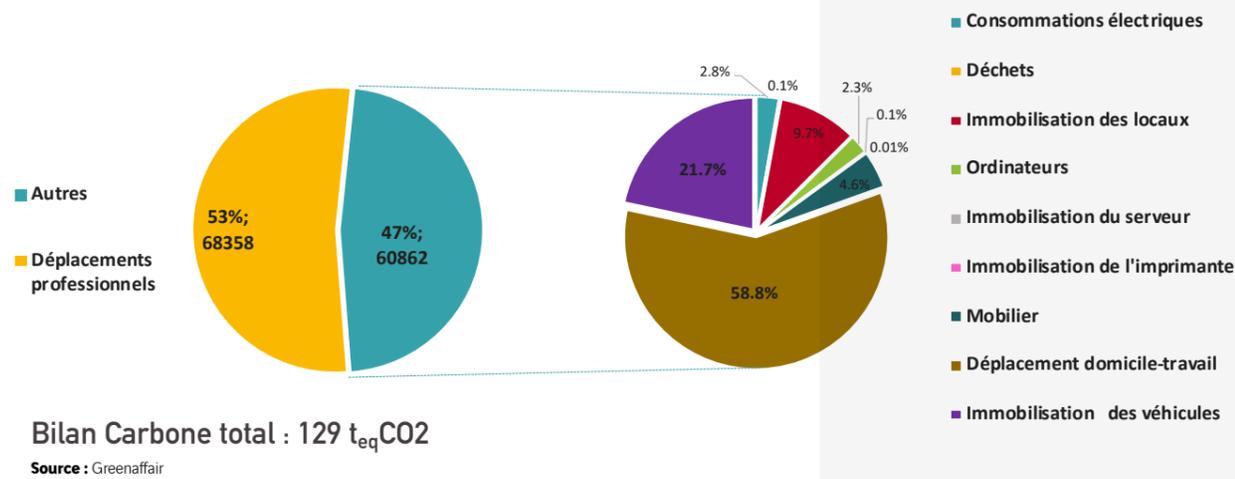
Étendre le spectre de nos actions : vers la prise en compte du scope 3

Nous avons souhaité aller plus loin dans notre démarche en analysant les émissions de GES de notre Pôle à Neuilly-sur-Seine, qui regroupe la direction et les fonctions supports de VINCI Energies France Facilities IdF Tertiaire. Nous y avons intégré cette fois-ci, les autres émissions indirectes liées (scope 3), c'est-à-dire toutes les

Cet exercice nous a permis de préciser les postes les plus émissifs en termes de CO2 : les déplacements professionnels, les déplacements domicile-travail et les immobilisations des véhicules. Ces résultats sont logiques à l'échelle des locaux du pôle, mais également à l'échelle de l'ensemble de nos entreprises étant donnée notre flotte de véhicules. Celle-ci est en effet constituée de 670 véhicules, soit 1 véhicule pour 2,5 collaborateurs, nous permettant d'opérer sur des sites localisés dans toute l'Île-de-France. A la suite de cet état des lieux, nous avons défini un plan d'action précis visant à réduire les émissions liées à la mobilité.

émissions liées à notre chaîne de valeur (logistique, achats, investissements etc.), conscients qu'elles occupent souvent une place très importante dans le bilan carbone d'une entreprise.

cf Partie 2 : « Appréhender la mobilité autrement ».



11 VILLES ET COMMUNAUTÉS DURABLES

3 BONNE SANTÉ ET BIEN-ÊTRE

13 MESURES RELATIVES A LA LUTTE CONTRE LES CHANGEMENTS CLIMATIQUES

Indicateurs

90 % de nos entreprises étudient l'attribution des sites selon le lieu de domicile de leurs collaborateurs

Étudier nos besoins en termes de mobilité

Les pratiques de mobilité varient beaucoup selon le profil de nos collaborateurs. Lorsque nos Techniciens doivent transporter du gros outillage, ils utilisent des véhicules spécifiques. Si certains d'entre eux sont postés sur un site, d'autres sont en itinérance et opèrent sur plusieurs sites à la fois, ce qui les amène à parcourir davantage de kilomètres au quotidien. Nos Managers de proximité se déplacent quant à eux régulièrement sur différents sites.

Réduire l'impact de la mobilité au sein de notre Pôle nécessite donc de comprendre précisément les besoins et les contraintes de chacun afin d'appréhender efficacement l'étape préalable à toute initiative : la mise en place d'un plan de mobilité. Ce dernier analyse les déplacements de tous les collaborateurs et constitue une base pour les limiter et les optimiser. La plupart de nos entreprises cartographient déjà de manière biannuelle le temps de trajet de leurs salariés. Lorsque cela est possible, elle le réduit, contribuant ainsi à améliorer la Qualité de Vie au Travail (QVT) des collaborateurs concernés.

APPRÉHENDER LA MOBILITÉ AUTREMENT

2.2.

« Fin 2019, nous nous sommes engagés à mesurer le temps de trajet de nos Techniciens deux fois par an. Cela nous permet de travailler sur la QVT de ces derniers en cherchant à réduire leur temps de trajet quotidien mais également, puisque tous nos Techniciens sont postés, d'agir directement sur les émissions carbone liées à leurs déplacements domicile-travail, incluses dans le scope 3 de notre bilan carbone. En 2020, nous allons organiser trois moments d'échanges avec les Responsables de Site afin d'analyser les données recensées et ainsi améliorer notre organisation. Aussi, nous définissons actuellement avec le Comité Social et Economique (CSE) les modalités de mise en place d'une prime de mobilité durable pour les collaborateurs qui contribuent à l'effort global de réduction des émissions. »



Jérôme Rouze,
Chef d'Entreprise VINCI Facilities Grands Property Managers

« La transition vers l'électrique est un défi global. Sa mise en place se heurte à des complexités techniques, opérationnelles et comportementales. Après avoir analysé en détail notre flotte de véhicules et établi une typologie des utilisations et des collaborateurs grâce, en partie, à la géolocalisation, nous avons décidé de concentrer nos efforts sur les véhicules de nos Managers de proximité. Nous avons initié des actions visant à changer leurs habitudes, comme par exemple, la mise à disposition pendant une semaine d'une Renault Zoé pour trois de nos Responsables de Site. Nous continuerons à intégrer ces nouvelles pratiques dans les mœurs et à lever progressivement les blocages identifiés pour atteindre notre objectif de 20 véhicules électriques ou hybrides sur 92 d'ici trois ans. »



Raphaëlle Houbre,
Responsable Administratif Entreprise VINCI Facilities Data Center & Telecom

Engagements

Levier d'action

Actualiser chaque année le bilan carbone scopes 1, 2 et 3 pour la société du Pôle.

Engagements

Objectif

Réaliser un plan de mobilité dans 100 % de nos entreprises afin d'adapter nos pratiques et nos équipements aux besoins de nos collaborateurs.

Leviers d'action

- Optimiser et réduire les déplacements de nos collaborateurs en se basant sur le plan de mobilité.
- Promouvoir la réduction de la distance entre le domicile des Techniciens et le(s) site(s) où ils sont affectés.



Source image : Unsplash

Améliorer la performance environnementale de notre flotte de véhicules

En 2019, 97 % des émissions de GES de l'ensemble de nos entreprises sur les scopes 1 et 2 sont liées à la consommation de carburant de leurs véhicules. Ce poste d'émission, qui doit être traité en priorité, est aussi le plus challengeant tant notre champ d'action est vaste. **Nous viserons dans un premier temps à faire basculer progressivement notre flotte de véhicules vers l'électrique.**

cf Partie 2 :
« Réduire notre empreinte carbone ».



« Convaincus que les transports en commun et le covoiturage sont des leviers essentiels pour réduire l'impact carbone de nos déplacements professionnels, nous encourageons leur recours, notamment lorsque les trajets se font dans Paris, où 50 % de nos sites sont situés. Par ailleurs, dans l'optique d'électrifier autant que possible notre parc automobile d'ici 2024, nous étudions les alternatives électriques et hybrides qui permettent de répondre aux exigences utilitaires de l'itinérance et aux besoins des bénéficiaires de véhicule de fonction. Pour la première fois en 2019, nous avons aussi équipé nos Techniciens de deux Renault Kangoo Z.E. dans l'un de nos contrats. »

Yoann Piochot,
Chef d'Entreprise VINCI Facilities Réseaux d'Agences & Property

Faire évoluer nos moyens de transport

Pour **favoriser l'utilisation de modes de transport propres**, certaines de nos entreprises ont mis en place **des incitations financières** adaptées aux besoins de leurs collaborateurs. Ces dernières peuvent prendre la forme de remboursement intégral du pass Navigo et d'indemnités de certains trajets en train, afin **d'encourager l'utilisation des transports en commun** et ainsi éviter l'utilisation des voitures de fonction. D'autres, comme le versement d'indemnités kilométriques pour les trajets en vélo, soutiennent **le recours à la mobilité douce**. Au-delà de l'incitation financière, **l'accessibilité matérielle** est aussi une priorité. La mise en place d'équipements permettant l'accueil de la mobilité douce (porte-vélos, parking pour les trottinettes) mais également l'attention donnée à la proximité des équipements en libre-service, sont essentielles à la démocratisation de ce type de pratiques.



Source image : Greenaffair

Certaines de nos entreprises ont mis en place des incitations financières adaptées aux besoins de leurs collaborateurs.

« Dans une démarche de lean and green management, nous avons mené successivement deux actions fortes en 2019. En premier lieu, nous avons réduit drastiquement notre parc automobile en l'amputant de plus de 30 % de ses véhicules et ce, malgré le fait que nous avons opéré davantage en itinérance que les années précédentes. Nous avons effectivement supprimé l'ensemble des véhicules jugés non nécessaires. En second lieu, nous avons optimisé l'utilisation de certains de nos véhicules utilitaires, dans une démarche qui se rapproche de celle de l'autopartage avec néanmoins, une priorité d'utilisation prédéfinie. Ces premières actions significatives ont porté leurs fruits en termes de réduction carbone. Elles ont posé la première pierre à l'édifice de notre stratégie globale de réduction de l'impact environnemental de nos déplacements professionnels. »



Stéphane Bretin,
Chef d'Entreprise VINCI Facilities FM2S



En 2019, 3 voitures thermiques ont été substituées par des **voitures électriques**, désormais au **nombre de 13** sur l'ensemble du Pôle



Objectifs

- Atteindre 5 % de véhicules électriques dans notre flotte en 2020, contre 1,9 % en 2019.
- Atteindre 27 % de véhicules électriques dans notre flotte en 2025.

Levier d'action

Pour chaque location, mener une **étude comparative** et de faisabilité quant au choix du type de véhicule.



- 50 % de nos entreprises remboursent le pass Navigo au-delà de la prise en charge réglementaire (50 %)
- 100 % des locaux de nos entreprises sont desservis par les transports en commun (accessibles à moins de 500 mètres)



« Conscients de l'impact carbone généré par nos déplacements, nous encourageons une mobilité plus raisonnée et plus douce. Par exemple, Greenaffair privilégie systématiquement les trajets professionnels en train à ceux en avion quand cela est possible. Pour aller plus loin, nous avons mis en place en 2020 les indemnités kilométriques vélo pour nos collaborateurs et avons investi dans deux vélos d'entreprise en libre-service. Notre dernière action en date ? Dédier un espace entier aux vélos au cœur de nos locaux. Il est utilisé à la fois comme parking et atelier de réparation par nos salariés. »

Sébastien Matrat,
Chef d'Entreprise Greenaffair

LE GUIDE DU COWORKER

Collègue du jour, bonjour. Bienvenue sur ce poste de travail. SUIVEZ LE GUIDE

Une bonne journée dans de nouveaux locaux, ça mérite bien un petit bonjour au personnel local, non ?

À vos marques. Vous qui aimez ce poste de travail prêt à l'emploi, faites en sorte qu'il le soit aussi quand vous partez.

Enchanté ? Nous aussi. Nous sans chanter syst.

Vous recommanderiez cet espace à toute la planète ? Pour commencer, laissez un post sur l'internet.

Faire preuve d'ouverture ne signifie pas de respecter les heures de fermeture, au contraire.

N'hésitez pas à partager vos lumières mais pensez à éteindre en partant.

Un bonjour, bonjour au café, s'il y a des collègues.

Café, imprimante... Faites VRAIMENT comme chez vous.

Pour que cet espace respire par lui-même, soyez sympas, ayez après vous votre regard.

Pour beaucoup, bureau au carré s'entend avec affaires rapidement montés. Pour les autres au cas où, il y a des collègues.

LET'S COWORK'HERE

D'un point de vue organisationnel et managérial, nous souhaitons **encourager les nouveaux modes de travail** comme le télétravail ou le nomadisme, qui s'imposent aujourd'hui comme des solutions fiables et efficaces pour réduire significativement les temps de trajets.

FAVORISER LE COWORKING

VINCI Facilities a développé une application nommée « Coworkin' » afin de **favoriser le coworking interentreprises**. Les inscrits peuvent ainsi réserver des places dans les bureaux de l'ensemble de nos entreprises. Nous visons à développer la communauté de coworkers afin de **généraliser cette pratique : cela permet en parallèle de favoriser la circulation de l'information et les interactions interentreprises**. Cette application est un moyen concret pour améliorer le quotidien de nos collaborateurs, et ainsi éviter certaines pertes de temps.

Indicateurs

60 % de nos entreprises autorisent le télétravail

Engagements

Leviers d'action

- Renforcer les mesures incitatives en faveur de l'utilisation des transports en commun et de la mobilité douce.
- Inciter les Managers à faciliter les pratiques de nomadisme, télétravail, réunion à distance ainsi que la mise à disposition des outils les permettant (Coworkin', Teams, Outlook etc.).

12 CONSOMMATION ET PRODUCTION RESPONSABLES

2.3. AMÉLIORER NOS PRATIQUES POUR RÉDUIRE NOS DÉCHETS

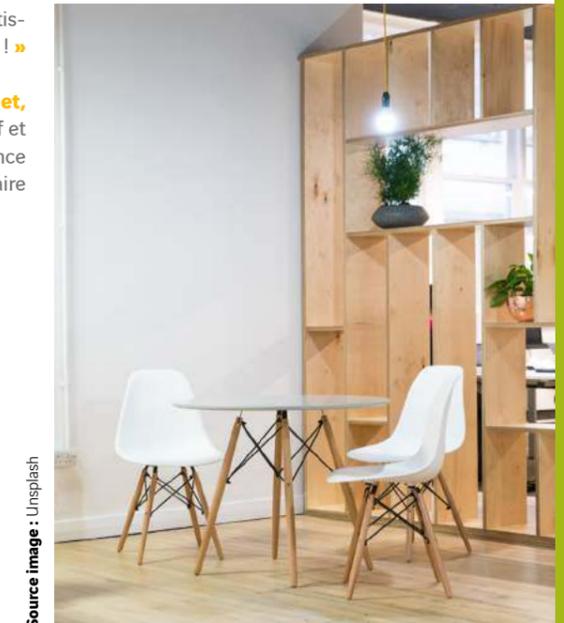
Favoriser le réemploi



« Le réemploi a été le maître-mot du déménagement de notre Pôle en juin 2018. Les équipes ont inventorié, photographié et mesuré l'ensemble du mobilier et des équipements afin de les proposer aux entreprises du Pôle à titre gratuit. Ainsi, les entreprises ont pu réduire leurs investissements en bénéficiant d'un mobilier en très bon état et à coût zéro. Cette initiative a permis d'une part, une économie de matières premières nécessaires à la fabrication de mobilier et d'autre part, une diminution des émissions de GES liées à l'ensemble du cycle de vie qu'aurait généré la production de mobilier neuf. Le mobilier est amorti sur plus long terme et conserve un taux d'utilisation plus important. Bilan de l'opération : l'ensemble du mobilier a été réemployé ! L'investissement responsable, c'est aussi l'investissement que l'on ne réalise pas ! »

Anne Brouchet,
Directrice Administratif et Financier, VINCI Energies France Facilities IdF Tertiaire

Le mobilier est amorti sur plus long terme et conserve un taux d'utilisation plus important.



Source image : Unsplash

Engagements

Levier d'action

Privilégier les filières de réemploi et favoriser l'économie circulaire avant de s'adresser aux filières classiques en cas de déménagement, travaux ou changement de mobilier.



Source image : Pôle

Réduire les quantités de déchets et améliorer le tri à la source

Bien que nos activités de bureau génèrent peu de déchets, majoritairement issus de nos achats de fournitures, de nos consommations de papier et des emballages de nos repas, nous considérons qu'il est de notre devoir **d'être parfaitement exemplaire quant à leur gestion.**

Pour cela, nous avons recours à **3 leviers d'action principaux** : **équiper** de manière intuitive et optimale nos locaux de Neuilly-sur-Seine pour encourager le tri à la source auprès de nos collaborateurs, **les sensibiliser** davantage à cette thématique, et enfin, **choisir** de manière judicieuse nos prestataires.

Parallèlement à la gestion des déchets induits par l'utilisation de nos bureaux, nous avons un **rôle essentiel** à jouer **dans la gestion de ceux qui sont liés à nos activités de Facility Manager.** Ce sont les déchets de maintenance ou encore les déchets générés par nos clients. Dans ce cadre-là, il est important de sensibiliser nos clients sur cette thématique et de les accompagner dans la mise en place de processus efficaces.

« Dans nos locaux de Neuilly-sur-Seine, nous mettons tout en œuvre pour réduire et trier davantage nos déchets. En quelques mois, nous avons supprimé les poubelles et les imprimantes individuelles présentes dans nos locaux. Nous avons également mis en place des bacs de tri intuitifs et supprimé les gobelets en plastique. La récupération du tri se fait par une entreprise certifiée AGEFIPH qui emploie des personnes en situation de handicap. Nous essayons de donner les moyens à nos collaborateurs de réduire leurs déchets, au travers de la mise en place d'une cantine 2.0 avec un prestataire qui livre de manière groupée le déjeuner pour toute l'équipe à vélo. Au-delà des déchets visibles, nous œuvrons aussi pour limiter nos échanges numériques et privilégions les rapports humains. »



Leila Chikhi,
Hospitality Manager VINCI Energies
France Facilities IdF Tertiaire



- La consommation de papier est passée de 11 kg/personne en 2018 à 8 kg/personne en 2019
- 60 % de nos entreprises sensibilisent leurs collaborateurs aux écogestes (recyclage, réemploi, tri des déchets)

- 55 % de nos entreprises vont au-delà du tri des biodéchets, papiers, cartons et DIB et trient à la source des déchets tels que les canettes, les bouteilles en plastique, le marc de café ou les mégots de cigarettes



Objectifs

- **Organiser** une session de sensibilisation aux écogestes pour 100 % de nos collaborateurs en 2020.
- **Réduire** notre consommation de papier de 12 % par rapport à 2019 et atteindre 7 kg de papier par collaborateur en 2020.

Levier d'action

Améliorer le tri des déchets à la source et **favoriser** au maximum la valorisation matière dans nos locaux et auprès de nos clients.

La réduction de nos déchets passe en partie par la digitalisation de certaines tâches.



Aujourd'hui, le **secteur du numérique** est responsable de **4 % des émissions mondiales de GES** (source : Ademe)

Agir en faveur du numérique responsable

La réduction de nos déchets passe en partie par la **digitalisation de certaines tâches**, lorsque cela entre en accord avec les pratiques et les besoins de nos collaborateurs. Aujourd'hui, de nombreuses études s'accordent sur **l'impact de la numérisation sur l'environnement**, notamment induit par l'importante empreinte environnementale de la préfabrication des équipements numériques. Pour **réduire la pollution ainsi que les consommations d'énergies liées à l'utilisation de ces derniers**, nous avons diffusé auprès de nos collaborateurs des bonnes pratiques : éteindre son écran, alléger le contenu des mails en supprimant les pièces jointes inutiles, avoir une signature interne et professionnelle, archiver et trier les boîtes mails, ou encore optimiser le stockage des données.

VINCI ENERGIES X GREEN IT

Plus globalement, la Direction des Systèmes d'Information de VINCI Energies a lancé **début 2020 le projet « Green IT » en faveur du numérique responsable.** Cette démarche d'amélioration continue vise à **réduire l'empreinte environnementale** et à **améliorer la performance sociale du numérique.** Dans ce cadre, une de nos sociétés sera auditée en 2020. Cette phase d'audit sera ensuite suivie par le déploiement d'un plan d'action et de communication au niveau de l'ensemble des Pôles. Elle a pour objectif de **mesurer les impacts environnementaux de nos pratiques et d'évaluer notre maturité sur le numérique responsable.** En extrapolant les résultats obtenus lors de l'analyse d'une Business Unit par Pôle, elle permet de mettre en évidence les leviers à activer pour réduire l'impact du numérique des entreprises de VINCI Energies France.



Source image : Unsplash



Leviers d'action

Rationaliser et harmoniser le processus de digitalisation tout en limitant l'impact carbone de nos outils et de nos échanges numériques.

Favoriser l'épanouissement professionnel de nos collaborateurs

Nos Richesses Humaines font la valeur de nos entreprises. En tant qu'employeur, notre priorité est de leur assurer les meilleures conditions de travail possibles mais aussi de favoriser leur dynamique professionnelle, quels que soient leur hiérarchie, leur métier ou leur ancienneté. Nous nous donnons les moyens de réaliser cette mission sociale quotidiennement par une politique santé-sécurité forte et partagée par tous, un accompagnement de nos collaborateurs tout au long de leur carrière professionnelle et un dialogue social renforcé. Enfin, la communication interne est une des fondations de notre organisation sociale : elle permet de fédérer nos salariés et de créer de véritables synergies entre nos entreprises.



Assurer la sécurité et la santé au travail

Garantir la sécurité de nos collaborateurs sur leur lieu de travail et protéger leur santé est pour nous un enjeu de premier plan. Nous allons chaque année plus loin dans la mise en place de pratiques dédiées à la prévention et à la sécurité de nos employés.

Renforcer notre culture Sécurité



- 31 Accidents de Travail Avec Arrêt (ATAA) en 2019
- Le taux de fréquence 1 est de 10.64 en 2019 (Le taux de fréquence est le nombre d'ATAA supérieur à un jour, survenus au cours d'une période de 12 mois. Le taux de fréquence 1 comprend les ATAA du personnel de l'entreprise et du personnel en maillage.)

Parce que notre management est responsable des conditions qui garantissent l'intégrité physique et la santé de toutes les personnes présentes sur nos sites, nous nous engageons à tout mettre en œuvre pour **atteindre le zéro accident**.

Les fondamentaux de la culture Santé et Sécurité de VINCI sont communiqués dans le Manifeste de VINCI Energies ainsi que dans notre document de référence « Actions incontournables et fondamentales en matière de santé et sécurité au travail ». De manière opérationnelle, l'ensemble de nos entreprises ont ancré des **Règles d'Or** de sécurité dans leurs pratiques. Portant à la fois sur les équipements de protection collective (EPC) et individuelle (EPI), la perception des risques, le travail en hauteur ou encore l'accueil sécurité, ces règles sont le pilier du « travailler ensemble » et définissent clairement le rôle des intervenants et des managers.



8 Règles d'Or Sécurité. Source image : Frédéric Potot



Document Santé et Sécurité VINCI

Parallèlement, nous avons développé dans notre Pôle, **une démarche collective forte : la Safety Excellence**. Celle-ci vise une **communication renforcée** permise par l'application mobile Safety Up, ainsi qu' une **présence accrue de nos managers** sur le terrain.



REGARDER - ALERTER - PARTAGER AVEC SAFETY UP

Parmi ses nombreuses fonctionnalités, Safety Up permet **d'identifier et de décrire** une bonne pratique ou une situation à risque ; **de diffuser et de partager** les flashes info et les quarts d'heure sécurité, ou encore de remonter les événements. Cette application offre également **une analyse de la perception du risque par ses utilisateurs**.

Si en 2018 notre Pôle a comptabilisé 21 ATAA et obtenu un Taux de Fréquence 1 de 7.67, nos indicateurs de 2019 nous obligent à **renforcer nos efforts en matière de sécurité, dans une perspective de progression continue**. Conscients que cela n'est possible qu'avec des convictions partagées, nous promovons **un dialogue social de qualité en matière de santé et de sécurité au travail**. Les causeries, les moments d'échanges avec nos salariés sur le thème de la sécurité, les retours d'expérience ou encore la remontée des situations de presque-accident (PAT) sont autant d'actions que nous menons quotidiennement.



72 % de nos collaborateurs équipés d'un téléphone ont utilisé l'application Safety Up en 2019



Causerie sur les sujets Sécurité. Source image : Frédéric Potot

Aujourd'hui, nos entreprises vont plus loin dans le management des Règles d'Or de Sécurité **en individualisant cette culture Sécurité**. Une de nos Directions a par exemple développé **un outil de diagnostic de l'état de maturité des collaborateurs sur des critères spécifiques** : Communication, Organisation et Management sécurité, Implication des Managers et Engagement de la Direction, Perception des risques, Amélioration continue. Cet outil se décline en 4 grilles qui permettent d'approcher les différents niveaux de management et d'adapter les connaissances évaluées (Techniciens, Responsables de Site, Responsables d'Affaires, etc.). Ces grilles soulèvent l'ensemble des pistes d'amélioration qui seront ensuite retranscrites en un plan d'action détaillé et individualisé.

Nous avons pour objectif de généraliser la mise en place de ces **grilles d'évaluation individuelle** à l'ensemble de nos entreprises.

LA SAFETY WEEK, UN RENDEZ-VOUS ANNUEL DÉDIÉ À LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Cette semaine de sensibilisation est un moyen d'insister sur les enjeux liés à la perception du risque, au respect des procédures et des consignes, et à l'importance du dialogue sur les sujets liés à la sécurité au travail. **Symbole de notre démarche structurelle, le fort taux de participation de nos entreprises à la Safety Week (73 %) souligne le partage de valeurs communes sur la sécurité**.



« Dans le cadre de notre Politique Sécurité, nous concentrons nos efforts sur 4 leviers d'action principaux : la formation de nos collaborateurs, la mise en place systématique d'un référent sécurité et d'une banderole de sécurité sur nos chantiers, la régularité des retours d'expérience et enfin, la valorisation des efforts de nos Techniciens. Nos Responsables d'Affaires donnent beaucoup d'importance à la rédaction de leur Plan Particulier de Sécurité et de Protection de la Santé. Leur forte sensibilisation sur l'importance de signaler les situations de PAT se retrouve tant dans la quantité que dans la qualité des informations remontées en temps réel via Safety Up. Nous appliquons bien sûr aussi ces exigences à nos sous-traitants, au travers d'un accueil sécurité renforcé et parfois, d'un audit QSE. Avec plus de 1015 jours sans accident, il semblerait que tous ces investissements soient récompensés ! »

Karl Amiot,

Chef d'Entreprise VINCI Facilities Travaux d'Aménagement CET

Limitier les situations à risque grâce à la prévention et à la formation

La majorité de nos accidents du travail sont dus à de faux mouvements ou de mauvais gestes lors de manutentions, affectant le dos de nos salariés. Afin de prévenir ces risques professionnels, nous dispensons à nos Techniciens **une formation « Gestes et Postures »**. Cette dernière a pour objectif de **limiter les risques** et de **faire adopter les bons gestes à nos salariés**, afin qu'ils puissent travailler dans des conditions optimales. Le port de gilets de correction de posture, qui permettent d'alléger les contraintes dorsales et de protéger le dos, est également en test dans certaines de nos entreprises. Les salariés participant à cette phase de test, caractérisés par leurs antécédents médicaux (ATAA pour cause de douleurs lombaires par exemple) semblent satisfaits de pouvoir les utiliser lors des manipulations de charges lourdes.



Source image : Extrait d'un document Safety Excellence

Parallèlement, nos entreprises VINCI Facilities Grands Property Managers et VINCI Facilities PATRIMM' travaillent actuellement sur une **campagne d'évaluation portant sur « l'équilibre statique »**. Effectuée par un médecin du travail sous forme de sessions individuelles, cette évaluation volontaire consiste à **identifier les fragilités dans l'équilibre ou dans la marche d'une personne**. Ces données médicales, non accessibles à l'employeur, permettent au médecin du travail d'avertir le collaborateur sur ses fragilités éventuelles et son besoin en formation ou en accompagnement.

Nous dispensons à nos Techniciens une formation « Gestes et Postures »

POURQUOI EST-IL IMPORTANT DE PRÉVENIR ET SOIGNER LES TROUBLES MUSCULO-SQUELETTIQUES ?

Les Troubles Musculo-Squelettiques (TMS) sont des maladies multifactorielles touchant les tissus mous à la périphérie des articulations (muscles, tendons, nerfs). **Elles peuvent être engendrées par des postures de travail contraignantes et des gestes répétitifs et forcés**, auxquels toutes les professions sont concernées.

Ces maladies se manifestent par des douleurs récurrentes qui peuvent se situer au niveau des membres supérieurs (épaule, coude, poignet), inférieurs (genou, cheville) et à hauteur de la colonne vertébrale. **Non soignées, elles peuvent engendrer une incapacité de travail et devenir invalidantes.**

Maintenir dans l'emploi nos collaborateurs en situation de handicap



- **85 %** des handicaps sont invisibles : rhumatismes, migraines, allergies, asthme, peuvent par exemple être des handicaps
- Seulement **20 %** des recrutements de travailleurs handicapés nécessitent un aménagement du poste de travail
- Les troubles musculo-squelettiques (TMS) représentent **80 %** des maladies professionnelles et sont le premier facteur d'inaptitude au travail

Indicateurs de la plaquette Trajeo'h

En tant qu'employeur majeur sur le marché français, il est de la responsabilité de VINCI et de notre Pôle **d'engager une dynamique de maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap**. En ce sens, nous nous consacrons dans un premier temps à la formation de nos managers et des nouveaux embauchés sur la prévention des situations de handicap afin d'être plus efficaces dans la détection et la gestion des risques d'inaptitude au travail. Cela permet, dans un second temps, une **prise en charge plus rapide et personnalisée des travailleurs en situation de handicap dans nos entreprises**. Nous sommes accompagnés par l'association Trajeo'h, cellule handicap du Groupe VINCI, dans la mise en œuvre de ces actions.

Nous nous consacrons (...) à la formation de nos managers et des nouveaux embauchés sur la prévention des situations de handicap

L'ASSOCIATION TRAJEO'H EN QUELQUES MOTS

VINCI a créé l'association Trajeo'h en 2008 afin de **mieux gérer le handicap en entreprise**. Association à but non lucratif, Trajeo'h s'engage en faveur du maintien dans l'emploi et du recrutement de travailleurs handicapés au sein des **sociétés régionales de VINCI**. Elle leur offre une expertise et un service de proximité, en lien avec les acteurs locaux de l'emploi et du handicap. Ses missions se déclinent en trois grands axes : **la sensibilisation, le conseil et la recommandation**. En 2019, Trajeo'h a pris en charge 829 collaborateurs en France, permis le maintien dans l'emploi de 195 personnes et mené 212 entretiens individuels de conseil.

Trajeo'h



Objectifs

- **Atteindre le zéro accident**.
- **Evaluer** la maturité de 100 % de nos collaborateurs sur les Règles d'Or de sécurité.
- **Organiser** des visites biannuelles sur nos sites postés afin d'assurer le respect des règles de sécurité au plus près du terrain.
- **Former** 100 % de nos collaborateurs sur les Gestes et Postures.

Leviers d'action

- **Renforcer** le management de la sécurité avec des évaluations individuelles sur la « maturité Règles d'Or ».
- **Mettre en place** un Plan d'Action Partagé au sein des équipes de chaque Responsable d'Affaires.



Objectifs

- **Former** 100% de nos managers aux différentes formes que peut prendre le handicap afin d'appréhender au mieux cette thématique avec leurs collaborateurs, notamment lors des entretiens de management.
- **Sensibiliser** tous les nouveaux embauchés dans le but d'intégrer pleinement les enjeux liés au handicap dans la culture de notre Pôle.



« En tant que Directrice du Développement et de l'Animation des Richesses Humaines, j'accorde une grande importance au fait que chacun puisse trouver sa place au sein de notre organisation, puisse être écouté et bénéficier d'un accompagnement sur le long terme. Chaque jour, nous concentrons nos investissements pour accompagner nos Richesses Humaines dans la construction de leur carrière. Nous nous assurons qu'ils aient à leur disposition les ressources nécessaires pour atteindre leurs ambitions, au travers d'un dialogue social et managérial au plus près du terrain ainsi que d'un accès facilité aux offres de mobilité interne. En travaillant tous ensemble dans cette direction, nous encourageons la mixité, la valorisation et l'épanouissement professionnel de nos collaborateurs ! »



Sara Parga Prado,

Directrice du Développement et de l'Animation des Richesses Humaines, VINCI Energies France Facilities IdF Tertiaire

Faire monter en compétences nos collaborateurs

Nous accordons une importance particulière à l'accompagnement de nos collaborateurs dans la définition de leur projet professionnel. La majorité d'entre eux se prêtent à un Entretien Individuel de Management (EIM), organisé via la plateforme Taliris. Transparente, cette dernière encourage l'implication des équipes et corrobore des relations managériales constructives : basées sur la confiance et à forte valeur ajoutée pour les deux parties. Grâce à l'historique détaillé du parcours professionnel de chaque collaborateur, notre service des Richesses Humaines bénéficie d'une connaissance affinée des profils et peut gérer les sujets de formation et d'évolution professionnelle au plus près des besoins.

cf Partie 1 :
« Répondre de manière durable et innovante aux attentes de nos clients ».

Indicateurs
L'ancienneté moyenne de nos collaborateurs est de **10 ans**



Source image : Unsplash

Former nos collaborateurs, c'est leur permettre de progresser, d'alimenter la transmission des savoir-faire et des savoir-être au sein du Groupe et de développer la performance de nos entreprises. Au sein de VINCI Energies France Facilities IdF Tertiaire, nous proposons les formations des catalogues de l'Académie VINCI Energies et de l'Institut du Facility Management (IFM). Parmi les formations dispensées les plus répandues nous retrouvons par exemple : « Manager un projet d'Excellence Opérationnelle », « Réussir sa prise de fonction de Responsable de Site » ou encore « Vision du Facility Management ».

Indicateurs

- La part de nos Techniciens ayant bénéficié d'un EIM a fortement augmenté, passant de **57 % en 2018 à 93 % en 2019**
- La part de nos Cadres ayant bénéficié d'un EIM est passée de **57 % en 2018 à 88 % en 2019**

L'Académie VINCI Energies est un lieu privilégié de transmission des valeurs et des fondamentaux du management de VINCI Energies et du Groupe VINCI. Permettant rencontres et partages entre collaborateurs, elle affiche aujourd'hui plus de 120 formations à son catalogue dans des domaines très variés, dont 11 formations obligatoires pour certains profils de salariés.



- Le budget alloué à la formation sur la masse salariale prévisionnelle est passé de **3.6 % en 2018 à 3.7 % en 2019**
- En 2019, **16 % de nos collaborateurs** ont été formés via l'Académie

L'INSTITUT DU FACILITY MANAGEMENT, POUR DES ENTREPRISES APPRENANTES

L'IFM est un organisme de formation agréé et en cours de certification Qualité de la norme Qualiopi, porté par la marque VINCI Facilities. Il a été créé pour répondre aux besoins de formation liés aux spécificités métiers – avec les modules « Le métier d'Hospitality Officer » ou « Référent Excellence Opérationnelle » – et renforcer l'employabilité des collaborateurs. En partenariat avec l'Académie VINCI Energies, l'IFM accompagne les évolutions de nos métiers et déploie des dispositifs de formation sur-mesure « pour les collaborateurs et par les collaborateurs ». Pour cela, il s'appuie sur un réseau de plus de **60 experts** faisant partie des différents Pôles de VINCI Energies France Facilities. Ce travail collaboratif participe pleinement à la pertinence des dispositifs pédagogiques : en 2019 comme en 2020, 8 de nos collaborateurs ont fait le choix de s'impliquer dans l'animation des formations auprès des équipes en intégrant la communauté de formateurs de l'IFM.

INSTITUT du Facility Management



« L'Institut du Facility Management a pour vocation d'accompagner la transformation de nos métiers en permettant aux collaborateurs de devenir des acteurs de ces changements au contact des clients. Créé il y a deux ans, l'IFM devient l'Institut Building Solutions pour élargir son catalogue métier aux enjeux des activités ingénierie et travaux, et adresser tout le spectre du domaine d'activité Building Solutions. Le catalogue compte actuellement 11 modules, mais 5 sont en développement pour un déploiement fin 2020. Depuis sa création, l'Institut forme plus de 10 % des effectifs du Pôle chaque année, et un de nos objectifs à venir est que plus de 15 % des équipes puissent bénéficier d'une formation métier tous les ans. »

Hélène Labour,

Directrice de l'Institut du Facility Management



« Lorsque j'ai pris mes fonctions en 2019, la plupart des salariés de VINCI Facilities Numea ne bénéficiaient pas de formations. Une de mes priorités a donc été de développer ces dernières pour que chacun puisse accroître ses compétences et évoluer selon ses ambitions. C'est à la suite des EIM et des échanges avec nos Responsables d'Affaires que nous avons identifié que 4 de nos Techniciens avaient le profil et l'envie d'évoluer en tant que Responsable de Site. En 2020, ils bénéficieront de la formation « Réussir sa prise de poste de Responsable de Site » dispensée par l'IFM. Pour les années à venir, nous souhaitons allouer un budget plus important à la formation de nos collaborateurs. »

Adeline Bournisien,

Chef d'Entreprise VINCI Facilities Numea

Favoriser la mobilité interne de nos Richesses Humaines

La **mobilité interne** contribue à faire vivre les réseaux de compétences, favorise les échanges et permet la diffusion des bonnes idées. Elle est un accélérateur de carrière et de performance tant pour nos entreprises que pour nos collaborateurs : **un projet de mobilité réussi est un enrichissement pour tous les acteurs.**

En 2019, nous avons largement communiqué sur le rôle essentiel de notre service RH dans le développement des projets de mobilité de nos collaborateurs mais également sur la « **mobilité proactive** » possible grâce à la plateforme « **Mobilité VINCI** ». Ces actions ont porté leurs fruits : le nombre de salariés concernés par la mobilité interne a augmenté de 31 % par rapport à 2018, le nombre moyen d'intérimaires Equivalent Temps Plein a baissé de 16 % et les embauches externes ont diminué de 7%. En répondant à nos besoins par nos Richesses Humaines internes, nous sommes **fiers de permettre à nos collaborateurs d'évoluer professionnellement au sein de nos entreprises !**



Guide de la mobilité de VINCI Energies

PROMOUVOIR LE RECRUTEMENT PARTICIPATIF !

La cooptation est un mode de recrutement qui consiste, pour un collaborateur, à **recommander une personne de son réseau externe pour un poste**, moyennant le versement d'une prime sous conditions. La cooptation permet de **répondre à des besoins** précis en termes de compétences, **de renforcer la marque employeur** et **facilite l'adhésion** des nouveaux collaborateurs ; c'est pourquoi nous l'encourageons !

Investir pour l'avenir

« Aujourd'hui, nous sommes tous en recherche de jeunes talents, qui sont sur-sollicités et ce dès le début de leurs études supérieures ! Pour les attirer, nous sommes présents auprès des Ecoles et nous communiquons de manière concrète, accrocheuse et différenciante sur nos opportunités d'emploi et les nombreux parcours de carrière possibles au sein de notre Pôle et chez VINCI Energies. Parmi les clés du succès : se démarquer de la multitude d'offres d'emplois de nos concurrents, engager des processus de recrutement rapides et agiles, être réactif et transparent à chaque étape... Tout en gardant un haut niveau d'exigence. Pour tout nouveau talent embauché, il nous appartient ensuite de construire un accompagnement personnalisé, grâce au mentoring et à la formation par exemple, afin de les aider à se révéler pleinement et à développer de nouvelles compétences. »

Pierre Olivier,
Chargé de Recrutement
et Relations Ecoles
VINCI Energies France Facilities
IDF Tertiaire

Accueillir les jeunes en stage, en apprentissage ou encore dans le cadre de leur premier emploi, est un des éléments clés de notre politique de Richesses Humaines. Au même titre que la mobilité interne, il s'agit pour nous **d'encourager la dynamique professionnelle** et de faire grandir ces jeunes dans nos entreprises en leur proposant des perspectives d'évolution qui répondent à leurs aspirations. Les former, c'est **investir pour l'avenir**, tout en leur donnant la possibilité de découvrir le monde du travail et les facettes de nos métiers. Nous considérons l'alternance et le stage comme des **voies de pré-embauches de grande qualité**, parce qu'elles permettent de faire connaître nos méthodes de travail et la culture VINCI. Cela se traduit par la confirmation en CDI de 50 % de nos stagiaires ayant terminé leur Travail de Fin d'Etude (TFE) en 2019 et de 54 % de nos alternants !



Les former, c'est investir pour l'avenir, tout en leur donnant la possibilité de découvrir le monde du travail



100 % des objectifs 2019 réalisés en termes d'effectifs alternants (70 alternants, soit 4 % de l'effectif total)

VINCI ENERGIES FRANCE FACILITIES IDF TERTIAIRE ET L'ESTP

Transmettre les savoirs et les savoir-faire de VINCI Facilities fait partie intégrante de notre projet managérial et humain. Nous réalisons cette mission auprès des talents de demain en prenant part, grâce au **parrainage, au partenariat entre la Division VINCI Energies France et l'ESTP**. Nous suivons ainsi la promotion 2018-2021 de l'école et avons accueilli 13 étudiants de première année lors de leurs stages en juin 2019. Nous en accueillerons à minima 5 en 2020, issus de la même promotion.



Source image : ESTP



Le nombre de jeunes embauchés effectuant le parcours Pépinière **a augmenté de 58 % entre 2018 et 2019**

LE PARCOURS PÉPINIÈRE, POUR UNE IMMERSION AU CŒUR DE NOS ENTREPRISES

Ce parcours d'excellence, structuré sur 12 à 18 mois, offre à nos jeunes embauchés, **l'opportunité de découvrir différentes entreprises du groupe VINCI**. Il leur donne les moyens de **développer des compétences dans l'ensemble de nos métiers aux côtés de collaborateurs expérimentés et passionnés**. Ce parcours allie formations et mises en pratique terrain, permettant ainsi une transition progressive entre l'école et le monde professionnel. Il est également un moyen de porter à la connaissance de nos jeunes Richesses Humaines leurs différentes possibilités d'évolution.

« En 2019, nous avons intégré 13 collaborateurs via le processus de mobilité interne. Qu'elle s'organise autour d'une démarche solidaire et structurée, comme lors de la perte de contrat dans d'autres entreprises, ou de transferts de compétences, la mobilité interne est un mode de recrutement qui bénéficie aux deux parties. Elle nous permet d'être opérationnels rapidement compte-tenu de l'expérience des collaborateurs recrutés au sein de VINCI et de trouver des compétences qui répondent parfois plus précisément à nos besoins. Nous promouvons ainsi au travers de la mobilité interne, la promotion interne, et l'élargissement du périmètre de responsabilités. Nous continuerons donc d'avoir recours à ce processus gagnant-gagnant, tout comme nous continuerons de favoriser la cooptation, un mode de recrutement qui fonctionne également très bien ! »



Sylvain Dubois,
Chef d'Entreprise VINCI Facilities Banques Assurances Mutuelles

Engagements
Engagements

Objectifs

- **Suivre** l'évolution professionnelle de 100% de nos collaborateurs chaque année via la réalisation d'un EIM d'ici 2021.
- **Allouer** un budget formation moyen de 4 % de la masse salariale prévisionnelle.

Leviers d'action

- **Continuer** les efforts de communication pour favoriser la mobilité interne.
- **Former** chaque année davantage de collaborateurs via l'Académie et l'IFM.



Afin que nos jeunes Richesses Humaines se plaisent chez VINCI et soient pleinement intégrées, nous organisons des événements qui leur sont dédiés. Les Meet UP Alternants & Pépinières permettent aux jeunes salariés de se rencontrer une fois par an et de s'immerger dans la vie du Pôle et du Groupe. Les nombreux témoignages de collaborateurs aux parcours inspirants et l'organisation d'activités de team-building en font un réel évènement de cohésion !



Objectif

Mettre en place un système de parrainage pour 100 % de nos Richesses Humaines à leur arrivée.

Leviers d'action

- Accroître notre proximité avec les jeunes en étant plus présents au sein des écoles.
- Communiquer largement sur les offres de stages et les offres d'emplois.

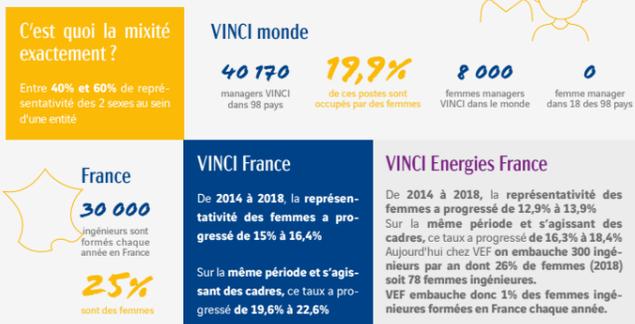
Agir en faveur de la mixité professionnelle

Nos métiers sont aujourd'hui encore majoritairement exercés par des hommes : les femmes ne représentent que 13 % des effectifs du Groupe en 2019. La féminisation est donc un enjeu pour tous et de tous les jours.

Si les index de l'égalité professionnelle F/H de nos sociétés sont bons, le turnover de nos salariées y est généralement plus élevé que celui des hommes. La fidélisation de nos collaboratrices représente donc un sujet essentiel pour les années à venir.

Le Groupe VINCI s'est engagé dans cette voie avec un objectif de 25 % de femmes managers à l'horizon 2020. Notre Pôle a déjà atteint ce premier jalon avec un résultat de 26 % en 2019.

État des lieux en France de la mixité et dans le Groupe



Extrait du journal du Pôle : Facility UP n°6



- 26 % de nos managers sont des femmes en 2019
- Les index de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes de nos sociétés éligibles en 2019 sont les suivants :
 - Energilec a obtenu un index de 90/100
 - Greenaffair a obtenu un index de 91/100
 - Opteor Ile-de-France a obtenu un index de 93/100

UN PÔLE ENGAGÉ POUR LA MIXITÉ PROFESSIONNELLE

Depuis 2018, VINCI s'engage auprès de l'association Elles bougent, créée en 2006. Cet organisme encourage un grand nombre de jeunes filles (collégiennes, lycéennes, étudiantes) à devenir ingénieures ou techniciennes, en leur faisant découvrir ces métiers passionnants et en leur prouvant qu'ils sont accessibles aux femmes grâce aux témoignages de nos collaboratrices. L'objectif est d'améliorer leur capacité de projection dans ce secteur et de susciter des potentielles vocations.

VINCI x Mixité

VINCI s'est fixé pour objectif d'atteindre la proportion de 25 % de femmes managers à l'horizon 2020. Le Groupe s'appuie notamment sur son partenariat depuis 2018 avec Elles bougent, afin d'encourager un plus grand nombre de jeunes filles à devenir ingénieures ou techniciennes. Tous les collaborateurs sont invités à rejoindre le réseau Elles bougent. L'engagement à combattre les stéréotypes, et défendre la mixité de nos métiers est volontaire. Ce partenariat canalise désormais toutes les initiatives menées par le Groupe auprès des établissements d'enseignement supérieur, des collèges et des lycées.



Extrait du journal interne du Pôle : Facility UP n°6

ELLES BOUGENT

Sara Parga Prado, notre Directrice du Développement et de l'Animation des Richesses Humaines, est relai de cette association au sein de VINCI Energies France Facilities IdF Tertiaire. Son rôle est de coordonner les actions menées auprès des établissements d'enseignement supérieur, des collèges et des lycées via le réseau Elles bougent.

une initiative autour de la Journée internationale des Droits des Femmes. Nous avons convié des étudiantes ingénieures de l'ESME-Sudria à une visite de la Tour First, associée à des présentations et témoignages de notre Responsable d'Affaires, sa cliente et l'équipe VINCI Facilities sur place. Cela fut l'occasion de faire découvrir à ces jeunes femmes des métiers et des activités parfois méconnus, ainsi que d'ouvrir la voie à des opportunités de stages dans nos entreprises ! En 2020, nous orienterons davantage nos actions vers des lycées techniques et des BTS, afin de renforcer notre impact sur les métiers de techniciennes.



Notre pôle participé à la « Girls on the Move Week » en mars 2019,

QUE DIT LA LOI ?

Chaque année au 1er mars, toutes les entreprises d'au moins 50 salariés doivent calculer et publier leur Index de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. Basé sur 5 indicateurs, l'Index de l'égalité a été conçu comme un outil pratique pour faire progresser l'égalité entre les femmes et les hommes au sein des entreprises.



Objectif

Atteindre 30 % de cadres femmes d'ici 2022.

Leviers d'action

- Réduire le turnover des femmes et améliorer leur sentiment de bien-être au travail.
- Développer des actions visant à favoriser le recrutement de techniciennes dans le cadre du partenariat avec Elles bougent.
- Promouvoir la mixité dans nos équipes.

Échanger avec nos collaborateurs pour une amélioration continue de nos organisations sociales

Renforcer le dialogue social au plus près du terrain

Pour identifier et solutionner plus efficacement les difficultés rencontrées par les collaborateurs, un accord a été signé au niveau de VINCI Energies France en 2018, statuant l'intention du Groupe de décentraliser au maximum les organismes de dialogue social. En 2019, chez VINCI Energies France Facilities IdF Tertiaire, nous avons fait le choix d'aller plus loin que l'obligation légale imposant **la mise en place d'un Comité Social et Economique (CSE) dans toutes nos sociétés en créant, de surcroît, une instance sociale à l'échelle du Pôle**. Les représentants du CSE permettent de faire remonter les attentes, questions et demandes des salariés auprès du personnel encadrant afin de fluidifier et enrichir les échanges.



Source image : Pexels

Identifier les points forts et les points faibles de nos entreprises, et agir en conséquence

Mesurer la qualité de vie au travail de nos collaborateurs pour orienter nos leviers d'amélioration

Mesurer la **Qualité de Vie au Travail (QVT)** au sein de nos entreprises est indispensable pour **comprendre les relations managériales et évaluer le niveau d'épanouissement professionnel de nos collaborateurs**. C'est également l'occasion d'identifier les points forts et les points faibles de nos entreprises, et d'agir en conséquence. La plupart de nos entreprises ont déjà effectué des baromètres de la QVT, permettant d'améliorer leur organisation interne.

Pleinement conscients que la QVT de nos collaborateurs passe également par des paramètres de confort physiques, comme le **confort acoustique**, le **confort thermique** ou encore la **qualité de l'air intérieur**, nous nous engageons à **mesurer ces indicateurs dans 3 de nos sociétés d'ici 2021**.

« Chez VINCI Facilities Travaux Associés, nous avons la volonté de développer la performance de notre organisation et de favoriser l'évolution et le bien-être de nos salariés. Le baromètre de la QVT que nous avons réalisé en 2017 nous a permis d'identifier en particulier, les situations de surcharge de nos Responsables d'Affaires. Ce sont notamment les tâches administratives qui les plaçaient dans cette situation. Notre réponse à cette anomalie a été de créer un service dédié au chiffrage et à l'exécution des affaires, ce qui a permis à nos Responsables d'Affaires d'être davantage sur le terrain, et induit par la même occasion une décharge de nos Responsables de Site. En 2020, nous souhaitons renforcer cet équilibre compétences-métiers-charge de travail, en intégrant les démarches GPEC¹ et ECHO² à notre politique organisationnelle et ainsi continuer nos actions en faveur d'une organisation durable ! »



Guillaume Le Tanneur,
Chef d'Entreprise VINCI Facilities Travaux Associés

¹ La Gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC) est une méthode pour adapter à court et moyen termes, les emplois, les effectifs et les compétences aux exigences issues de la stratégie des entreprises.

² La démarche ECHO (Evaluation Collégiale des Hommes, des Organisations et des Structures) vise à évaluer nos collaborateurs et à organiser leur évolution professionnelle. Elle permet d'enrichir le management de nos salariés et de prendre en compte l'adéquation des besoins de nos entreprises avec les parcours de chacun.



« Chez VINCI Facilities ImmotiC, nous visons à faire monter en compétences nos Techniciens. Sur le long terme, il s'agit pour nous de les faire évoluer selon leurs ambitions et de les fidéliser. C'est ce sur quoi nous travaillons actuellement avec nos Responsables d'Affaires. L'objectif est de créer dans le quotidien de nos experts, davantage d'espaces pour communiquer et ainsi renforcer les échanges entre nos équipes opérationnelles et nos services. Pour favoriser l'épanouissement professionnel de nos Techniciens, il est aussi primordial qu'ils s'approprient pleinement les attentes des clients en termes de conseil. En 2020, grâce au déploiement du baromètre de QVT mensuel Supermood, nous allons pouvoir obtenir une cartographie du niveau d'engagement global de nos collaborateurs. Nous pourrons alors adapter au mieux nos réponses aux besoins de nos collaborateurs ! »



Antoine Chardon et Cyril Couteau,
Chefs d'entreprise VINCI Facilities ImmotiC



Objectif

Mesurer la QVT dans 100 % de nos entreprises d'ici 2022.

Levier d'action

Mesurer le confort de nos collaborateurs (confort acoustique, confort thermique etc.).

« La communication interne est une des fondations de notre organisation. Elle est à nos talents, ce que la communication externe et le marketing sont à nos clients : une évidence. Seuls les femmes et les hommes qui composent une organisation en font un succès. Informer, susciter l'intérêt et l'adhésion, fédérer et mobiliser certes, mais pas seulement. Animer surtout une communauté et chacun de nous, autour de valeurs partagées. C'est en plaçant l'humain au centre de nos préoccupations et de notre philosophie d'entreprise que notre projet fera sens commun. »



Auriane Houllier,
Chargée de Communication VINCI Energies France Facilities IdF Tertiaire

Renforcer la cohésion au sein du Pôle et favoriser les synergies entre nos collaborateurs et entreprises font partie intégrante de notre stratégie de communication interne. Fondée sur le **UP**, qui signifie « aller plus haut » ou encore « aller plus fort », elle vise à encourager et accompagner nos 1 700 collaborateurs présents partout en Ile-de-France. C'est notre façon d'exprimer et de faire savoir que l'humain est au cœur de nos préoccupations. Aujourd'hui, c'est **une quinzaine de supports de communication et événements réguliers** qui rythment la vie interne de notre Pôle. Tel un repère, le **UP marque les esprits et fédère**, tant au sein de VINCI Energies France Facilities IdF Tertiaire qu'au sein de VINCI Energies France et du Groupe.



Source image : Pôle

UNE COMMUNICATION POSITIVE, JUSQUE DANS NOS BUREAUX !

Les bureaux de notre Pôle à Neuilly-sur-Seine ont été pensés à l'image de nos collaborateurs : **conviviaux, accueillants, atypiques et pratiques** pour recevoir nos visiteurs et nos travailleurs nomades. La cafétéria a été aménagée comme un espace hybride, une zone d'interactions entre collaborateurs mais aussi une zone de travail. Nos espaces sont parsemés de **messages motivants, en lien avec notre communication interne** pour des locaux « comme à la maison », propices et positifs !

NEVER GIVE UP



Source image : Pôle

Valoriser nos collaborateurs et leur travail

Le **Facility UP** est le journal semestriel du Pôle. Entièrement internalisé, ce support se veut proche de nos collaborateurs. Il est l'occasion pour notre équipe de Communication et Marketing de **rencontrer, valoriser et faire rayonner** nos Richesses Humaines autour de thèmes précis.

Cette reconnaissance passe également par la mise en lumière des succès commerciaux du Pôle. A ce titre, les **Stand UP** ont vocation à **valoriser les collaborateurs** particulièrement investis dans l'obtention de nouveaux contrats et dans la qualité des relations que nous entretenons avec nos clients.

Ces relations, nous les nourrissons également lors du rendez-vous singulier : le **Club Facility UP**. Après plus de 10 éditions, son succès ne désemplit pas et **favorise** pleinement la **relation avec nos clients grands comptes**. Il est l'occasion **d'échanger avec eux** sur des sujets liés de près ou de loin à l'immobilier et **d'attiser leur curiosité** en ciblant des intervenants experts aux profils très variés.



Enfin, dans une **démarche collaborative de progrès continu**, nous tenons informés nos collaborateurs sur les avancées de chacun.



« Les « Inside Patrimm' », e-news trimestrielles créées début 2020, sont un moyen pour nous de promouvoir les valeurs de l'entreprise mais aussi et surtout, de donner la parole à l'ensemble de nos collaborateurs et de les valoriser en continu. Chez Patrimm', les jeunes embauchés et les plus anciens se rencontrent et chacun peut apporter sa valeur ajoutée légitimement. Nous avons à cœur d'organiser des événements conviviaux avec nos équipes, afin de renforcer leur intégration. Nos efforts en la matière semblent porter leurs fruits, avec un turnover de moins de 3 % ! Nous continuerons d'agir en ce sens, convaincus qu'une culture d'entreprise basée sur la confiance est essentielle pour garantir une forte cohésion entre nos collaborateurs et la pérennité de notre organisation. »

Yvan Bellamy,
Chef d'Entreprise VINCI Facilities PATRIMM'

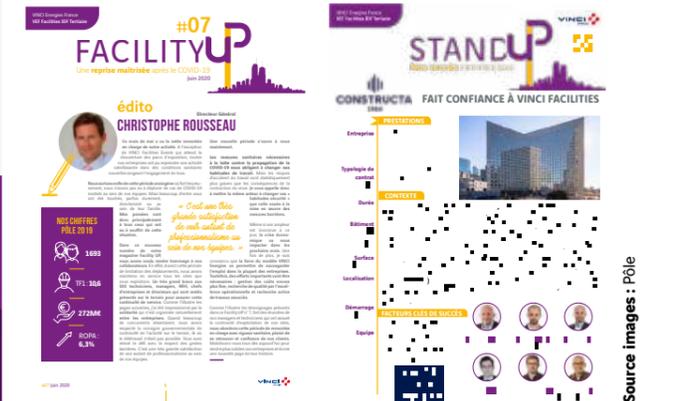


Source image : Pôle

Créer du lien entre nos collaborateurs en favorisant les moments de partage

Le **Meet UP** est né en 2017 de la volonté de fédérer l'ensemble des 300 managers de notre Pôle à l'occasion d'une journée annuelle qui leur est entièrement dédiée. Cet événement alimente le sentiment d'appartenance de nos collaborateurs, dont une partie s'implique activement à la préparation de cette journée. **Il fédère dans la durée, tant avant que pendant et après l'événement.** Moment d'échanges, d'information, de rencontre, et de surprises avec 3 éditions à son actif, le Meet UP peut se targuer **d'être l'événement référent et incontournable du Pôle pour tous ses cadres, qui l'attendent chaque année avec impatience.**

Objectif | Continuer nos efforts pour valoriser nos Richesses Humaines en publiant 4 Facility Up par an.



Source images : Pôle

Pour **entretenir les liens entre les fonctions et les métiers**, il est primordial d'organiser des événements plus réguliers, qui **s'ancrent dans le quotidien de nos Richesses Humaines**. En ce sens, nous avons créé en 2019, 3 nouveaux rendez-vous.

Les **Eat UP** permettent aux Responsables d'Affaires de nos différentes Directions de rencontrer notre Directeur Général Christophe Rousseau, dans un cadre convivial et informel, lui permettant ainsi d'être pleinement attentif aux problématiques et aux attentes terrain.



Les **Break UP**, organisés par David Ernest, Directeur du Développement & de l'Innovation au sein du Pôle, permettent à beaucoup de nos collaborateurs de mieux connaître les nouvelles offres du Facility Management et sont propices aux échanges et au maillage interne.

Les **Doc Dej** sont des rendez-vous organisés avec des doctorants pour échanger sur des sujets d'actualité. Ouvert à de nombreux collaborateurs, cet événement est l'occasion pour eux de parfaire leurs connaissances et interagir avec leurs pairs !



Source image : Pôle

Nous éditerons pour la première fois le livret d'accueil Pôle, décliné en entreprise

Renforcer le sentiment d'appartenance de nos collaborateurs et agir dans le respect des règles et des valeurs du Groupe

Le modèle VINCI repose sur la **décentralisation des organisations**, sur l'**autonomie des unités opérationnelles** et sur la **responsabilisation des managers**. Il est donc essentiel que chacun de nos collaborateurs puisse s'identifier au Groupe VINCI et à ses valeurs.



Source images : Pôle

Jusqu'à présent, nous communiquions chaque mois sur l'arrivée de nos nouvelles Richesses Humaines, sur leurs profils et missions, au travers des **UP UP UP** ou encore des **Welcome UP**. En 2020, nous souhaitons renforcer le sentiment d'appartenance au Groupe, en dépassant le traditionnel **Who's Who** (ce document présente l'organisation du Pôle, les expertises de chaque entreprise qui le compose et les contacts clés). Pour cela, nous éditerons pour la première fois le **livret d'accueil Pôle**, décliné en entreprise, pour permettre à chaque nouvel embauché de connaître tous les us et coutumes de son entité et de plonger dans l'univers du Groupe.

AU CŒUR DES VALEURS DU GROUPE : L'ÉTHIQUE ET LA RESPONSABILITÉ

L'éthique et la responsabilité font partie des **valeurs de VINCI**. Elles placent la **confiance et la loyauté au cœur des relations entre nos entreprises et leurs clients, partenaires, fournisseurs et collaborateurs**. Face à l'exigence croissante des parties prenantes et aux obligations légales renforcées dont les entreprises font l'objet, le maintien d'un cap intangible en matière d'éthique des affaires et de conformité est un enjeu crucial pour notre Pôle et pour le Groupe. Pour guider leurs actions, chacune de nos entreprises s'appuient sur deux documents de référence. En vigueur depuis 2010, la **Charte éthique et Comportements de VINCI** formalise les règles de conduite. Parallèlement, le **Code de conduite Anti-corruption** offre un support aux formations délivrées sur ce thème. S'y ajoute un des **8 engagements du Manifeste**, qui fixe depuis 2012 les grandes orientations de VINCI en matière de développement durable. Intitulé « Ensemble, dans le respect des principes éthiques », celui-ci rappelle les valeurs et les exigences de la Charte Ethique.



La Charte Ethique et Comportements et le Code de conduite Anti-corruption sont communiqués à **100 %** de nos collaborateurs

cf Introduction

L'engagement et l'appartenance se voit également renforcés par l'**actionnariat des collaborateurs au sein du Groupe**. Dès 3 mois d'ancienneté, nous offrons à nos collaborateurs, qu'ils soient en CDD, CDI, ou en alternance, l'opportunité d'investir dans le capital du Groupe via le dispositif **Castor**. Ce dernier constitue un **avantage majeur** pour nos salariés. Il leur permet de bénéficier d'un **produit d'épargne attractif** grâce aux abondements de leurs entreprises qui peuvent s'élever jusqu'à 3500 € brut par an. Au travers de cet effort financier, nos entreprises favorisent les petites épargnes, les premiers 500 € versés étant abondés à 200 %. En donnant la possibilité de constituer un capital investi en actions VINCI à nos salariés, quel que soit leur métier et leur niveau hiérarchique, ce produit **renforce indubitablement leur sentiment d'appartenance au Groupe**.



Ce produit renforce indubitablement le sentiment d'appartenance au Groupe



Le **montant des abondements** versés aux salariés est passé de 2,8M€ en 2018 à **3,2M€ en 2019**



Objectif

Remettre à **100 %** de nos nouveaux collaborateurs le livret d'accueil et leur faire signer la Charte Ethique et Comportements de VINCI.

Agir pour le partage et la sécurité de l'information

UN PROJET POUR 2020 : NOTRE PLATEFORME DE KNOWLEDGE MANAGEMENT

En collaboration avec VINCI Energies Système d'Information (VESI), notre Pôle va développer une **plateforme digitale de gestion de la connaissance interne**. En centralisant les différents documents créés dans nos Entreprises et Directions, elle vise à **limiter la fuite des connaissances, à faciliter l'accès et la capitalisation de l'information et à favoriser le travail collaboratif pour améliorer nos services**.

Nous communiquons largement sur toute l'actualité du Pôle via l'intranet **VINCI Energies MyView**. Cette plateforme nous permet de rester en lien quotidien avec l'ensemble des collaborateurs connectés et de trouver toute l'information essentielle du Groupe et des entités qui le composent en quelques clics.

Nous nous mobilisons pour appréhender la sécurité de l'information de nos entreprises



Source image : SharePoint VINCI Energies

Dans le contexte de numérisation actuel, notre Pôle se mobilise pour **appréhender la sécurité de l'information de nos entreprises**. Chaque année a lieu en octobre le Mois européen de la cybersécurité. Pour la première fois en 2019, VINCI Energies a participé à cette initiative à l'échelle du Groupe. A cette occasion, un **kit de sensibilisation a été créé et a permis à nos référents IT de décliner les messages clés au sein de chaque périmètre** sous forme d'affichages, de vidéos ou encore d'escape games. Nous avons également mis à disposition de l'ensemble de nos collaborateurs un parcours de formation en e-learning, permettant d'évaluer leurs connaissances en termes de bonnes pratiques de sécurité informatique. Pour la bonne information de tous, **une page complète dédiée à l'événement et la mise à disposition du kit de sensibilisation ont été rendus possibles via la mise à jour de la page « Help Sécurité ».**



« La cybersécurité assure une gestion de la data dans des conditions optimales et sécurisées. Elle permet la protection des systèmes d'information et des données qui circulent contre ceux que l'on appelle les cybercriminels. De l'installation d'un antivirus à la configuration de serveurs en passant par le gardiennage des data centers et des bureaux, la sécurité informatique impacte tous les métiers. Outre le fait de lutter contre les cyberattaques, elle permet la mise en place de processus auprès des collaborateurs pour l'instauration de bonnes pratiques. En effet, les erreurs humaines sont des sources réelles de fuites de données. En tant que Responsable Informatique du Pôle, une de mes missions principales consiste à sensibiliser en continu les équipes aux enjeux de la cybersécurité et notamment aux problématiques récurrentes d'usurpation d'identité. »

Cédric Hasnier,
Responsable Informatique VINCI Energies
France Facilities IdF Tertiaire

Protéger les personnes, les biens et les services (...) contre de multiples menaces

LA CYBERSÉCURITÉ EN QUELQUES MOTS

On nomme « cybersécurité » tous les moyens et toutes les pratiques qui permettent de **protéger les personnes, les biens et les services (connectés directement ou indirectement à un réseau informatique) contre de multiples menaces** : risques accidentels, malveillance, espionnage, manipulation de l'information et fraudes. Les mécanismes de cybersécurité sont nombreux : les processus d'identification, le chiffrement des données et des connexions, les processus pour le contrôle et la mesure des mécanismes mis en place, la mise à jour constante des logiciels ou encore la mise en place de dispositifs permettant la récupération rapide des données sensibles en cas de problèmes techniques, nommés plans de reprise d'activité. Que ce soit à travers ces mécanismes que par les réflexes humains, **la cybersécurité permet à une entreprise de protéger ses données et son activité.**



Source image : Pexels

Participer au développement d'une société solidaire et vertueuse

Notre responsabilité s'étend bien au-delà de celle que nous portons envers nos collaborateurs. Mettre notre réseau, profondément ancré dans le territoire francilien, au service du développement économique, social et culturel de la région est une logique qui nous anime. Aujourd'hui, nous encourageons les actions citoyennes et solidaires de nos collaborateurs et renforçons nos relations avec différents acteurs locaux. Demain, nous irons plus loin, en promouvant notamment des pratiques plus durables auprès de nos parties prenantes externes. Pour nous donner les moyens de notre ambition, nous avons structuré une gouvernance dédiée et organisé la formation de nos collaborateurs.



4.1. RENFORCER NOTRE ANCRAGE TERRITORIAL

Nos entreprises sont spécialisées dans des segments de marché spécifiques tels que les hôpitaux, l'événementiel, les banques et assurances, les laboratoires. Il leur appartient donc **d'utiliser leurs ressources, leurs expertises et leurs savoir-faire pour avoir un impact sociétal positif dans leur domaine.** Les possibilités sont nombreuses, et les exemples qui suivent sont autant d'actions sociétales menées dans les secteurs propres à nos entreprises.



« Agir en faveur de la reconversion des anciens sportifs, c'est développer un projet ambitieux qui puisse s'ancrer pleinement dans l'engagement sociétal et dans le segment de marché de notre structure. L'enjeu de leur reconversion est effectivement partagé par nos clients, certains d'entre eux ayant même leur propre association d'accompagnement de sportifs de haut niveau. Dans ce contexte, nous avons prévu de rencontrer Samir Bengelloun, ex-footballeur professionnel, qui a créé au sein de VINCI le cabinet de recrutement digital Trust'In, ainsi que Gaëtane Thinet, ex-capitaine de l'équipe de France de football féminin. Nous allons également collaborer avec l'INSEP et plusieurs Directeurs Techniques Nationaux pour travailler à l'accompagnement des sportifs de haut niveau dans leur reconversion ! »

Ludovic Grangié,
Chef d'Entreprise VINCI Facilities Sports & Partenariats

Implanté dans toute la région francilienne, notre Pôle a un **fort ancrage territorial.** Outre les emplois qu'elles génèrent et leurs activités, nos entreprises favorisent la participation de leurs salariés au développement social, culturel et économique de l'Île-de-France.

Nous avons souhaité laisser la parole à nos collaborateurs engagés : **des témoignages concrets sur leur implication et le rôle de leur entreprise au sein de celle-ci.**



« L'association Banlieues Sans Frontières en Action (BSFA) a été fondée en 2007 après un constat simple : les conditions de vie dans nos banlieues se détériorent. Sa mission principale, tout comme celle de notre entreprise VINCI Facilities FM2S, consiste à garantir le bien-être du personnel hospitalier et des patients. Dans le cadre de cette association, des jeunes, souvent éloignés de l'emploi et issus des banlieues, s'engagent volontairement à effectuer un service civique dans un des hôpitaux d'Île-de-France. Pendant 6 mois, ils accueillent, informent et accompagnent vers les bons services, les patients et les visiteurs. Depuis septembre 2019 et en tant



que Parrain de BSFA, mes missions consistent à apporter une aide matérielle pour la création d'une base vie sur un hôpital, à présenter le groupe VINCI et ses différents métiers, en lien avec les missions des volontaires, à faire en sorte que ces derniers puissent bénéficier de tarifs négociés VINCI pour leurs vêtements de travail, et enfin, à les aider dans leur recherche d'emploi. »

Romain de Saint Blanquat,
Responsable d'Affaires VINCI Facilities FM2S



« Lorsque j'ai eu connaissance du projet de la Fondation VINCI et de Kodiko, qui permet de venir en aide à des migrants par le biais de l'insertion professionnelle, j'ai tout de suite souhaité y participer. Plus concrètement, Kodiko nous met en relation avec un migrant bénéficiaire du programme, avec lequel nous formerons un binôme durant les 6 prochains mois. Au fil de nos échanges, nous travaillerons sur son projet professionnel, l'apprentissage des « codes » en France et sur la recherche d'emploi en vue d'atteindre son objectif. Pour moi, c'est l'opportunité de venir en aide en transformant mon réseau professionnel en réseau de solidarité. »

Giovanni Fontaine,
Responsable d'Affaires VINCI Facilities Foncières Investisseurs Property

Encourager l'engagement citoyen de nos collaborateurs

Afin de bâtir ensemble les fondations d'une société plus solidaire, nous souhaitons **donner les moyens à nos collaborateurs de s'engager et favoriser leur implication citoyenne,** notamment au travers de la Fondation VINCI pour la Cité. En ligne avec l'engagement 4 du Manifeste VINCI, notre rôle consiste à **faire connaître les formes d'engagements possibles à nos salariés.** Sensibiliser, informer, inciter et valoriser sont les actions clés de cette ambition partagée.

cf Introduction

LA FONDATION VINCI POUR LA CITÉ, PILIER DE NOTRE ENGAGEMENT SOCIÉTAL

Depuis 2002, la Fondation VINCI pour la Cité agit aux côtés des communautés locales de France et soutient des projets qui apportent une solution durable aux difficultés d'insertion sociale ou professionnelle des personnes les plus démunies. Elle favorise les initiatives qui s'inscrivent dans la durée, qui pérennisent des emplois ou une activité. Celles-ci sont accompagnées par un ou plusieurs salariés du Groupe VINCI, appelés les Parrains. La Fondation fait ainsi **le trait d'union entre les compétences de nos collaborateurs et les associations à vocation sociale qu'elle soutient.** Les Parrains, volontaires, sont au cœur du dispositif et assurent la bonne mise en œuvre des projets. La fondation permet donc aux collaborateurs de **s'impliquer en fonction de leurs compétences et de leur disponibilité, en réponse à des besoins exprimés par l'association soutenue.**



Guide du Parrain





« Je suis Parrain au sein de la Fondation VINCI au travers de l'association Proximité, qui est spécialisée dans le soutien scolaire en milieu défavorisé. J'ai opté pour ce format de parrainage car il diffère des autres, en se basant sur le volontariat de l'étudiant. Durant toute l'année, j'accompagne la même élève, ce qui me permet de structurer l'apprentissage, mais également de créer avec elle et ses parents, que nous rencontrons à chaque trimestre, une vraie relation de confiance. Je prends un véritable plaisir à partager mes connaissances avec ma filleule, ses notes s'améliorent au fur et à mesure. La preuve que notre collaboration fonctionne ! »

Karl-Henry Magdelaine,

Responsable d'Affaires VINCI Facilities Retail & Immobilier Commercial



Source image : Raphaël Diez

« La Running Team VINCI Facilities est née de l'initiative d'un groupe de 10 collègues désirant se lancer un défi

autour d'une passion commune : la course à pied. Le 8 mars 2009, nous prenons le départ de notre premier événement : l'international semi-marathon de Paris. Construite autour de valeurs fortes telles que l'esprit d'équipe, le dépassement de soi et l'engagement associatif, notre team est soudée aussi bien lors des compétitions qu'en dehors. Chaque année, nous définissons un planning avec les événements qui nous ressemblent et qui nous rassemblent. Nos missions : rendre accessible le sport au plus grand nombre et mobiliser un maximum de participants afin d'aider des associations solidaires qui nous tiennent à cœur ! »

La Running Team,
aussi soudée que solidaire

« Chez VINCI Facilities Banques Foncières & Logistique, nous essayons de mener de plus en plus d'actions sociétales en lien avec les structures solidaires du Groupe. En 2019, certains de nos collaborateurs ont témoigné dans le cadre du programme d'orientation de Give Me Five et d'autres ont participé à un atelier avec Unis-Cité, une association partenaire de la Fondation VINCI pour la Cité. Au travers de cette dernière, je parraine depuis septembre 2019 la Compagnie Sapiens Brushing, une association qui place la culture, et plus précisément le théâtre, au cœur de l'insertion. Celle-ci vise notamment à lutter contre l'isolement des femmes dans des cités d'Aubervilliers. En début d'année, nous avons également invité lors de notre réunion trimestrielle, l'ambassadeur de la Fondation, Pierre Olivier, dans le but de communiquer sur les différentes formes d'engagements possibles et de favoriser les actions citoyennes de nos collaborateurs ! »

Julien Le Mener,

Chef d'Entreprise VINCI Facilities Banques Foncières & Logistiques



Agir en faveur de l'égalité des chances

Depuis 2 ans, notre Pôle participe avec plaisir et fierté au programme d'orientation de Give Me Five, qui permet des moments d'échange précieux avec des collégiens issus des quartiers défavorisés. **Une semaine de découverte sur-mesure en immersion au cœur des activités de VINCI** : 5 jours pour découvrir 5 secteurs d'activité au travers de visites de sites, de témoignages de collaborateurs ou encore d'ateliers pédagogiques.



VINCI X GIVE ME FIVE

Le 17 juillet 2018, Emmanuel Macron appelait les 100 plus grandes entreprises à **s'investir en faveur de l'insertion des jeunes issus des quartiers prioritaires** et promettait la **création de 30 000 offres de stage de découverte de 3ème**. Pour faire bouger les lignes de l'inclusion et de l'emploi auprès de ces milliers de jeunes, les équipes du Groupe VINCI ont imaginé le dispositif **Give Me Five, conçu autour de 10 académies figurant parmi les Réseaux d'Éducation Prioritaire (REP) de France métropolitaine, dont l'Île-de-France**. Ce programme se décline en **3 actions principales : Orientation, Intégration et Insertion**. 5 000 offres de stage sont ainsi proposées chaque année aux collégiens issus des 10 académies sélectionnées. Par ailleurs, le Groupe s'engage à réserver 20 % de stages de césure et de fin d'études aux étudiants issus des quartiers défavorisés. VINCI développe également un dispositif inédit de **Stratégie Territoriale pour l'Emploi (STEP)** dans le but d'accompagner 10 personnes très éloignées de l'emploi dans les 10 territoires sélectionnés chaque année.



- En 2019, **10** de nos collaborateurs ont participé au programme d'orientation de Give Me Five
- En 2019, VINCI Facilities Prisme a accueilli un **stagiaire** dans le cadre du programme d'intégration
- En 2020, VINCI Facilities Labo accueillera un ou une jeune en **insertion professionnelle**

NOTRE PÔLE, UN PÔLE VOLONTAIRE !

En 2019, aux côtés des Pôles INFRAS IdF Nord-Est et INFRAS Sud-Ouest Antilles Guyane, nous nous sommes portés volontaires pour **financer les études de 3 étudiantes boursières de l'ESTP**. Ces dernières ont été sélectionnées en fonction de leur dossier et de leur situation financière. L'une d'entre elles a réalisé son stage de première année dans notre Pôle.

« Accorder du temps aux jeunes des quartiers défavorisés est capital. Quand la plupart ont une grande volonté de réussir, nous avons parfois de notre côté, les moyens de les aider. Dans cette optique, je suis moi-même intervenu à plusieurs reprises dans des lycées de Seine Saint-Denis en 2017 et en 2018. En juin 2019, c'est tout naturellement que nous recevions chez VINCI Facilities Prisme, Ibrahim en tant que stagiaire technicien dans le cadre du programme Give Me Five. Ce stage de 3 mois a été pour lui l'occasion d'évoluer professionnellement dans un cadre rigoureux aux côtés de l'un de nos Responsables d'Affaires, dont les retours ont été extrêmement positifs. Forts de cette expérience, nous avons à cœur de développer ce type d'actions pour continuer d'agir en faveur de l'égalité des chances ! »

Emmanuel Rossi,
Chef d'Entreprise VINCI Facilities Prisme



Leviers d'action

- **Recenser** l'ensemble des actions menées par nos collaborateurs.
- **Renforcer** la communication sur les différentes formes d'engagements possibles avec la Fondation VINCI pour la Cité.
- **Encourager** les initiatives solidaires personnelles et collectives.

10 INÉGALITÉS RÉDUITES

17 PARTENARIATS POUR LA RÉALISATION DES OBJECTIFS

Parce qu'il en est de notre responsabilité, nous souhaitons aujourd'hui **renforcer nos exigences auprès de nos parties prenantes externes**. Nous visons tout particulièrement à **accompagner nos sous-traitants** – prestataires de services avec fourniture associée – qui représentent la majorité de nos Achats (70 %), vers des pratiques responsables. Nous développons aussi les sujets **d'inclusion sociale et d'insertion professionnelle auprès de nos clients en mettant en avant des prestataires de confiance** spécialisés dans ces domaines. Plus globalement, nous nous attachons à mettre en place une relation de long terme avec nos partenaires, et ce, afin de progresser côte à côte dans notre écosystème économique.

Structurer notre politique d'achats responsables



« Notre service Achats joue un rôle de plus en plus reconnu dans la réussite de nos affaires, dans la satisfaction de nos clients et dans l'efficacité opérationnelle de nos collaborateurs. Structurer notre politique Achats responsables est essentiel pour construire les fondements opérationnels de notre démarche de développement durable globale. »

Brice Wachnick,

Responsable Mission Achats VINCI Energies France Facilities IdF Tertiaire

Entretenir des relations pérennes avec nos fournisseurs et nos sous-traitants

Les Contrats Cadres VINCI Energies France nous permettent de profiter de conditions négociées en gagnant un temps précieux et en bénéficiant des RCC (Remises de Coopération Commerciales). Ils sont également un **moyen d'assurer le respect** de la Charte Ethique et Compliance par nos fournisseurs et d'entretenir des relations solides avec eux. Pour développer ce type de contrats, notre service Achats s'appuie sur la **plateforme TOP Contract** : une bibliothèque de consultation sécurisée des contrats cadres. Alimentée par toutes les fonctions Achats du Groupe, cette interface rapide et intuitive contribue aux synergies en simplifiant l'échange et le partage de l'information.

Rendre durables les relations que nous entretenons avec nos fournisseurs et nos sous-traitants, c'est aussi **multi-**

plier les moments privilégiés avec eux. Ces moments, propices à **l'esprit d'innovation**, sont l'occasion de bien identifier leurs expertises et de mettre en place des partenariats à forte valeur ajoutée pour nos parties prenantes externes, y compris nos clients. Nous avons par exemple organisé en septembre et en octobre 2019 la première édition des **Suppliers Days** : 2 demi-journées au cours desquelles nos fournisseurs ont sensibilisé nos opérationnels à des réglementations environnementales de la maintenance des bâtiments tertiaires. Ces rencontres permettent la montée en compétence de nos opérationnels sur des problématiques qui ne sont pas historiquement liées à nos métiers ainsi que l'échange sur les dernières innovations et réglementations métiers spécifiques.



100 % de nos sous-traitants et fournisseurs en contrats cadres ont signé la **Charte Ethique et Compliance**

Être exigeant auprès de nos parties prenantes externes

Les 3 campagnes d'évaluation de nos sous-traitants réalisées en 2019 intégraient déjà certains critères liés à l'environnement. Afin d'apprécier de manière exhaustive la maturité de nos prestataires sur les enjeux RSE, nous allons intégrer en 2020, une **clause RSE** dans nos appels d'offres. Nous allons également **lancer une campagne d'évaluation RSE auprès de nos Top 50 prestataires**, qui sera exclusivement basée sur des critères liés à la qualité, à la sécurité, à l'environnement, à l'énergie et aux achats responsables (aspect social et sociétal). L'analyse des résultats nous permettra de **définir une feuille de route commune à l'échelle du Pôle**, qui saura prendre en compte les spécificités de nos sous-traitants. Notre Pôle réfléchit également à un **outil de suivi de la performance** des parties prenantes externes, visant une analyse continue via les retours de nos opérationnels.



VINCI Insertion Emploi accompagne les entreprises pour répondre à leurs problématiques en matière de **clause d'insertion, de recrutement, d'employabilité** et les conseille sur leur politique RSE/Développement Durable.

Développer les contrats avec les secteurs protégés et adaptés

Chez VINCI Energies France Facilities IdF Tertiaire, nous avons la volonté de recourir davantage à des **structures et des secteurs protégés et adaptés dans les années à venir**. L'objectif est d'intégrer dans notre panel de sous-traitants des Entreprises Adaptées (EA) et des Etablissements et Services d'Aide par le Travail (ESAT) qui répondent à nos besoins.

Dans cette optique et dans une démarche de progression commune, nous capitaliserons sur les **relations que nous entretenons avec nos clients**. En 2019, seuls des EA ou Instituts d'Administration des Entreprises (IAE) internes sont intégrés à certaines familles d'achats de notre panel fournisseurs. Nous comptons parmi eux VINCI Facilities Entreprise Adaptée (VFEA), Tim, ou encore VINCI Insertion Emploi (VIE).

Être moteur de l'insertion professionnelle

Outre le fait de garantir le maintien dans l'emploi de nos collaborateurs, nous avons à cœur **d'œuvrer pour l'insertion des personnes éloignées de l'emploi**. Pour favoriser l'intégration des travailleurs handicapés au sein de nos équipes et dans le cadre de nos contrats, nous sollicitons notamment VINCI Facilities Entreprise Adaptée.

cf Partie 3 : « Maintenir dans l'emploi nos collaborateurs en situation de handicap ».



L'ENTREPRISE ADAPTÉE DE VINCI FACILITIES, UN PARTENAIRE DE CONFIANCE

Créée en 2008, VINCI Facilities Entreprise Adaptée (VFEA) est une société du Groupe VINCI. Entreprise adaptée spécialisée dans le Facility Management, elle joue un rôle **« de passerelle sociale » pour les salariés en situation de handicap**. Elle a pour vocation de promouvoir

l'emploi durable des travailleurs handicapés en milieu ordinaire et ce dans tous les métiers de VINCI Facilities. Pour cela, VFEA propose une **offre globale à ses clients dans la maintenance technique des bâtiments et dans les services aux bâtiments et à leurs occupants**.



- VFEA emploie **80 collaborateurs et collaboratrices** en situation de handicap, dont plus de 95% en CDI.
- **85 %** ont été recrutés dans le cadre d'un retour à l'emploi.

- Les collaborateurs VFEA ont en moyenne 11 ans d'expérience.
- En 2019, notre Pôle a contribué à **31 % du chiffre d'affaires de VFEA** (Pôle VEFFSCE: 35%, Pôle VEFFNOIDF: 26%, Direct 8%)

« J'ai eu une formation de plombier, ce qui m'a permis d'enchaîner les expériences professionnelles jusqu'à mes 25 ans. A la suite d'un accident du travail, j'ai pris contact avec VFEA lors d'un salon à La Villette en février 2017. J'ai très vite été recontacté afin d'être formé pour un contrat qui débutait en avril. Dans le cadre de cette mission, j'ai pu étendre mes compétences techniques à la climatisation et à l'électricité, entre autres. Mon objectif était de faire mes preuves et de faire valoir mes capacités. On peut dire que ça a payé puisque j'ai été embauché en avril 2019 chez VINCI Facilities Foncières Investisseurs Property. Aujourd'hui, le fait d'avoir intégré cette entreprise me permet d'élargir mes perspectives d'évolution, ce qui est motivant ! »

Karim Rekik,

Technicien VINCI Facilities Foncières Investisseurs Property

« Nous intégrons naturellement les postes VFEA dans nos réponses aux appels d'offre car, au-delà d'apporter une dimension RSE aux contrats de nos clients, cela nous permet de favoriser l'intégration en milieu ordinaire de salariés en situation de handicap. La plupart du temps, ces personnes sont éloignées de l'emploi et cela nous permet aussi de contribuer à une mission sociétale plus globale. C'est ce qui s'est passé dans le cadre de notre contrat avec la Caisse des Dépôts, qui a débuté en avril 2017. Parmi nos Techniciens, 3 sont des salariés de VFEA et nous avons récemment embauché l'un d'entre eux, ce qui renforce notre volonté d'aller dans ce sens. »

Thierry Orlic,

Chef d'Entreprise VINCI Facilities Foncières Investisseurs Property



LES MÉTIERS DU FACILITY MANAGEMENT AU CŒUR DE L'INSERTION PROFESSIONNELLE

Tim est une **entreprise cocrée (joint-venture sociale) en janvier 2020** par VINCI Facilities et le Groupe Vitamine T, leader de l'insertion par l'activité économique en France (4 200 salariés, 23 filiales, 86M € de CA). Elle est la **première entreprise d'insertion spécialisée dans les métiers du Facility Management (FM)**. Ses missions consistent à **recruter, à former et à accompagner** des femmes et des hommes qui sont éloignés du milieu professionnel. Grâce à un parcours d'insertion personnalisé d'une durée maximale de 2 ans, les **nouveaux embauchés sont suivis par un accompagnateur socio-professionnel et par un encadrant technique** afin d'acquérir les **savoir-être et savoir-faire nécessaires pour accéder à un emploi durable**.



Suite à l'expérience réussie avec VFEA, VINCI Energies, au travers de sa marque VINCI Facilities, a créé fin décembre 2019 avec Vitamine T, une **société d'insertion spécialisée dans le Facility Management : Tim**.

« La création de Tim répond à 3 enjeux RSE majeurs pour VINCI Facilities : répondre aux attentes RSE de ses clients, étoffer son offre tout en restant compétitif, et constituer un vivier de recrutement privilégié pour ses entreprises. Avec les conseils avisés de Franck Deslandes, Directeur chez VINCI Facilities IdF Tertiaire, nous déployons notre offre auprès des entreprises du Pôle IdF Tertiaire. Tim se positionne comme un sous-traitant et un partenaire de confiance de VINCI Facilities pour des prestations de maintenance multitechnique de niveau 1 et de services aux occupants. En 2020, notre ambition est de décrocher plusieurs contrats auprès des clients en portefeuille de VINCI Facilities afin de démarrer l'activité à court terme, et d'être intégrés dans les réponses aux appels d'offres, pour préparer l'avenir. »

Baptiste Odin, Responsable développement Tim

12 CONSOMMATION ET PRODUCTION RESPONSABLES



17 PARTENARIATS POUR LA RÉALISATION DES OBJECTIFS



FAIRE DE NOS COLLABORATEURS LES ACTEURS DE NOTRE DÉMARCHÉ RSE

4.3.

Parallèlement à l'engagement citoyen de nos collaborateurs, la responsabilisation de nos fonctions supports opérationnelles fait partie intégrante du développement durable de nos organisations.

Assurer la cohérence de notre démarche RSE

Pour insuffler de véritables changements dans nos pratiques, nous allons structurer une **gouvernance dédiée aux sujets RSE**. Celle-ci permettra de **coordonner les transformations dues à la mise en place de notre stratégie RSE et d'assurer sa traduction opérationnelle**. Cette gouvernance sera également un moyen de piloter notre stratégie et de la développer de manière progressive. En 2020, la **RSE sera partie intégrante de notre organigramme avec la création du poste Responsable Mission RSE**, chargé d'animer l'ensemble de la démarche.

Conscients que la réussite de cette démarche n'est possible qu'avec l'adhésion de nos collaborateurs, nous nous orienterons vers un **mode de gouvernance concertatif**. Il s'agira de **définir des lignes directrices** claires à l'échelle du Pôle tout en prêtant attention aux pratiques RSE initiées au sein de nos entreprises et en veillant à les partager. De la même manière, nous mettrons en place des **groupes de travail pour avancer sur des sujets clés liés à nos engagements RSE** (économie circulaire, gestion des déchets, mobilité, etc.).

Tout comme la culture Sécurité VINCI, nous sommes convaincus que l'implémentation d'une **culture RSE est un levier essentiel de pérennisation de nos activités et de nos entreprises**. C'est aussi un moyen d'améliorer l'épanouissement professionnel de nos collaborateurs. L'entreprise et le travail doivent être **vecteurs de sens et de valeurs, et notre Pôle s'engage cette direction**.

L'IMPORTANT DU RECENSEMENT ET DE LA FIABILITÉ DES DONNÉES RSE

Parce que les données relatives aux différents volets de la RSE nous permettront d'orienter notre stratégie de développement durable, de fixer nos objectifs, mais également de mesurer notre performance et les impacts positifs de nos actions communes, leur fiabilité constitue un véritable enjeu.

Nous nous engageons à rendre compte chaque année, en toute transparence, des actions que nous menons sur les plans environnementaux, sociaux et sociétaux ainsi qu'à porter des ambitions fortes au sein de nos entreprises.

cf Partie 2 : « Monitorer nos données environnementales pour améliorer notre performance »



Objectifs

- Faire appel à **Tim** à travers 15 salariés d'ici 2021.
- Proposer une **offre VFEA** dans **50 % de nos contrats**.

Leviers d'action

- **Promouvoir** ces structures auprès de nos clients.
- **Encourager** la sollicitation de ces structures par les entreprises du Pôle en communiquant davantage sur leurs missions.



Objectif

- **Rendre compte** de nos actions RSE annuellement.

Leviers d'action

- Faire de la RSE un **sujet essentiel** de notre stratégie de développement.
- Faire **état de notre progression chaque année** pour orienter les directives.
- **Recenser, mesurer et fiabiliser** les données RSE.

Initier une culture RSE au sein de notre Pôle

La communication interne visera à **faire savoir, à faire valoir et à fédérer**. Nous donnerons les moyens à notre service communication d'insuffler et de diffuser une culture RSE fédératrice au sein de l'ensemble du Pôle, ainsi que de consolider la communication RSE pour la faire rayonner auprès des autres Pôles. D'une part, nous nous engageons à **proposer une formation générale sur la RSE à nos Richesses Humaines** afin d'ancrer notre stratégie RSE au cœur de chacune de nos pratiques. Nos fonctions supports bénéficieront de **modules spécifiques liés à leur métier**. D'autre part, l'implémentation d'une culture RSE passera par la **sensibilisation en continu de nos collaborateurs sur les impacts environnementaux, sociaux et sociétaux de nos pratiques**, comme par exemple celles relatives à l'événementiel.

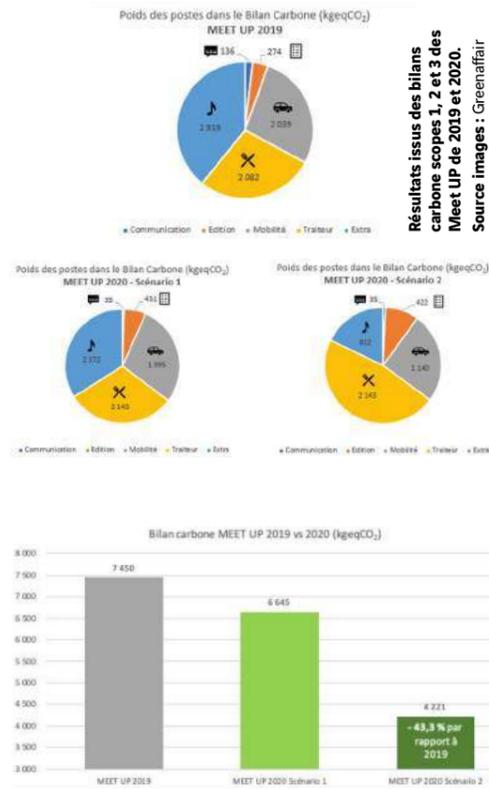
UN PREMIER PAS VERS L'ÉVÉNEMENTIEL RESPONSABLE !

Pour 2020, nous avons imaginé un Meet UP responsable, aussi bien dans son contenu que dans son organisation ! 2019 s'est placée largement sous le signe de la RSE pour nos entreprises, et le Meet UP 2020 était l'occasion de faire remonter les bonnes pratiques et de sensibiliser sur ce sujet. Les interventions prévues, les thèmes des tables rondes et les communications étaient donc orientées sur la RSE.

Nous avons **calculé le bilan carbone de son organisation pour la première fois depuis sa création** et comparé ce résultat à celui du Meet UP 2019, estimé par la même occasion. Réalisé en amont, le bilan carbone 2020 nous a permis **d'identifier les principaux postes d'émissions de l'événement** : la Mobilité, les Prestations traiteurs, l'Edition (tracts, flyers, etc.) et les Extras (goodies, D), etc.) ; puis de définir un **plan d'action opérationnel** de réduction de ces émissions.

cf Partie 3 : « Renforcer la communication interne au sein du Pôle »

Pour 2020, nous avons élaboré 2 scénarios. Nous avons finalement opté pour le plus ambitieux (scénario 2), bouleversant les pratiques habituelles en invitant l'ensemble des collaborateurs à venir en transports en commun, en ne produisant aucun totebag pour l'événement ainsi qu'en évitant les flyers et impressions. Par rapport à 2019, les émissions de GES auraient été réduites de 39%. Au-delà de cette réduction, nous avons fait le choix d'un traiteur local, proposant en majorité des produits biologiques et de saison. Le contexte sanitaire en a malheureusement décidé autrement, mais ce n'est que partie remise, en 2021 et nous poursuivrons nos efforts !



En 2020, le pôle VINCI Energies Facilities IdF Tertiaire fédère les 22 entreprises suivantes :

- VINCI Facilities SPORTS ET PARTENARIATS
- VINCI Facilities RÉSEAUX D'AGENCES ET PROPERTY
- VINCI Facilities BANQUES FONCIÈRES & LOGISTIQUE
- VINCI Facilities TRAVAUX ASSOCIÉS
- VINCI Facilities FONCIÈRES INVESTISSEURS PROPERTY
- VINCI Facilities RETAIL ET IMMOBILIER COMMERCIAL
- VINCI Facilities NUNEA
- VINCI Facilities PRISME
- VINCI Facilities GRANDS PROPERTY MANAGERS
- VINCI Facilities PATRIMM'
- VINCI Facilities TRAVAUX AMENAGEMENT CET
- VINCI Facilities SERVICES ITINÉRANTS
- VINCI Facilities BANQUES ASSURANCES MUTUELLES
- VINCI Facilities LABO
- VINCI Facilities EVENTS
- GREENAFFAIR
- VINCI Facilities DATA CENTER & TELECOM
- VINCI Facilities HESTIA
- VINCI Facilities FM2S
- VINCI Facilities ITEMS
- VINCI Facilities IMS
- TWINOPS

- ARTEIS - 7 rue Edmond Michelet 93360 NEUILLY-PLAISANCE, RCS 433681046
- CEGELEC ELMO - 7 rue Edmond Michelet 93360 NEUILLY-PLAISANCE, RCS 537915811
- CEGELEC MISSENERD - 67 Avenue de Fontainebleau 94270 LE KREMLIN BICETRE, RCS 537934002
- ENERGILEC - 10-14 Avenue Louis Armand 95120 ERMONT, RCS 322152851
- GTIE EXPO - 99-101 avenue Louis Roche, Peripark Bâtiment D 92230 GENNEVILLIERS, RCS 443977608
- GREENAFFAIR - 5 place du Marivel Immeuble Le CINCO 92310 SEVRES, RCS 440459170
- OPTEOR IDF - 99-101 avenue Louis Roche, Peripark Bâtiment D 92230 GENNEVILLIERS, RCS 699802609
- OPTEOR ImmotiC - 41 rue des Peupliers 92000 NANTERRE, RCS 552008914
- PRIMATICE - 7 rue Edmond Michelet 93360 NEUILLY-PLAISANCE, RCS 808461248
- SEBS - 27 rue des Poissonniers, 92200 NEUILLY-SUR-SEINE, RCS 814565404
- VEF Facilities IDF Tertiaire - 27 rue des Poissonniers, 92200 NEUILLY-SUR-SEINE, RCS 532838299



Objectifs

- Mesurer chaque année le bilan carbone de notre événement, le Meet Up.
- Proposer une formation générale sur la RSE à nos Richesses Humaines.

Leviers d'action

- Structurer notre politique d'achats responsables d'ici 2021.
- S'engager vers des pratiques plus responsables en termes de communication et d'événementiel.

Ce rapport a été **piloté par Auriane HOULLIER**, Chargée de Communication Pôle, sous la direction de **Christophe ROUSSEAU**, Directeur Général.

Il a été **réalisé avec les équipes de Greenaffair** : tout particulièrement Philippine DE RIVOYRE et Lucie PIARD ainsi que Thibault BOUTIN, Chloé DOUAUD, Sébastien MATRAT, Romain POMPON et Omar ZEROUALI.

Nous adressons un **grand merci à l'ensemble de nos collaborateurs et de nos collaboratrices** qui ont pris part à l'élaboration de ce rapport, et plus particulièrement : Michel BENICHO, Anne BROUCHET, Leïla CHIKHI, Franck DESLANDES, David ERNEST, Romain FRONTEAU, Baptiste ODIN, Pierre OLIVIER, Sara PARGA PRADO, Frédéric POTOT, Vincent TEISSEDRE et Brice WACHNICK.

Ce rapport se réfère à l'année 2019 (du 1er janvier au 31 décembre 2019).

Contact : Sabrina Cieutat, Responsable Mission RSE
+33 (0)7 64 40 80 22, sabrina.cieutat@vinci-facilities.com

Designer Graphique : Marine JAMOT

Imprimeur : INTC - Michel Poinot

Déplacement en véhicule hybride, utilisation de papiers certifiés FSC ou PEFC OU RECYCLÉS, issus de forêts durablement gérées, recyclage de toutes les encres Offset ou numériques et appel à des sociétés de travailleurs handicapés quand il y a du façonnage spécifique.

Papiers : OIKOS (Offset recyclé à 50%, certifié FSC®)
FREELIFE Kendo (Composé de 40% de fibres recyclées et 5% de chanvre, certifié FSC®)



