

INDICATEURS

SOCIAUX

Les données sociales, ainsi que la méthodologie complète et les précisions quant aux périmètres respectifs, sont détaillées dans le document « Données sociales et politique environnementale 2011 », disponible sur le site de Vivendi. Les indicateurs identifiés par le signe ✓ ont été vérifiés par l'un des Commissaires aux comptes de Vivendi (voir le Rapport d'examen p. 91).

NB/ Ces chiffres proviennent des sociétés détenues à plus de 50 % par Vivendi ou détenues à moins de 50 %, si Vivendi en détient le contrôle managérial; ils sont consolidés au 31 décembre de l'année de référence. Les données du périmètre d'Activision Blizzard sont celles de Blizzard France à l'exception de celles couvrant les effectifs. Pour 2009, seules les données d'effectifs intègrent les chiffres de GVT, qui est entré dans le périmètre de Vivendi en fin d'année.

Pour 2009 et 2010, la colonne « Autres » regroupe les données corporate, ainsi que les données de Wengo et VME.

En 2011, Digitick et See Tickets ont été ajoutés à ce périmètre.

| 2011 | | | | | | | 2010 | 2009 | Loi NRE | GRI G3.1 |
|---|-------|--------|--------|--------|-------|--------|----------------------------------|----------|----------|----------|
| Effectif total | | | | | | | | ⊙ | LA 1 | |
| Donnée consolidée | | | | | | | ✓ 58 318 | ✓ 51 272 | ✓ 49 004 | |
| Effectif total en France | | | | | | | 15 691 | 15 447 | 15 360 | |
| AB | UMG | SFR | GMT | GVT | GC+ | Autres | | | | |
| 7 738 | 6 500 | 10 039 | 13 806 | 14 549 | 4 752 | 934 | | | | |
| Les effectifs du groupe ont augmenté de 14 % en 2011. | | | | | | | | | | |
| Effectif total hommes / femmes | | | | | | | | ⊙ | LA 1 | |
| Donnée consolidée | | | | | | | Effectif hommes | ✓ 38 213 | ✓ 32 846 | ✓ 31 781 |
| | | | | | | | Effectif femmes | ✓ 20 105 | ✓ 18 426 | ✓ 17 223 |
| AB | UMG | SFR | GMT | GVT | GC+ | Autres | | | | |
| 6 125 | 3 450 | 5 928 | 10 452 | 9 432 | 2 321 | 505 | Effectif hommes | | | |
| 1 613 | 3 050 | 4 111 | 3 354 | 5 117 | 2 431 | 429 | Effectif femmes | | | |
| Le pourcentage de femmes au sein du groupe Vivendi reste stable à 34 % de l'effectif. | | | | | | | | | | |
| Effectif total en contrat avec et sans limitation de durée | | | | | | | | ⊙ | LA 1 | |
| Donnée consolidée | | | | | | | Contrat sans limitation de durée | 48 663 | 42 112 | 35 007 |
| | | | | | | | Contrat avec limitation de durée | 1 940 | 2 012 | 1 905 |
| AB | UMG | SFR | GMT | GVT | GC+ | Autres | | | | |
| 535 | 5 825 | 9 259 | 13 798 | 14 549 | 4 316 | 381 | Contrat sans limitation de durée | | | |
| 1 | 675 | 780 | 8 | 0 | 436 | 40 | Contrat avec limitation de durée | | | |
| L'effectif total en contrat sans limitation de durée 2011 n'inclut pas Activision Blizzard, sauf Blizzard France. | | | | | | | | | | |

Entrées et embauches

| 2011 | | | | | | | 2010 | 2009 | Loi NRE | GRI G3.1 | |
|---|-------|-------|-----|--------|-------|--------|--------|-------|---------|--------------|--|
| Entrées | | | | | | | | | ⊙ | LA 1 LA 2 | |
| Donnée consolidée | | | | | | | 16 617 | 9 489 | 5 091 | | |
| AB | UMG | SFR | GMT | GVT | GC+ | Autres | | | | | |
| 1 777 | 1 091 | 1 371 | 269 | 10 768 | 1 170 | 171 | | | | | |
| <p>Afin de tenir compte des particularités juridiques et géographiques, ces chiffres présentent les entrées de toutes natures dans le groupe. Par exemple, aux États-Unis, les notions de stagiaire et d'embauche sont très différentes de celles des pays européens: les travaux d'été effectués par des étudiants ou les entrées de courte durée sont considérés comme des embauches. En 2011, la hausse est due principalement à la forte croissance interne de GVT (+ 136 %).</p> | | | | | | | | | | | |
| Taux d'embauche CDI / CDD France | | | | | | | | | ⊙ | LA 1 | |
| Donnée consolidée | | | | | | | CDI | 40 % | 32 % | 35 % | |
| | | | | | | | CDD | 60 % | 68 % | 65 % | |
| Embauches en France métropolitaine et dans les DOM-TOM telles que définies par la loi française. | | | | | | | | | | | |
| Difficultés de recrutement | | | | | | | | | ⊙ | | |
| <p>Le groupe ne rencontre pas de difficulté particulière en matière de recrutement. Au cours des trois derniers exercices, il n'y a que SFR et GVT qui ont pu rencontrer localement de telles difficultés, essentiellement dans les bassins d'emploi spécifiques. Le taux de turnover dans les filiales, hors croissance externe, est assez faible.</p> | | | | | | | | | | | |

Sorties

| 2011 | | | | | | | 2010 | 2009 | Loi NRE | GRI G3.1 | |
|---|--|--|--|--|--|--|---|-------|---------|----------|--|
| Licenciements et départs | | | | | | | | | ⊙ | LA 2 | |
| Donnée consolidée | | | | | | | 8 369 ⁽¹⁾ | 6 268 | 4 342 | | |
| | | | | | | | Dont départs hors licenciements économiques | 7 859 | 5 920 | 3 524 | |
| | | | | | | | Dont licenciements économiques | 510 | 348 | 818 | |
| <p>L'augmentation du nombre de départs s'explique notamment par la flexibilité du marché du travail au Brésil: les jeunes salariés chez GVT sont plus mobiles et plus sollicités par les sociétés concurrentes. Ils représentent environ 50 % de ces départs.</p> | | | | | | | | | | | |
| <p>(1) Pour Activision Blizzard, seule l'entité Blizzard France est comptabilisée.</p> | | | | | | | | | | | |
| Mesures d'accompagnement et efforts de reclassement liés aux plans de réduction des effectifs | | | | | | | | | ⊙ | | |
| <p>En France, les mesures de reclassement et d'accompagnement offertes aux salariés ont été les suivantes: mobilité interne, congés de reclassement, congés de formation permettant d'améliorer le niveau de qualification professionnelle, aide à la création d'entreprise et services d'outplacement. Vivendi a mis en place des mesures de reclassement en faveur des salariés licenciés dans les pays où ce type de mesure n'existe pas. Dans le reste du monde, Vivendi a géré les départs selon les pratiques du pays en respectant les règles de conduite du Programme de vigilance du groupe.</p> | | | | | | | | | | | |

Durée du travail

| 2011 | | | | | | | 2010 | 2009 | Loi NRE | GRI G3.1 | |
|--|--|--|--|--|--|--|----------------------------|-------|---------|----------|--|
| Durée moyenne - temps plein (en heures) | | | | | | | | | ⊙ | | |
| Donnée consolidée | | | | | | | Durée moyenne hebdomadaire | 38,1 | 37,6 | 36,3 | |
| | | | | | | | Durée moyenne annuelle | 1 753 | 1 728 | 1 662 | |
| <p>Les approches en termes de temps de travail étant divergentes d'un pays à l'autre, le nombre d'heures travaillées varie en conséquence. Les variations des durées de travail hebdomadaires et annuelles sont notamment dues à une meilleure appréhension de la réalité du travail dans certains pays, notamment dans les pays émergents où le concept de durée annuelle n'existe pas.</p> | | | | | | | | | | | |
| Durée moyenne - temps partiel (en heures) | | | | | | | | | ⊙ | | |
| Donnée consolidée | | | | | | | Durée moyenne hebdomadaire | 28,3 | 28,3 | 29,7 | |
| | | | | | | | Durée moyenne annuelle | 1 299 | 1 299 | 1 356 | |
| <p>Les approches en termes de temps de travail étant divergentes d'un pays à l'autre, le nombre d'heures travaillées varie en conséquence. Les variations des durées de travail hebdomadaires et annuelles sont notamment dues à une meilleure appréhension de la réalité du travail dans certains pays, notamment dans les pays émergents où le concept de durée annuelle n'existe pas.</p> | | | | | | | | | | | |

Durée du travail (suite)

| 2011 | | | | | | | 2010 | 2009 | Loi NRE | GRI G3.1 |
|------|--|--|--|--|--|--|------|------|---------|----------|
|------|--|--|--|--|--|--|------|------|---------|----------|

Jours d'absence par motif groupe

⊙ LA 7

| Donnée consolidée | | Maladie | 4,09 | 3,99 | 3,86 |
|-------------------|--|--------------------|------|------|------|
| | | Raisons familiales | 1,89 | 2,10 | 1,83 |
| | | Accident | 0,32 | 0,26 | 0,25 |
| | | Autres raisons | 0,81 | 0,90 | 0,46 |

Les absences « pour autres raisons » reflètent les différences de culture au sein du groupe. Elles couvrent notamment les absences pour convenance personnelle, les congés sans solde, les absences non rémunérées, les mises à pied disciplinaires, les absences non autorisées, injustifiées, pour enfant malade, pour événement familial, les préavis non effectués payés, les absences pour deuil (compassionate leave), pour participation obligatoire à des jurys, pour pèlerinage, pour formation de réserviste militaire ou pour examen. Elles sont liées aux événements politiques, culturels et économiques de l'année.

Jours d'absence par motif en France

⊙ LA 7

| Donnée consolidée | | Maladie | 7,10 | 6,99 | 6,92 |
|-------------------|--|--------------------|------|------|------|
| | | Raisons familiales | 2,67 | 2,83 | 2,89 |
| | | Accident | 0,35 | 0,34 | 0,29 |
| | | Autres raisons | 0,53 | 0,68 | 0,68 |

| AB | UMG | SFR | GMT | GVT | GC+ | Autres | |
|-------|------|------|-----|-----|------|--------|--------------------|
| 11,18 | 5,54 | 7,30 | - | - | 6,56 | 9,49 | Maladie |
| 0,94 | 1,51 | 2,74 | - | - | 3,09 | 3,48 | Raisons familiales |
| 0,61 | 0,30 | 0,35 | - | - | 0,34 | 0,75 | Accident |
| 1,54 | 2,44 | 0,49 | - | - | 0,14 | 0,53 | Autres raisons |

Heures supplémentaires (en heures)

⊙

| Donnée consolidée | | France | 14 834 | 20 645 | 30 866 |
|-------------------|--|---------------|-----------|-----------|---------|
| | | International | 2 200 000 | 1 460 000 | 520 000 |

*En France, les heures supplémentaires donnent lieu à une majoration de salaire.
L'utilisation des heures supplémentaires est fortement liée à la culture locale, aux besoins de chaque société et à l'évolution de la législation locale; elles peuvent varier considérablement d'une année à l'autre.*

Égalité et diversité dans l'emploi

| 2011 | | | | | | | 2010 | 2009 | Loi NRE | GRI G3.1 |
|------|--|--|--|--|--|--|------|------|---------|----------|
|------|--|--|--|--|--|--|------|------|---------|----------|

Taux d'emploi des femmes

⊙ LA 1
LA 13

| Donnée consolidée | | 34 % | | | | | 36 % | 35 % |
|-------------------|------|------|------|------|------|--------|------|------|
| AB | UMG | SFR | GMT | GVT | GC+ | Autres | | |
| 21 % | 47 % | 41 % | 24 % | 35 % | 51 % | 46 % | | |

La politique de Vivendi consiste à favoriser l'embauche des femmes à des postes de direction. Avec 33 % de femmes présentes dans son Conseil de surveillance (soit quatre femmes parmi les 12 membres, au 31 décembre 2011), Vivendi est placé au quatrième rang des entreprises du CAC 40 par Challenges (classement du 31 octobre 2011).

Femmes dans le management

⊙ LA 13

| Donnée consolidée | | 35 % | | | | | 35 % | 35 % |
|-------------------|------|------|------|------|------|--------|------|------|
| AB | UMG | SFR | GMT | GVT | GC+ | Autres | | |
| 26 % | 41 % | 31 % | 28 % | 24 % | 47 % | 44 % | | |

Pourcentage de femmes managers (« manager » couvre aussi bien les fonctions d'encadrement que d'expert). Ce pourcentage est resté stable depuis les trois derniers exercices. Il place Vivendi au 13^e rang des entreprises du CAC 40 concernant la parité hommes-femmes par Challenges (classement du 31 octobre 2011).

Égalité et diversité dans l'emploi (suite)

| 2011 | | | | | | | 2010 | 2009 | Loi NRE | GRI G3.1 |
|------|--|--|--|--|--|--|------|------|---------|----------|
|------|--|--|--|--|--|--|------|------|---------|----------|

Femmes dans le top management

⊙ LA 13

| | | | | | | | | |
|--|---|-----|---|--|--|--|--|--|
| Donnée consolidée | 5 | √ 5 | - | | | | | |
| <i>Le top management (organes de gouvernance) est défini comme les membres des Comités ou Conseils (Comité de Direction, Comité exécutif, Conseil d'administration, Direction générale) en charge de la direction stratégique de la société, du contrôle de sa gestion et des instances décisionnelles qui ont la responsabilité de rendre des comptes à la société mère et à ses parties prenantes.</i> | | | | | | | | |

Répartition des âges

⊙ LA 13

| | | | | | | | | | |
|-------------------|-----------------|------|------|------|------|--------|-----------------|------|----|
| Donnée consolidée | Moins de 25 ans | | | | | | 10 % | 6 % | nd |
| | 25 à 55 ans | | | | | | 86 % | 89 % | |
| | Plus de 55 ans | | | | | | 4 % | 5 % | |
| AB | UMG | SFR | GMT | GVT | GC+ | Autres | | | |
| 4 % | 5 % | 6 % | 2 % | 25 % | 5 % | 7 % | Moins de 25 ans | | |
| 96 % | 89 % | 91 % | 90 % | 74 % | 92 % | 83 % | 25 à 55 ans | | |
| 0 % | 6 % | 3 % | 8 % | 1 % | 3 % | 10 % | Plus de 55 ans | | |

Âge moyen (en années)

LA 13

| | | | | | | | |
|-------------------|------|------|------|------|------|--------|--|
| Donnée consolidée | 37,5 | 38 | nd | | | | |
| AB | UMG | SFR | GMT | GVT | GC+ | Autres | |
| 31,3 | 38,6 | 38,1 | 44,4 | 30,0 | 37,7 | 38,8 | |

Ancienneté moyenne (en années)

LA 13

| | | | | | | | |
|-------------------|-----|-----|------|-----|-----|--------|--|
| Donnée consolidée | 9,2 | 10 | nd | | | | |
| AB | UMG | SFR | GMT | GVT | GC+ | Autres | |
| 3,6 | 8,3 | 8,7 | 18,5 | 1,5 | 8,6 | 8,2 | |

Nombre de salariés en situation de handicap

⊙ LA 13

| | | | | | | |
|--|-----|-----|-----|--|--|--|
| Donnée consolidée | 326 | 307 | 234 | | | |
| <i>Le nombre de salariés en situation de handicap dans le groupe s'est accru de 39 % en trois ans.</i> | | | | | | |

Nombre de contrats en alternance en France

LA 1
LA 13

| | | | | | | |
|---|-----|-----|---|--|--|--|
| Donnée consolidée | 606 | 669 | - | | | |
| <i>Vivendi a poursuivi ses engagements pris en 2009 en employant 606 contrats en alternance en France en 2011 (contrats d'apprentissage et contrats de professionnalisation).</i> | | | | | | |

Relations professionnelles

| 2011 | | | | | | | 2010 | 2009 | Loi NRE | GRI G3.1 |
|------|--|--|--|--|--|--|------|------|---------|----------|
|------|--|--|--|--|--|--|------|------|---------|----------|

Accords collectifs et répartition par thème

⊙ LA 4
LA 9

| | | | | | | |
|-------------------|-------------------|------|------|------|--|--|
| Donnée consolidée | 100 | 91 | 74 | | | |
| | Rémunérations | 65 % | 61 % | 39 % | | |
| | Dialogue social | 5 % | 8 % | 15 % | | |
| | Santé et sécurité | 17 % | 12 % | 12 % | | |
| | Restructurations | 4 % | 4 % | 11 % | | |
| | Autres thèmes | 9 % | 15 % | 23 % | | |

Pour cet indicateur, chaque accord ou avenant signé compte pour un. Les accords signés au sein des UES sont comptés une seule fois. Chez GVT (consolidé pour la première fois en 2010) et UMG, métiers implantés dans des pays où cette forme juridique est inconnue, chaque accord signé compte pour un.

En 2011, le nombre d'accords portant sur les rémunérations reste important. Ceci est dû principalement aux négociations annuelles chez GVT. Les « autres accords » ou avenants recensés en 2011 : l'égalité professionnelle, l'intéressement et la participation, un plan d'épargne pour la retraite collectif, le vote électronique, l'établissement d'un compte épargne temps, le télétravail, et le dialogue social.

Nombre de représentants de personnel

⊙

| | | | | | | |
|--|-------|-------|-------|--|--|--|
| Donnée consolidée | 1 131 | 1 156 | 1 285 | | | |
| <i>Périmètre: France métropolitaine, DOM-TOM, groupe Maroc Telecom, Groupe Canal+.</i> | | | | | | |

nd / Donnée non disponible

Hygiène et sécurité

| 2011 | | | | | | | 2010 | 2009 | Loi NRE | GRI G3.1 | |
|---|------|------|------|------|------|--------|--------|-------|---------|----------|--|
| Nombre d'instances dédiées à l'étude de l'hygiène et de la sécurité | | | | | | | | | | LA 6 | |
| Donnée consolidée | | | | | | | 94 | 87 | 70 | | |
| Les instances recensées ici sont des commissions / organismes dont font partie des professionnels et des représentants du personnel. Elles sont dédiées à l'étude des problèmes de santé, d'hygiène ou de sécurité au travail, en stricte conformité avec la législation locale de chaque pays où le groupe est implanté. | | | | | | | | | | | |
| Taux de fréquence des accidents de travail avec arrêt | | | | | | | | | | ⊙ LA 7 | |
| Donnée consolidée | | | | | | | 2,94 | 2,58 | 2,03 | | |
| AB | UMG | SFR | GMT | GVT | GC+ | Autres | | | | | |
| 1,06 | 1,47 | 3,06 | 3,14 | 3,65 | 2,84 | 2,27 | | | | | |
| Il est à noter que dans le calcul des taux des accidents de travail, un faible écart des valeurs absolues peut entraîner une variation considérable en valeurs relatives. | | | | | | | | | | | |
| Taux de gravité des accidents de travail avec arrêt | | | | | | | | | | ⊙ LA 7 | |
| Donnée consolidée | | | | | | | 0,1 | 0,09 | 0,08 | | |
| AB | UMG | SFR | GMT | GVT | GC+ | Autres | | | | | |
| - | 0,01 | 0,09 | 0,13 | 0,16 | 0,06 | 0,02 | | | | | |
| Il est à noter que dans le calcul des taux des accidents de travail, un faible écart des valeurs absolues peut entraîner une variation considérable en valeurs relatives. | | | | | | | | | | | |
| Salariés formés à la sécurité dans l'année | | | | | | | | | | ⊙ LA 8 | |
| Donnée consolidée | | | | | | | 10 860 | 6 037 | 4 103 | | |
| Le nombre de salariés formés à la sécurité a fortement augmenté en 2011. Ceci est notamment lié aux salariés formés chez GVT: ces formations ont concerné les nouveaux techniciens installateurs embauchés par la société et représentent 63 % du total de la population formée au sein du groupe Vivendi. | | | | | | | | | | | |

Formation

| 2011 | | | | | | | 2010 | 2009 | Loi NRE | GRI G3.1 | |
|--|------|------|------|------|------|--------|--------------------------------|-------|---------|----------|--|
| Dépenses formation / masse salariale | | | | | | | | | | ⊙ LA 11 | |
| Donnée consolidée | | | | | | | 2,4 % | 2,4 % | 2,2 % | | |
| Durée moyenne de formation par salarié (en heures) | | | | | | | | | | ⊙ LA 10 | |
| Donnée consolidée | | | | | | | 43,2 | 35,8 | 27,7 | | |
| AB | UMG | SFR | GMT | GVT | GC+ | Autres | | | | | |
| - | - | 32,3 | 38,9 | 64,4 | 29,8 | - | | | | | |
| La durée moyenne d'heures de formation est en forte augmentation en 2011. Ceci est notamment dû à GVT qui a dispensé 64,4 heures de formation par salarié formé. Au Brésil et dans la plupart des pays où Activision Blizzard et Universal Music Group sont implantés, il n'y a pas d'obligation légale de formation des salariés comme en France. C'est la raison pour laquelle les chiffres sont plus fluctuants dans ces métiers. Cependant, Activision Blizzard, UMG et GVT consacrent une part importante aux e-formations dans leurs plans de formations respectifs. | | | | | | | | | | | |
| Durée moyenne de formation par salarié formé en France (en heures) | | | | | | | | | | ⊙ LA 10 | |
| Donnée consolidée | | | | | | | 32,6 | 30,1 | 30,6 | | |
| AB | UMG | SFR | GMT | GVT | GC+ | Autres | | | | | |
| 23,4 | 18,4 | 34,2 | - | - | 31,4 | 19,6 | | | | | |
| À la différence d'autres pays, la législation française est très favorable à la formation continue des salariés et le nombre d'heures de formation par salarié en France est significatif. | | | | | | | | | | | |
| Répartition par finalité de la formation | | | | | | | | | | LA 11 | |
| Donnée consolidée | | | | | | | Adaptation au poste de travail | 90 % | 81 % | 81 % | |
| | | | | | | | Développement des compétences | 10 % | 19 % | 19 % | |
| AB | UMG | SFR | GMT | GVT | GC+ | Autres | | | | | |
| 23 % | 85 % | 94 % | 92 % | 89 % | 76 % | 28 % | Adaptation au poste de travail | | | | |
| 77 % | 15 % | 6 % | 8 % | 11 % | 24 % | 72 % | Développement des compétences | | | | |
| Les formations d'adaptation au poste de travail désignent des formations dont l'objectif est d'adapter les compétences professionnelles du salarié au poste qu'il occupe. Les formations de développement des compétences favorisent l'accès à différents niveaux de qualification professionnelle et permettent aux salariés d'évoluer. Elles ont pour objectif le développement de l'employabilité et l'élargissement des compétences à des domaines connexes, non directement liés au poste de travail occupé. | | | | | | | | | | | |

Œuvres sociales

| | 2011 | 2010 | 2009 | Loi NRE | GRI G3.1 |
|---|-------|-------|-------|---------|----------|
| Œuvres sociales (en millions d'euros) ⊙ | | | | | |
| Donnée consolidée | 10,97 | 10,86 | 11,77 | | |
| <i>En France, la notion d'œuvre sociale recouvre des activités sociales et culturelles établies dans l'entreprise prioritairement au bénéfice des salariés ou de leurs familles. Cette notion, propre aux institutions françaises, est difficile à appréhender au niveau mondial.</i> | | | | | |

Main-d'œuvre extérieure à la société

| | 2011 | 2010 | 2009 | Loi NRE | GRI G3.1 |
|--|-------|-------|-------|---------|--------------|
| Nombre de missions d'intérimaires ⊙ | | | | | |
| Donnée consolidée | 3 724 | 3 145 | 3 240 | | LA 1 EC 1 |
| <i>Une personne ayant effectué plusieurs missions est comptée autant de fois que de missions réalisées. Ces travailleurs ont été engagés principalement en France, aux États-Unis et au Royaume-Uni.</i> | | | | | |

Impact territorial

| | 2011 | 2010 | 2009 | Loi NRE | GRI G3.1 |
|--|-----------------|-------|-------|---------|----------|
| Contribution au développement de l'emploi en France dans le cadre des engagements pris auprès des pouvoirs publics (hors effectif du groupe) ⊙ | | | | | |
| Donnée consolidée | Emplois validés | 5 263 | 5 243 | 4 854 | |
| | Emplois créés | 4 361 | 4 084 | 3 203 | |
| <i>En 2004, Vivendi s'est engagé auprès des pouvoirs publics à contribuer à la création d'emplois dans des régions particulièrement touchées par le chômage et les restructurations industrielles.</i> | | | | | |
| <i>Les emplois validés sont définis comme des emplois en cours de création correspondant à des dossiers validés par les Comités d'engagement, auxquels participent, outre le préfet ou le sous-préfet et le représentant de Vivendi, les représentants des services décentralisés de l'État. Les dossiers sont instruits et présentés par la société de revitalisation choisie par Vivendi. Les emplois créés sont des CDI en équivalent temps plein (voir p. 57).</i> | | | | | |