

Le réseau Andiamo de Vivendi, créé en mars 2012, est devenu une communauté de soixante femmes leaders venant de toutes les entités françaises du groupe avec pour ambition de les accompagner dans leur développement et de contribuer à lutter contre l'effet « plafond de verre », à travers notamment des ateliers d'*empowerment*, du coaching, des conférences, des témoignages inspirants, etc. Depuis 2019, Andiamo a pris une orientation complémentaire en s'inspirant du programme *Learning Expedition* (voir section 4.3.3.1 du présent chapitre) pour devenir également un réseau d'entraide au service des projets du groupe.

De son côté, UMG met en œuvre deux programmes, *U.M.SHE* et *Universal Music Women Network*, pour soutenir et faciliter la progression de carrière des femmes au sein des métiers de la musique en partageant leurs expériences, leurs savoirs et en valorisant leur potentiel, mais aussi en leur donnant accès à un écosystème favorable au déploiement de leurs talents individuels. En France, un programme de mentorat a été mis en place début 2020 par le SNEP (Syndicat national de l'édition phonographique) auquel participent plusieurs collaboratrices d'Universal Music France et d'autres sociétés de l'industrie de la musique.

Havas Group propose depuis 2018 le programme *Femmes Forward* en faveur de la promotion des femmes dans les postes de direction. Il se déroule sur six mois et se compose d'une série de sessions de formation de deux jours, suivies de sessions de coaching de groupe. Depuis son lancement, plus de 150 participantes de 57 agences dans 23 pays ont suivi le programme, permettant un taux de promotion de 50 % en 2020 et un taux de rétention de 90 %. D'autres initiatives, comme *Fight Club* lancée par Havas Health & You, répondent à la volonté de Havas Group de développer le leadership féminin.

Enfin, Groupe Canal+ a également lancé un programme de leadership féminin *Boost'Her*, suspendu en 2020 en raison de la pandémie ; il sera relancé en 2021 en ciblant plus particulièrement les femmes en début de carrière. En Afrique, Canal+ International accompagne les femmes ayant des fonctions exécutives grâce aux programmes *Les Héroïnes* et *Women on Board*.

**Le taux d'emploi des femmes est de 51 % et la part des femmes cadres dans le groupe est de 48 %**

Vivendi recherche la parité à tous les niveaux et à chaque étape du parcours professionnel de ses salariés : recrutement, promotion et développement. Cet objectif, partagé par tous les métiers, est identifié et développé en fonction des spécificités business ou culturelles qui induisent des leviers d'actions diversifiés.

Cet engagement se traduit par la mise en place de plans d'actions et de mesures de progrès social venant renforcer les dispositions existantes. Ces plans d'action répondent à plusieurs objectifs : renforcer la parité dans les recrutements et respecter l'égalité en matière d'accès à l'emploi ; veiller à l'égalité des chances dans les parcours de carrière ; garantir l'égalité salariale entre les femmes et les hommes à métier équivalent pour un même niveau de compétences, de responsabilités et de résultats ; garantir l'égalité en matière d'évolution professionnelle et salariale en cas d'interruption de carrière dans le cadre d'un congé parental, de maternité, de paternité ou d'adoption ; et assurer une meilleure conciliation vie privée et vie professionnelle.

Des accords en matière de mixité sont ainsi en vigueur dans la quasi-totalité des sociétés françaises du groupe :

- ▶ accords ou plans d'action sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, en conformité avec la loi du 23 mars 2006 prévoyant la mise en place d'un éventail complet de mesures (recrutement, promotion, rémunération, maternité), ainsi que des indicateurs de suivi des dispositifs créés ;
- ▶ accords ou chartes de parentalité, favorisant l'égalité de traitement entre le père et la mère ;
- ▶ accords sur le temps de travail facilitant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et mesures favorisant les congés parentaux y compris pour les hommes.

En France, l'index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes permet de mesurer le fruit des efforts des sociétés du groupe pour permettre aux femmes de progresser au même niveau de rémunération et de carrière que les hommes. Peuvent être cités les index de Vivendi SE (86), Groupe Canal+ (89), Editis dont 75 % des entités ont un index supérieur à 75 points sur 100 ainsi que, pour Havas Group, BETC (91), Havas Media France (76), Havas SA (81) et Havas Paris (84).

Parmi les autres initiatives des métiers, Groupe Canal+ a pris l'engagement de systématiquement proposer la candidature d'une femme et d'un homme pour tout poste ouvert, et a mis en place la neutralisation des périodes de congé de maternité dans l'évaluation annuelle ainsi que l'identification des écarts de rémunération à poste équivalent et les actions correctrices associées. Aux États-Unis, UMG propose à l'ensemble de ses salariés, sans distinction de sexe, un congé parental de quatre semaines avec maintien du salaire au cours de la première année de l'enfant. Enfin, Havas Group, en tant que membre fondateur de *3% Pledge Pay Equity*, s'est engagé dans une politique active sur l'égalité salariale entre les femmes et les hommes dont le plan d'action se déroule en trois étapes : effectuer un diagnostic, apporter les ajustements nécessaires et mettre en place un suivi.

#### ■ 4.3.2.3. L'emploi et l'insertion des personnes en situation de handicap

Vivendi est un groupe handi-accueillant qui s'engage à promouvoir l'insertion et la non-discrimination des personnes en situation de handicap. Cet engagement s'articule autour de plusieurs axes permettant une approche globale tout en tenant compte des spécificités des métiers et des législations locales : le recrutement et l'intégration de personnes en situation de handicap ; la création de conditions favorables permettant aux salariés de déclarer leur handicap afin de pouvoir mettre en œuvre une prise en charge adaptée des emplois et des postes ; la mise en place de partenariats avec des experts ou des associations permettant de faire progresser l'inclusion ; la formation et la sensibilisation des salariés, des managers, des équipes RH et de la Direction afin de faire évoluer le regard sur le handicap ; l'accessibilité des espaces et l'aménagement du temps de travail, ainsi que l'accessibilité numérique.

Fin 2019, un groupe de travail sur le handicap a été créé, incluant toutes les entités de Vivendi et se réunissant au moins deux fois par an. Ce groupe a pour objectif d'échanger autour des meilleures pratiques de chaque entité, de fédérer des actions communes, et de faire émerger des solutions en sollicitant, le cas échéant, des experts externes.

C'est au sein de ce groupe qu'est née la volonté de mener ensemble, pour la première fois, une initiative toutes entités confondues, lors de la Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées (SEEPH) qui s'est tenue du 16 au 20 novembre 2020. À cette occasion, Vivendi a renouvelé son partenariat avec Ladapt (L'association pour l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées) et les différentes entités du groupe ont organisé ensemble une série de webinaires destinés aux salariés permettant de conjuguer information, sensibilisation, pédagogie et partage d'expériences. Chacun des thèmes proposés (handicap invisible, handicap psychique, handicap et inclusion et handicap et accessibilité) était porté par un métier différent. Cette collaboration a permis à chacun d'avoir des regards complémentaires, source d'une plus grande richesse d'information.

Le groupe Vivendi porte également une attention particulière aux maladies et troubles psychiques. Vivendi est ainsi l'un des trois partenaires fondateurs du Psychodon qui a pour mission de sensibiliser et mobiliser sur les maladies psychiques autour de trois axes : la recherche, l'accompagnement et la prévention. La troisième édition de la soirée du Psychodon s'est tenue le 6 octobre 2020 à l'Olympia avec un concert exceptionnel diffusé en prime time sur la chaîne C8. Vivendi entend intensifier ses actions sur le handicap psychique au cours des prochaines années.

Chacun des métiers mène par ailleurs des actions spécifiques en faveur de l'emploi et de l'insertion des personnes en situation de handicap.

#### **Groupe Canal+**

Groupe Canal+ est engagé depuis de nombreuses années dans une politique de long terme d'insertion des salariés en situation de handicap grâce à sa mission Handi+. La signature en 2020 de son quatrième accord consécutif sur l'emploi des travailleurs en situation de handicap témoigne de l'engagement de Canal+. Ce nouvel accord comporte notamment un

objectif de recrutement de 20 personnes en situation de handicap sur trois ans, en publiant l'ensemble des annonces sur le site de l'Agefiph, en formant l'ensemble des recruteurs RH à la lutte contre les biais de discrimination à l'embauche, mais également en élargissant le sourcing à de nouveaux partenaires. Sont également prévues une formation sur le sujet du handicap de l'ensemble des acteurs internes et la réalisation annuelle d'actions de communication et de sensibilisation, ainsi que le développement de mesures favorisant le maintien dans l'emploi des collaborateurs et l'accompagnement à travers diverses formes d'aides.

#### **Havas Group**

Depuis 2009, Havas Group s'engage, à travers les actions de sa mission Handicap, à mettre en œuvre une politique cohérente et durable en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap, suivie par un comité dédié qui se réunit tous les semestres. À l'occasion de la SEEPH, en plus de sa participation au niveau du groupe, Havas Group a proposé des ateliers divers sur le handicap psychique ainsi que sur la perte auditive. Afin que chacun s'implique à sa manière, Havas Group propose également à ses collaborateurs, à travers des partenariats avec des acteurs dédiés (Ladapt, Arpejeh, Tremplin, etc.), de devenir tuteur, acteur relais ou porte-parole du groupe pour renforcer le lien entre les personnes en situation de handicap et le monde de l'entreprise.

#### **Autres métiers**

Avec cette même volonté de faire appel à des personnes en situation de handicap, Editis (Univers Poche) a lancé un partenariat avec l'ANRH (Association pour l'insertion et la réinsertion professionnelle et humaine des handicapés).

En 2020, Dailymotion a profité du salon de recrutement 100 % en ligne dédié aux travailleurs handicapés Hello Handicap pour accroître sa visibilité en tant que société handi-accueillante.