

Par ailleurs, la volonté de s'associer à la dénonciation générale du racisme et le constat de la faible représentation des talents issus de la diversité dans le secteur de la publicité ont amené Havas Group à renforcer son engagement en la matière, avec la mise en place d'un plan ambitieux initié aux États-Unis et déployé dans d'autres territoires, intitulé *#CommitToChange*, destiné à soutenir, investir et développer ses communautés *Black, Indigenous, People of Color* (BIPOC). Un comité consultatif, composé notamment de neuf dirigeants Media, Creative et Health & You représentant les communautés noire, asiatique, hispanique et LGBTQ+, supervise la stratégie et les initiatives DE&I et s'assure que les engagements du plan *#CommitToChange* en Amérique du Nord sont respectés. Le comité a élargi son champ d'action pour inclure trois groupes de travail : la stratégie annuelle du programme DE&I, la mise en œuvre et le soutien *d'employee resource groups* (ERG, groupes de collaborateurs volontaires qui se rassemblent pour agir en faveur d'une cause commune liée à la diversité et servir ainsi les communautés asiatique, noire, latine, féminine et LGBTQ+), et l'accessibilité et le handicap.

Havas Group s'attache également à donner un accès plus important à ses métiers, à réserver une part importante de ses stages aux talents issus de la diversité ainsi qu'à favoriser leur accès aux formations de développement du leadership (Havas Emerge) et aux mentorats. Havas Group poursuit la réorganisation de ses process de recrutement et d'évaluation dans le cadre de cette initiative.

Fin 2021, Vivendi a accueilli le premier *Workplace Inclusion Forum* de Mixity à l'occasion du lancement de l'indice international de mesure de l'empreinte sociale des entreprises. Ce nouveau référentiel de Mixity a été coconstruit en partenariat avec Vivendi et testé auprès de quatre entités de Groupe Canal+ et de Dailymotion, permettant ainsi de couvrir quatre zones géographiques différentes (France, États-Unis, Royaume-Uni et Vietnam) et de tenir compte des spécificités et des cultures propres à ces pays. Prisma Media a mesuré son empreinte sur les cinq thématiques majeures de la diversité et de l'inclusion que sont l'égalité entre les femmes et les hommes, le handicap, le multigénérationnel, le multiculturel et l'identité de genre. D'autres entreprises du groupe souhaitent également utiliser cet indice afin d'identifier, sur la base de données chiffrées, leurs forces et leurs axes de progrès.

### S'adapter au handicap et l'intégrer

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 collaborateurs 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 collaborateurs, des managers, des équipes RH et de la Direction générale ; l'accessibilité des espaces et l'aménagement du temps de travail, ainsi que l'accessibilité numérique.

Depuis 2019, un groupe de travail sur le handicap, incluant toutes les entités de Vivendi, se réunit 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.

### En France, 2,2 % des collaborateurs du groupe sont en situation de handicap

Le taux de handicap du groupe en France s'élève à 2,2 %. Malgré tous les efforts du groupe, il demeure inférieur aux 6 % légaux, notamment parce qu'il existe une difficulté persistante à déclarer son handicap, et plus particulièrement dans le cas de handicaps invisibles (80 % des handicaps en France). Par ailleurs, les salariés en situation de handicap sont majoritairement non-cadres, alors que le groupe est constitué de 73 % de cadres en France, ce qui accroît la difficulté des entités du groupe à recruter, malgré leur volonté de faire évoluer la situation.

Vivendi contribue à changer l'image du handicap au travail en étant partenaire de LADAPT (L'Association pour l'insertion sociale et professionnelle des personnes en situation de handicap) pour la Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées (SEEPH), et ce depuis quatre ans.

C'est ainsi que, pour la deuxième année consécutive, les différentes entités de Vivendi se sont mobilisées pour l'organisation de la SEEPH 2021 qui s'est tenue du 15 au 21 novembre. Une plateforme interne de sensibilisation et de pédagogie sur le handicap a été ouverte aux collaborateurs en France. Tout au long de cette semaine, des contenus vidéos textes et quiz ont été proposés afin de faire bouger les lignes sur le handicap et informer sur les engagements de chaque entité en matière de handicap. Par ailleurs, la majorité des entités du groupe a participé, durant la SEEPH 2021, au Duoday, dispositif national qui permet d'accueillir au sein de l'entreprise pendant une journée, une personne vivant avec un handicap et éloignée de l'emploi. Malgré les contraintes sanitaires, plus de 30 duos ont ainsi pris forme au sein du groupe, en France et en Outre-mer.

En 2021, le groupe Vivendi a également poursuivi son soutien au Psychodon, association œuvrant pour la déstigmatisation des maladies psychiques, et malgré la situation sanitaire, la quatrième édition de la soirée du Psychodon a pu être organisée le 12 juin 2021 à l'Olympia et diffusée en prime time sur la chaîne C8.

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+ est engagé depuis de nombreuses années dans une politique de long terme d'insertion des collaborateurs 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 son engagement. Cet accord comporte notamment un objectif de recrutement de 20 personnes en situation de handicap sur trois ans. En plus des mesures déjà établies en faveur du recrutement, Canal+ fait appel depuis 2020 à un prestataire spécialisé afin d'aller à la rencontre des profils adaptés vivant avec un handicap, dans les écoles et universités, et leur proposer des offres de stages et d'alternance.

Au-delà, en signant la charte *Cancer@work*, Groupe Canal+ s'engage également à faire de l'inclusion de la maladie au travail (cancer ou maladie chronique) qui crée une situation handicapante, une réalité partagée et se mobilise pour soutenir l'insertion, le maintien dans l'emploi et la qualité de vie au travail des personnes touchées. Cet engagement vise à mettre en œuvre des actions concrètes, comme le lancement du Guide sur la conciliation de la maladie et de la vie professionnelle pour accompagner les collaborateurs concernés.

Havas Group s'engage, avec 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. Cet engagement se fait via le recrutement, le maintien dans l'emploi, la formation, la sensibilisation : ateliers de sensibilisation, conciergerie d'entreprise, développement de la sous-traitance auprès du secteur protégé et participation à différents événements liés au handicap.

Par ailleurs, Havas Group a créé une communauté d'acteurs relais, constituée de collaborateurs sensibles et engagés sur la question du handicap. Chacun des membres est identifié comme référent et personne de confiance au sein de son agence et est ainsi un relais naturel avec les opérationnels à travers le groupe.

Editis a établi une nouvelle politique et lancé un plan handicap largement partagé avec les collaborateurs, avec une campagne de sensibilisation mais aussi des actions sur le terrain. Une enquête a été menée en 2021 auprès des collaborateurs afin de déterminer leur vision et leurs attentes vis-à-vis du traitement de la thématique du handicap au sein d'Editis, mais aussi tenter d'identifier les freins éventuels.

Prisma Media est également très engagé en matière d'inclusion du handicap, que ce soit via des actions de sensibilisation, à l'instar du cycle de conférences proposé en 2021 en partenariat avec LADAPT sur la thématique des diversités cognitive, mentale et psychique au travail, ou bien grâce à des actions concrètes comme l'aménagement et l'adaptation de postes 360° ou encore l'accompagnement administratif pour déclarer une RQTH (reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé) si besoin.

### Respect des droits humains et des libertés fondamentales

Le respect des droits humains au niveau du groupe se traduit en tout premier lieu par la promotion d'un modèle d'employeur responsable protégeant les droits fondamentaux de tous les collaborateurs, dans l'ensemble des pays où il est présent. Au-delà des obligations légales, le groupe Vivendi prône le respect de la personne comme principe de management, réprime toute forme de discrimination, affirme une tolérance zéro contre les pratiques de harcèlement moral ou sexuel et a renforcé son dispositif de vigilance (voir section 3.2.2.). L'ensemble des entités du groupe prend les mesures nécessaires pour prévenir la discrimination et le harcèlement en veillant à informer les collaborateurs, communique sur les dispositifs d'alerte et prend les sanctions appropriées en cas de faits avérés.

### 8 586 collaborateurs du groupe Vivendi (1) ont suivi une formation sur le harcèlement en 2021

(1) Hors entités entrant dans le périmètre, et notamment hors Prisma Media, et hors entités dont l'effectif au 31 décembre est inférieur à 15 (se reporter à la note méthodologique relative au reporting extra-financier section 7.1.).

Ainsi, Havas Group a intégré la prévention contre le harcèlement au sein de sa politique sociale en définissant trois axes prioritaires autour de la formation, des dispositifs d'écoute et d'alerte et de l'engagement de ses dirigeants. La session de sensibilisation autour de ces thématiques sous forme de mise en situation à destination de l'ensemble des managers organisée en 2019 qui avait eu un impact très positif sera renouvelée en 2022. Le module de formation obligatoire a été inclus dans le process d'intégration afin de s'assurer que l'ensemble des collaborateurs soient formés ; d'autres modules en lien avec ces sujets sont disponibles sur la plateforme de formation Havas University et viennent enrichir le dispositif.

Groupe Canal+ a intégré un dispositif d'alerte dans le cadre de son accord sur la qualité de vie au travail et communiqué sur celui-ci auprès de l'ensemble de ses collaborateurs. En 2021, l'ensemble des managers ont suivi une formation sur la prévention du harcèlement. Un module d'e-learning est également accessible à tous les collaborateurs sur Campus Canal.

Groupe Canal+ a également signé la charte #StOpE contre le sexisme ordinaire en entreprise et s'est engagé à le faire reculer en déployant des actions d'information, de formation (diffusion de l'e-learning #StOpE au sexisme ordinaire sur Campus Canal), de prévention et d'accompagnement auprès des collaborateurs et en appliquant le principe de tolérance zéro.

Groupe Canal+ s'est engagé sur ce thème dès 2019 aux côtés de Havas Worldwide, en signant la charte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes avec l'association Pour les femmes dans les médias (PFDM). Depuis, ils ont été rejoints par trois autres entités du groupe, Vivendi SE, Dailymotion et Prisma Media. Les entités signataires s'engagent notamment à informer leurs collaborateurs, à mettre en place un dispositif d'écoute et d'aide aux victimes et à partager leurs bonnes pratiques.

Le groupe Editis a mis en place un code de conduite et un dispositif d'alerte. Des référents RH ont été désignés et formés à la prévention contre le harcèlement et les discriminations dans les trois pôles Littérature, Éducation et Référence, et Diffusion et Distribution.

Gameloft a établi une charte sociale remise à chaque nouveau collaborateur dans laquelle sont énoncés les principes et valeurs à respecter.

Pour sa part, Prisma Media a mis en place dès 2018 une formation obligatoire des managers et des équipes RH sur la prévention du harcèlement et des conférences de sensibilisation sont régulièrement proposées aux collaborateurs. En 2021, une mini-série de sept vidéos correspondant à des situations de harcèlement sexuel ou d'agissements sexistes a été mise en ligne pour sensibiliser les collaborateurs. Prisma Media a renouvelé sa communication auprès de ses collaborateurs sur le nouveau dispositif d'alerte lors de son intégration dans le groupe Vivendi.

En France, un certain nombre d'entités a intégré des dispositions relatives au harcèlement sexuel et moral ou le principe de non-discrimination dans leur règlement intérieur. Enfin, dans de nombreuses entités, notamment dans les pays anglophones, conformément aux règles locales en vigueur, un numéro d'appel est mis à la disposition des collaborateurs pour le signalement de tout cas de discrimination ou de harcèlement.

### 4.3.1.3. Construire pour tous les talents un parcours augmenté

#### Développer et fidéliser les talents

Vivendi a la conviction que la première force du groupe est directement liée à l'engagement des femmes et des hommes qui le constituent et que le talent de chacun contribue à son succès. C'est ainsi que Vivendi place les compétences individuelles au cœur de la performance collective.

Accompagner et développer les talents et leur permettre de bénéficier d'un environnement de travail favorisant le mieux-être ensemble sont des facteurs essentiels pour inscrire la réussite du groupe et celle de ses collaborateurs dans la durée. À cet effet, les équipes RH ont pour ambition de répondre aux attentes des collaborateurs en leur offrant l'opportunité de se développer et de s'accomplir dans le contexte évolutif des métiers à travers des expériences, des parcours et des développements adaptés aux aspirations de chacun.