



**IV. UN ENGAGEMENT
RESPONSABLE**



364

COLLABORATEURS (TOUS MÉTIERS) ONT ÉTÉ SENSIBILISÉS ET 134 ANIMATEURS FORMÉS LORS DU ROADSHOW 2010 - UNE TOURNÉE DU WWF-FRANCE ET DE L'ÉQUIPE DÉVELOPPEMENT DURABLE SUR LES SITES DU GROUPE POUR MOBILISER LES ÉQUIPES AUTOUR DES ENJEUX ENVIRONNEMENTAUX MONDIAUX D'ACTUALITÉ ET DE L'INTÉGRATION DES ÉCO-GESTES DANS LEUR QUOTIDIEN.

Les responsabilités d'un leader

Depuis 2005, la démarche de développement durable s'est progressivement intégrée dans toutes les dimensions de l'activité du Groupe Pierre & Vacances - Center Parcs, à la fois constructeur d'immobilier de tourisme et exploitant durable de ses infrastructures. Aujourd'hui, elle est au cœur d'une dynamique d'innovation et d'amélioration continue.

Un partenaire à long terme de l'économie locale

Pour le Groupe, le développement durable est indissociable du positionnement de leader du tourisme de proximité. Nous nous devons de contribuer activement au dynamisme économique des régions où nos sites sont implantés, en nous intégrant dans le tissu économique local et en valorisant les ressources locales, y compris à l'international. Ainsi, pour son projet de Resort à Marrakech, le Groupe privilégiera des entreprises installées localement pour la construction et pour la maintenance de son site.

Pour l'exploitation, plus de 90 % des emplois créés seront proposés à la population locale, et des partenariats sont prévus pour mettre en valeur l'artisanat et les métiers locaux. Autre exemple d'intégration réussie : 91 % des emplois créés pour le Center Parcs Domaine des Trois Forêts ont été pourvus par des personnes issues de la région et 7 % par des personnes venant d'Alsace.

Une démarche de progrès

L'année 2010 est la troisième depuis le lancement du Plan d'Actions stratégique de développement durable (PAD) qui sert de cadre à la démarche de progrès du Groupe sur ces enjeux. C'est à partir de ce cadre, partagé par l'ensemble des directions opérationnelles, que le Groupe définit les projets qui lui permettent progressivement de réduire son impact sur le climat, sur les ressources

naturelles et de développer une politique sociale responsable. Les principaux projets menés en 2010 sont présentés dans les pages qui suivent.

Une organisation et un management renforcés

Le Groupe fait évoluer son organisation en matière de management du Développement Durable pour que la démarche soit progressivement portée par l'ensemble de l'entreprise. Un transfert de compétences s'opère ainsi vers les directions opérationnelles grâce à un réseau de relais en cours de constitution.

Par ailleurs, le Groupe a déployé cette année de façon opérationnelle le système de management de sa démarche de Développement Durable construit à partir d'audits de terrain. Baptisé BEST ! (cf. glossaire p. 37), l'outil d'évaluation et d'amélioration continue a été proposé aux sites pour la première fois à l'été 2010. Environ 240 résidences Pierre & Vacances, Maeva et Adagio ont été invitées à remplir le questionnaire d'auto-évaluation lors de cette première campagne, aussitôt suivie d'une seconde campagne en novembre 2010, pour atteindre l'objectif d'une couverture de 100 % des sites, conformément à l'objectif du plan d'actions durables (voir p. 36).

Pour appuyer la démarche et vérifier le déploiement des actions, des audits sur site seront menés par le département Développement Durable avant la prochaine campagne d'auto-évaluation (mai 2011).



ZOOM SUR...

Le CO₂, un critère de choix des nouveaux procédés constructifs

Le Groupe a souhaité faire du critère CO₂ l'un des critères de décision pour le choix du constructeur des cottages du futur Center Parcs en Isère et l'a intégré dans la convention de partenariat passée avec la Région. L'objectif de cette démarche est d'encourager les entreprises à s'investir dans une approche respectueuse du développement durable, tout en privilégiant l'approvisionnement en matériaux locaux et le recrutement de proximité.

IV. UN ENGAGEMENT RESPONSABLE

Lutter contre le changement climatique

Projet après projet, le Groupe expérimente et déploie de nouvelles approches et pratiques constructives, encore plus efficaces sur le plan énergétique et toujours plus respectueuses de l'environnement.

Diminuer l'empreinte carbone

La performance énergétique des bâtiments est aujourd'hui l'une des priorités de la stratégie de développement du Groupe, chaque nouveau projet permettant d'aller plus loin dans cette démarche. Avec le Center Parcs Domaine des Trois Forêts Moselle-Lorraine qui a ouvert ses portes en 2010, un pas supplémentaire a été franchi, avec une réelle ambition sur la partie hébergement (labellisation THPE, choix de la préfabrication pour limiter l'impact du chantier...) et une optimisation énergétique des espaces collectifs (utilisation des énergies renouvelables, gestion optimisée de l'eau, ventilation naturelle...). L'écart est important par rapport à la précédente « génération » de parcs qui, par exemple, ne faisait pas appel aux énergies renouvelables (celles-ci représentent, sur ce site, 90 % de l'énergie pour le chauffage et l'eau chaude des équipements collectifs).

Des innovations riches d'enseignements

En 2009/2010, le Groupe a réalisé de nouvelles avancées en matière de performance énergétique. Pour l'extension d'Avoriaz, il a fait le choix d'une chaufferie bois à granulés avec un appoint électrique et d'un réseau de chaleur destiné à alimenter en énergie l'ensemble du programme (neuf bâtiments répartis sur deux zones, ainsi que le pôle aquatique Aquariaz). Par ailleurs, le projet d'Avoriaz prévoit un bâtiment pilote labellisé Bâtiment Basse Consommation (cf. glossaire p. 37) dans le quartier des Crozats, dont la consommation en énergie primaire prévue est de 67 kWh/m².an, soit une consommation inférieure de 44 % aux exigences de la Réglementation Thermique en vigueur. Cette résidence sera exploitée sous la marque Pierre & Vacances.



Éric Oudard
Directeur de
la Construction
Groupe

« Allier optimisation des coûts de construction et performance environnementale est notre nouveau défi mais aussi une source d'innovation pour le Groupe. »

▼ Pierre & Vacances resorts
Belle Dune



▼ Center Parcs
De Kempervennen – Pays-Bas





967,5 TONNES/AN

C'EST L'ÉCONOMIE DE CO₂ ESTIMÉE QUE DEVRAIT PERMETTRE LA CHAUFFERIE BOIS À GRANULÉS D'AVORIAZ, PAR RAPPORT À UNE SOLUTION « TOUT ÉLECTRIQUE ».

LE GROUPE EST MEMBRE FONDATEUR DE FRANCE GBC (GREEN BUILDING COUNCIL), ASSOCIATION NÉE EN SEPTEMBRE 2010 REGROUPEANT LES ACTEURS FRANÇAIS DE LA CONSTRUCTION ET DE L'AMÉNAGEMENT DURABLES.

Toujours dans sa démarche d'anticipation réglementaire, pour ses nouveaux développements en France, comme le Center Parcs en projet dans la Vienne, le Groupe vise désormais à atteindre, pour ses futurs projets, le niveau de performance prévu dans la future Réglementation Thermique RT2012 (et ce, même si la réglementation applicable au moment du dépôt des permis de construire sera la RT2005).

Enfin, le projet Villages Nature va permettre pour la première fois au Groupe de concevoir et d'exploiter un site à énergie positive, grâce notamment à l'exploitation de la géothermie profonde.

Toutes ces avancées irriguent l'ensemble des projets du Groupe et permettent d'améliorer en permanence le bilan énergétique des sites neufs.



Meilleure note écologique pour le Center Parcs Domaine des Trois Forêts Moselle-Lorraine

L'Institut indépendant d'écologie appliquée de Berlin (centre de recherche indépendant allemand, spécialisé en environnement) a calculé en 2010 l'impact sur l'environnement de différents types de vacances. Les chercheurs ont comparé un séjour au Mexique, en Méditerranée, en mer du Nord ou dans un Center Parcs construit précédemment en Allemagne ainsi qu'au Center Parcs de Moselle.

Ce dernier obtient la meilleure note écologique. Pour un séjour sur le site, l'émission totale (déplacements, hébergement, repas, activités sur place) n'est que de 9 kg de CO₂ par personne et par jour contre 87 kg par personne et par jour pour un séjour dans une station balnéaire en Méditerranée à laquelle on accède en avion. Cette différence s'explique par la réduction des émissions de CO₂ liées au transport (90 % des clients de Center Parcs accèdent au site en voiture) mais également par la démarche Développement Durable menée au domaine : site sans voiture, cottages conçus dans le respect de l'environnement, une offre de produits locaux et de nombreux divertissements possibles sur place. Pour améliorer encore son empreinte carbone, le Domaine des Trois Forêts a signé un partenariat avec la SNCF : un service de navette de la gare au site facilite désormais l'accès en train à ses clients !



▼ Center Parcs
Domaine des Trois Forêts

▼ Center Parcs
Bispinger Heide – Allemagne

▼ Center Parcs
De Vossemereen – Belgique



IV. UN ENGAGEMENT RESPONSABLE

Préserver les ressources naturelles

Aménager et gérer des destinations de vacances dans le respect de la nature : c'est depuis toujours le cœur de métier du Groupe et un élément essentiel de l'attractivité de son offre auprès de ses clients.

Construire en préservant la vie et la beauté des sites

Ne pas dénaturer les sites mais au contraire préserver leur richesse naturelle constitue un enjeu environnemental et économique majeur pour le Groupe. Les chantiers de construction sont donc systématiquement menés dans une perspective de respect de l'environnement.

Les plans masse sont adaptés le plus finement possible à la topographie du terrain et à la sensibilité des sites en matière de biodiversité, de façon à garantir la meilleure intégration environnementale des sites et à minimiser leur impact sur les milieux naturels. Avant d'engager les premières phases de développement du Center Parcs prévu dans la Vienne, un prédiagnostic écologique sur la biodiversité a été réalisé par des experts en concertation avec les associations naturalistes locales. Ce prédiagnostic a permis d'identifier les enjeux clés et le niveau de sensibilité du site et de

confirmer la faisabilité du projet. En effet, les résultats ont montré que le terrain envisagé pour l'implantation d'un Center Parcs sur cette zone ne présentait pas d'enjeu écologique majeur. Ce prédiagnostic a également permis d'identifier les opportunités en termes de revalorisation de la biodiversité locale que le projet pourrait générer.

Une approche respectueuse de l'environnement en phase chantier, qui vise à préserver puis à valoriser la biodiversité des sites, n'a de sens que si elle se prolonge pendant l'exploitation du site. Ainsi au Center Parcs Domaine des Trois Forêts Moselle-Lorraine, un plan de gestion forestier et écologique définit les interventions qui permettront de pérenniser les peuplements en place, mais également de maintenir voire d'accroître le patrimoine écologique du site tout en sécurisant les zones les plus fréquentées par le public (restauration de landes et des prairies, maintien des arbres morts laissés sur pied, entretien des mares et des cours d'eau, entretien des zones ouvertes et des habitats propices à la biodiversité, fauche tardive).

▼ Center Parcs
Le Domaine des Hauts de Bruyères



▼ Randonnée en altitude





80 000

PERSONNES ONT PARTICIPÉ À DES ANIMATIONS SUR LA PROTECTION DE LA NATURE ENTRE MAI ET SEPTEMBRE 2010 DANS UN SITE PIERRE & VACANCES OU MAEVA, OU UN DOMAINE CENTER PARCS.



171 000

AMPOULES BASSE CONSOMMATION INSTALLÉES DANS LES SITES FRANÇAIS SOIT 1 292 000 TONNES ÉQUIVALENT CARBONE ÉCONOMISÉES.

Gérer autrement les espaces verts

44 % des sites Pierre & Vacances disposent d'espaces verts, soit 202 hectares. Pour les sites déjà existants, le Groupe a élaboré cette année une charte de gestion écologique des espaces verts, rédigée en accord avec le WWF-France. Cette charte s'articule autour de trois grands principes : les espaces verts font l'objet d'un plan de gestion et d'une cartographie détaillée ; les agents qui gèrent ces espaces sont formés et sensibilisés aux méthodes de gestion raisonnée et au respect de la biodiversité ; enfin, les espaces verts doivent permettre aux clients de jouir d'espaces paysagés et ornementaux, sains et accueillants, évitant l'utilisation de produits phytosanitaires.

Le déploiement de cette charte va débuter en 2011 avec un suivi spécifique sur une sélection de sites prioritaires. La gestion des espaces verts implique que de nombreux acteurs soient sensibilisés à la démarche, non seulement les employés sur site mais également nos prestataires et nos propriétaires. C'est pourquoi, la première étape, qui a débuté cette année, est la communication de la démarche auprès de ces différents publics, via des réunions de sensibilisation, le site Internet et des interventions aux assemblées générales de copropriétaires.

Promouvoir une restauration durable

Cette démarche d'exploitation durable s'applique aussi aux services de restauration, à travers une Charte restauration durable et responsable. Saisonnalité, proximité, suppression sur les

cartes des restaurants des espèces de poissons en voie de disparition, recyclage des huiles de friture, développement de l'offre bio ou encore réduction de l'impact carbone font partie des objectifs de cette charte. Aujourd'hui, la charte est déployée dans quatre Center Parcs avec Eliance, cinq sites avec Sodexo et neuf sites avec Restoleil (Pierre & Vacances et Maeva).

Une politique d'achats responsable

Depuis 2008, le Groupe a intégré un objectif de développement durable dans la rémunération variable de ses acheteurs. Par ailleurs, certains appels d'offres identifiés comme prioritaires en raison de leur contribution potentielle à la démarche de progrès de l'entreprise (ex. choix des revêtements de sol pour les projets immobiliers) sont menés en concertation avec le département Développement Durable pour la définition de critères de sélection spécifiques et l'évaluation des offres. Depuis 2009, le Groupe a également engagé une démarche d'audit et de suivi des conditions sociales appliquées par ses fournisseurs dans les pays à bas coûts (Chine, Vietnam, etc.). Même si la part des fournisseurs issus de ces pays reste faible (environ 1 % des achats), la vérification des conditions dans lesquelles sont fabriqués nos produits est essentielle pour nous. Une charte fixant des standards sociaux minimums a donc été mise en place. Cette année, trois fournisseurs chinois (fabricant de mobilier en bois, de luminaires et meubles d'extérieur à structure métallique) ont été audités et un audit de suivi a été réalisé. Ce programme d'audits, qui est appelé à se développer dans les années à venir, est conduit par un auditeur indépendant qualifié SA 8000.



ZOOM SUR...



Les enfants, prescripteurs de bonnes habitudes !

Les enfants sont les meilleurs relais des comportements éco-responsables auprès de leurs parents et de leur entourage. Depuis 2005, ils trouvent donc dans les destinations du Groupe de quoi développer leur sensibilité d'écocitoyens. Cette année encore, les douze Pierre & Vacances resorts et les cinq Formul'Club Maeva ont renforcé le programme d'animations pédagogiques et ludiques autour de la protection de la nature, baptisé Programme Eco'lidays. Jeunes enfants et adolescents se sont retrouvés pour tourner des mini-films

thématiques, jouer en équipe pour réduire leur empreinte écologique, ou encore nettoyer la plage en sensibilisant au passage les vacanciers. Enfin, dans le Center Parcs Domaine des Trois Forêts Moselle-Lorraine, la nouvelle animation conçue en partenariat avec le WWF-France, « Quand j'serai grand, j'serai gardien de la forêt », a connu un tel succès que la fréquence de l'animation a dû être doublée. Depuis l'ouverture du domaine, 6 000 enfants ont participé à l'animation, répartis par sessions de douze.

IV. UN ENGAGEMENT RESPONSABLE

Être un acteur social responsable

Engagé dans un projet de transformation en profondeur, le Groupe accompagne ses collaborateurs pour leur permettre d'évoluer dans un nouvel environnement, plus intégré et réellement multiculturel.

Pour devenir un groupe de tourisme intégré, multiculturel et multilingues, le Groupe Pierre & Vacances Center Parcs a mis en œuvre cette année des actions encourageant le partage, l'échange et l'appropriation des différences culturelles, avec un objectif commun : valoriser les complémentarités. Des ateliers interculturels aux modules de formation « métiers » en langues étrangères, en passant par les actions de formations dispensées dans d'autres pays, le Groupe accompagne ainsi ses collaborateurs dans sa dimension internationale. Pour favoriser la transversalité et faire émerger une « culture projet » commune, un nouveau parcours de formation au management de projet, destiné à l'ensemble des collaborateurs du Groupe, a par ailleurs été lancé.

Une culture commune du management

Parce que la culture managériale est un axe majeur de développement au sein du Groupe, deux parcours de management sont proposés : le parcours Manager Direct, destiné aux managers de proximité (directeur de site, responsable de service), et le parcours Middle Manager, destiné aux managers d'entité, de pôle, encadrant des managers. Avec un parrain de renom pour le parcours Middle Manager, Pierre Rabbadan, capitaine de l'équipe du Stade Français de Rugby, le parallèle avec le management d'équipe sportive a été mis en avant, notamment par des mises en situation sur le « terrain ». Ces deux parcours, réalisés en alternance, allient des séquences dites « théoriques »

et des séquences de « mise en pratique ». Chaque manager élabore son plan de progrès personnel, et s'autoévalue selon les objectifs qu'il s'est fixés. D'une durée totale de 10 jours échelonnés sur 6 mois, ce programme a déjà concerné plus de 120 managers, soit environ 30 % des managers du Groupe.

Une nouvelle culture de marques

Le repositionnement de marques a été accompagné par un dispositif spécifique de formation à l'attention des directeurs de sites et de resorts. En effet, pour permettre aux managers de construire puis de mettre en œuvre, sur leur site et auprès de leurs équipes, leur contrat de marque, un programme de formation a été conçu avec les équipes Produits/Marketing, la Direction des Ressources Humaines et les directeurs des opérations. Près de 90 managers ont été formés en 2010.



ZOOM SUR...



Un intranet exemplaire

L'intranet du Groupe, baptisé Kit (*Keep in Touch*), a reçu le prix Intranet 2010 et le Prix du Public. Organisé par le Groupe Cegos en partenariat avec le Groupe Entreprises & Carrières, ce prix récompense les réalisations les plus exemplaires en matière de partage des savoir-faire et compétences des entreprises et constituant de véritables réseaux sociaux internes.

201 JEUNES EN CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION EN 2009/2010.

PLUS DE **70**

COLLABORATEURS ONT ÉTÉ FORMÉS DANS LE CADRE DE LA LABELLISATION « CLEF VERTE » DE 16 SITES DU GROUPE.

ORGANISÉE DANS LE CADRE DE LA SEMAINE POUR L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES, L'OPÉRATION « UN JOUR, UN MÉTIER EN ACTION » A PERMIS AUX COLLABORATEURS DU GROUPE D'ACCUEILLIR DES PERSONNES HANDICAPÉES POUR LEUR FAIRE DÉCOUVRIR LES MÉTIERS DU GROUPE.



ZOOM SUR...

Un employeur responsable en région



Le Groupe s'attache, partout où il développe des projets, à se comporter en employeur local responsable. En Moselle, Center Parcs a opté pour la méthode de recrutement par simulation qui permet, grâce

à une série d'exercices, d'évaluer les candidats en situation, sans tri préalable des curriculum vitae et sans tenir compte des diplômes, des qualifications ou de l'âge des personnes recrutées.

Jeunes et seniors, deux priorités

Le recrutement et la formation de jeunes reste un axe prioritaire pour le Groupe, qui a accueilli cette année plus de 700 jeunes en stage de fin d'études ou en stage professionnel lié au cursus scolaire, et 201 jeunes sur les métiers du Tourisme et de l'Immobilier en contrats de professionnalisation. Dans un contexte réglementaire et sociétal où cette question est très présente, le Groupe a par ailleurs signé avec les partenaires sociaux, en décembre 2009, un accord portant sur la gestion de l'emploi des seniors. Plusieurs axes de travail sont proposés, dont le développement de la formation pour les seniors et le tutorat. Dans son offre de formation DIF, le Groupe inclut désormais un programme sur la préparation de la retraite. Enfin, des actions de formations « métiers » sont proposées, favorisant le maintien dans l'emploi des salariés « seniors ». Le Groupe poursuit également son action en matière d'intégration des personnes handicapées.

Un accord ambitieux autour de la santé et du bien-être au travail

L'obligation légale, pour toutes les entreprises de plus de 1 000 salariés, de signer un accord sur la prévention des risques psychosociaux, s'est traduite, au sein du Groupe, par la mise en œuvre et le déploiement d'un vaste programme baptisé *Health & Care*. Adapté de la norme canadienne « Santé en Entreprise », il repose sur quatre axes : l'environnement, l'équilibre vie privée-vie professionnelle, les conditions de vie, les pratiques de management, et un volet spécial sur la prévention des risques psychosociaux. C'est un groupe de travail regroupant les partenaires sociaux, la médecine du travail, le prestataire de santé, le CHSCT (cf. glossaire p. 37) et les managers qui a défini plus d'une cinquantaine d'actions à mettre en œuvre. Un accord de méthode explicitant le programme a été signé par les partenaires sociaux en janvier 2010.

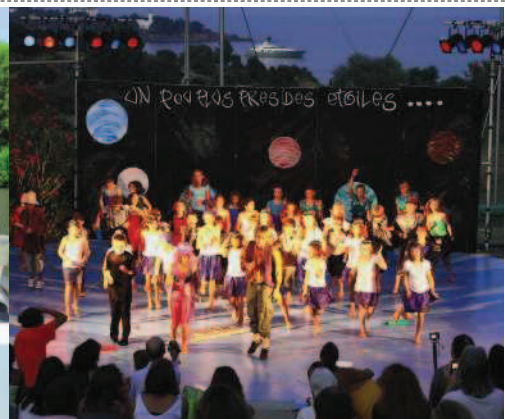
▼ *Maeva*
Cours d'aquagym



▼ *Center Parcs*
Initiation à la voile



▼ *Pierre & Vacances resorts*
Spectacle d'enfants



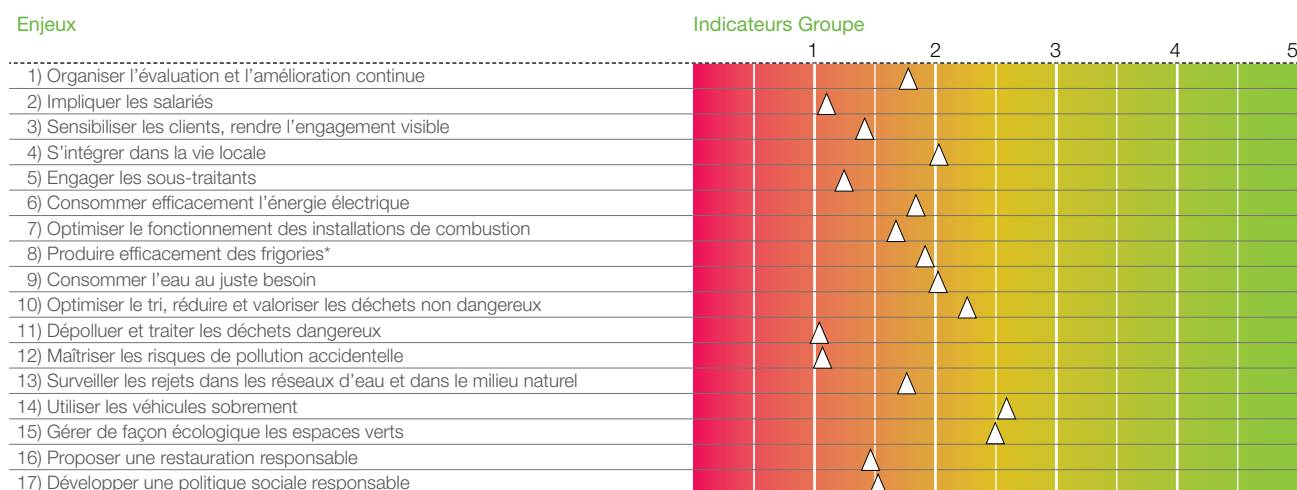
IV. UN ENGAGEMENT RESPONSABLE

Indicateurs de développement durable

Résultats de la 1^{re} campagne BEST !

Avec BEST !, la démarche de développement durable des sites est déclinée sur 17 enjeux couvrant les principales problématiques environnementales et sociales. Les sites sont évalués de façon qualitative à travers les actions mises en place en faveur de ces problématiques, avec l'attribution d'une note allant de 1 (niveau base) à 5 (exemplarité) pour chaque enjeu. Le système de notation a été volontairement calibré

pour éviter l'autosatisfaction et rendre visibles les marges de progrès, d'où la grande propension de notes inférieures à 2 pour cette première année. Chaque site a défini trois actions prioritaires à mettre en œuvre dans l'année à venir. Parmi les engagements les plus plébiscités : l'information et la sensibilisation des clients, l'engagement des sous-traitants dans la démarche, l'optimisation du tri et la réduction des déchets...



* Optimiser les installations frigorifiques (climatiseurs, chambres froides)
(périmètre : 188 résidences, soit 85% du périmètre France - hors Center Parcs)

Environnement

% de projets livrés intégrant les préconisations environnementales « règles d'or de la construction durable », élaborées en 2006

	2006/2007	2007/2008	2008/2009	2009/2010
Énergie				
Performance THPE (RT 2005-20%) des logements	-	-	-	33 %
Ampoules basse consommation	45 %	60 %	100 %	100 %
Détecteurs de présence	88 %	89 %	100 %	67 %
Électroménager classe A minimum	100 %	90 %	100 %	100 %
Sous-compteurs par zone d'usage	-	50 %	100 %	100 %
Eau				
Réducteur de débit robinet et douche	95 %	100 %	100 %	100 %
Chasse d'eau double flux	100 %	89 %	100 %	100 %
Sous-compteurs par zone d'usage	-	100 %	100 %	100 %
Déchets / Pollution				
Poubelles compartimentées dans les appartements	84 %	100 %	100 %	100 %
Zones de collectes sélectives sur site	-	50 %	100 %	100 %
Charte chantier vert	0 %	38 %	50 %	67 %
Matériaux				
Certificat FSC* / PEFC** pour tous les bois tropicaux	-	0 %	100 %	100 %
Intégration de produits portant un label environnemental	-	30 %	29 %	100 %

* Forest Stewardship Council ** Pan European Forest Certification

Évolution de la consommation d'eau et d'énergie

	CPE*			PVTE**			TOTAL
	2007/2008	2008/2009	2009/2010	2007/2008	2008/2009	2009/2010	2009/2010
Nombre de sites	16	16	17	200	201	207	224
Eau m ³	2 540 549	2 537 982	2 408 678	3 044 764	2 428 423	3 144 519	5 553 197
Électricité MWh	121 845	121 230	118 018	177 420	165 046	188 601	306 619
Gaz m ³	40 552 000	41 188 419	42 949 585	1 025 983	969 336	1 088 241	44 037 826
Fioul litres	-	-	-	1 020 643	1 114 151	1 666 589	1 666 589
Chaleur urbaine MWh	-	-	-	-	5 658	2 658	2 658

* Center Parcs Europe (regroupe les marques Center Parcs et Sunparks)

** Pierre & Vacances Tourisme Europe (regroupe les marques Pierre & Vacances et ses labels, Maeva, Latitudes Hôtels et Adagio City Aparthotel)

Animation / sensibilisation interne et externe (en France)

	2008/2009	2009/2010
Collaborateurs sensibilisés aux enjeux du DD par le WWF-France	200	364
Sessions de sensibilisation et de formation sur sites	32	49
Enfants sensibilisés dans le cadre d'animations	26 000	30 000
Animateurs formés aux enjeux du DD	43	134

Politique sociale

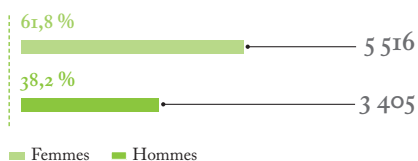
Indicateurs

	2008/2009	2009/2010
Taux emploi personnes handicapées	2,08 % ⁽¹⁾	1,93 % ⁽²⁾
% des employés concernés par des accords collectifs	100 %	100 %
Taux de formation	60 %	50 %
Ratio de formation	1,40 %	2,1 %
Durée moyenne annuelle des formations	21h	25h

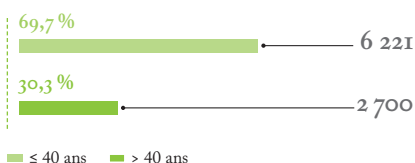
(1) Au 1^{er} janvier 2009.

(2) Au 1^{er} janvier 2010.

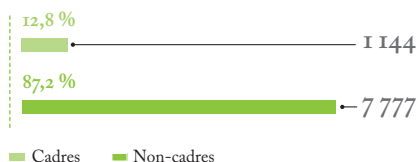
Femmes / hommes



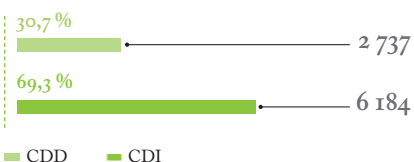
Effectif par âge



Cadres / non-cadres



CDD / CDI

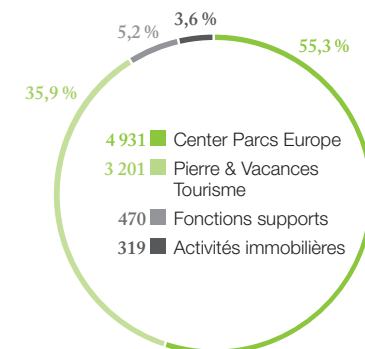


8921

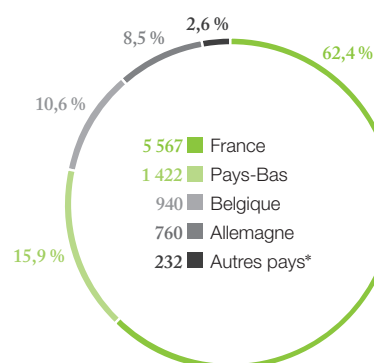
salariés ETP
(équivalent temps plein)*

* Tient compte de l'externalisation partielle de la restauration Center Parcs.

Effectifs par entité



Effectifs par pays



* Y compris Italie, Espagne, Maroc

GLOSSAIRE

BBC : Bâtiment Basse Consommation. Label exigeant d'un bâtiment neuf une consommation énergétique maximale d'environ 50 kWh/m².an modulée en fonction de l'altitude et de la zone climatique.

BEST ! : Be Environmentally and Socially Tremendous > Soyons exemplaires dans la gestion environnementale et sociale de nos sites.

CHSCT : Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail.

THPE : Très Haute Performance Énergétique. Ce label définit une consommation d'énergie au moins inférieure de 20 % à la consommation de référence définie par la Réglementation Thermique 2005 en vigueur.