

## *Développer une politique sociale durable*

Diversité, développement des compétences, ouverture internationale, dialogue social: au cœur des grands enjeux du Groupe, la politique sociale conjugue anticipation et équilibre.

### DES CHOIX D'AVENIR PROFESSIONNELS

Signataire de la Charte de la Diversité, membre de l'association Promotion des talents et de l'IMS-Entreprendre pour la Cité, le Groupe Pierre & Vacances s'efforce en permanence de diversifier ses sources de recrutement.

Il a ainsi développé une coopération avec SOS Racisme et l'AFIJ, pour l'intégration de jeunes diplômés d'origine étrangère.

Dans la continuité des trois accords d'entreprise signés entre 2004 et 2006, le Groupe renforce également sans relâche son action en faveur de l'insertion des personnes handicapées à travers sa Mission Handicap.

Enfin, attaché par conviction à la promotion de l'égalité professionnelle dans ses métiers, il poursuit en particulier un objectif de suppression des écarts de salaires et s'efforce de remédier aux éventuelles inégalités.

Pierre & Vacances  
Port-Bourgenay

# 50 %

des collaborateurs permanents du Tourisme France sont formés aux bonnes pratiques environnementales

### *Handicap : des résultats et des objectifs*

L'agrément de l'accord Handicap du périmètre Tourisme a été renouvelé en juin 2008 sur un bilan positif marqué par la signature de 16 contrats CDI et de 43 contrats CDD sur la période 2005-2007.

Le renouvellement de cet accord pour les années 2008-2010 prévoit de nouveaux objectifs ambitieux en termes de recrutement, de maintien dans l'emploi et de communication.

La collaboration avec le secteur protégé sera également renforcée.





Plus de **200** jeunes ont été recrutés et formés en 2007/2008 en contrat de professionnalisation sur les métiers de l'hébergement, de l'animation et de la réception

**30** animateurs formés par le WWF-France

**100%** des responsables de programme ont suivi une formation aux bonnes pratiques environnementales dans la construction

## ANTICIPER L'ADAPTATION DES EFFECTIFS, GÉRER ET DÉVELOPPER LES COMPÉTENCES

Développer les compétences demeure une priorité stratégique pour le Groupe, qui a mis en place depuis 2003 une démarche de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences. Démarche qui s'est enrichie chaque année et particulièrement en 2007/2008 d'accords d'entreprise portant sur le développement des compétences et la gestion prévisionnelle des emplois.

Tout au long du parcours professionnel, une politique de gestion des carrières basée sur des éléments objectifs de compétences et de performance offre donc à chaque collaborateur les moyens d'être acteur de son évolution professionnelle. Les référentiels Emploi & Compétences décrivent désormais la totalité des 95 emplois de Pierre & Vacances dans son métier d'opérateur de résidences de tourisme en France. Enfin, en cohérence étroite avec ces référentiels, tous les collaborateurs (hors saisonniers) bénéficient d'un entretien annuel d'évaluation.

Le Groupe place également la formation professionnelle au cœur de ses préoccupations. En 2008, plus de 60 % des salariés permanents ont eu accès à une formation en lien avec leur emploi et/ou le développement de leurs compétences.

Avec la mise en œuvre de parcours de formation en périodes de professionnalisation, la réalisation d'une offre DIF et le développement de promotions de VAE (Validation des acquis de l'expérience) en interne, le Groupe a conforté en 2008 l'efficacité de sa politique de développement des compétences.

De nouveaux parcours de formation au management ont également été créés pour l'ensemble des managers, contribuant ainsi au développement d'une culture managériale commune, en lien avec la stratégie du Groupe.

Pierre & Vacances  
Pont-Royal en Provence



## DES PROFILS DE PLUS EN PLUS INTERNATIONAUX

L'année 2008 confirme l'objectif de recrutement de profils internationaux dans les pays européens à forts enjeux stratégiques pour consolider la présence commerciale du Groupe et pour accompagner le développement rapide de la marque Adagio City Aparthotel en Europe. Les principaux marchés concernés sont la Grande-Bretagne, le Benelux, l'Allemagne, la Scandinavie et les pays d'Europe de l'Est. Le Groupe poursuit par ailleurs sa démarche de partenariat auprès d'écoles formant aux métiers du tourisme et de l'hôtellerie afin de se positionner comme un acteur de référence pour les étudiants s'engageant dans cette voie. De nombreuses opportunités en termes de stages, de contrats de professionnalisation et de contrats d'apprentissage sont proposées à ces étudiants, ainsi qu'en contrats saisonniers ou en CDI.

## UN DIALOGUE SOCIAL INSCRIT DANS LA DURÉE

Signés en 2007 et 2008, les accords d'entreprise déployés dans les différentes filiales sur le développement des compétences et la gestion des emplois sont entrés en application sur tous les périmètres d'activité. Conclu volontairement sans limite de durée, cet accord vise à inscrire les compétences collectives et individuelles dans le cadre d'un développement économique et social durable.

### FORMATION

	2006/2007	2007/2008
<b>Taux de formation</b> (nombre de salariés formés / effectif total)	50%	60%
<b>Ratio de formation</b> (dépenses liées à la formation / masse salariale)	1,2	1,4

### *Diffuser les bonnes pratiques environnementales*

Le Groupe s'est engagé à former 100 % de ses collaborateurs permanents aux bonnes pratiques environnementales.

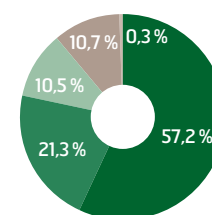
Pour accélérer l'appropriation de la démarche développement durable, il déploie aujourd'hui un plan de formation sur trois ans, avec des formations organisées par métiers. Pour les équipes « technique », « espaces verts », « propreté », « restauration », des formations

sur site assurées par un organisme spécialisé ont permis de former 301 stagiaires en 2007/2008.

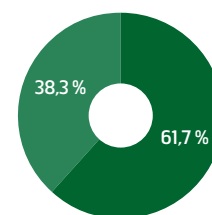
Pour les métiers de la réception, qui concernent environ 1 000 collaborateurs, la formation a été dispensée grâce à un module *e-learning* interactif. Quant aux équipes d'animation, elles ont été regroupées et formées au siège du WWF-France pendant deux jours.



### RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR PAYS



### RÉPARTITION HOMMES/FEMMES



### RÉPARTITION CDD/CDI

