

AGIR EN EMPLOYEUR RESPONSABLE

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

217

jeunes formés dans
le cadre de contrats
en alternance

70 %

des visiteurs d'un
Center Parcs français
découvrent pour la
première fois la région
de leur destination

ZOOM SUR LA FORMATION, UN ENJEU CLÉ

En 2009, la formation Groupe a représenté 1,5 % de la Masse Salariale Annuelle Brute et plus de 25 000 heures de formation. Plus de 100 managers ont bénéficié d'un parcours de formation au management. Pour préparer les équipes d'animation en amont de la saison, le WWF-France a animé, avec les équipes du Groupe Pierre & Vacances-Center Parcs, des formations autour des enjeux du développement durable. Les autres métiers sont également mobilisés, avec des formations spécifiques aux bonnes pratiques environnementales : 184 personnes (métiers propreté, technique, espaces verts, restauration et animation), dont 43 animateurs, ont été formés en 2009 et 200 personnes (tous métiers sur sites confondus) sensibilisées en 2009.

LE DIALOGUE SOCIAL EN ACTION

Signés en 2007 et en 2004, les accords d'entreprise déployés dans les différentes filiales sur le développement des compétences et la gestion des emplois sont aujourd'hui entrés en application sur tous les périmètres d'activité. Conclues volontairement sans limite de durée, ils visent à inscrire les compétences collectives et individuelles dans le cadre d'un développement économique et social durable.

En 2009, des accords seniors ont été signés avec l'ambition de donner une vraie réponse à cette question, notamment en utilisant les leviers de l'expérience de ces populations.

DÉVELOPPER LES COMPÉTENCES AVEC LA GPEC

Le Groupe a mis en place depuis 2001 une démarche de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) qui s'enrichit chaque année d'accords d'entreprise spécifiques.

En 2009, pour renforcer les compétences et développer l'employabilité de l'ensemble des collaborateurs, toutes les ressources de formation professionnelle et qualifiante ont été mobilisées. De nouveaux parcours au management, ainsi que des parcours d'intégration internationaux, ont été créés pour l'ensemble des managers. La GPEC constitue également un tremplin pour la mobilité interne : la richesse de la cartographie des métiers du Groupe est en effet un véritable atout pour l'ensemble des collaborateurs.



Adagio City Aparthotel
Strasbourg

FAVORISER LA MOBILITÉ INTERNATIONALE

Pour consolider sa présence commerciale, accompagner le développement rapide de la marque Adagio City Aparthotel en Europe et favoriser les synergies avec Center Parcs Europe, le Groupe a par ailleurs poursuivi en 2008/2009 le recrutement de profils internationaux dans les pays européens à forts enjeux stratégiques. Pour développer et échanger les compétences de ses équipes au sein des différentes filiales et multiplier ainsi les opportunités de mobilité, il a mis en place un « comité mobilité » multimarques et international.

LA DIVERSITÉ À L'HONNEUR

Signataire de la Charte de la Diversité, membre de l'association Promotion des talents et de l'IMS-Entreprendre pour la Cité, le Groupe ambitionne de devenir la référence en matière de développement durable de ses métiers. Pour identifier un vivier de compétences, le Groupe a développé une coopération avec différents organismes – l'Association pour Faciliter l'Insertion professionnelle des Jeunes diplômés (AFIJ), Tremplin Entreprises... – et noué des partenariats avec des écoles cibles, de façon à se positionner comme un acteur de référence pour les étudiants. Le Groupe poursuit également son action en faveur de l'insertion des personnes handicapées, à travers sa Mission Solidarité Handicap. 2009 a vu le renouvellement de l'accord Solidarité Handicap sur les métiers transversaux, avec un objectif de 11 recrutements (CDI et CDD) et l'accueil de stagiaires. Sur toutes les entités (Pierre & Vacances

Tourisme Europe, Pierre & Vacances Services, Pierre & Vacances Conseil Immobilier), 19 collaborateurs en situation de handicap ont été employés depuis 2008, et 17 stagiaires accueillis.

OFFRIR UN CADRE DE TRAVAIL SÛR

L'année 2009 a vu le renouvellement des mandats du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT). À la suite de ce renouvellement, et à l'accueil de nouveaux collaborateurs, une formation a été dispensée afin de rappeler le rôle du CHSCT et son fonctionnement. Par ailleurs, un Comité de veille sur la grippe A (ou COVEGA) a été créé, ainsi qu'un site dédié afin de permettre à chaque collaborateur de se tenir informé des mesures prises, et d'anticiper l'impact d'une possible pandémie grippale sur la vie des collaborateurs et de leur activité.

ZOOM SUR UN RÔLE MOTEUR DANS LA VIE DES TERRITOIRES

À travers le développement de ses domaines Center Parcs, le Groupe exerce un impact économique et social positif sur les régions où il s'implante. Pendant la phase de construction, les domaines mobilisent en moyenne 900 emplois puis, une fois ouverts, génèrent chacun 700 emplois. Par ailleurs, ils achètent la moitié des produits dont ils ont besoin auprès d'entreprises locales ou régionales, induisant ainsi 140 emplois chez des partenaires directs. En Moselle, grâce à un investissement de 250 millions d'euros sur le Domaine des Trois Forêts (ouverture courant 2010), environ 600 emplois directs seront créés.

INDICATEURS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE

PRÉSERVER L'ENVIRONNEMENT

% DE PROJETS DU GROUPE LIVRÉS EN FRANCE INTÈGENT LES PRÉCONISATIONS ENVIRONNEMENTALES (RÈGLES D'OR DE LA CONSTRUCTION DURABLE)

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

* Forest Stewardship Council

** Pan European Forest Certification

ÉVOLUTION DE LA CONSOMMATION D'EAU ET D'ÉNERGIE

	CPE*			PVTE**	
	2006/2007	2007/2008	2008/2009	2007/2008	2008/2009
Nombre de sites	15	16	16	200	201
Eau					
m ³	2 245 494	2 540 549	2 537 982	3 044 764	2 428 423
Électricité					
MWh	101 917	121 845	121 230	177 420	165 046
Gaz					
m ³	39 360 000	40 552 000	41 188 419	1 025 983	969 336
Fioul					
litres	-	-	-	1 020 643	1 114 151
Chaleur urbaine					
MWh	-	-	-	-	5 658

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

** PVTE : Pierre & Vacances Tourisme Europe (regroupe les marques Pierre & Vacances, Maeva, Résidences MGM, Hôtels Latitudes et Adagio City Aparthotel)

PRODUCTION D'ÉNERGIE D'ORIGINE RENOUVELABLE (GROUPE FRANCE)

	2006/2007	2007/2008	2008/2009
Solaire thermique			
MWh	0	878,5	878,5
Solaire photovoltaïque			
MWh	0	3	3

DÉVELOPPER LA POLITIQUE SOCIALE

ANIMATION / SENSIBILISATION INTERNE & EXTERNE (PVTE)

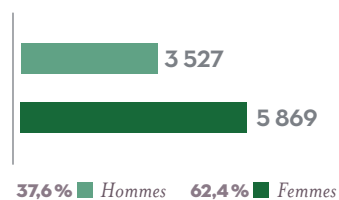
	2007/2008	2008/2009
Collaborateurs sensibilisés aux enjeux du développement durable	66 H	95 H
Sessions de sensibilisation et de formation sur sites	30	32
Enfants sensibilisés	25 320	26 000

POLITIQUE SOCIALE (GROUPE FRANCE)

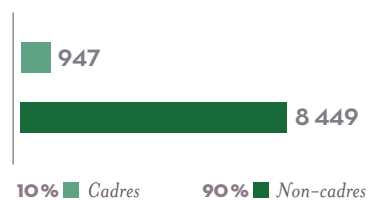
	2008/2009
Animateurs formés aux enjeux du développement durable (PVT)*	43
Taux d'emploi personnes handicapées	2,40 H
Pourcentage des employés concernés par des accords collectifs	100 H
Taux de formation (salariés formés / effectif)	1,40 H
Ratio de formation (budget formation / masse salariale)	58 H
Durée moyenne annuelle des formations (nombre d'heures de formation / nombre de salariés formés)	21 h
Répartition de l'effectif par âge	3 747 ≤ 40 ans 1 837 ≥ 40 ans

* PVT : Pierre X Vacances Tourisme

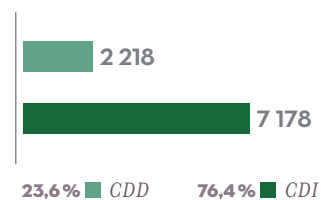
RÉPARTITION HOMMES / FEMMES



RÉPARTITION CADRES / NON-CADRES

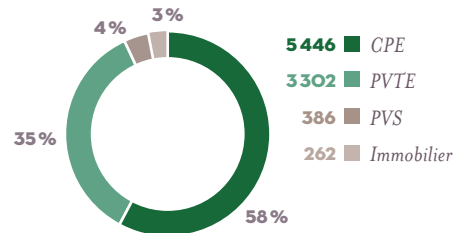


RÉPARTITION CDD / CDI

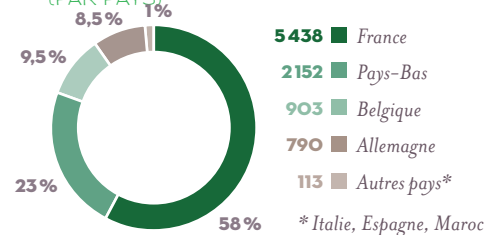



Effectif
global Groupe
9 396
salariés ETP
(équivalent temps plein)

RÉPARTITION DES EFFECTIFS (PAR SOCIÉTÉ)



RÉPARTITION DES EFFECTIFS (PAR PAYS)





www.groupepvcp.com

Siège social
L'Artois – Espace Pont de Flandre
11, rue de Cambrai – 75947 Paris Cedex 19
Tél. : +33 (0)1 58 21 58 21

Information financière
Tél. : +33 (0)1 58 21 53 72
E-mail : infofin@pierre-vacances.fr

Relations presse et publiques
Tél. : +33 (0)1 58 21 54 61
E-mail : vlauthier@pierre-vacances.fr

Conception et réalisation : SEQUOIA FRANKLIN
Crédits photos : Pierre & Vacances, CenterParcs, Alvaro, C. Arnal, E. Bergeaud, F. Canu, R. Courtemanche, J.L. Dias, T. Hurks, M. Khalifa, M. Lecerf, B. Machet, T. Shi, Utopies/PCO, J. DMS, Corbis, DGA, C. Chou/La Studio.
Imprimé sur un couché sans bois, 66 % de fibres recyclées, 40 % de fibres recyclées, 40 % de fibres recyclées, 40 % de fibres recyclées.

Groupe

Pierre & Vacances
CenterParcs