



RAPPORT RSE 2022

association de l'économie durable et solidaire
Solidaire - Engagé - Accessible



RESPONSABILITÉ SOCIALE, SOCIÉTALE ET ENVIRONNEMENTALE

1	Un modèle économique en mutation	P. 03
	Les enjeux	P. 03
	La proposition de valeur	P. 05
	Les marqueurs de différenciation	P. 05
2	Les principes de management RSE et développement durable	P. 05
	L'éthique VVF, RSE par nature	P. 05
	La Gouvernance de la RSE	P. 07
	Les lignes directrices	P. 07
3	L'analyse de la maturité de VVF sur les ODD	P. 08
	La contribution au développement local	P. 09
	Le plan carbone	P. 13
	Le plan énergétique	P. 14
	Le plan d'investissement et de rénovation du patrimoine	P. 16
	La politique d'achats responsables	P. 17
	La politique client : qualité et sécurité, les bases d'une confiance durable	P. 18
	La politique sociétale : aide au départ et programmes à impact	P. 19
	La politique sociale : une expérience de vie pour tous les salariés	P. 24
4	La stratégie RSE 2021-2026 : « 1pacte par nature »	P. 30
	4 objectifs stratégiques interdépendants	P. 31
	Vers une vision systémique de la RSE	P. 32

1. UN MODÈLE ÉCONOMIQUE EN MUTATION



La principale mission de VVF reste depuis l'origine unique : les vacances et les loisirs pour tous.

Les changements observés depuis ces cinq dernières années et amplifiés avec la crise sanitaire sont caractérisés par des tendances sociétales de fond et l'évolution des positions stratégiques concurrentielles. Ces changements justifient des mutations profondes pour le modèle de distribution mais aussi pour le contenu des activités. Le patrimoine doit évoluer, être rénové, mais il doit aussi porter une ambition inédite sur les nouveaux sites et pour le développement de services novateurs.

Les modes de consommation évoluent, les temps de travail, les temps dédiés aux loisirs et aux vacances sont de plus en plus éclatés et morcelés. Depuis 2019 et malgré la crise sanitaire, VVF gagne en renouvellement générationnel ; des perspectives de reconquête des territoires de marché sont possibles en adaptant sa proposition valeur vers un tourisme totalement renouvelé, porté par l'aspiration des nouvelles générations. Les budgets hébergement ont diminué pour investir dans l'activité, les appétences vers l'expérience locale et les relations humaines sont en forte augmentation. Le durable, le local et la protection du vivant sont une nécessité.

LES ENJEUX

Compte tenu du contexte sanitaire et de la détérioration des marchés touristiques en Europe et en France en particulier, l'enjeu principal de VVF est de faire évoluer et de consolider son modèle économique tout en renforçant ses missions statutaires.

Un modèle économique robuste et durable est un prérequis nécessaire pour créer de nouveaux relais de croissance à impact sociétal, réaliser des investissements et capter des financements, mais aussi développer des programmes innovants et renforcer la confiance des parties prenantes.

La création de nouveaux relais de croissance à impact sociétal

VVF doit identifier des leviers et des opportunités pour créer de nouveaux relais de croissance endogène et exogène :

- Une croissance endogène dans le cadre de développement de nouveaux secteurs, par opportunité du marché sur les segments suivants : résidences, hybride et tourisme durable, recentrage d'acteurs et développement des territoires.

- Une croissance exogène portée à la fois par complément de gamme et par la création de partenariats de co-commercialisation, dans l'établissement de politique d'achats, d'outils de formation continue et dans la reprise de sites avec d'autres acteurs du tourisme.

Le développement de l'offre VVF et de ses partenaires porte les enjeux de la mutualisation de ses outils, et l'association d'autres acteurs qui souhaitent porter les mêmes missions fédératrices autour :

- d'un modèle commun de proposition de valeur,
- de programmes d'aide au départ
- de l'engagement de missions sociétales et RSE.

Ces trois conditions font émerger la possibilité de créer un réseau d'acteurs adhérents sous la forme de coopérative ou d'association poursuivant un même but. L'approche quasi fédérale est possible au sein du Groupe.

La consolidation d'un modèle économique pérenne

La modélisation économique est un prérequis incontournable pour pouvoir financer par la suite des investissements. La transition n'est pas toujours aisée. En effet, les incertitudes engendrées par la crise sanitaire actuelle n'incitent pas à des projections de long terme, ni à des prises de risques. Néanmoins, l'évolution et la reconstruction d'un modèle économique pérenne sont une nécessité. Les partenariats et l'open innovation amènent à suivre les clients sur de nouveaux secteurs et services pour renforcer le positionnement marché.

L'amélioration de la solidité financière du modèle permet non seulement de disposer de fonds propres suffisamment robustes pour investir en direct mais aussi d'activer des leviers pour attirer des investisseurs publics, parapublics et privés. La contribution au développement des territoires est également un indicateur pertinent, en particulier pour les porteurs de projets et les investisseurs, renforcé par l'émergence de nombreux fonds d'investissements à impact. Il s'agit d'une réelle opportunité pour VVF dans l'accélération de sa transformation.

L'économie sociale et solidaire porte des modèles économiques hybrides par nature. L'intégration d'une nouvelle organisation de la supplychain touristique doit permettre de développer plus de valeur ajoutée en associant la distribution pour le compte d'autres partenaires, et surtout en introduisant un nouveau standard de proposition de service client en s'appuyant sur la capacité de distribution des nouvelles plateformes.

La mesure de l'impact sociétal

S'il est impératif de renforcer le haut de bilan de VVF, il s'agit aussi de rester aligné avec l'ADN de l'association, qui n'est pas la performance financière, mais bien l'utilité sociale. La mesure de l'impact sociétal est un enjeu majeur pour son amplification.

C'est pourquoi, au travers des business plan extra-financiers, VVF s'engage sur les points suivants : le développement durable, la création d'emplois, la transition dans les territoires, l'économie locale et la transition écologique. Le principal enjeu aujourd'hui reste l'harmonisation des indicateurs extra-financiers du marché. Le point de départ des projets engagés par VVF répond à un questionnement de fond : quels sont les éléments du projet qui vont générer de l'utilité sociale ou environnementale ?

Déterminer des indicateurs pertinents et mesurables est aussi une manière, pour le porteur de projet et ses futurs financeurs et partenaires, de s'assurer que l'initiative répond à un véritable besoin sociétal. Le tableau ci-dessous représente une estimation des impacts économiques locaux par type d'hébergement. Le taux de CA correspond au montant dépensé par les clients dans le territoire, par rapport au montant qu'il a réservé chez VVF.

Estimation de l'impact économique local par gamme, sachant que le modèle VVF intègre systématiquement des partenariats avec les prestataires locaux, des approvisionnements chez les commerçants et le recrutement de saisonniers locaux.

Gamme 2023	Taux de CA généré sur l'économie locale	Spécificités
VVF Original et VVF Original Club	70%	Restaurants sous-capacitaires
VVF Essentiel	60%	Pas de restauration, peu d'animation
VVF Résidence	50%	Pas de restauration, animation restreinte
VVF Camping	60%	Snacking ou demi-pension, animation thématisée ou non
VVF Hôtel	40%	Pension complète



Une relance portée par l'investissement

Les budgets d'acquisition et ou de rénovation ont été déterminés dans le cadre de la mise en œuvre d'une politique de transition énergétique. Les axes de travail se décomposent ainsi :

- 1 Habitat nouvelle génération
- 2 Rénovation avec efficacité énergétique et bas-carbone
- 3 Intégration environnementale
- 4 Autonomie énergétique : solaire, éolienne, décarbonée pour les transports (vélos, voitures)

L'OBJECTIF EST D'ASSURER LA MUTATION DU MODÈLE AUTOUR DE DEUX AXES :

- 1 Le contenu des activités proposées aux clients
- 2 La mutation des équipements en jouant sur les investissements portant un objectif de décarbonation



LA PROPOSITION DE VALEUR

VVF propose un mode de consommation à la carte sur le segment 3 et 4 étoiles pour répondre à l'évolution des pratiques numériques de la clientèle et des nouvelles générations. Ce mode de consommation est présent sur le marché domestique et européen, majoritairement chez les 18 à 30 ans, qui caractérisent les clients de demain. VVF doit relever le défi de faire vivre et connaître au plus grand nombre, ce projet de transformation et de modernisation de la marque, ceci afin d'assurer un positionnement nouveau et accessible à tous.

L'alignement des stratégies des systèmes d'information, de la RSE et Développement Durable est le seul facteur clé de succès qui ouvre la voie d'une différenciation stratégique et d'un renouvellement du projet naturel.

LES MARQUEURS DE DIFFÉRENCIATION

VVF renforce ses positions dans le tourisme pour tous par de nouveaux marqueurs fédérateurs, solidaires, engagés, durables. VVF se positionne comme un fédérateur qui vise à terme à consolider et étendre sa mission.

Le tourisme social en tant que tel n'est plus perçu comme un élément fédérateur des partenaires et des clients, alors que sa mission sociale l'est bien plus. Le développement de l'attractivité de VVF passe donc par un repositionnement de son ADN et de ses marqueurs, sans changer sa mission associative.

Le plan de déploiement sur cinq ans porte l'ambition d'une transformation en profondeur dans trois domaines essentiels pour soutenir son modèle économique et social à impact :

- **Cibler tous les publics** liés ou intéressés à son projet, ce qui nécessite d'intégrer tous les systèmes d'aides au départ et tous les canaux de distribution grand public. Ceci doit aussi se concrétiser par le pilotage de son impact basé sur des indicateurs et des tableaux de bord.
- **Accélérer sa mutation** en développant vers l'extérieur tous les partenariats qui contribuent au développement de son modèle, plus durable et plus accessible économiquement.
- **Monter en compétence et efficacité** pour avoir la capacité de déployer une stratégie de mutation et des plans de rénovations ambitieux, et ainsi accélérer son développement.



2. LES PRINCIPES DE MANAGEMENT RSE ET DÉVELOPPEMENT DURABLE

Pour bien comprendre la notion de RSE et sa distinction avec le développement durable, une recontextualisation avec une définition est souvent nécessaire. La RSE implique la responsabilité d'une organisation vis-à-vis des impacts de ses décisions et activités sur la société et sur l'environnement. Le Développement durable quant à lui, répond aux besoins du présent sans compromettre la capacité des générations futures à répondre aux leurs, dans trois dimensions interdépendantes : économique, sociale, environnementale. Ainsi, la RSE est la déclinaison des objectifs de développement durable appliqués aux entreprises dites « engagées » dans la démarche.

L'ÉTHIQUE VVF, RSE PAR NATURE

Pionnier du tourisme social en France, VVF est convaincu qu'il doit contribuer activement au développement des régions où il est implanté. Les enjeux majeurs pour le Groupe sont le respect de ses clients, la dynamisation du tissu économique et social local et le soutien à la production locale.

La RSE est intimement liée à la raison d'être de VVF et à ses valeurs fondatrices, incarnées par ses missions statutaires :

- la vocation sociale avec l'accès aux vacances et aux loisirs pour tous, le développement du sens de la responsabilité, le respect de valeurs humanistes, sociales et citoyennes ;
- le soutien au développement économique des territoires.



La RSE constitue pour VVF aujourd'hui, une démarche de transformation, facteur d'innovation et de changement. VVF est engagé dans une vision novatrice du tourisme durable et responsable, le tourisme régénérateur : il préserve les écosystèmes existants, revitalise les tissus économiques locaux, respecte l'identité des territoires, favorise le renouvellement générationnel et la mixité sociale.



Pour mémoire, VVF est une association sous forme d'organisation d'entreprise solidaire d'utilité sociale depuis la mise en place de l'agrément ESUS en 2015. L'agrément a été renouvelé en 2019, il est accordé aux organisations qui répondent aux conditions cumulatives suivantes :

- **Poursuivre une utilité sociale à titre d'objectif principal**, en direction des publics vulnérables ou en faveur de la préservation et du développement du lien social, de l'éducation à la citoyenneté, du développement durable, de la transition énergétique, de la promotion culturelle ou de la solidarité internationale ;
- Prouver que la charge induite par son objectif d'utilité sociale a un **impact significatif sur le compte de résultat** ou sur la **rentabilité financière de l'entreprise** ;
- **Avoir une politique de rémunération** respectant 2 conditions :
 - la moyenne des sommes versées (primes comprises) aux 5 salariés ou dirigeants les mieux rémunérés n'excède pas un plafond annuel fixé à 7 fois la rémunération la plus basse
 - les sommes versées (primes comprises) au salarié le mieux rémunéré n'excèdent pas un plafond annuel fixé à 10 fois la rémunération la plus basse
- **Les titres de capital de l'entreprise ne doivent pas être négociés sur un marché financier.**



VVF est membre du Conseil d'Administration et membre fondateur d'ATD, l'association des acteurs du tourisme durable. VVF est aussi membre de l'ISTO, l'Organisation internationale du tourisme social qui a été co-fondée par André Guignand à l'époque du Bureau international du tourisme social (BITS) en 1963. Ces deux associations œuvrent activement pour la promotion du tourisme durable.

VVF est membre fondateur et Trésorier du fond ESSENTIEM, un fonds de dotation pour le soutien au Tourisme Bienveillant créé en 2019.

PARTIES PRENANTES

Secteur public

Partenaires institutionnels et parapublics
Territoires et Collectivités partenaires
Riverains
Clients et Communauté VVF
Partenaires sociaux

Secteur privé

Salariés titulaires et saisonniers
Fournisseurs, prestataires et sous-traitants
Partenaires commerciaux
CSE partenaires
Acteurs économiques locaux
Start-ups partenaires

Société civile

Adhérents et membres de l'association
Conseil d'administration
Associations et Fédérations partenaires
Organismes sociaux partenaires



LA GOUVERNANCE DE LA RSE

La Direction de la RSE a pour mission de définir, en liaison avec le Comité de Direction, le Bureau et le Conseil d'Administration, les orientations prioritaires et leurs déclinaisons aux différentes entités et directions. Elle accompagne les villages dans l'application et la mise en œuvre de mesures adaptées à leurs caractéristiques intrinsèques, géographiques et territoriales, afin de mieux appréhender et gérer les impacts de leurs activités sur l'environnement et la société.

Une commission de gouvernance dédiée, la Commission Vie Associative et RSE, se réunit trois fois par an pour encadrer spécifiquement les actions RSE liées au projet à impact de VVF.

Une nouvelle équipe RSE est en place depuis juin 2021 pour intégrer les enjeux des ODD 2030. Elle est composée d'un Directeur RSE et d'un référent chef de projet interne RSE.



Grégoire MALLET
Directeur Marketing Stratégique
Client et RSE, membre du CODIR

Formé à la RSE en 2014 et aux ODD depuis 2021, il a initié la démarche RSE 2021-2026 et pilote les objectifs stratégiques.

Une de ses fonctions est d'assurer les représentations institutionnelles et de porter les orientations, notamment au sein d'ATD.



Marion REY
Référént chef de projet interne RSE

Issue de l'ingénierie de la qualité et du développement durable dans l'industrie.

Sa principale mission est d'élaborer un indice d'impact et de contribution aux territoires sur un large spectre : retombées économiques, effets des actions sociales et solidaires, empreinte écologique. Ce projet intègre notamment la mise au point d'un référentiel national en concertation avec le pôle ingénierie d'Atout France, portant sur un indice RSE pour les opérateurs touristiques engagés dans une démarche RSE et développement durable.

Un comité RSE interne a été constitué en décembre 2020 pour porter les nouveaux axes des ODD. Depuis début 2021, il se réunit tous les trimestres pour porter le déploiement des plans d'actions. Ce comité associe les membres cités ci-dessus et des acteurs engagés issus de l'exploitation, du marketing et de la qualité client.

Un alternant en Master 2 Développement durable, QHSE et RSE de l'ESI Business School a complété l'équipe en 2022.

Des ressources internes intégrées dans les Directions ci-dessous, sont allouées à la démarche de progrès RSE à hauteur de 30% à 100% :

- La Direction des Opérations pour l'élaboration et l'application des référentiels de restauration et QHSE
- La Direction Financière via la Direction du Patrimoine et les missions de maîtrise d'œuvre et maîtrise d'ouvrage
- La Direction de la Stratégie et de l'Ingénierie via la gestion de projet et les activités de VVF Ingénierie
- VVF Développement et les Foncières VVF Villages intègrent notamment les référentiels spécifiques aux règles de constructions

Enfin, un cabinet d'audit a été missionné en 2022 pour l'accompagnement sur le calcul du Bilan Carbone® dans l'ISO 26000.

LES LIGNES DIRECTRICES

ISO 26000



VVF est le 1^{er} acteur touristique à avoir engagé sa démarche RSE en 2014 sur la base des lignes directrices de l'ISO 26000, la norme internationale sur la responsabilité sociétale des organisations.

La norme n'impose pas d'exigences mais se traduit par un changement dans les comportements. Elle s'appuie sur des principes et des questions centrales, mis en œuvre selon des domaines d'actions identifiés pertinents pour VVF et prioritaires pour la définition d'objectifs et la mise en place d'actions adaptées.

La publication des rapports RSE depuis 2014, inclus dans les rapports d'activité et dans le rapport financier pour l'année 2020, démontre l'engagement du Groupe dans une démarche intégrée. Le périmètre d'action est étendu à ses parties prenantes et à sa sphère d'influence, c'est-à-dire aux organisations ayant des relations politiques, contractuelles, économiques ou autres avec VVF, mais n'ayant pas d'intérêt direct dans les activités ou décisions de VVF.

Depuis 2021, VVF déploie à l'échelle du Groupe pour les cinq prochaines années, les Objectifs de développement durable de l'ONU (ODD), définis dans le cadre du Programme de développement durable des Nations Unies à l'horizon 2030. VVF introduit l'engagement de l'activité des clients comme une condition à part entière pour l'atteinte des objectifs.



L'année 2023 présente un nouveau défi pour VVF, au-delà des trois années de crises COVID 2020 à 2022. L'association a su adapter son modèle économique à la demande client et aux évolutions du marché afin de préparer la sortie de crise. Aujourd'hui, VVF doit préparer la relance et accompagner les changements. Des investissements sont nécessaires pour anticiper les évolutions de la structure et répondre aux attentes de la demande marché en mutation.

3. L'ANALYSE DE LA MATURITÉ DE VVF SUR LES ODD

En pratique, il est très souvent observé un déséquilibre entre les trois piliers du développement durable, le pilier environnemental étant sur-représenté par rapport aux piliers économiques et sociaux. En réorganisant et en

catégorisant les ODD en fonction des trois piliers, VVF constate que 54% d'entre eux insistent fortement sur l'axe social et sociétal, avec neuf objectifs dédiés. Certains de ces ODD sont au cœur des missions statutaires de VVF.

AXE SOCIAL ET SOCIÉTAL - 54% des ODD



AXE ENVIRONNEMENTAL - 23% des ODD



AXE ÉCONOMIQUE - 23% des ODD



En janvier 2019 VVF a réalisé un diagnostic de maturité sur les priorités à engager pour assurer une réponse cohérente aux objectifs de développement durable. 12 objectifs sont identifiés comme prioritaires, dont 3 sont directement intégrés dans les missions statutaires de l'association. L'objectif est de prioriser sur 12 thématiques à développer pour assurer un impact positif du déploiement des ODD sur le modèle VVF. Cette démarche rentre également dans le cadre de l'ISO 26000.



Critères évaluation :

- 0 = ODD non encore couvert
- 1 = Stade de définition du cadre d'application de l'ODD
- 2 = Stade d'évaluation de la situation par rapport au cadre d'application
- 3 = Stade de mise en place d'indicateurs de mesure
- 4 = Stade de définition et de déploiement de plans d'actions
- 5 = Stade de mesure d'impact des plans d'actions déployés

Légende :

- 2021
- - - Objectif 2026

LA CONTRIBUTION AU DÉVELOPPEMENT LOCAL



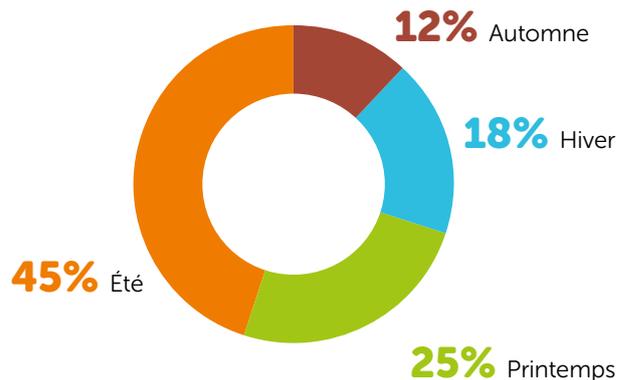
La présence d'un village VVF a des retombées économiques et sociales sur le territoire d'accueil. VVF ne se contente pas de constater ces retombées positives, mais cherche à les maximiser et à les développer.

60% des VVF sont situés en espace rural ou de moyenne montagne ce qui en fait un opérateur unique sur le marché. Son impact est piloté par site par le biais de ses rapports annuels d'activité. La mesure et le développement se font en lien avec les acteurs des territoires en fonction des enjeux de développement de l'économie locale et de l'ouverture des saisons.

4 saisons : un modèle spécifique à VVF

Le modèle économique de VVF permet de réduire les écarts de fréquentation entre pleine saison et ailes de saison avec notamment la recherche d'un rééquilibrage automne et hiver intégré au business plan. Le développement des saisons automne et printemps est porté par l'accélération des courts séjours thématiques de proximité. Ce marché nécessite d'adresser l'offre au plus près du marché de proximité, ce qui oriente VVF sur l'ouverture d'une plateforme complémentaire dédiée aux séjours thématiques pour les groupes et les individuels, associant des partenaires.

Répartition du volume d'activité par saison (données 2019)



Grâce au lissage de la saisonnalité de l'activité, VVF se positionne comme le premier acteur français réellement 4 saisons. Son modèle est unique. Il repose sur un outil d'exploitation flexible qui a été construit pour s'adapter à un large public et qui évolue en fonction des pratiques de consommation, de moins en moins saisonnières. En revanche, pour répondre à la demande, cet outil doit faire l'objet d'une transformation sur le plan de l'investissement.

En effet, une meilleure efficacité énergétique pourra participer à l'extension des périodes d'ouverture et faire gagner sur l'ensemble de l'offre et à l'échelle du Groupe, 2 semaines à 1 mois d'ouverture supplémentaire. L'innovation dans le secteur de l'offre et des services permettra d'accélérer le développement des courts séjours de proximité et le renouvellement générationnel.

Emploi local, formation et innovation

Le niveau de confort et de service et la variété des activités proposées dans un village VVF expliquent le nombre élevé d'emplois induits par l'ouverture d'un village. Le recours à des sous-traitants locaux contribue également à la dynamisation du tissu économique et social, de même que l'emploi indirect. VVF recrute chaque année 50% de saisonniers sur le volume global ETP, dont 70% vivent dans les territoires. La formation est un outil indispensable à la professionnalisation du secteur. VVF Formation est l'entité dédiée à cette mission. Cette association regroupe plusieurs acteurs dont VVF pour assurer la coordination et le déploiement du plan de formation à destination de plusieurs structures du secteur. La montée en compétence et l'employabilité des collaborateurs locaux est une priorité du Groupe. La dynamisation du tissu économique et social passe aussi par des transferts de savoir-faire. Le Groupe cherche continuellement à mettre en œuvre des pratiques et des techniques localement innovantes.



Lekko est un accélérateur de start-ups dédié au tourisme durable sous statut associatif loi 1901, cofondé par VVF et Charentes Tourisme, l'agence de développement économique et touristique de Charente et Charente-Maritime. Lekko a pour objectif d'héberger et d'accompagner des start-ups dans la conception de solutions et de produits liés au tourisme durable. Le partenariat avec VVF permet à ces structures de tester leurs solutions dans un environnement vaste, complexe et représentatif, et d'affiner ainsi leur modèle économique. Pour VVF, il s'agit également de tester et d'intégrer de nouveaux outils et services. Lekko est installée aux Cabanes Urbaines, un lieu iconique et multiforme de La Rochelle qui illustre les valeurs du tourisme durable, dans un environnement de travail sain et innovant.



En 2022, elle accueille 12 start-ups dont 7 solutions ont été expérimentées par VVF sur 40 de ses sites.



WILD IMMERSION
Expériences interactives, immersives et éducatives liées à la nature.



Adn.ai
Publicité conversationnelle et vocale utilisant l'intelligence artificielle



LOOPI
Solution digitale de slow tourisme.



O'Cell
Service de supervision en temps réel des infrastructures touristiques.



CÈDRE
Agence de collecte, de tri et de recyclage des déchets.



Phedone
Analyses de retours clients augmentées par l'intelligence artificielle.



Solikend
Plateforme solidaire de réservation de nuits d'hôtels.





Villages Vacances Inclusifs est la 1^{re} entreprise professionnelle d'insertion par le tourisme, VVI (Villages Vacances Inclusifs) répond à plusieurs défis sociétaux que sont l'inclusion par l'emploi, la lutte contre la pauvreté par l'accès aux vacances aux familles modestes mais aussi la lutte contre les inégalités de destin. Le village vacances inclusif est un lieu de rencontres humaines, d'épanouissement individuel et collectif, orienté sur la mixité sociale, l'ouverture vers d'autres cultures et d'autres modes de vie. VVI accompagne les personnes fragiles et agit pour la transformation des emplois et des compétences du tourisme de demain dans l'hébergement, la restauration, l'animation, l'accueil mais aussi dans l'entretien du patrimoine. Les emplois proposés n'exigent aucune expérience ou diplôme en particulier.

Avec un ancrage territorial fort, le village vacances inclusif participe à la création d'emplois non délocalisables et à la redynamisation de l'économie dans des collectivités fragilisées par la désertification. Après l'inauguration d'un premier village à Orbey en Alsace avec 5 personnes en cursus d'insertion, VVI prévoit l'ouverture de 10 villages inclusifs à l'horizon 2026. Ce programme innovant, lancé en 2022, est soutenu par la Ministre déléguée à l'Insertion,

Brigitte KLINKERT, a été développé en partenariat avec La Varappe et le Groupe Estille, deux acteurs majeurs de l'inclusion sur l'accompagnement des personnes vulnérables et exclues du monde professionnel.

L'objectif pour 2023 est l'ouverture de trois nouveaux sites en région Centre-Val de Loire, Bretagne et Provence-Alpes-Côte d'Azur.

Opération jumelage

Lancée à l'initiative de la gouvernance de l'association VVF, l'opération Jumelage vise à mobiliser les collectivités propriétaires de villages-vacances et membres de VVF pour l'accès aux vacances des familles aidées de leurs territoires. Pour cette première édition expérimentale, huit communes et collectivités – Port-Bail-sur-Mer, Saint-Étienne-de-Baïgorry, Montbrun-les-Bains, Vendes, Najac, Évian, Forges-les-Eaux et le Comité Départemental de Haute-Loire – ont accompagné 17 familles de leurs territoires, partant peu ou jamais en vacances, dans un séjour de vacances offert par VVF avec le soutien de l'association Vacances Ouvertes et d'Edenred. Ces familles ont accordé une note moyenne de 3.6/4 à leur séjour, incitant la gouvernance de VVF à reconduire le dispositif lors de la saison estivale 2023.



VVF Ingénierie : un activateur de potentiels touristiques au service des territoires



Le cabinet de conseil et d'études en ingénierie touristique du Groupe VVF accompagne les collectivités dans leurs volontés de positionnement stratégique et dans leurs projets touristiques. Un nouvel outil pour mettre en œuvre la mission statutaire de soutien au développement économique des territoires par le tourisme et partager l'expérience de 64 ans de données. Sa principale mission est de faire du tourisme un catalyseur d'équilibre entre préservation territoriale et développement économique. **VVF Ingénierie** a développé deux outils au service des collectivités : le Tourisme régénérateur et l'Observatoire du tourisme durable.



VVF Ingénierie possède un savoir-faire en montage de modèles économiques hybrides favorables à la redynamisation et à la revitalisation des territoires. Le cabinet dispose de compétences et d'une expertise des enjeux spécifiques de chaque territoire. VVF Ingénierie mène des études de faisabilité et de repositionnement, des études d'opportunités, des études de marché et élabore également des stratégies touristiques, afin d'assurer aux partenaires des solutions et une aide à la décision en cohérence avec les lignes directrices des territoires aux différents échelons : accompagnement pédagogique des élus, de la population et des partenaires de la collectivité, concertation et co-construction avec les forces vives du territoire, conseil dans la recherche de subventions et financements favorables à l'engagement de partenaires dans les projets, aide à la décision politique. Chaque projet est unique, chaque réalisation est sur-mesure : respect de l'identité et des valeurs des territoires, prise en compte des objectifs socio-économiques et environnementaux. Le **tourisme régénérateur** fait partie intégrante de la démarche de responsabilité sociétale engagée par VVF.

De manière complémentaire, VVF Ingénierie travaille au développement d'un indice d'impact sur la contribution des équipements d'hébergements touristiques dans les territoires sur les trois dimensions du développement durable : retombées économiques, effets des actions sociales et solidaires et empreinte écologique. Cet indice de contribution aux territoires prévoit la mise au point d'un référentiel national en concertation avec le pôle ingénierie d'Atout France, portant sur un indice de performance comparatif RSE pour tous les opérateurs touristiques.



Au travers de l'**Observatoire du tourisme durable**, VVF Ingénierie réalise des études prospectives, des analyses de marché, des enquêtes d'opinion et des sondages pour mesurer l'attractivité des territoires et des concepts, déchiffrer les comportements, anticiper les évolutions, détecter les signaux faibles, mieux comprendre les tendances du marché, anticiper les intentions et préserver les pratiques qui continuent de séduire les voyageurs. L'Observatoire possède des compétences dédiées à la prospective et bénéficie d'un panel unique en France, statistiquement représentatif de la population française : la Communauté VVF et ses 450 000 vacanciers VVF issus de tous les milieux sociaux et répartis sur plusieurs générations.



Extrait de l'enquête menée en octobre 2021 par VVF Ingénierie sur les Français et le tourisme durable.

En 2022, VVF Ingénierie a mené 8 enquêtes et études publiques consultables dans l'espace documentaire du site vvingenierie.fr



LE PLAN CARBONE



En 2022, VVF publie son Bilan Carbone® 2021 de scope 3*, certifié par un organisme indépendant, en se fixant pour objectif une réduction des 40% des émissions de gaz à effet de serre (GES) à horizon 2026.

Les impacts des déplacements et des infrastructures ultra saisonnières, génèrent plus de carbone par individu en impact complet. La durée d'exploitation et donc la mutualisation des déplacements et des infrastructures permettent de réduire cet effet.

* Information sur les scopes

Scope 1 : émissions directes de l'entreprise dans le cadre de ses propres activités

Scope 2 : émissions indirectes et liées aux énergies dans le cadre de ses propres activités

Scope 3 : émissions indirectes émises par les parties prenantes (fournisseurs, prestataires, clients, etc.)

Sur l'année fiscale 2021, les 88 sites et le siège VVF ont émis 28 316 tonnes équivalent CO2, incluant les émissions directes et indirectes, soit 14 kg CO2e par nuitée. À noter que le siège représente 6% des émissions totales de GES de VVF.

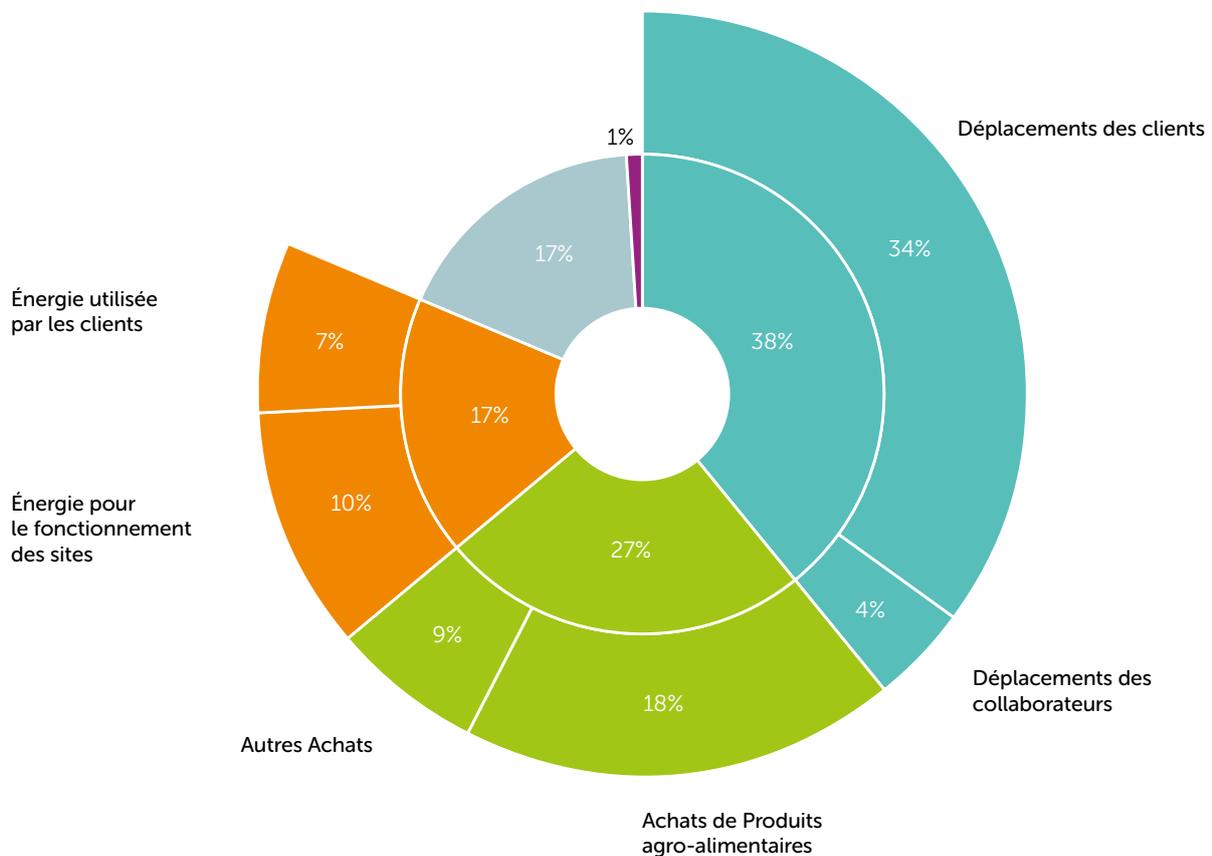
Un comité RSE interne dédié sera mis en place en 2023 afin d'élaborer le plan d'action de réduction des émissions.

Les premières pistes d'amélioration concernent :

- La chaîne de valeur transport sur le territoire
- La chaîne de valeur achats et restauration
- La chaîne de valeur hébergement – infrastructure (investissement, rénovation et exploitation)

Émission des GES par catégories

- Déplacements
- Énergie
- Immobilisations
- Fin de vie
- Achats de biens et services



LE PLAN ÉNERGÉTIQUE

Pour contribuer à l'atteinte de l'objectif de réduction de 40% des émissions GES du plan carbone VVF, le plan énergétique prévu représente environ 30% d'investissement courant pour VVF, sur les volets maintenance des équipements et fonctionnement sur l'habitat.



Le passage aux véhicules électriques est en cours dans les îles (Groix, Belle-Ile-en-Mer et Ile-de-Ré). Des réflexions sont en cours avec des fournisseurs d'électricité pour l'installation de bornes électriques en libre accès. Tous les villages ont adopté la pratique « village sans voiture » pour éviter la circulation des voitures à l'intérieur des sites : les villages disposent de golfettes électriques ou de charrettes pour le transport des bagages de la clientèle jusqu'à leur logement. Le système de co-voiturage Blablaba Village est proposé aux vacanciers pour faciliter les déplacements vers les différentes activités.

Une campagne massive de remplacement d'équipements énergivores par des équipements basse consommation a été menée sur l'ensemble des sites : douchette à économie d'eau, mitigeurs, ampoules LED. Le passage à des BAES (blocs autonomes d'éclairage de secours) est réalisé lors des entretiens réglementaires et le passage à des VMC basse consommation est mené lors des rénovations.

État des lieux et actions menées sur le cycle 2017-2020

Des initiatives sont en place dans quelques villages concernant l'usage d'énergies renouvelables (ENR) : ballons d'eau chaude solaire à Murs, panneaux photovoltaïques à Brusque et Belle-Ile-en-Mer, biomasse et chaudière bois à Bitche, géothermie à Éguzon. La généralisation des ENR est complexe en raison des caractéristiques des sites : investissement supporté par rapport à la période d'ouverture, choix des systèmes énergétiques les plus adaptés à la localisation géographique et à la topographie du terrain, durée de vie des installations, entretiens périodiques, etc. L'analyse des solutions doit être menée au cas par cas pour améliorer l'efficacité énergétique tout en cherchant la rentabilité économique.

Le recyclage, le réemploi et les réparations de matériels et équipements sont menés sur le gros matériel, les petits matériels étant déposés en déchetterie. Une éco participation est en place sur certains équipements. L'étude de la généralisation de l'éco participation et une étude sur les filières d'économie circulaire, réparation et 2^e vie seront menées.



En 2022 ont débuté les travaux d'isolation des combles et en sous faces de plancher ainsi que le calorifugeage des réseaux de chauffage. Le passage à des radiateurs électriques à inertie sera mené sur les sites compatibles avec la source d'énergie en place dans chaque site. Des études sont prévues pour analyser la réduction de consommation d'eau dans les sanitaires communs et pour analyser le remplacement des halogènes par des dalles de LED.

Des ressources humaines formées sont indispensables pour assurer la mise en œuvre d'un plan ambitieux de transition touristique qui s'accélère avec en premier lieu, la formation technique des spécialistes maintenance et entretien ainsi que la formation des cadres techniques. Un comité de pilotage spécifique encadrera une équipe missionnée pour le déploiement du plan énergétique afin d'accélérer la transformation, au regard du retour d'expérience de l'ISO 26000 depuis 2014. Les formations VVF dédiées à la direction d'établissement intégreront cette dimension globale de la RSE et du développement durable dès 2022.

VVF est en cours de finalisation du cahier des charges d'un concept novateur d'habitat autosuffisant en énergie, écoresponsable et bas carbone, respectueux de la biodiversité et à faible empreinte écologique. Plusieurs partenaires en phase ingénierie sont associés à la démarche.

Organisation technique	2021	2022	2023	2024	2025
Personnes formées par an	1	4	4	4	4
ETP Projet de transition dédié	0	1	1	1	1
Direction opérations techniques dédiées	1	2	2	2	2

Ce concept se traduira par une nouvelle démarche touristique appliquée sur du 3 et 4 saisons pour quelques destinations nouvelles, et majoritairement mis en œuvre lors de reprises de sites ou des réhabilitations, qui visent à préserver la biodiversité. Le concept sera scalable et modulaire tout en intégrant l'innovation sociale et l'impact local, pour mettre en relation des vacanciers et un territoire.

Le secteur urbain sera investi par les tiers lieux et la mise en œuvre d'un modèle de village dans la ville, concept en cours de montage avec différents partenaires issus du secteur sport et accueil de loisirs et de la petite enfance.

Zoom sur le projet de réseau électrique solaire du VVF de Belle-Ile-en-Mer

À l'initiative conjointe de l'EPCI Morbihan énergies, de Mobilize, la branche de mobilité innovante du Groupe Renault, et de VVF, le village vacances est équipé depuis mai 2022 d'un système innovant qui permet non seulement de recharger des véhicules électriques mais aussi de contribuer à son autoconsommation en optimisant ses coûts énergétiques.

Un réseau électrique solaire local dit « microgrid » composé de panneaux photovoltaïques installés sur deux ombrières produit de l'énergie solaire d'une puissance maximale de 76kWc. Un système de pilotage intelligent permet d'alimenter en temps réel des bornes de recharge de véhicules électriques ou de stocker cette énergie jusqu'à 200 kWh, via 10 batteries Renault ZOE de seconde vie. Le système intègre pour une période de six mois, un prototype de Renault ZOE bidirectionnelle (V2G) capable de réinjecter de l'énergie dans le réseau local. Cette expérimentation permettra d'étudier l'apport de la recharge réversible sur un réseau électrique local en complément du système de stockage d'énergie.

En mettant à disposition des vacanciers des solutions de mobilité décarbonées durant leur séjour, opérateurs du tourisme et collectivités contribuent conjointement à la transformation des usages et à l'évolution des comportements vers des modes de transport bas-carbone.



LE PLAN D'INVESTISSEMENT ET DE RÉNOVATION DU PATRIMOINE



Dans le cadre de la situation de sortie de crise COVID, la seule option pour l'association de sortie par le haut est de relancer l'activité par l'investissement.

Les choix d'investissements et les hypothèses de développement

Le choix des destinations pour flécher les investissements est porté par plusieurs critères : le taux de rentabilité du site, l'attractivité du site par rapport aux marchés touristiques, le maintien de certaines destinations dans le cadre du développement des territoires et l'intérêt de la collectivité à rester dans le partenariat avec VVF.

Une relance portée par un investissement permettrait une mise à niveau de l'outil de production pour un montant de 135 millions d'euros porté par la partie prenantes suivantes, sur une période de 5 ans :

- La Foncière VVF et VVF Villages
- Hors Groupe : propriétaires, collectivités locales, comités sociaux et économiques et partenaires.

VVF s'engage à investir 20 millions d'euros portés par les SCI pour la rénovation de ses actifs et le maintien du parc actuel et dédie une enveloppe de 25 millions d'euros aux opportunités et à l'acquisition de sites. VVF prévoit également d'investir dans les outils numériques et divers à hauteur de 1 million d'euros par an.

Tous les sites disposeront d'un référentiel ISO 26000 dédié, au-dessus des référentiels intégrant des critères de l'Ecolabel européen et Clé verte.

Les orientations du programme de rénovation

Les grandes orientations à suivre sur les programmes de rénovation pour tendre vers l'efficacité énergétique sont :

1 La réduction des émissions sur son périmètre (émissions directes)

- Donner la priorité aux énergies décarbonées avec une préférence pour la chaleur renouvelable et l'exclusion des énergies fossiles.
- Rechercher la sobriété énergétique grâce à des équipements de haute performance énergétique et une gestion optimisée de l'exploitation des bâtiments en eau et en énergie.

- Proposer des services aux vacanciers pour faciliter leur contribution à la réduction de leurs émissions sur différents postes tels que l'alimentation, la mobilité, le rechargement, la consommations des ressources.
- Privilégier l'emploi de produits de construction et équipements performants et bas carbone.
- Intégrer la démarche dans la chaîne de valeur dès la sélection des partenaires en favorisant ceux qui entreprennent des actions de réductions d'émissions de GES.

2 La contribution à la réduction des émissions en dehors de son périmètre (émissions indirectes)

- Intégrer la chaîne de valeur des projets dès la sélection des partenaires qui entreprennent des actions de réductions d'émissions de GES. Cette démarche a d'autant plus de sens que les bâtiments sont connectés à de nombreuses problématiques carbonées pour les occupants.
- VVF dans sa sélection de sous-traitants s'engage à faire preuve de solidarité climatique à l'échelle locale ou territoriale. L'ensemble des équipements construits permettra de proposer aux clients des services qui les aident à réduire leurs émissions sur différents postes : alimentation, mobilité, rechargement.
- VVF développe de nouveaux sites dans une logique de construction de nouveaux habitats village-camping permettant de rénover différemment des ensembles intégrant la production d'énergie renouvelable et la sélection de produits de construction et équipements performants et bas carbone.

Les orientations du programme de construction

Les grandes orientations à suivre sur les programmes de construction à l'horizon 2050 doivent assurer la transition énergétique :

- Développer des habitats nouvelle génération : village écoresponsable bas carbone, village camping nature, auberge nouvelle génération.
- Respecter un cahier des charges de performance énergétique BBC (Bâtiment Basse Consommation).
- Suivre une démarche HQE (Haute Qualité Environnementale)
- Rechercher l'autonomie énergétique et bas carbone des équipements.
- Privilégier une haute intégration environnementale dans le respect de la biodiversité et des écosystèmes locaux.

LA POLITIQUE D'ACHATS RESPONSABLES



La politique Achats responsables s'inscrit de manière évidente dans la stratégie de performance responsable du Groupe VVF avec un engagement dès 2016, par l'établissement d'une charte RSE selon trois grands principes : des délais de paiement respectueux des fournisseurs, un comportement éthique partagé par l'équipe des acheteurs et un engagement à favoriser autant que possible une supply chain RSE.

Depuis plusieurs années, les fournisseurs et prestataires de VVF sont invités à partager les valeurs du Groupe concernant son éthique et ses pratiques, en acceptant la clause RSE insérée dans les contrats-types. Cette clause engage les fournisseurs et prestataires sur le respect de la réglementation environnementale, notamment en s'interdisant l'usage de certains produits et procédés. Dans les appels d'offres, les cahiers des charges opérationnelles intègrent des critères sur la consommation d'eau, l'efficacité énergétique, les émissions de gaz à effet de serre, la réduction des déchets, la préservation de la biodiversité, le bien-être animal. L'obtention de certificats et labels sont analysés dans le processus de sélection des fournisseurs.

Les achats durables représentent une préoccupation intégrée par tous, et adressée selon le degré de maturité des zones géographiques. VVF joue un rôle d'assembleur de prestations variées, avec un total d'achat annuel de 32,6M€ en 2022. Le panel de fournisseurs VVF représente 3700 fournisseurs dont 150 stratégiques pour l'activité de VVF

La politique d'Achats responsables fait actuellement l'objet d'une révision afin d'intégrer à chaque étape du processus achat et approvisionnement, les nouveaux enjeux durables couvrant les dimensions sociales, sociétales, équitables, locales et environnementales.

Feuille de route 2023

La feuille de route de la Direction des Achats doit permettre à la fonction, désormais intégrée au CODIR, de jouer pleinement son rôle de contributeur de premier plan à la triple performance sociale, économique et environnementale de VVF.

En opérant tout d'abord la professionnalisation de la fonction et la montée en compétences par :

- La mise en place et l'appropriation de nouveaux outils de signature électronique des contrats depuis le dernier trimestre 2022, d'une solution numérique de planification de projets achats, ainsi que le suivi de la performance et d'une contrathèque.
- L'intégration d'une association d'acheteurs
- La réorganisation et l'accompagnement de l'équipe selon une nouvelle segmentation mise en place fin 2022

- La définition d'une politique achats claire déclinée en procédures aux niveaux national et régional permettant l'atteinte des objectifs de maîtrise des dépenses et des risques et d'augmentation de l'impact positif de VVF sur l'environnement et les hommes.

C'est donc tout naturellement que la fonction achats entend prendre pleinement part aux objectifs RSE du groupe VVF :

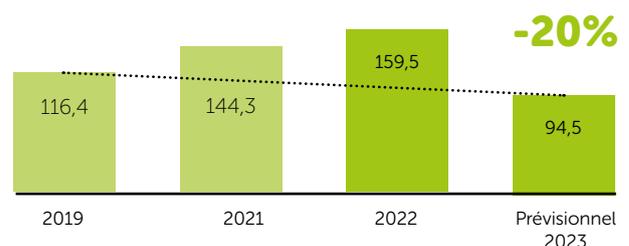
- La formation de l'ensemble des acheteurs aux achats responsables avec plusieurs sessions prévues sur le 1^{er} trimestre 2023
- La prise en compte des lignes directrices de la norme Achats responsables de l'ISO 20400 dans les pratiques achats
- L'intégration d'attentes RSE dans les objectifs annuels des acheteurs en déclinaison des objectifs du Groupe, avec en particulier l'intégration de critères RSE dans tous les appels d'offres, de clauses sociales et environnementales dans les contrats et la diffusion d'une culture « achats responsable » au sein de l'organisation.

En parallèle de cette feuille de route, la Direction des Achats conserve comme objectif la prise en compte des attentes des clients et des salariés VVF, par la maximisation de leur sécurité, santé et expérience à travers les produits et prestations contractualisées. C'est d'ailleurs toujours en concertation avec l'exploitation et les autres fonctions supports que sont menés les projets achats.

Catalogues

Le tonnage des catalogues du marché est de 110,9 tonnes soit une diminution de 20% sur les quatre dernières années. VVF a repensé ses catalogues en refondant la présentation des sites tout en diminuant le nombre de pages : deux sites par page en lieu et place d'une double page par site. Depuis 2020, le magazine semestriel « MAG VVF » vient compléter les catalogues avec un contenu inspiré orienté sur les forces des destinations, l'identité des territoires et leur patrimoine, la découverte de la gastronomie locale, les activités sportives, culturelles et de loisirs, ainsi que des témoignages d'acteurs locaux et de collaborateurs VVF.

Évolution du tonnage de catalogues



LA POLITIQUE CLIENT : QUALITÉ ET SÉCURITÉ, LES BASES D'UNE CONFIANCE DURABLE



L'association s'est construite et a grandi au fil des décennies grâce à l'ensemble de ses membres et des familles accueillies, désormais établi comme la Communauté VVF. La relation de proximité, de confiance et même de connivence qui s'est établie entre la Communauté et VVF depuis 64 ans, fait partie de ses actifs les plus précieux. Cette relation se remarque en particulier dans la vie de Village. Elle repose cependant aussi sur un socle d'engagements essentiels, impliquant l'ensemble de l'association-entreprise, envers ses clients. La santé et la sécurité des clients sont des objectifs de sérénité. La première des priorités donnée à l'ensemble des salariés est la sécurité des personnes. La politique de santé et sécurité s'appuie sur l'expertise et la coordination d'un service Santé, Hygiène et Sécurité.

Chaque année, une revue annuelle des risques est réalisée, intégrant toutes les dimensions clients et opérationnelles pour VVF. 2020 et 2021 ont vu la mise en place d'une revue sécurité et intrusion des données sensibles pour VVF et ses clients ainsi que l'actualisation du règlement intérieur des participants au séjour.

Communication responsable vers les clients

La qualité et la fiabilité des informations commerciales sont les premières conditions d'une relation de confiance réussie entre une entreprise et ses clients, en particulier lorsqu'il s'agit de produits aussi intimes que les vacances.

Conscient de cela et de l'exposition de la forte notoriété de sa marque, VVF veille, par un processus précis piloté par un service dédié et par l'implication des différentes directions, à la fiabilité des documents promotionnels de chaque établissement et ne comportant pas de promesses exagérées ; et à ce que les conditions générales de vente fournies pour les produits et services soient claires, exhaustives et fiables.

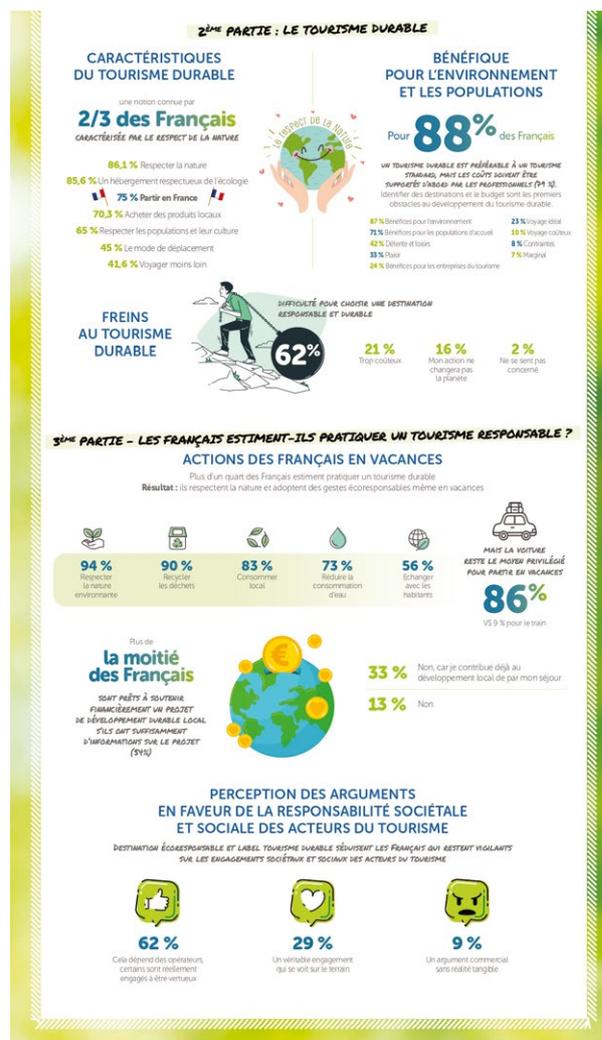
VVF attache par ailleurs une grande importance à la sécurité et la confidentialité des données personnelles de ses clients. La Direction des Systèmes d'information veille attentivement au respect des dispositions protectrices relatives à la vie privée et au traitement des données personnelles, ainsi qu'au respect des recommandations de la CNIL et du règlement européen RGPD.

Dispositif de consultation client

La démarche Qualité de l'association repose sur une culture historique de la mesure de la satisfaction, à la fois des clients et du personnel VVF, qu'il soit titulaire ou saisonnier. La démarche s'appuie sur l'expérience et sur des outils ancrés dans les pratiques de chaque métier.

L'écoute client passe en premier lieu dans les villages, grâce à la relation que le personnel établit et entretient avec les familles et les enfants. Au-delà de la période de séjour, la mesure de la satisfaction client est réalisée par le biais des enquêtes de satisfaction, de l'analyse des courriers, mais aussi, de plus en plus, au travers des retours communiqués sur les sites internet spécialisés et sur les réseaux sociaux. VVF a actualisé son dispositif de mesure de la satisfaction client en considérant le NPS (Net Promoter Score). Le NPS est en progression de 21% depuis sa mise en place expérimentale en 2018 et son adoption en 2021. Par ailleurs, les standards de qualité VVF sont en place dans tous les villages. La conformité à ces standards est assurée par la formation des collaborateurs et par des audits périodiques.

Enfin, tous les trimestres, VVF Ingénierie est missionnée pour consulter la Communauté VVF au travers d'enquêtes et sondages d'opinion, afin que le Groupe puisse considérer la voix de la Communauté et l'intégrer dans sa démarche RSE.



Extrait de l'enquête menée en octobre 2021 par VVF Ingénierie sur les Français et le tourisme durable.

Accessibilité handicap des villages

70% des sites VVF sont équipés de logements adaptés et accessibles aux personnes à mobilité réduite (PMR).

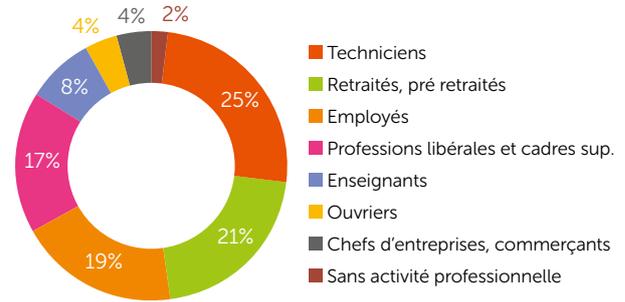
En 2021, VVF et l'Ufcv ont mis en place un programme expérimental de vacances adaptées pour les familles ayant une personne en situation de handicap, avec un accueil personnalisé et une prise en charge spécialisée. Le dispositif Evasion Handicap Famille est détaillé dans les dispositifs partenaires d'aide au départ en page 69.

LA POLITIQUE SOCIÉTALE : AIDE AU DÉPART ET PROGRAMMES À IMPACT



VVF s'adresse à tous les Français, à toutes les catégories socio-professionnelles, à toutes les générations et à tous les budgets. Cette volonté traduit un fort engagement et une conviction profonde en faveur des vacances pour tous, de la mixité sociale et intergénérationnelle et de la lutte contre les inégalités.

Répartition de la clientèle VVF selon leur situation socio-professionnelle



VVF et ses partenaires via les organismes sociaux, assurent un soutien particulier aux personnes disposant de faibles revenus, aux personnes en situation précaire et aux personnes fragiles, par le déploiement de dispositifs d'aide au départ en vacances et de programmes sociétaux à impact, comme les vacances adaptées et les vacances apprenantes.

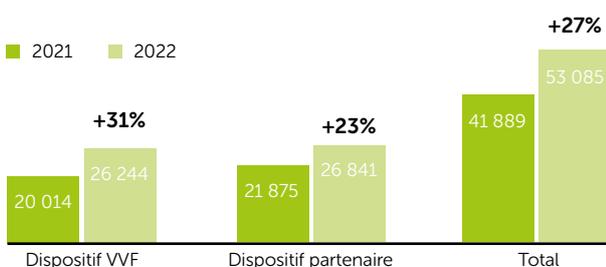
En 2022, ces dispositifs ont permis à plus de 12 500 familles soit près de 52 800 personnes de bénéficier de vacances. L'aide financière de VVF s'élève à 3,2 millions d'euros, avec cinq personnes à temps plein dédiées au traitement des dossiers administratifs des dispositifs partenaires. Le taux de personnes bénéficiant d'une aide au départ par le biais des organismes sociaux représente 15% des réservations, soit 10,3 millions d'euros de chiffre d'affaires net.



Dispositifs d'aide au départ en vacances	Familles bénéficiaires	Nombre bénéficiaires	Aide VVF	CA net généré	Part des réservations
Dispositifs VVF (*)	7 094	26 244	981 384 €	5 028 537 €	9%
Quotient familial	1 748	6 851	233 866 €	1 362 931 €	2,1%
Vacances des Héros	429	1 604	136 173 €	166 730 €	0,5%
Offres solidaires	4 917	17 789	611 346 €	3 498 875 €	6,0%
Dispositifs partenaires	5 526	26 841	2 214 250 €	5 326 391 €	7%
VACAF	3 431	14 475	576 927 €	2 816 453 €	4,2%
ANCV	1 410	9 265	1 184 314 €	1 951 126 €	1,7%
Autres dispositifs	685	3 101	264 509 €	558 812 €	0,8%
Surcoût administratif			188 500 €		
TOTAL	12 620	53 085	3 195 634 €	10 354 927 €	15%

* Les dossiers de dispositifs partenaires bénéficiant également de dispositifs VVF ont été comptabilisés dans les dossiers des dispositifs VVF.

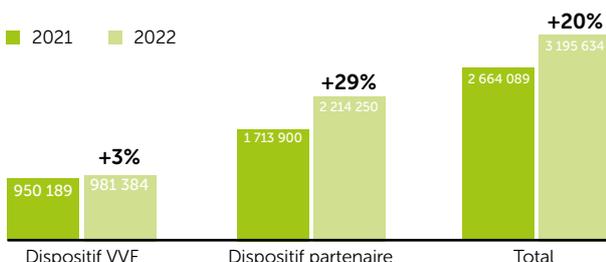
Évolution des bénéficiaires de l'aide au départ en vacances via les dispositifs VVF les organismes sociaux



Les chiffres 2021 ont été actualisés en prenant en compte des aides supplémentaires dans les dispositifs VVF qui n'avaient pas été intégrées en 2021, soit plus de 9 000 bénéficiaires (graphique ci-dessus), afin d'établir un comparatif à ISO périmètre 2022. Le nombre de bénéficiaires de l'aide au départ en vacances via les dispositifs VVF et les organismes sociaux a augmenté de 27%.

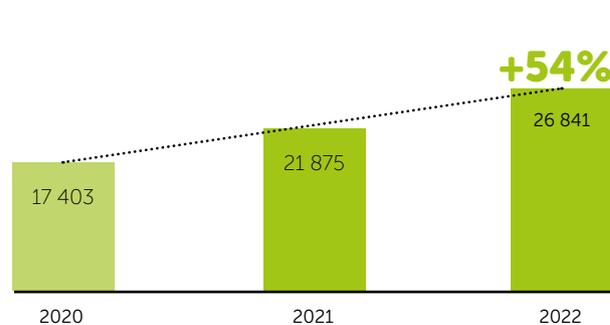
L'aide au départ financée par VVF a augmenté de 20% (graphique ci-dessous), passant de 2,7 M€ en 2021 à 3,2 M€ en 2022. À noter l'augmentation générale du nombre de dossiers VVF de 23% par rapport à 2021, tous dossiers confondus.

Évolution du financement par VVF de l'aide au départ en vacances



Depuis la crise Covid, la crise énergétique, l'inflation et la baisse du pouvoir d'achat, VVF enregistre une augmentation de 54% des demandes de dossiers d'aide via les dispositifs partenaires, un niveau équivalent à celui de 2019.

Évolution des publics bénéficiant de dispositifs d'aide au départ via les organismes sociaux



Les dispositifs VVF

Le Quotient familial

VVF est un des derniers opérateurs de vacances en France à appliquer des réductions additionnelles au regard du Quotient familial ou de la situation d'emploi. L'association applique 2 niveaux de quotient familial en fonction des revenus du foyer et de la situation d'emploi.

Avec la conjoncture économique et la baisse du pouvoir d'achat en 2022, VVF a enregistré une hausse de 78% des demandes de dossier de Quotient familial.

Tranches ou Situations	Catégories	Réduction additionnelle
Quotient Familial 10% : QFAM1	Quotient compris entre 8 001 € et 15 600 € (T1)	10%
Quotient Familial 20% : QFAM2	Quotient inférieur ou égale à 8 000 € (T2)	20%
Demandeurs emploi	A la famille pour un seul ayant droit	10%

Accueil d'urgence

VVF accueille en dehors des périodes scolaires, réfugiés, victimes de violences conjugales et personnes sans domicile fixe.

Jusqu'à 130 logements ont été dédiés pour héberger environ 400 réfugiés Ukrainiens de mars à décembre 2022 sur les sites de La Turballe, Obernai et Saint-Léger-les-Mélèzes.



Les Vacances des Héros

Le programme des vacances des héros a été mis en place durant la crise sanitaire afin de soutenir les personnels de prévention, de sécurité, de santé et de l'enseignement engagés dans la lutte contre le Coronavirus, avec des remises allant de 150 à 400 € par séjour.

La réduction de l'activité du coronavirus s'accompagne naturellement d'une baisse du nombre de dossiers, qui a diminué de moitié en 2022.

Au total sur les 3 années de déploiement, VVF a financé 889 000 € d'aide pour permettre à plus de 10 000 Héros de bénéficier du programme.



Service National Universel

Depuis 2021, VVF accueille des jeunes de la France entière dans le cadre du séjour de cohésion du Service National Universel.

L'association est particulièrement adaptée pour recevoir ce type de programme en raison de sa vocation sociale, de ses valeurs d'engagement et de sa mission d'intérêt général. VVF assure l'hébergement, la restauration et l'organisation d'une partie des ateliers du programme du SNU.

Au total, ce sont plus de 2 000 jeunes volontaires qui ont été accueillis dans des centres SNU VVF à La Turballe, Montagnac et Méjannes-le-Clap dans le cadre de 5 opérations menées pour les départements de la Loire-Atlantique, de l'Hérault et du Gard.



Les Offres Solidaires

VVF applique des offres solidaires auprès du Comité de Gestion des Œuvres Sociales (CGOS) et du Comité National d'Action Sociale (CNAS) avec des remises allant de 20 à 35% sur le prix du séjour.

La prise en compte d'offres solidaires supplémentaires qui n'avaient pas été intégrées en 2021, représentent 4 122 dossiers pour 365 000 € d'aide VVF en 2022, ce qui explique la hausse significative du nombre de dossiers qui a été multiplié par 5,4 par rapport à 2021.

Les dispositifs partenaires



VACAF

Depuis 2019, VVF est le 1^{er} partenaire du tourisme associatif de VACAF, la mission nationale d'aide au départ en vacances de la branche Famille de la Caisse d'Allocations Familiales. Afin de maximiser le nombre de familles bénéficiaires, VVF a mis en place un important programme de soutien aux ayants droit VACAF, en leur apportant un complément d'aide financière.

En 2022, le nombre de dossiers a augmenté de 10% par rapport à 2021.



ANCV

L'association est le 1^{er} partenaire de l'ANCV pour l'accueil de ses dispositifs d'aide au départ en vacances destinés aux personnes en situation de précarité économique ou sociale. VVF participe au développement de nouveaux dispositifs selon les enjeux des politiques sociales développées par l'État, en particulier concernant le soutien des seniors, des familles à risque ou des jeunes, avec des dispositifs tels que Bourse solidarité vacances, Seniors en vacances ou Départ 18/25 ans.

En 2022, VVF enregistre une hausse de 24% des dossiers ANCV par rapport à 2021.

En parallèle de ce partenariat, les Chèques vacances ont permis à près de 7 000 familles soit près de 25 000 personnes de bénéficier d'aides de l'ANCV pour séjourner chez VVF en 2022.

Les autres partenariats



Les programmes solidaires engagent plus de 80 associations partenaires de l'aide au départ.

En 2022, le nombre de dossiers a augmenté de 60%.

Répartition des autres dispositifs partenaires



programmeasy.org

Focus sur Programmeasy.org : le programme de vacances apprenantes

Après une première saison en 2021, l'expérimentation de ProgrammEasy.org a été reconduite pendant la saison estivale 2022.

Ce programme de vacances apprenantes destiné aux familles de travailleurs modestes est né du constat qu'en France le déterminisme social entraîne plusieurs inégalités de destin, notamment en ce qui concerne l'accès aux vacances. Or, loin d'être un luxe, les vacances sont un élément essentiel et structurant de construction du projet social et professionnel, grâce au ressourcement physique et mental, à la vie de famille, au repos, aux rencontres dans des lieux de mixité sociale, et à la prise de recul. D'autant plus que pour beaucoup de familles modestes, cette inégalité est renforcée par un accès réduit à la formation. Dans un contexte social aggravé par la crise sanitaire, le ProgrammEasy.org vise à replacer les vacances, via ce concept de vacances apprenantes, au cœur de la construction du projet personnel de développement social et professionnel pour un objectif de 350 familles parties en vacances (et 1 500 inscrites sur la plateforme) en 2021 et 2022. Programmeasy.org a pour objectif de répondre à cette double inégalité de destin en mettant en œuvre un programme de vacances innovant accessible (d'un montant de 250 € par location par semaine, auquel s'ajoute une aide de 60 € par personne pour le transport) aux familles modestes, et dont le programme d'activités est boosté par l'acquisition de soft skills.

Ce programme comprend :

- Une semaine d'hébergement en location en village de vacances ou en bungalow en camping en France (six sites VVF en 2022 : Blériot-Plage, Forges-les-Eaux, Les Estables, Eygurande, Bitche et Méjannes-le-Clap).
- Pour les adultes : un programme ludique d'activités boostées sur les soft skills suivantes :
 - Communication
 - Collaboration (esprit d'équipe)
 - Créativité
 - Esprit critique
- Un accompagnement et suivi sur six mois après les vacances grâce à une application digitale, Microdoing, qui envoie chaque semaine des défis ludiques aux participants, permettant de mesurer leur implication, leur progrès et leur évolution personnelle.

Pour être éligibles, les familles doivent satisfaire les critères suivants :

- Partant peu ou pas en vacances.
- Avec enfant de moins de 18 ans.
- Avec des revenus dans la limite de 1440 € net mensuel par salarié de la famille (ce plafond a été augmenté entre 2021 et 2022 pour faire face à l'inflation).

Ce programme est soutenu par la Direction Générale de la Cohésion Sociale à hauteur de 1,6 millions €, ainsi que par la Ministre déléguée à l'Insertion, Brigitte Klinkert, et le Secrétaire d'État à l'Enfance et à la Famille, Adrien Taquet.

Il comprend plusieurs partenaires : Tohapi, la Fédération des Entreprises d'Insertion, Ocean Gate Academy, Microdoing, VVF Ingénierie, Tomorrow Theory, Sauléa Conseil et Vacances et Familles.



ProgrammEasy.org reçoit le Prix de l'Innovation Sociale et Solidaire 2022 décerné par l'Organisation Internationale du Tourisme Social (ISTO).



Focus sur Evasion Handicap Familles : le programme de vacances adaptées

Evasion Handicap Famille est un partenariat construit avec l'Ufcv, s'adressant aux familles ayant un membre en situation de handicap mental ou psychique, de polyhandicap ou atteint d'autisme, âgé de 10 à 30 ans. Ce programme de vacances adaptées offre la possibilité à l'ensemble de la famille confrontée au handicap de vivre de vraies vacances. La personne en situation de handicap est accueillie par du personnel spécialement formé, selon un programme d'activités adapté et adaptable aux besoins et envies, cinq jours par semaine, pour des moments bienveillants de détente et de partage en mini-groupe de maximum 3 participants en situation de handicap, ceci afin de faciliter l'inclusion et le vivre ensemble. En parallèle, le reste de la famille aidante bénéficie d'un temps de repos, ainsi que des activités et services habituels d'un VVF. Tout au long du séjour, les animateurs-accompagnateurs proposent des ateliers journaliers et ou durant quelques heures afin de convenir au rythme de chacun.

En 2022, 12 sites ont accueilli 79 familles dans le cadre de ce programme. Le nombre de dossiers a été multiplié par 5,6.

Site	Nombre de dossiers	Nombre de Participants
Amboise	8	39
Argol	5	19
Blériot-Plage	8	34
Collonges-la-Rouge	6	22
Larmor-Baden	8	25
Montagnac	8	34
Obernai	3	9
Pays d'Eygurande	2	7
Saint-Bonnet-en-Champsaur	5	19
Semur-en-Auxois	8	34
Soulac-sur-Mer	7	28
Veules-les-Roses	11	39
Total général	79	309



Focus sur Famileo : la gazette du lien durable entre générations

Basée à Saint-Malo, Famileo propose aux familles d'imprimer des gazettes destinées à leurs grands-parents. Via l'application, les abonnés peuvent envoyer des nouvelles à leurs proches avec textes et photos, puis l'entreprise met en page et imprime les messages sous la forme d'un journal papier envoyé par la Poste. Le rythme de parution peut être mensuel ou hebdomadaire. Partageant vertus familiales et une certaine ambition de maintenir le lien intergénérationnel, Famileo et VVF ont conclu un partenariat qui permet à chaque client VVF de bénéficier gratuitement de deux mois d'abonnement à Famileo pour raconter ses vacances à sa famille et garder le lien avec les grands-parents.

Les dispositifs pour les CSE, CAS et COS partenaires

En complément des aides appliquées par les CSE, CAS et COS (Comités sociaux et économiques, Comités d'actions sociales et Comités d'œuvres sociales) auprès de leurs salariés, VVF a abondé 20 363 dossiers partenaires en faveur de 73 144 participants, représentant 15,9 millions d'euros de chiffre d'affaires soit 25% des réservations. Au total, ce sont près de 2 000 partenaires qui font confiance à VVF pour offrir des vacances de qualité à leurs salariés.

Top 10 des CSE partenaires



LA POLITIQUE SOCIALE : UNE EXPÉRIENCE DE VIE POUR TOUS LES SALARIÉS



Le bilan social retrace la situation de l'entreprise et de ses politiques sociales sur trois ans. Il récapitule, dans un document unique, les principales données chiffrées permettant d'apprécier la situation de l'entreprise dans le domaine social, d'enregistrer les réalisations effectuées et de mesurer les changements intervenus au cours de l'année écoulée et des deux années précédentes. L'objectif principal est de permettre aux intéressés d'apprécier de façon concrète les conséquences des décisions de l'entreprise.

LE MODÈLE SOCIAL

Le modèle social de VVF est fondé sur la proposition d'une expérience de vie pour tous ses salariés, sur la mobilité géographique et la promotion interne.

Des équipes complémentaires et diversifiées, la recherche constante de bien-être et de professionnalisation des collaborateurs, la valorisation des potentiels internes par des possibilités de promotion et de mobilité interne, sont autant de forces et d'atouts pour satisfaire les collaborateurs et attirer de nouveaux talents. Ce modèle social est d'autant plus prégnant du fait qu'un village VVF constitue un ancrage régional fort, qui contribue à la vitalité des bassins d'emploi autour des zones d'implantation et à enrichir l'expérience vécue par les saisonniers.

L'évolution des pratiques du monde du travail, une mobilité géographique indispensable et la digitalisation modifient en profondeur les comportements. Faire vivre ce modèle, attirer et développer les talents pour accompagner la poursuite du développement de nouveaux villages représentent des enjeux clés pour le Groupe.

LES INITIATIVES SOCIALES VVF

Le droit à renouvellement de contrat : la convention collective du Tourisme Social et Familial permet un droit à renouvellement des contrats saisonniers, dès lors que le saisonnier a réalisé 2 saisons consécutives au même poste et sur le même village. Cette initiative permet de lutter contre la précarité de l'emploi, de fidéliser les saisonniers et d'améliorer l'expérience client.

La titularisation : VVF met au place la titularisation au bout de 8 mois de contrat sur 2 années consécutives pour les collaborateurs saisonniers. Cette initiative est complémentaire au droit à renouvellement et donne droit, entre autres, au 13^{ème} mois, à la subrogation en cas de maladie, à la prévoyance, à la prime de naissance, etc.

Le plafonnement des salaires : VVF applique les impositions de l'agrément ESUS en plafonnant la somme des 5 salaires les plus élevés à 10 fois le montant du smic.

La professionnalisation : VVF propose des formations diplômantes à ses salariés, en partenariat avec des grandes écoles et des organismes de formations

Le compte épargne temps : afin de lutter contre la perte des congés payés et RTT acquis mais non pris en raison de l'activité, VVF permet aux collaborateurs en CDI d'épargner leur congés et RTT sur un compte épargne temps.

La complémentaire santé : VVF va au-delà de ce qu'impose la convention collective pour ce qui est des taux de remboursement des frais de santé, dans le but de lutter contre la précarité et les problèmes de santé des saisonniers.

L'accord sur la parentalité : autorisation d'absence pour certains événements liés à l'accèsion à la parentalité, sans distinction de sexe ni d'orientation, dans le respect de la réglementation.

L'EMPLOI

En raison de l'expérience de vie souvent recherchée en tant que telle par les recrues des saisonniers, l'emploi dans les villages se caractérise par :

- Un fort taux de contrats saisonniers, du fait de la saisonnalité des villages eux-mêmes.
- Un taux important des moins de 25 ans.
- Un taux de « primo saisonniers » de 10%.

Les compétences sont généralement riches dans un village VVF car les prestations et activités proposées y sont plus nombreuses. On distingue :

- Les postes de l'Exploitation, correspondant surtout aux métiers de l'hôtellerie traditionnelle et « back office » (hébergement, restauration, services techniques), essentiellement sédentaires.
- Les postes d'animations, orientés vers les animations d'activités et le contact direct avec le client, et où l'on retrouve l'essentiel des postes à mobilité géographique.

La variété des prestations induit aussi une grande diversité de métiers.

Toutes les informations relatives aux données sociales sont basées sur l'année calendaire 2022, du 1^{er} janvier au 31 décembre.



Effectifs

Effectif total :
ensemble des salariés au 31 décembre, quelle que soit la nature de leur contrat.

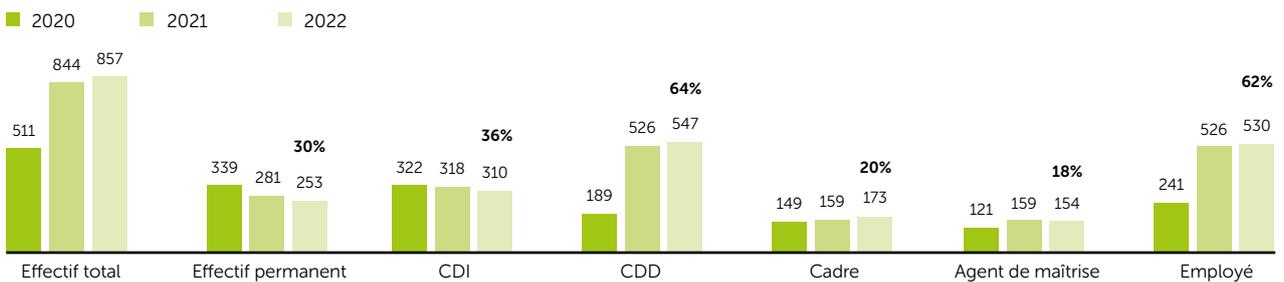
Effectif permanent :
nombre de salariés sous contrat CDI inscrits au registre du personnel sur l'ensemble de l'année considérée, du 01/01 au 31/12. Ainsi, un salarié entrant ou sortant en cours d'année n'est pas comptabilisé dans cet indicateur.

Effectif CDI :
proportion de CDI au 31 décembre par rapport à l'effectif total.

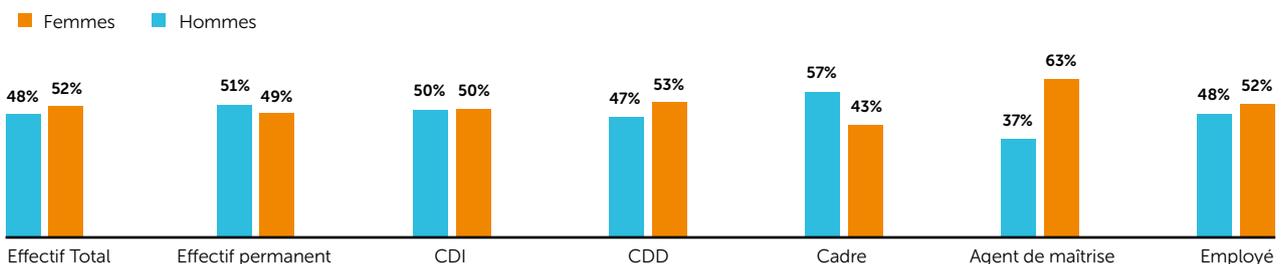
Effectif CDD :
proportion de CDD y compris les contrats saisonniers, d'apprentissage et de professionnalisation, au 31 décembre par rapport à l'effectif total.

Catégorie	2022			
	Total	%	H	F
Effectif total	857	100%	48%	52%
Effectif Permanent	253	30%	51%	49%
CDI	310	36%	50%	50%
CDD	547	64%	47%	53%
Cadre	173	20%	57%	43%
Agent de maîtrise	154	18%	37%	63%
Employé	530	62%	48%	52%

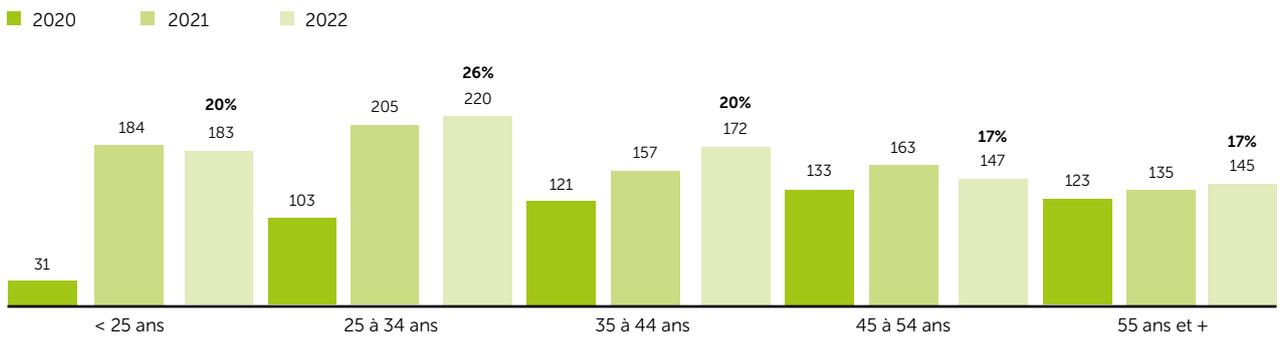
Effectifs



Répartition de l'effectif par sexe en 2022



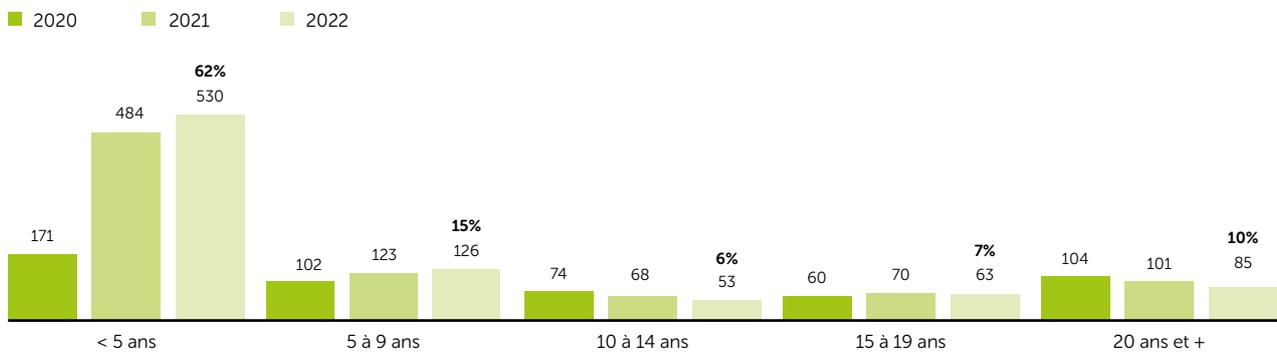
Répartition de l'effectif total par âge



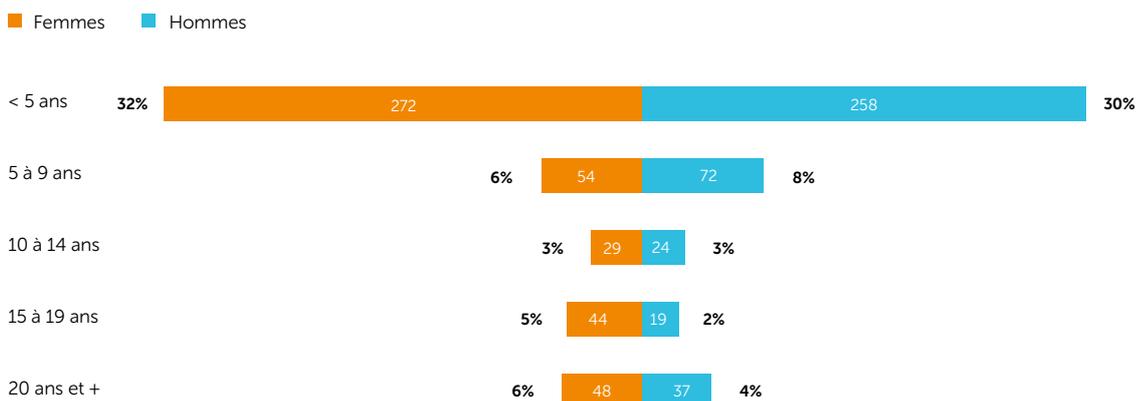
Pyramide de l'effectif total par âge



Répartition de l'effectif total par ancienneté



Répartition de l'effectif total par ancienneté



Travailleurs extérieurs

L'indicateur comptabilise le coût des travailleurs extérieurs ainsi que la répartition de ce coût entre intérimaires et stagiaires.

	2020	2021	2022
Coût	381 013 €	542 768 €	712 003 €
Intérimaires	97%	97%	96%
Stagiaires	3%	3%	4%

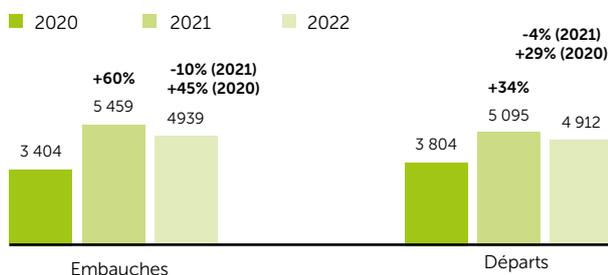
L'enjeu de la sous-traitance pour VVF est de limiter les coûts fixes tout en conservant un niveau de qualité de prestation optimal, qu'il s'agisse d'activités proposées aux clients ou de services « back office ».

Certaines prestations sont ainsi sous-traitées auprès d'entreprises locales dans le cadre du développement économique des territoires, que ce soit dans l'ensemble des villages concernés (animation, ménage, entretien espaces verts...), ou dans certains villages seulement, en fonction de la qualité de l'offre locale et du contexte.

En 2022, il n'y a pas eu de changement majeur au niveau des activités sous-traitées.

Embauches et départs

L'indicateur Embauches comptabilise le nombre de contrats signés et la part des embauchés de moins de 25 ans. L'indicateur Départs comptabilise le nombre de fins et de ruptures de contrats.



La baisse des embauches et des départs en 2022 s'explique par l'instabilité de l'activité économique marquée par la Covid-19 en 2021, avec plus de contrats mais sur des périodes plus courtes, alors qu'en 2022 les contrats sont signés pour des périodes plus longues, et donc plus significatives d'un retour progressif à la normale.

Le Groupe souhaite se positionner comme employeur de référence et de préférence dans toutes ses régions de recrutement. Même si la fidélisation des saisonniers est satisfaisante, la part structurellement importante de l'emploi saisonnier induit des besoins récurrents en recrutement.

En village, les recrutements et les départs sont structurellement très différents d'une région à l'autre compte tenu des différences de nature des contrats (permanents/saisonniers).

La tension sur le marché de l'emploi qui existe pour certains métiers et dans certains régions (par exemple : les métiers de la cuisine en général, les métiers petite enfance et diplômés) renforce encore l'enjeu d'attirer les talents.

Afin d'y répondre, VVF poursuit la progression de sa marque employeur, au travers du déploiement de la communication média et hors média (dont les réseaux sociaux), mais aussi en tissant un réseau avec des professionnels reconnus, des écoles et les organismes publics d'emploi (Pôle Emploi, missions locales).

Travailleurs handicapés et Contribution AGEFIPH

Pour les établissements de plus de 20 ETP, l'employeur doit embaucher au minimum 6% de travailleurs handicapés.

À défaut, une contribution obligatoire (AGEFIPH) est due. Pour répondre à l'obligation (nombre d'unités dues), l'entreprise peut principalement : embaucher du personnel reconnu « travailleur handicapé » et ou sous-traiter diverses missions auprès d'organismes de type établissements ou services d'aide par le travail (ESAT).

L'indicateur comptabilise les unités en ETP, le nombre et la part de salariés handicapés par rapport à l'effectif total, ainsi que le montant de la contribution AGEFIPH.

	2019	2020	2021
Unités dues	17	31	43
Unités réalisées	10,85	7,64	14,99
Unités manquantes	6,15	23,36	28,01
Contribution AGEFIPH	13 520 €	52 098 €	69 548 €

L'actualisation des chiffres 2022 est en cours à la date du présent rapport.

Avantages sociaux

- Mutuelle obligatoire et familiale, prise en charge en partie par l'employeur
- Prévoyance (garanties incapacité, invalidité et décès)
- Ticket restaurant (valeur nominale de 8,5 euros pris en charge à 60% par l'employeur)
- Maintien de salaire par l'employeur pendant 90 jours consécutifs ou non en cas de maladie
- Pas de délai de carence en cas de maladie payée
- Paiement des jours fériés si non récupérés pendant le contrat de travail
- Attributions de congés spéciaux (mariage, décès dans famille, congé enfant malade)
- Accès aux restaurants des villages
- Prise en charge de la moitié des frais de transport en commun
- Réductions sur les séjours dans les villages VVF
- Accès aux prestations des villages VVF
- Œuvres sociales du CSE (chèques cadeaux, chèques vacances, réductions...)
- Compte épargne temps
- Congés d'ancienneté
- Prime de naissance
- Indemnité de déménagement si mobilité professionnelle

LES RELATIONS SOCIALES

Depuis les élections professionnelles de 2018, trois organisations syndicales sont représentées au niveau de l'association avec lesquelles sont négociés et signés les différents accords d'entreprise. Les élections professionnelles de 2022 ont renouvelé la représentation de ces trois syndicats. VVF a toujours veillé à la construction et à la pérennité du dialogue social au sein de ses différents établissements (sites et sièges), ce qui se traduit par exemple par la tenue de CSE de façon mensuelle. L'objectif est de renforcer le dialogue social par la réunion régulière des partenaires sociaux de ces deux structures afin de les informer et de partager avec eux les sujets touchant l'emploi, l'organisation et l'activité. Le CSE traite en particulier des questions d'emploi, de recrutement, de développement et de RSE...

Récapitulatif des accords en vigueur :

- 2016**
 - Accord relatif à l'accompagnement d'un salarié.
 - Accord d'entreprise sur l'intéressement sur 3 ans.
- 2017**
 - Accord relatif au droit à la déconnexion.
 - Avenant à l'accord d'entreprise sur l'intéressement.
 - Accord sur les salaires au titre de l'exercice 2017.
 - Avenant à l'accord relatif aux frais de santé.
 - Avenant à l'accord relatif à la prévoyance.
- 2018**
 - Accord sur les salaires au titre de l'exercice 2018.
 - Avenant à l'accord d'entreprise relatif à la mutuelle frais de santé.
 - Accord d'entreprise relatif au protocole pré-électoral pour la mise en place des élections représentatives du personnel.
 - Accord d'entreprise sur la mise en place du Comité Social et Économique.
 - Accord relatif au vote électronique.
- 2019**
 - Avenant à l'accord d'entreprise relatif à la mutuelle frais de santé.
 - Avenant à l'accord d'entreprise relatif à la prévoyance.
 - Accord relatif à la prise de congés en raison de l'épidémie de COVID.
- 2021**
 - Accord prime exceptionnelle.
 - Accord relatif au compte épargne temps.
 - Accord relatif aux conditions de renouvellement des contrats saisonniers dans le cadre de la crise sanitaire lié à la COVID.
 - Accord télétravail.
- 2022**
 - Signature d'un nouveau règlement intérieur.
 - Accord sur la parentalité.

LA SANTÉ, LA SÉCURITÉ ET LE BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL

Conditions de santé et de sécurité au travail

VVF a développé une forte expertise en matière de prévention des risques liés à l'hygiène, la santé et la sécurité de ses clients comme de ses salariés. L'ensemble des formations métiers posent la sécurité

des salariés et des clients comme une priorité absolue. Au-delà de cela, VVF met un accent particulier sur la prévention et fournit aussi support et assistance à ses équipes sur le plan médical en cas de besoin. VVF s'appuie pour cela sur l'expérience des villages. La politique de prévention se structure autour de l'identification des faits générateurs de l'accidentologie.

Un module de sensibilisation regroupant l'ensemble des thématiques prioritaires (santé, hygiène de vie, alcool, harcèlement, comportements à risques, addictions, drogue, alcool et incidences sur la santé et la sécurité pour soi et pour les autres) a été déployé.

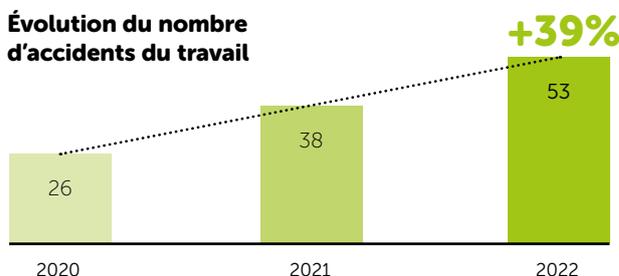
Accidents du travail en nombre	2020	2021	2022
Accidents du travail	26	38	53
Taux fréquence	24,73	30,7	16,39
Taux gravité	0,91	1,25	0,71

Fréquence et gravité des accidents du travail et maladies professionnelles

Est comptabilisé comme un accident du travail, tout accident survenu sur le lieu et pendant le temps de travail, donnant lieu à l'apparition d'une lésion. Les accidents survenus pendant les déplacements pour les besoins professionnels ou sur le trajet habituellement emprunté par le salarié entre son domicile et son lieu de travail, sont comptabilisés comme des accidents de trajet et inclus dans les accidents de travail.

Sur le périmètre 2022, il est enregistré une hausse de 39% des accidents du travail, bien que la gravité soit plus faible que les années précédentes. Il est à noter une amélioration de l'organisation avec un suivi plus rigoureux des accidents par typologie et siège des lésions. La baisse de l'impact de la Covid-19 sur l'activité augmente nécessairement l'exposition aux risques. Toutefois, la mise en place de nouvelles méthodologies de travail en réduction des risques fait l'objet d'une attention et d'actions particulières. La spécificité des activités et de la vie en village conduit à identifier des métiers à plus fort risque d'accidentologie : cuisine et activités sportives, en particulier.

Évolution du nombre d'accidents du travail



Bien-être au travail

VVF souhaite privilégier le bien-être et l'épanouissement de ses salariés, indispensables à la qualité même de l'expérience client. Il y est vigilant, que ce soit dans les bureaux ou dans les villages, où les conditions de vie et de travail particulières appellent une écoute et des actions adaptées.

LA FORMATION ET LE DÉVELOPPEMENT DES TALENTS

Le développement de l'employabilité est un enjeu primordial pour VVF, car c'est l'un des piliers essentiels de son attractivité en tant qu'employeur, en particulier pour les emplois saisonniers. Ce développement se fait au travers d'un enrichissement professionnel et d'une progression personnelle liés à l'expérience de vie proposée. Pour le Groupe, les leviers principaux sont donc l'offre de formation et des parcours professionnels riches et diversifiés au travers de l'engagement de la marque employeur à satisfaire ses promesses.

VVF Formation : un soutien à la stratégie du Groupe

La formation étant un levier clé du renforcement de l'employabilité, VVF a souhaité, depuis 2010, se doter d'une structure de formation « VVF Formation », acteur clé de la mise en œuvre de sa stratégie. VVF Formation est un organisme de formation déclaré en Préfecture et certifié QUALIOPi depuis décembre 2020.

Cette université basée à Clermont-Ferrand permet d'avoir une structure de formation connectée à la réalité stratégique de l'entreprise et conduit des actions visant à intégrer et développer les compétences des collaborateurs. Elle s'appuie sur une équipe de deux permanents et sur un réseau de prestataires externes pour enrichir son offre de formations, tout en assurant des formations adaptées aux outils et aux process VVF.

Nota : VVF Formation possède en nom propre les certifications « Habilitation électrique » et « Sauveteur Secouriste du Travail » ainsi que les compétences en accompagnement humain et Bilan de Compétences.

Le Plan de développement des compétences et de professionnalisation

Le Plan de développement des compétences s'inscrit dans une démarche de progrès, tant sur le plan professionnel que personnel et s'adresse à tous les salariés VVF. Ce plan prévoit des actions de formation en lien avec leur métier et le développement de leurs compétences. Il permet à tous les salariés d'évoluer dans l'entreprise, d'accroître leur niveau de responsabilité et ainsi accompagner la marque VVF dans l'accomplissement de ses missions et de la satisfaction client.

Au-delà du Plan de développement des compétences, le Groupe développe chaque année de nouveaux parcours de professionnalisation afin de favoriser la montée en compétences et l'employabilité de ses salariés. Plusieurs parcours sont déployés dans différents métiers et à tous niveaux de responsabilité.

Le Campus Directeurs est l'une des initiatives les plus emblématiques

Il s'agit d'un parcours de professionnalisation qui permet de former les futurs directeurs des villages VVF sur une certification de niveau BAC+3. Ce campus est aussi l'occasion de partager la vision et les enjeux

stratégiques de VVF, former aux outils et process, et créer des moments de partage et de convivialité. En 2022, la 5^e promotion du Campus Directeurs a accueilli 8 collaborateurs en alternance. Depuis sa création en 2014, le Campus Directeurs a formé 50 collaborateurs avec un taux de réussite à la certification de près de 100 % (un seul échec).

Le Programme Grande École en partenariat avec Kedge Business Scholl

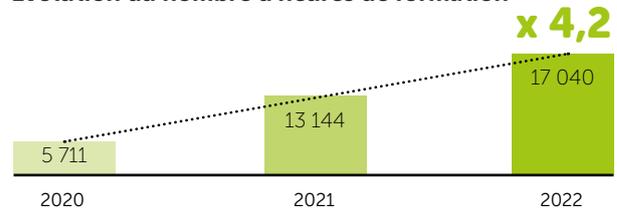
Depuis 2021, VVF et KEDGE proposent un parcours « Executive Management Program » de niveau 7, qui permet obtenir six blocs de compétences d'un Programme Grande École avec possibilité, pour ceux qui le souhaitent, de poursuivre jusqu'à l'obtention totale du diplôme. Organisé sur le principe d'une alternance durant un an, ce programme a accueilli 11 cadres en 2022.

VVF s'engage dans l'alternance

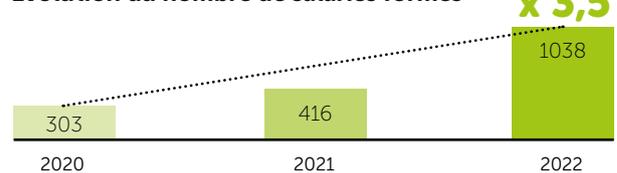
La professionnalisation s'opère aussi dès le recrutement, en particulier dans le cadre de l'alternance, avec 42 alternants contractualisés en 2022. Depuis 2019, ce sont près de 150 contrats en alternance qui ont été signés sur des durées de 12 à 24 mois pour exercer différents métiers tels que l'animation, le commercial, le marketing ou le contrôle de gestion. Ce nouvel élan se poursuit en 2023 avec l'arrivée de nouveaux collaborateurs.

En 2022, le FNE a financé des parcours de formations longues et diplômantes, ce qui explique une variation importante du nombre d'heures et du nombre de salariés par rapport aux années précédentes.

Évolution du nombre d'heures de formation



Evolution du nombre de salariés formés



Développement des talents par la mobilité professionnelle et géographique

VVF permet à bon nombre de saisonniers et de titulaires d'évoluer dans l'entreprise, et ainsi d'accroître leur niveau de responsabilité. VVF propose des parcours de développement offrant la possibilité de responsabilités managériales : une majorité des Directeurs de Village et des Responsables de Service en village sont issus de la promotion interne.

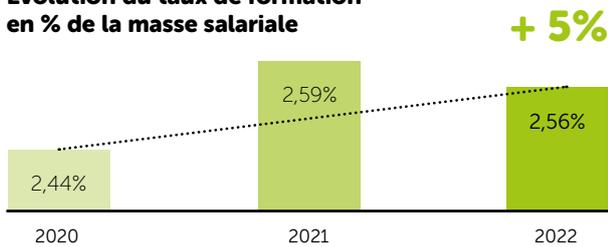
Des modules à la carte sur la transmission des savoirs et la posture sont également proposés pour les accompagner dans leur mission d'expertise.

Cette mobilité permet de poursuivre le développement et la fidélisation de nos viviers locaux en offrant l'opportunité de voyager et de se former. Elle permet aussi d'accompagner la promesse clients grâce à l'affectation de professionnels hôteliers performants sur les villages.

Formation professionnelle continue

Ici sont ventilés les types de dépenses consacrées à la formation professionnelle continue. La ligne « cotisations obligatoires » intègre l'ensemble des contributions légales, conventionnelles et volontaires versées par l'entreprise en pourcentage de la masse salariale brute.

Évolution du taux de formation en % de la masse salariale



4. LA STRATÉGIE RSE 2021-2026 : « 1PACTE PAR NATURE »

« 1PACTE PAR NATURE » fait naturellement référence aux valeurs fondatrices et à l'éthique de VVF qui en font une organisation RSE par nature. « 1PACTE PAR NATURE » traduit aussi chaque pacte établi par VVF au travers de ses programmes à impact, qui constituent les piliers de sa stratégie à horizon 2026.

Le tourisme est un secteur aux impacts environnementaux, sociaux et sociétaux nombreux et controversés, positifs comme négatifs. Acteur historique et emblématique du tourisme associatif, VVF est exposé à une forte exigence de responsabilité. Sa stratégie de rénovation, de développement, son implantation dans des sites d'exception, son positionnement de marque associé aux familles et ses politiques, contribuent à renforcer cette exposition.

Les impératifs de responsabilité sociale et environnementale ne sont pas considérés par VVF sous le seul angle de contraintes à gérer ou de risques à prévenir, mais intégrés à sa raison d'être et à ses valeurs fondatrices. La prise en compte de ces éléments nourrit en profondeur l'ensemble des actifs : la marque, le produit mais aussi la marque employeur.

Une revue annuelle des orientations et des objectifs en adéquation avec les cycles de fonctionnement du Conseil d'Administration, a généralement lieu en septembre de chaque année à l'occasion du vote du budget, articulé autour du plan de développement à 5 ans.

La définition d'objectifs clairs et réalistes cohérents avec les lignes directrices conditionne non seulement les impacts positifs et négatifs de VVF dans son écosystème, mais procure également un certain nombre d'avantages concurrentiels :

- Réputation, image de marque, acceptation sociale et fidélisation ;
- Capacité à attirer et à retenir les collaborateurs, les membres, les clients et les utilisateurs ;
- Maintien de la motivation, de la productivité et de l'engagement des collaborateurs ;
- Accès facilité à des financements grâce au renforcement de la confiance des investisseurs, des propriétaires, des donateurs, des sponsors et de la communauté financière ;
- Consolidation des relations avec les parties prenantes et extension de la sphère d'influence de l'organisation.

4 OBJECTIFS STRATÉGIQUES INTERDÉPENDANTS

VVF prend 4 objectifs prioritaires pour assurer sa mutation



TRANSFORMER
LES ACTIVITÉS VVF
POUR RÉDUIRE DE 40%
L'EMPREINTE CARBONE



RENFORCER
L'ACCESSIBILITÉ ET
LE POSITIONNEMENT
SUR L'ÉDUCATION, LES
VACANCES ET LES LOISIRS



RÉDUIRE L'EMPREINTE
ÉCOLOGIQUE
SUR LES SITES VVF



PROMOUVOIR
LES DÉMARCHES
MISES EN ŒUVRE
PAR VVF

1 Transformer les activités VVF pour réduire de 40% l'empreinte carbone

VVF se fixe pour objectif de réduire de 40% les émissions de gaz à effet de serre (GES) de son activité en incluant les pratiques des clients, à horizon 2026.

Pour rappel, le constat émis par l'ADEME en avril 2021 révèle que les émissions GES liées au transport et aux déplacements sur place représentent les trois quarts des émissions de l'activité touristique en France.

Un rapport plus récent émis par l'association THE SHIFT PROJECT en avril 2022, conforte l'ambition de VVF concernant l'inclusion des pratiques des clients dans la réduction des émissions GES. En effet, le rapport Voyager bas carbone dresse le constat que 26% des déplacements longue distance (supérieurs à 100 km routiers) sont effectués pour un motif de vacances, ce qui représente 50% des longues distances parcourues par les Français sur une année. Ces trajets reposent à 90% sur des modes de transport carbonés qui sont pour les trois quarts effectués par la route, à 14% par le ferroviaire et à 9,4% par l'aérien.

L'efficacité énergétique du patrimoine bâti est un levier non négligeable pour la réduction des consommations émissives des bâtiments. À ce titre, la loi relative à la transition énergétique pour la croissance verte vise le niveau BBC (bâtiment basse consommation d'énergie) pour l'ensemble des bâtiments du parc immobilier français à l'horizon 2050.

Pour parvenir à cet objectif de réduction de 40% des émissions GES, VVF travaille ainsi sur les leviers suivants :

- Calcul de bilans GES annuels des activités de VVF incluant les pratiques des clients, pour piloter au mieux les postes d'émission
- Optimisation des séjours sur les distances et les modes de transport (trajets aller/retour et pendant les séjours, gestion des derniers kilomètres)
- Optimisation des séjours sur la durée pour un meilleur amortissement des impacts des trajets
- Optimisation de la performance énergétique et de la gestion des ressources pour limiter les gaspillages

2 Renforcer l'accessibilité et le positionnement sur l'éducation, les vacances et les loisirs

Au-delà de la mission statutaire de vocation sociale avec l'accès aux vacances et aux loisirs pour tous et avec le développement du sens de la responsabilité, le respect de

valeurs humanistes, sociales et citoyennes, VVF considère l'éducation comme un ODD stratégique et différenciant.

L'éducation considérée dans cet objectif ne concerne pas les programmes scolaires mais la conception de modèles participatifs et de propositions éducatives à destination des enfants, qui répondent aux attentes des parents dans des thématiques diverses et variées.

Pour parvenir à cet objectif et pour lever les freins, VVF expérimente déjà un certain nombre de dispositifs au travers des animations dans les clubs mais souhaite consolider les leviers suivants :

- Renforcement des pratiques ludo-éducatives et l'auto-animation
- Conception de nouveaux dispositifs
- Développement de partenariats avec des acteurs compétents dans leur champ d'action et répondant aux thématiques souhaitées par VVF
- Incitation des adultes à rentrer dans la démarche pour favoriser les interactions humaines

3 Réduire l'empreinte écologique sur les sites VVF

En complémentarité avec son Plan Carbone, son Plan Énergétique et son Plan d'Investissement, VVF a pour objectif de réduire son empreinte écologique en mesurant la pression de ses activités exercées sur la planète. Les impacts sur l'environnement et sur les écosystèmes, dépassent la seule prise en compte de la biodiversité, pour englober l'ensemble des thématiques de l'environnement (air, bruit, eau, sol, santé des populations, milieux naturels...). La protection du vivant dans son ensemble est une priorité.

La stratégie nationale biodiversité 2030 a pour objectif de réduire les pressions sur la biodiversité, de protéger et restaurer les écosystèmes et de susciter des changements en profondeur afin d'inverser la trajectoire du déclin de la biodiversité. Introduite en 1976 par la loi pour la protection de la nature puis consolidée par la loi pour la reconquête de la biodiversité, la séquence ERC (éviter, réduire, compenser) a pour objectif de concilier protection de la biodiversité, développement économique et aménagement du territoire. La démarche consiste à éviter les impacts négatifs, réduire ceux qui n'ont pu être suffisamment évités et, si possible, compenser les impacts résiduels notables qui n'ont pu être ni évités, ni suffisamment réduits. Une étude menée par l'Observatoire

de la Biodiversité dresse le constat que seulement 32% des Français trouvent la disparition du vivant préoccupante.

Pour parvenir à son objectif, VVF expérimente déjà un certain nombre de dispositifs au travers des différents Plans et de sa contribution au développement des territoires mais souhaite activer les leviers suivants :

- Renforcement de la formation et du développement des compétences pour une application opérationnelle au quotidien, au siège comme dans les villages
- Application systématique de la séquence ERC de manière proportionnée aux enjeux des projets.
- Déploiement des initiatives locales pertinentes aux autres villages selon leur applicabilité
- Mise en œuvre du nouveau concept d'habitat autosuffisant et écoresponsable entrepris dans le cadre du Plan Energétique
- Exploration des filières de l'économie circulaire et développement de partenariats
- Co-construction de programmes avec des acteurs emblématiques et légitimes

4

Promouvoir les démarches mises en œuvre par VVF

Savoir-faire et faire savoir. VVF est profondément liée à la RSE et se doit de communiquer davantage sur ses actions et leurs impacts.

Pour parvenir à son objectif, VVF doit transformer sa manière de communiquer envers ses parties prenantes et envers le plus grand nombre, via les leviers suivants :

- Développement du site web institutionnel de niveau Groupe
- Multiplication des canaux de communication : réseaux sociaux, presse spécialisée et généraliste, Observatoire du tourisme durable, site web institutionnel, en direct dans les villages
- Originalité dans les supports de communication : infographies, vidéos, affichages, animations, ateliers, nudge (technique d'incitation et de prise de conscience pour faire évoluer les comportements)

VERS UNE VISION SYSTÉMIQUE DE LA RSE

VVF s'engage dans une vision systémique de la RSE c'est-à-dire une approche holistique et intégrée qui va au-delà de l'ISO 26000. Les trois dimensions du développement durable sont considérées comme corrélées, interdépendantes et d'égale importance.

La RSE systémique est profondément intégrée à la raison d'être de l'organisation et centrée sur le but à atteindre, y compris dans un futur éloigné dans une logique de prospective et de durabilité.

L'enjeu pour VVF est d'évoluer dans tous les domaines où son impact doit progresser. VVF a identifié les tendances suivantes liées à la RSE systémique.

- Image de marque
- Économie circulaire
- Tiers lieux
- Sphère d'influence
- Supply Chain
- Green Business
- Finance durable



- Initiatives liées à l'actualité
- Éducation et sensibilisation
- Formation et Coaching
- Soft skills
- Mécénat
- Reverse recruiting (inclusion)
- Réduction des inégalités
- Droit aux vacances pour tous

- Green IT
- Empreinte écologique
- Mobilités et transport
- Innovations durables
- Taxonomie européenne



association de l'économie durable et solidaire
Solidaire - Engagé - Accessible