



**RAPPORT
RSE
2023**



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



RESPONSABILITÉ SOCIALE, SOCIÉTALE ET ENVIRONNEMENTALE

1.1 RSE par nature	P. 03
1.2 Stratégie RSE 2021-2026	P. 05
1.3 Un modèle à impact.....	P. 09
La contribution au développement local	P. 09
Le plan carbone.....	P. 12
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	P. 19
1.4 Les programmes à impact.....	P. 20
L'aide au départ en vacances.....	P. 20
L'accueil d'urgence	P. 24
Le Service National Universel	P. 24
La Belle Vie	P. 24
Cher Forêt École.....	P. 24
1.5 Le bilan social.....	P. 25
1.6 Un modèle économique en mutation.....	P. 32

Pour bien comprendre la notion de Responsabilité Sociétale des Entreprises ou des Organisations (RSE ou RSO) 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.

1.1 RSE PAR NATURE

La RSE est intimement liée à la raison d'être de VVF et à ses valeurs fondatrices, traduites 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.

En tant qu'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.

VVF est finalement RSE par nature depuis sa création. C'est aussi le 1^{er} acteur touristique à s'engager sur la base des lignes directrices de l'ISO 26000, la norme internationale sur la responsabilité sociétale des organisations. 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.

Sur le volet environnemental, VVF est le 1^{er} hébergeur touristique à avoir évalué ses émissions de gaz à effet de serre (GES) par un Bilan Carbone® de scope 3 publié en janvier 2023 sur le site de l'ADEME, réalisé sur les données de l'année 2021. L'analyse des résultats a permis de définir le plan d'adaptation au changement climatique pour réduire l'empreinte carbone de VVF. VVF introduit l'engagement de l'activité des clients comme une condition à part entière pour l'atteinte des objectifs.

ENTREPRISE SOLIDAIRE D'UTILITÉ SOCIALE (ESUS)

L'agrément ESUS est accordé aux organisations qui poursuivent :

- Une mission d'utilité sociale 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 ;
- Ayant un impact significatif sur les résultats ou sur la rentabilité financière ;
- Tout en plafonnant les rémunérations les plus élevées.



JEUNESSE ET ÉDUCATION POPULAIRE (JEP)

L'agrément JEP est accordé aux associations :

- qui déploient des démarches éducatives et pédagogiques.
- dans l'intérêt général pour la citoyenneté et la solidarité.
- et dans un mode de fonctionnement démocratique et transparent.
- tout en étant porteuse d'une vision émancipatrice.



UN ACTEUR ENGAGÉ

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 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 également membre fondateur et Trésorier du fonds 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



1.2 STRATÉGIE RSE 2021-2026

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.

QUATRE OBJECTIFS STRATÉGIQUES INTERDÉPENDANTS

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

Calcul de bilans GES annuels des activités de VVF incluant les pratiques des clients.

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 la culture, le sport et la nature

Renforcement des pratiques ludo-éducatives et de l'auto-animation.

Déploiement du projet éducatif et conception de nouveaux dispositifs.

Développement de partenariats avec des acteurs compétents dans leur champ d'action et répondant aux thématiques souhaitées.

Incitation des adultes à rentrer dans la démarche pour favoriser les interactions humaines.

1 PAS DE PAUVRETÉ



3 BONNE SANTÉ ET BIEN-ÊTRE



4 ÉDUCATION DE QUALITÉ



10 INÉGALITÉS RÉDUITES



#3 Réduire l'empreinte écologique sur les sites VVF

Renforcement de la formation et du développement des compétences pour une application opérationnelle au quotidien, au siège comme dans les villages.

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 Énergétique.

Exploration des filières de l'économie circulaire et développement de partenariats.

Co-construction de programmes avec des acteurs emblématiques et légitimes.

2 FAIM «ZÉRO»



6 EAU PROPRE ET ASSAINISSEMENT



7 ÉNERGIE PROPRE ET D'UN CÔÛT ABORDABLE



9 INDUSTRIE, INNOVATION ET INFRASTRUCTURE





#4 Promouvoir les démarches pour développer de nouveaux programmes à impact

Savoir-faire et faire savoir.

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



MATURITÉ DES OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE DE L'ONU (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.

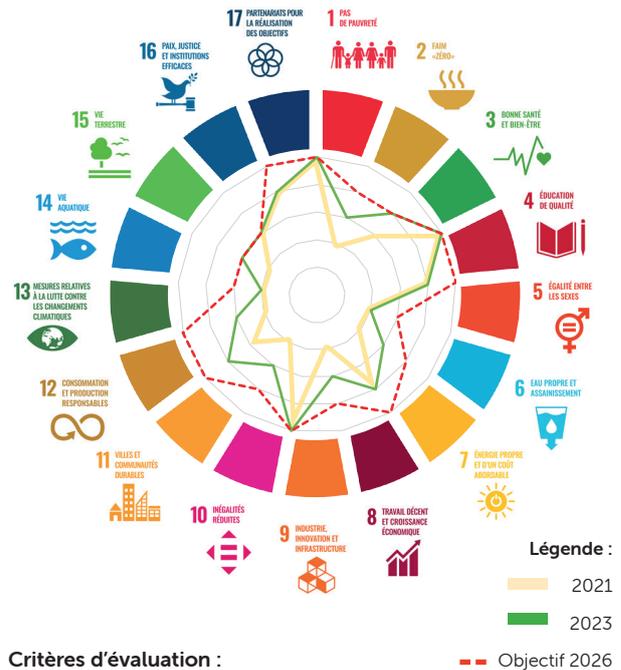
AXE SOCIAL ET SOCIÉTAL 54% des ODD



AXE ENVIRONNEMENTAL 23% des ODD



AXE ÉCONOMIQUE 23% des ODD



Critères d'évaluation :

- 0 = ODD non encore couvert
- 1 = définition du cadre d'application de l'ODD
- 2 = Évaluation de la situation par rapport au cadre d'application
- 3 = Indicateurs de mesure en place
- 4 = Plan d'actions défini ou en cours de déploiement
- 5 = Outils de mesure d'impact des actions en place

# ODD	Mesures et justifications
1	Partie intégrante des missions de VVF, dont les programmes d'aide au départ en vacances
2	Mesure du gaspillage alimentaire, site pilote d'Évian
3	Accords sur la parentalité
4	Renouvellement de l'agrément JEP en cours, projet éducatif
5	Objectif de rémunération 39/40 sur l'index d'égalité homme/femme
6	Cadre d'application : gestion durable des ressources en eau
7	Système de chauffage décarboné
8	Accès des jeunes à l'emploi et la formation, insertion par le travail avec VVI et le dispositif Hope
9	Lekko, O'cell, système de distribution (informatique)
10	Programmes à impact, fonds de dotation Essentiem
11	Déploiement des bornes électriques sur tous les sites en Nouvelle-Aquitaine et sur Belle-Île-en-Mer
12	Suppression des bouteilles d'eau en plastique au profit des gourdes et partenariat avec Hoali
13	Bilan Carbone, plan énergétique et plan de rénovation
14	Cadre d'application : approvisionnement et gestion de la ressource
15	Puits de carbone avec plus de 100 ha de parc forestier, gamme nature avec thématique biodiversité
16	Politiques non discriminatoires
17	Programme Évasion Handicap Famille, fonds de dotation Essentiem, VVI, Cher Forêt École

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.

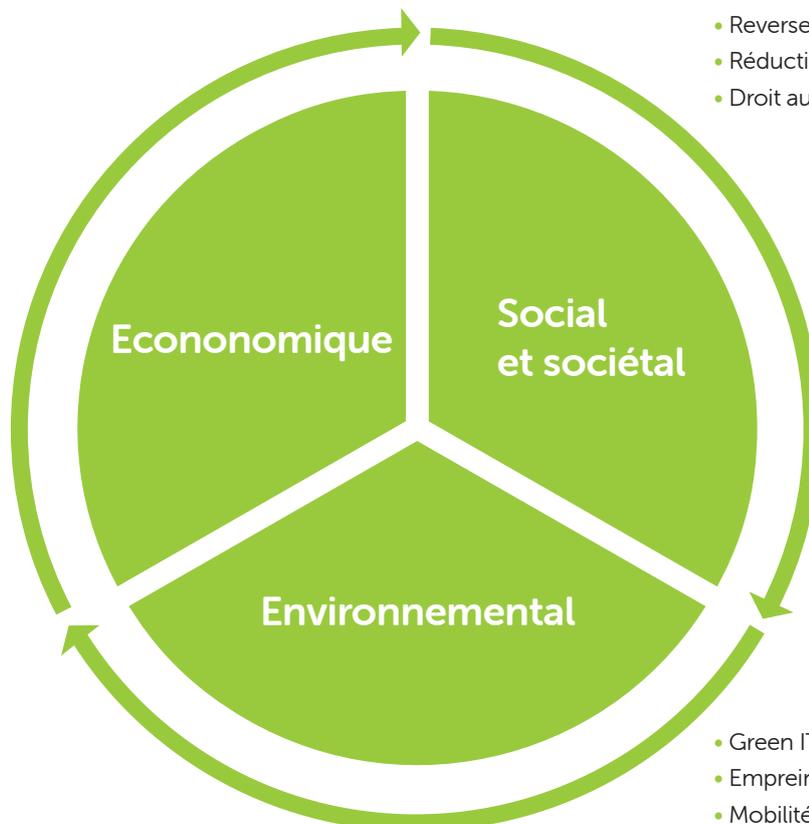
La RSE systémique est profondément intégrée à la raison d'être de l'organisation et centrée sur le but à atteindre, y compris dans un futur éloigné dans une logique de prospective et de durabilité.

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

1.3 UN MODÈLE À IMPACT

LA CONTRIBUTION AU DÉVELOPPEMENT LOCAL



Impact économique local

Même s'il est impératif de renforcer le haut de bilan de VVF, il s'agit aussi de rester aligné avec une des missions statutaires de l'association VVF, qui n'est pas la performance financière mais bien le soutien au développement économique des territoires.

C'est pourquoi VVF s'engage sur les points suivants : le développement durable, la création d'emplois et d'emplois non délocalisables, la transition dans les territoires, l'économie locale et la transition écologique.

Le tableau ci-dessous représente une estimation des impacts économiques locaux par gamme d'hébergement, dont les spécificités sont précisées dans le chapitre 2.1, et sachant que le modèle VVF intègre systématiquement des partenariats avec les prestataires locaux, des approvisionnements chez les commerçants et le recrutement de saisonniers locaux. Le taux de chiffre d'affaires (CA), correspond au montant dépensé par les clients sur le territoire, par rapport au montant qu'il a consommé chez VVF.

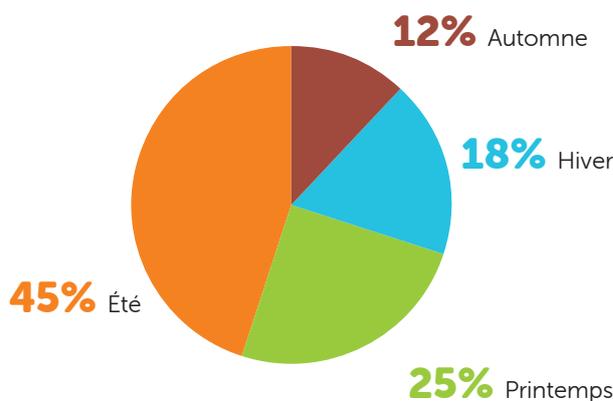
Gamme	Taux de CA généré sur l'économie locale
WF Club	70%
WF Essentiel	60%
WF Sport	
WF Nature	60%
WF Camping	
WF Résidence	50%
WF Hôtel	40%

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



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 et formation

Le niveau de confort et de service et la variété des activités proposés 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.

Innovation



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 2023, Lekko accueille 17 startups dont 4 solutions ont été expérimentées sur les sites VVF.



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

40 sites ont expérimenté la réalité virtuelle avec une immersion à 360°, au plus proche de la nature dans des réserves naturelles, à la découverte de la faune locale et accessible aux enfants.

HOALI

Hoali Cartographie des points d'eau potables gratuits en libre accès.

87 sites VVF sont référencés sur la carte #Gourdefriendly. Cette démarche vient renforcer l'arrêt des bouteilles d'eau en plastique dans le référentiel achat de VVF, au profit de l'usage de la gourde. Un QR Code collé sur la gourde permet de trouver le point d'eau le plus proche. VVF sensibilise les vacanciers au travers d'affiches et la vente de gourdes.



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

7 sites VVF expérimentent des capteurs pour mesurer la consommation en eau et en électricité. VVF prévoit d'équiper 10 sites supplémentaires en 2024.



Cèdre Gestion des déchets

Agence d'insertion pour la collecte, le tri et le recyclage des déchets de bureau par des travailleurs en situation d'handicap. Les deux sites VVF de l'Île-de-Ré expérimentent cette solution.

Inclusion

VVF développe des programmes à impact favorisant l'inclusion et les emplois non délocalisables, notamment avec la SAS VVI (Villages Vacances Inclusifs) et le programme LA BELLE VIE, voir le détail dans la partie 3.4 LES PROGRAMMES À IMPACT.

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

VVF INGÉNIÉRIE

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 65 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.

En 2023, VVF Ingénierie a mené 4 enquêtes et études publiques consultables dans l'espace documentaire du site vvingenierie.fr



LE PLAN CARBONE



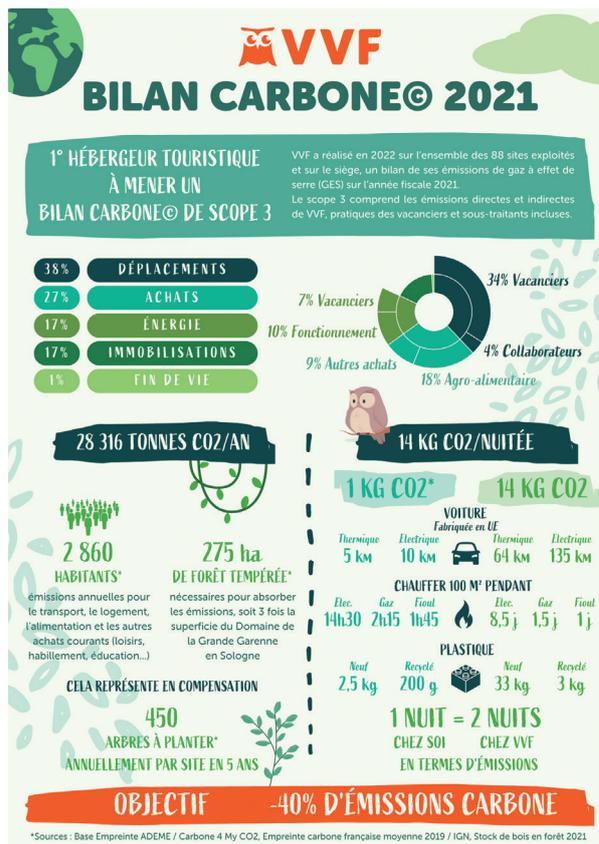
Dès 2021, VVF envisage d'évaluer l'impact de ses activités sur l'environnement afin d'identifier les postes les plus émissifs et concentrer les efforts sur les actions les plus déterminantes. Après avoir suivi les travaux de l'ADEME, de Carbone 4 et du Shift Project, VVF est le 1^{er} hébergeur touristique à publier son Bilan Carbone® de scope 3 en 2022, certifié par un organisme indépendant.

Sur l'année fiscale 2021, les 88 sites et le siège VVF ont émis 28 316 tonnes équivalent CO2, soit 14 kg CO2e par nuitée. À noter que le siège représente 6% des émissions totales de GES de VVF. Afin de sensibiliser les équipes et les vacanciers, VVF a réalisé une infographie permettant de donner du sens aux résultats, en leur donnant des ordres de grandeur parlants au quotidien.

Sur l'année fiscale 2021, les 88 sites et le siège VVF ont émis 28 316 tonnes équivalent CO2, soit 14 kg CO2e par nuitée. À noter que le siège représente 6% des émissions totales de GES de VVF. Afin de sensibiliser les équipes et les vacanciers, VVF a réalisé une infographie permettant de donner du sens aux résultats, en leur donnant des ordres de grandeur parlants au quotidien.

La prise en compte des émissions indirectes liées aux pratiques des vacanciers et des sous-traitants (scope 3), modifie considérablement les orientations stratégiques d'adaptation au changement climatique.

À titre d'exemple, en considérant uniquement les scope 1 et 2, les déplacements des collaborateurs de VVF représentent 12% des émissions GES, alors qu'ils ne représentent plus que 4% des émissions en bilan de scope 3, soit trois fois moins.



Scope 1 et 2



Scope 1 et 2

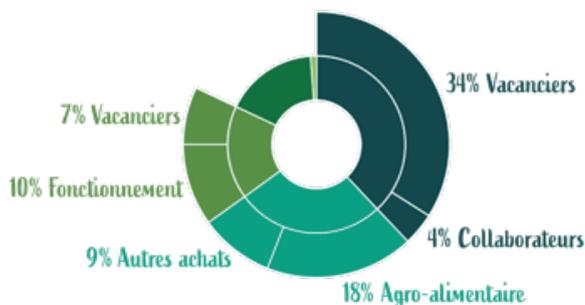
Les plus gros postes

- Énergie
- Immobilisations
- Déplacements des collaborateurs

Priorités

- Réduction des consommations
- Rénovations énergétiques
- Achat de véhicules électriques

Scope 3



Scope 3

Les plus gros postes

- Déplacements des vacanciers
- Achats
- Énergie

Priorités

- Offres incitant les vacanciers à utiliser des transports bas carbone
- Achats responsables bas carbone
- Rénovations énergétiques

Plan d'adaptation au changement climatique

L'analyse des résultats du Bilan Carbone® a permis de définir 6 grands domaines d'actions répondant aux objectifs stratégiques du Groupe, déclinés en plus de 70 actions suivies mensuellement par le Comité RSE.

En 2023, VVF a lancé une grande campagne d'autoévaluation de la maturité des sites sur le modèle du label environnemental Clé Verte. Tous les sites ont évalué leur maturité. L'analyse des résultats des 89 sites a permis d'identifier les axes d'améliorations complémentaires à ceux identifiés lors des résultats du Bilan Carbone®, afin de définir une stratégie de labellisation des sites VVF. Le déploiement est prévu sur l'année 2024 sur une sélection de sites, puis sur de nouveaux sites les années suivantes.



GESTION DES DÉCHETS

Anti-gaspillage alimentaire
Filières d'économie circulaire



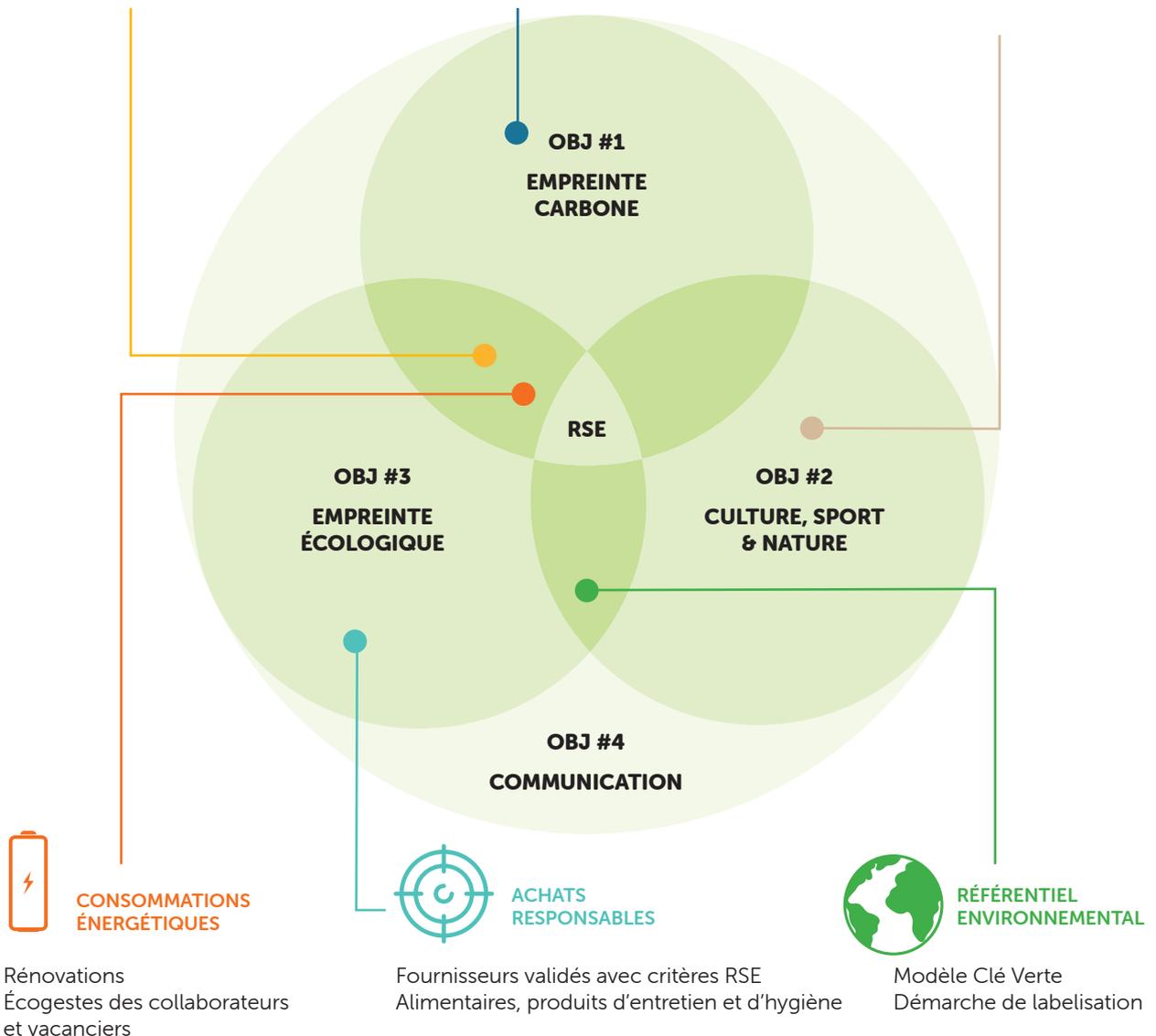
MODES DE TRANSPORT DÉCARBONÉS

Plan de mobilité employeur
Produits et services incitatifs pour les clients



PROJET ÉDUCATIF

Programmes d'activités thématiques
Environnement, biodiversité et écogestes



LE PLAN ÉNERGÉTIQUE



Avec la volonté de labelliser les site Clé Verte, le nouveau cycle sur les équipements basse consommation en eau s'oriente sur des chasses d'eau économes. Le nouveau cycle sur les équipements basse consommation en électricité s'oriente sur des éclairages LED en remplacement des ampoules fluocompactes : leur durée d'éclairage est 50% supérieure, elles sont deux fois moins énergivores et sont moins polluantes car elles ne contiennent pas de mercure ; ainsi que sur l'installation de systèmes de régulation des éclairages intérieurs et extérieurs (détection, minuterie, plage horaire, etc.).

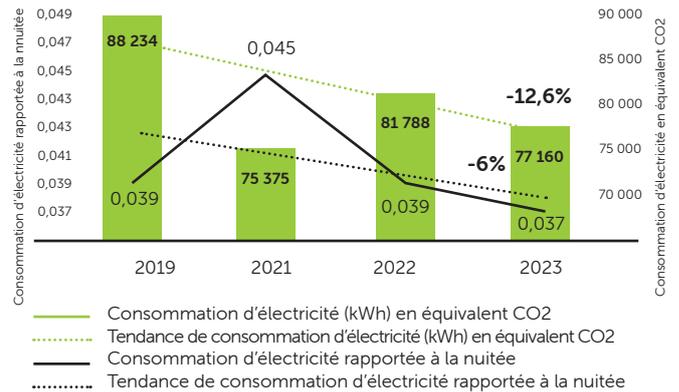
Le système de production décarboné est en avance notable sur les prévisions, car 60% du parc est en chauffage par l'électricité (pas de fioul ni de gaz, fortement générateurs de gaz à effet de serre). Une légère avance également sur les bornes électriques de recharge avec 15% du parc équipé, 14 sites en Nouvelle-Aquitaine qui ont bénéficié d'une subvention européenne, ainsi que sur Belle-Île-en-Mer.

La finalisation du cahier des charges du concept novateur d'habitat autosuffisant en énergie, écoresponsable et bas carbone, respectueux de la biodiversité et à faible empreinte écologique, est actuellement en stand-by en raison de contraintes réglementaires liées au traitement de l'eau potable. Plusieurs partenaires en phase ingénierie sont associés à la démarche. 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.

Consommations électriques

La consommation d'électricité en équivalent CO2 est en baisse de -12,6% par rapport à 2019, année de référence déclarée dans le cadre du Décret tertiaire, soit 30 381 kg CO2e cumulés évités depuis 2019.

Rapportées à la nuitée, les émissions de gaz à effet de serre liées à la consommation électrique des sites VVF représentent 37 grammes de CO2e / nuitée en 2023 et sont en baisse de -6% par rapport à 2019.



Une campagne massive de remplacement d'équipements énergivores par des équipements basse consommation a été menée sur l'ensemble des sites. 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.

Le passage à des radiateurs électriques à inertie est mené sur les sites compatibles avec la source d'énergie en place dans chaque site. Les travaux d'isolation des combles et en sous faces de plancher ainsi que le calorifugeage des réseaux de chauffage engagés depuis 2022 se termineront début 2024.



Énergies renouvelables

VVF oriente son action en priorité sur les énergies décarbonées mais 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.
- Énergie verte sur tous les compteurs C5 (résidences et logements de fonction), représentant environ 7% des énergies achetées.

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 est menée au cas par cas pour améliorer l'efficacité énergétique tout en cherchant la rentabilité économique.

Mobilités

Les résultats du Bilan Carbone© de scope 3 ont révélé que 38% des émissions sont imputées aux déplacements, et plus précisément 34% aux vacanciers lors de leurs trajets aller-retour et pendant les séjours. La sensibilisation des vacanciers et la proposition de services favorisant la réduction des émissions sont des composantes essentielles de l'atteinte des objectifs de développement durable de VVF.

- Passage aux véhicules électriques dans les îles (Belle-Île-en-Mer et Île-de-Ré).
- Tous les sites de Nouvelle-Aquitaine et Belle-Île-en-Mer sont équipés de bornes de recharge électriques. Des réflexions sont en cours avec des fournisseurs d'électricité pour l'installation de bornes électriques en libre accès.
- VVF propose une dizaine de destinations reliées à un réseau de transport en commun et éviter l'usage de la voiture pour s'y rendre.
- VVF propose les services de la start-up française Tictactrip pour aider les vacanciers à voyager de manière écoresponsable en train, bus et co-voiturage.
- Mise à disposition ou location de vélos, VAE et trottinettes électriques selon les destinations.

- 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 pour le personnel et de charrettes pour le transport des bagages de la clientèle jusqu'à leur logement.
- Le système de co-voiturage Blablabla Village est proposé aux vacanciers pour faciliter les déplacements vers les différentes activités.

Formation

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 encadre 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 intègrent cette dimension globale de la RSE et du développement durable depuis 2022.

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



LE PLAN D'INVESTISSEMENT ET DE RÉNOVATION DU PATRIMOINE

6 EAU PROPRE ET ASSAINISSEMENT



7 ÉNERGIE PROPRE ET D'UN COÛT ABORDABLE



9 INDUSTRIE, INNOVATION ET INFRASTRUCTURE



13 MESURES RELATIVES À LA LUTTE CONTRE LES CHANGEMENTS CLIMATIQUES



14 VIE AQUATIQUE



15 VIE TERRESTRE



17 PARTENARIATS POUR LA RÉALISATION DES OBJECTIFS



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 les parties prenantes suivantes, sur une période de 5 ans (2021-2026) :

- 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 consommation 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 réduction 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



Les résultats du Bilan Carbone© de scope 3 ont révélé que 27% des émissions sont imputées aux achats et plus précisément 18% aux produits agro-alimentaires. Les achats responsables sont une composante essentielle de l'atteinte des objectifs de développement durable de VVF.

Charte des achats responsables

La charte des achats responsables 2023 intègre désormais, à chaque étape du processus achat et approvisionnement, les nouveaux enjeux durables couvrant les dimensions sociales, sociétales, équitables, locales et environnementales. Tous les acheteurs de l'équipe ont suivi une formation aux achats responsables.

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 35 millions d'euros en 2023.

Qualification des fournisseurs

L'équipe a finalisé le déploiement d'un nouvel outil digital permettant de gérer le panel fournisseurs et les risques qui en découlent, ainsi que la qualification des fournisseurs selon des résultats quantitatifs et qualitatifs et RSE sur chacun des dossiers.

En 2023, 100% des consultations éligibles menées par les acheteurs ont intégré des critères de sélection RSE.

Des actions concrètes au service de la RSE

Alimentaire :

- Mise en place d'une solution digitalisée de gestion et de maîtrise de la sécurité alimentaire.
- Refonte des mercuriales alimentaires (saisonnalité, référencement de produits bio, préférence donnée au local / national).
- Implication de nos fournisseurs pour la formation de nos chefs sur des menus plus végétalisés.

Énergie :

- Déploiement des bornes de recharge électrique sur la région de Nouvelle-Aquitaine.
- Énergie verte sur tous les compteurs C5 (résidences et logements de fonction), environ 7% des énergies achetées.

Réduction des déchets :

- Substitution de tous les articles plastiques interdits par la loi AGEC dans le référentiel des achats.
- Arrêt de l'approvisionnement en bouteilles d'eau en plastique.
- Signature d'un partenariat avec Valdelia, éco organisme assurant la collecte et la gestion responsable des déchets de types mobilier et tissus d'ameublement.
- Référencement d'un nouveau fournisseur de matériel informatique avec une solution de matériel reconditionné.

Emploi local et inclusion :

- Référencement ESAT et entreprises d'inclusion sur le périmètre blanchisserie.
- Référencement d'un fabricant français de structures de jeux en bois pour enfants.
- Participation à la Tournée des Achats Impactants à Lyon, soutenue par Bpifrance et l'Agence Nationale de la Cohésion des Territoires.
- Participation au groupe de travail sur les achats responsables de la Chambre Régionale de l'Économie Sociale et Solidaire d'Auvergne-Rhône-Alpes (CRESS AURA).
- Participation au Club enjeux RSE de l'AFNOR AURA.

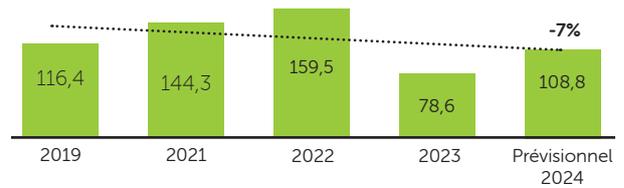


Catalogues

En 2023, VVF a imprimé 30 000 catalogues de moins que les prévisions et a réduit de 51% le tonnage par rapport à 2022. Cette réduction du tonnage est essentiellement due à l'édition d'un mini catalogue PEA de 12 pages en grande quantité et d'un catalogue PEA classique en petite quantité. Ce mini catalogue a été plutôt mal compris par les clients, perçu plutôt comme une publicité que comme un catalogue des destinations. Beaucoup attendaient le catalogue après le mini catalogue. Les retours sont donc contrastés et sa production ne sera pas reconduite pour l'édition 2024 du PEA.

Les prévisions d'impressions de catalogues 2024 sont donc revues à la hausse avec la reprise du catalogue PEA classique ainsi qu'avec 15 000 exemplaires supplémentaires pour le Mag Hiver 23/24 et le catalogue PEA 2024, en réponse au recrutement de nouveaux clients et à des besoins en prospection commerciale. Toutefois, le tonnage de catalogue reste en baisse de -7% entre 2019 et les prévisions 2024.

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 65 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.

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.

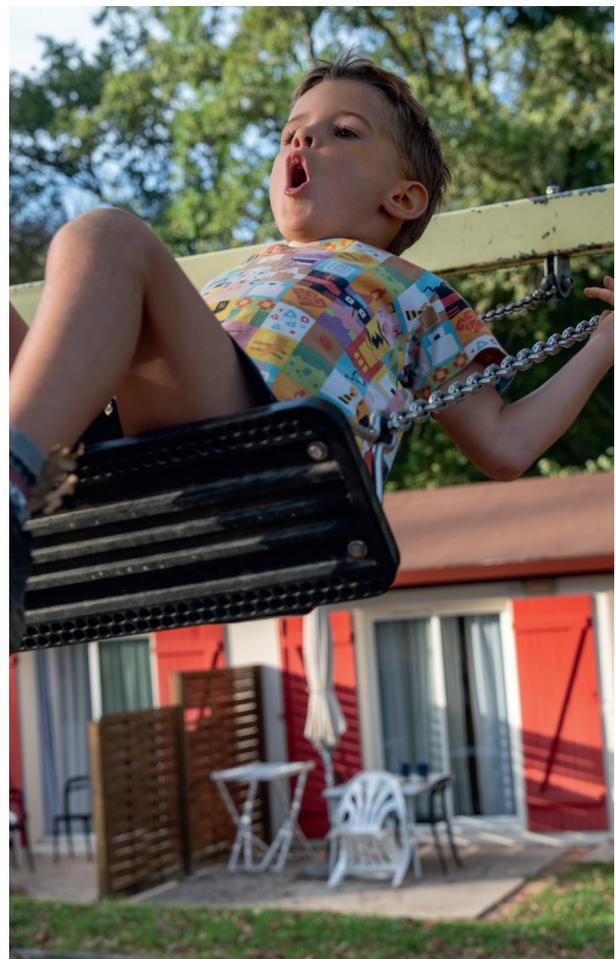
Dispositif de consultation client

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. VVF a fait évoluer la mesure de la satisfaction client tout au long du parcours du vacancier. Ainsi une mesure est établie au moment de la réservation, une autre deux jours après l'arrivée du client sur site, ayant pour but de déceler

les éventuels irritants et les traiter directement pendant le séjour, et enfin une autre mesure après séjour. Un outil dédié a été mis en place, qui permet une véritable interconnexion entre le site ou le service concerné et le client. Des échanges sont possibles pour comprendre les éventuelles déceptions clients et apporter une réponse personnalisée au client. Enfin des tableaux de bord de suivi, des alertes e-mails permettent de suivre ces éléments en temps réel.

VVF s'était fixé un NPS (Net Promoter Score) de 25 pour 2023 et a obtenu un NPS de 34, bien au-delà des objectifs. 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. VVF mesure aussi sa performance sur les réseaux sociaux comme google, et atteint une note de 4.4 sur 5 sur l'année, ce qui le positionne en deuxième position sur le benchmark de la concurrence sur le même périmètre.

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.



1.4 LES PROGRAMMES À IMPACT

L'AIDE AU DÉPART EN VACANCES

1 PAS DE PAUVRETÉ

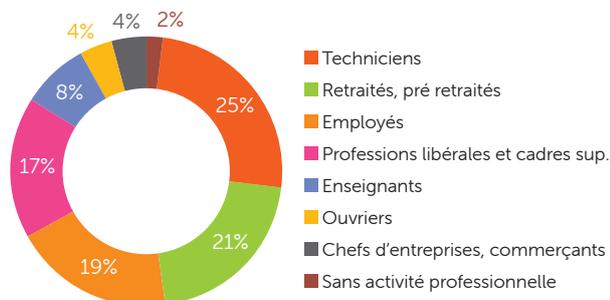
4 ÉDUCATION DE QUALITÉ

10 INÉGALITÉS RÉDUITES

17 PARTENARIATS POUR LA RÉALISATION DES OBJECTIFS


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



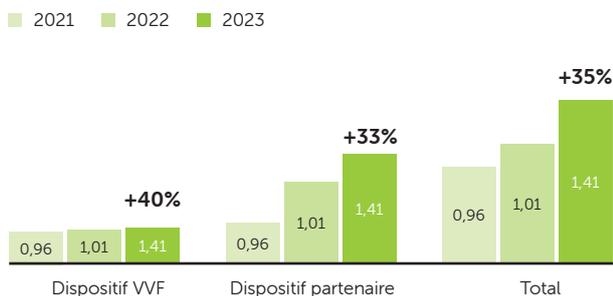
VVF et ses partenaires via les organismes sociaux, assurent un soutien particulier aux personnes disposant de faibles revenus, aux personnes en situation précaire et aux personnes fragiles, par le déploiement de dispositifs d'aide au départ en vacances et de programmes sociétaux à impact, comme les vacances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

En 2023, ces dispositifs ont permis à plus de 14 600 familles soit plus de 62 000 personnes de bénéficier de vacances. L'aide financière de VVF s'élève à 4,3 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 18% des réservations (15% en 2022), soit 13,2 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 (*)	8 877	32 699	1 410 793 €	6 723 161 €	11%
Quotient familial	2 994	11 576	368 157 €	2 387 774 €	4%
Vacances des Héros	743	2 575	236 756 €	354 087 €	1%
Offres solidaires	5 140	18 548	805 880 €	3 981 299 €	6%
Dispositifs partenaires	5 713	29 326	2 936 865 €	6 441 592 €	7%
VACAF	3 495	14 469	833 458 €	3 033 676 €	4%
ANCV	1 695	12 326	1 619 933 €	2 937 080 €	2%
Autres dispositifs	523	2 531	294 973 €	470 836 €	1%
Surcoût administratif			188 500 €		
TOTAL	14 590	62 025	4 347 657 €	13 164 753 €	18%

* Les dossiers de dispositifs partenaires bénéficiant également de dispositifs VVF ont été comptabilisés dans les dossiers des dispositifs VVF. Le quotient familial a été actualisé avec les dossiers des Demandeurs d'emploi qui n'avaient pas été pris en compte dans les précédents calculs.

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



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



Par rapport à 2022, l'évolution du financement par VVF de l'aide au départ en vacances a augmenté plus fortement que le nombre de bénéficiaires :

- +15% de bénéficiaires.
- +35% de financement par VVF.
- +47% de dossiers liés au quotient familial et aux demandeurs d'emploi.
- +73% de dossiers liés au programme Les Vacances des Héros, grâce à l'opération commerciale avec Veepee.
- -24% de dossiers liés aux organismes sociaux autres que VACAF et ANCV, pour lesquels VVF a financé 12% de plus.

Avec les différentes crises successives, Covid, énergie, carburants, inflation, guerre en Ukraine et la baisse du pouvoir d'achat, VVF enregistre une augmentation de 10% des demandes de dossiers d'aide via les organismes sociaux par rapport à 2019.

Le quotient familial - Dispositif VVF

VVF est le dernier opérateur de vacances en France à appliquer des réductions additionnelles aux regard du quotient familial ou de la situation d'emploi, sur l'ensemble de ses destinations.

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%

En 2023, VVF enregistre une hausse de 47% des dossiers de quotient familial et demandeurs d'emploi, soit plus de 11 500 bénéficiaires pour plus de 368 000 € d'aide financière de VVF. Ces dossiers représentent 3,7% des réservations.

Les Vacances des Héros - Dispositif VVF



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.

Reconduit pour la 4^e année consécutive, le programme Les Vacances des Héros a permis à plus de 12 500 Héros de bénéficier du programme avec un financement de VVF de 1,1 M€ en 4 ans. Grâce à un partenariat commercial avec Veepee, VVF enregistre une hausse de 73% des demandes de dossiers en 2023.

Les Offres solidaires - Dispositif VVF



VVF applique des offres solidaires auprès du Comité de Gestion des Œuvres Sociales (CGOS) et du Comité National d'Action Sociale (CNAS).

En 2023, VVF a permis à près de 29 500 bénéficiaires de partir en vacances avec un financement de plus de 800 000 €.

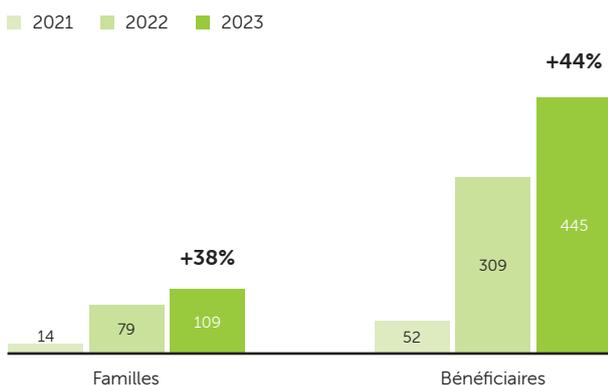
Évasion Handicap Famille
- Dispositif VVF et partenaire



Évasion 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.

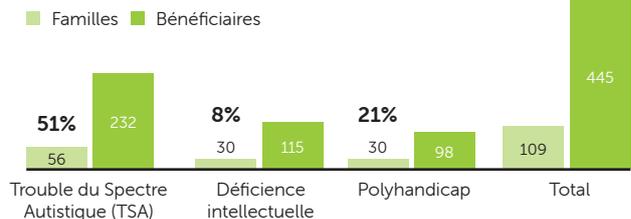
En 2023, 16 sites ont accueilli 109 familles dans le cadre de ce programme, soit 38% de dossiers en plus par rapport à 2022. Le nombre de sites d'accueil a été multiplié par 2 depuis le lancement du programme.

Évolution du programme Évasion handicap famille



Les formes de handicap sont réparties selon trois grandes familles : les Troubles du Spectre Autistique (TSA), la déficience intellectuelle et le polyhandicap. 51% des familles bénéficiaires du programme ayant un membre atteint de TSA ont été réparties dans sept sites équipés à accueillir ce type de handicap, 28% des familles ayant un membre atteint de déficience intellectuelle et 21% des familles ayant un membre atteint de polyhandicap ont été réparties dans trois sites VVF.

Répartition des bénéficiaires du programme Évasion Handicap Famille par type de handicap



Handicap accueilli par site	Familles	Bénéficiaires
Trouble du Spectre Autistique (TSA)	56	232
Amboise	12	57
Collonges-la-Rouge	4	19
La Bussière	2	6
Lège-Cap-Ferret	9	39
Moliets	3	13
Piriac-sur-Mer	11	40
Veules-les-Roses	15	58
Déficience intellectuelle	30	115
Argol	4	13
Montagnac	6	26
Najac	5	21
Obernai	3	12
Port-Bail-sur-Mer	8	27
Saint-Bonnet-en-Champsaur	4	16
Polyhandicap	23	98
Blériot-Plage	12	57
Méjannes-le-Clap	4	15
Semur-en-Auxois	7	26
Total	109	445

Programmeasy.org
- Dispositif VVF et partenaire



Prix de l'Innovation Sociale et Solidaire 2022 décerné par l'ISTO.



Dans un contexte social aggravé par la crise sanitaire, ProgrammEasy.org vise à replacer les vacances au cœur de la construction du projet personnel de développement social et professionnel, via le concept de vacances apprenantes. Quatre soft skills issues du référentiel de l'OCDE (Organisation de Coopération et de Développement Économiques), aussi appelées compétences comportementales, sont enseignées par la gamification : communication, collaboration, créativité et esprit critique.

L'expérimentation menée sur les années 2021 et 2022 s'est poursuivie en 2023 avec une étude d'impact et une demande de certification auprès de France Compétences.

VACAF

- Dispositif VVF et partenaire



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 2023, VVF a permis à près de 14 500 bénéficiaires de la CAF de partir en vacances, avec un financement de près de 834 000 €.

ANCV

- Dispositif VVF et partenaire



VVF 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 2023, VVF enregistre une hausse de 20% des dossiers des bénéficiaires des programmes de l'ANCV, avec plus de 12 300 partants pour une aide financière de VVF de plus de 1,6 millions d'euros.

En parallèle de ce partenariat, les Chèques vacances ont permis à près de 6 500 familles de bénéficier d'aides de l'ANCV pour séjourner chez VVF en 2022.

Opération Jumelage

- Dispositif VVF et partenaire

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.

L'opération jumelage s'adresse en priorité aux familles ayant un quotient familial inférieur à 900 €, aux familles qui ne sont jamais parties en vacances ou pas parties depuis cinq ans et aux familles monoparentales. Les séjours de vacances sont offerts par VVF avec le soutien de l'association Vacances Ouvertes et d'Edenred.

Lors de la première édition expérimentale, 8 communes et collectivités avaient accompagné 17 familles de leurs territoires. En 2023, ce sont 10 communes et collectivités qui ont accompagné 19 familles dont 14 familles monoparentales, composées de 25 adultes et 40 enfants. Ces familles ont accordé une note moyenne de 3.7/4 à leur séjour.

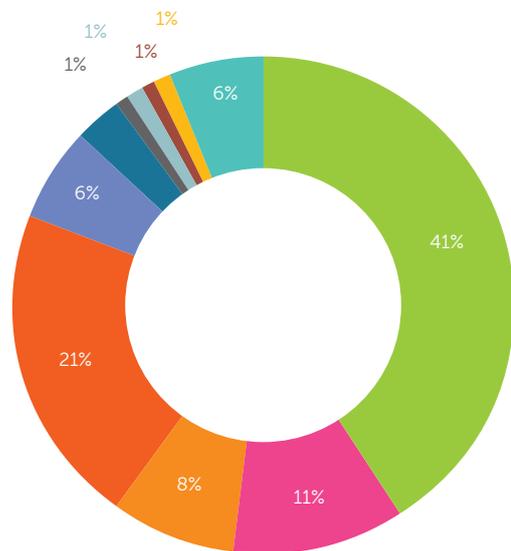
Les séjours ont été réalisés dans les sept destinations suivantes : Éguzon, Évian-les-Bains, La Turballe, Montrun-les-Bains, Najac, Port-Bail-sur-Mer et Saint-Étienne-de-Baigorry.

VVF prévoit de reconduire le dispositif pour la saison estivale 2024.

Les autres dispositifs partenaires via les organismes sociaux

- Dispositif VVF et partenaire

Ces dispositifs solidaires engagent plus de 80 associations partenaires de l'aide au départ. En 2023, le nombre de dossiers a diminué de -24% et le nombre de bénéficiaires de -18%. Ces partenariats ont permis à plus de 2 500 bénéficiaires de partir en vacances avec un financement de VVF à hauteur de 295 000 €.



- Vacances et Familles
- Association Secours Populaire
- Association Fondation Essentiem
- Évasion Handicap Famille
- Association Saint Vincent de Paul
- Restos du Cœur
- Les Vacances Solidaires
- Vacances Ouvertes
- Association Atelier Logement Solidaire
- Association Secours Catholique
- Autres



Atelier Logement Solidaire



SOCIÉTÉ DE SAINT-VINCENT-DE-PAUL
FOUNDEE PAR FÉLIX DE SALES

L'ACCUEIL D'URGENCE

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

En 2022, jusqu'à 130 logements ont été dédiés pour héberger environ 400 réfugiés Ukrainiens sur les sites de La Turballe, Obernai et Saint-Léger-les-Mélèzes. Cette année, 12 logements ont été dédiés pour héberger environ 50 Ukrainiens à La Turballe.

En 2023, le site de Port-Bail-sur-Mer a accueilli une personne âgée d'une famille de commerçants locaux, qui n'avait plus d'électricité lors de la tempête Chiaran fin octobre 2023. Le site de Saint-Lary-Soulan a prolongé de deux jours le séjour d'une famille dont le fils a disparu en montagne au cours d'une randonnée.

LE 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 10 centres SNU VVF à Bitche, Blériot-Plage, Brusque, La Turballe, Les Estables, Méjannes-Le-Clap, Montagnac, Neuvy-sur-Barangeon, Saint-Cast-Le-Guildo et Vendes.

13 opérations ont été menées dans 7 régions pour les 10 départements de l'Aveyron, du Calvados, du Cher, des Côtes-d'Armor, du Gard, de l'Hérault, de la Haute-Loire, de la Loire-Atlantique, de la Moselle, du Pas-de-Calais.

LA BELLE VIE



Prix spécial du jury des Trophées Horizon 2023 décerné par ATD.



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. 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.

VVI s'adresse en priorité aux Demandeurs d'Emploi de Longue Durée (DLED), Bénéficiaires du RSA (BRSA), aux personnes Reconnues en Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH), aux personnes ayant un diplôme BAC et inférieur. L'accompagnement socioprofessionnel comprend l'intervention d'un professionnel spécialisé de l'insertion, un plan prévisionnel de formation, un projet Action de Formation En Situation de Travail (AFEST) permettant de lever les freins rencontrés durant le parcours d'insertion, ainsi que des formations numériques.

Ce programme innovant, en partenariat avec les groupes Estille et La Varappe, est soutenu par la Ministre déléguée à l'Insertion lors de son lancement en 2022. Après l'inauguration d'un premier village à Orbey en Alsace avec cinq personnes en cursus d'insertion en 2022, VVI prévoit l'ouverture de dix villages inclusifs en dix ans, avec quatre villages sur les cinq premières années.

En 2023, VVI a permis la création de 2,28 ETPI quatre femmes et trois hommes dont cinq personnes de plus de 50 ans sur des postes d'agent d'entretien, employés de collectivité et d'animation.

CHER FORÊT ÉCOLE

Cher Forêt École est un lieu de formation des sapeurs-pompiers et de sensibilisation du grand public au risque « feu de forêt ».



L'idée initiale est née d'une étude expliquant qu'avec le risque de sécheresse lié au réchauffement climatique, les forêts de Sologne et d'autres massifs forestiers du Nord de la France devenaient à fort risque d'incendie et qu'il faut entraîner les pompiers du nord de la France à la gestion des feux de forêts.

L'année 2023 a mis en synergie plusieurs acteurs pour faire converger les besoins et lancer le projet qui sera expérimenté en 2024, dont l'objectif serait de devenir une annexe pour la

moitié nord de la France de l'École d'Application de la Sécurité Civile (ECASC).

Le partenariat avec VVF offre au SDIS un parc de 28 hectares de forêt aménageable, de nombreuses salles de réunion dont une salle de conférence pouvant accueillir plus de 300 personnes, ainsi qu'un hébergement et une restauration de qualité.

1.5 LE BILAN SOCIAL



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 moyenne des sommes versées aux 5 salaires les plus rémunérés à 7 fois le montant du smic et en plafonnant la rémunération versée au salarié le mieux rémunéré 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'accession 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 2023, 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.

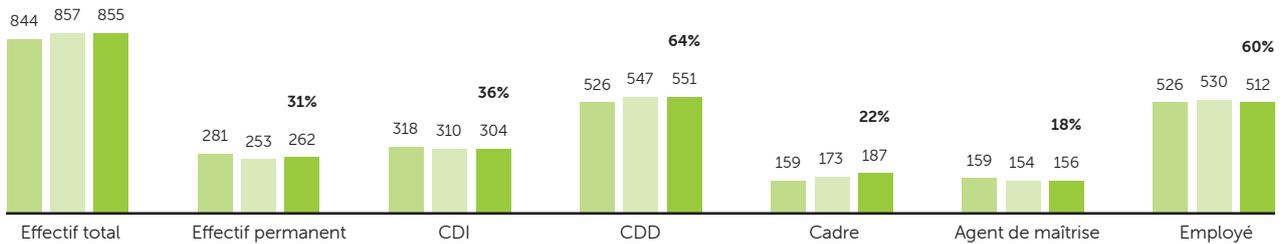
Effectif CDD :

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

Catégorie	2023			
	Total	%	H	F
Effectif total	855	100%	50%	50%
Effectif Permanent	262	31%	48%	52%
CDI	304	36%	49%	51%
CDD	551	64%	51%	49%
Cadre	187	22%	56%	44%
Agent de maîtrise	156	18%	37%	63%
Employé	512	60%	52%	48%

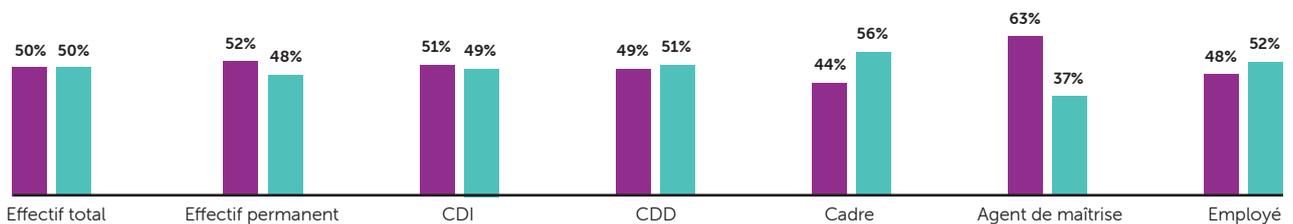
Effectifs

■ 2021 ■ 2022 ■ 2023

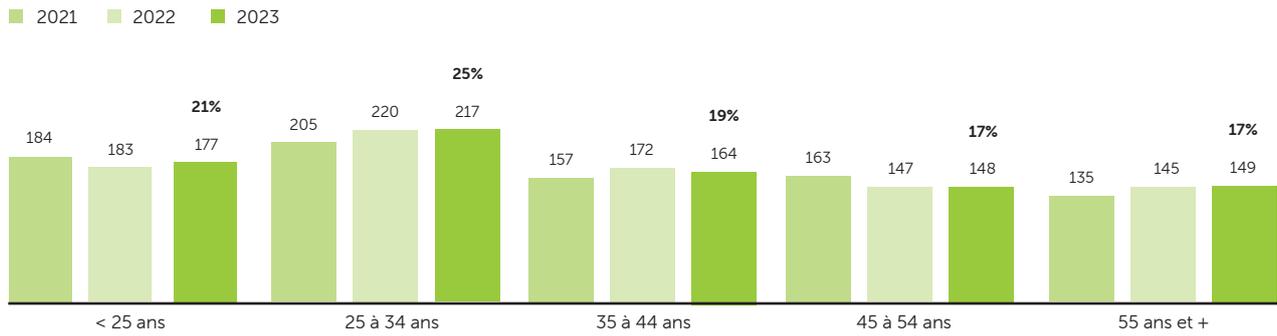


Répartition de l'effectif par sexe en 2023

■ Femmes ■ Hommes



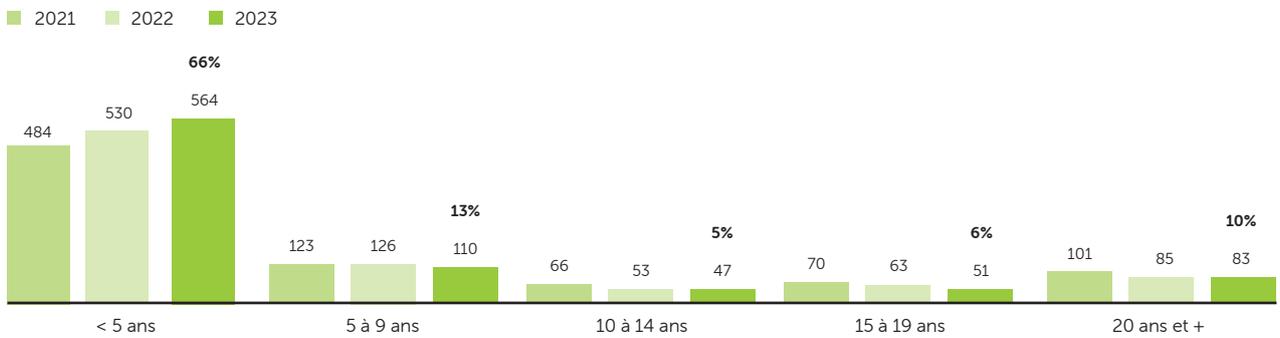
Répartition de l'effectif total par âge



Pyramide de l'effectif total par âge



Répartition de l'effectif total par ancienneté



Pyramide 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.

	2021	2022	2023
Coût	542 768 €	712 003 €	682 414 €
Intérimaires	97%	96%	97%
Stagiaires	3%	4%	3%

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 ».

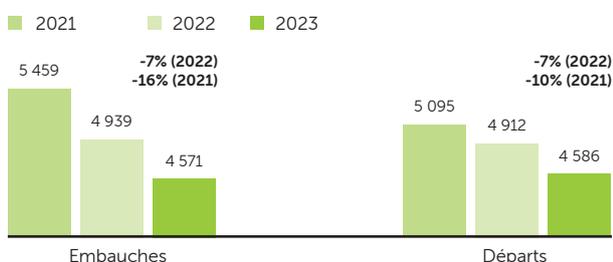
Certaines prestations sont ainsi sous-traitées auprès d'entreprises locales dans le cadre du développement économique des territoires, que ce soit dans l'ensemble des villages concernés (animation, ménage, entretien espaces verts...), ou dans certains villages seulement, en fonction de la qualité de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

En 2023, 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.

Évolution des embauches et départs



Le niveau des embauches se maintient sur l'année 2023 par rapport à l'année 2022, notamment en raison de la stabilité de l'activité après la crise Covid-19 avec des contrats 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 certaines 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.

	2020	2021	2022
Unités dues	31	43	52
Unités réalisées	7,64	14,99	13,91
Unités manquantes	23,26	28,01	38,09
Contribution AGEFIPH	52 098 €	69 548 €	103 728 €

L'actualisation des chiffres 2023 est en cours à la date du présent rapport.

Face à l'augmentation de la contribution AGEFIPH, multipliée par 2 en 2 ans, VVF s'est engagé en 2023 aux côtés de l'AGEFIPH et devient #Activeurdeprogrès pour mener une importante campagne de sensibilisation au handicap.

Au total, ce sont 30 actions de communication qui ont été menées chez VVF via différents supports (emails d'informations, mise à dispo de divers guides collaborateurs, affiches, infographies, quizz, jeux, retours d'expériences des villages) sur les sept formes de handicap – auditif, visuel, moteur, psychique, cognitif, mental et maladies invalidantes – et sur la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH).

VVF a également participé à deux serious games organisés par l'AGEFIPH :

- L'Activ'Challenge : pour sa première participation, VVF se classe dans le 1er quart des entreprises participantes, à la 145e place sur 649.
- L'Activ'Game lors de la Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées (SEEPH) : 107 collaborateurs VVF participants et 47 badges #Activeurdeprogrès remportés.



Avantages sociaux

- Mutuelle obligatoire et familiale, prise en charge en partie par l'employeur (60%)
- 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 et des frais de déplacement des saisonniers
- 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.
- 2023**
 - Accords d'intéressement et de participation.
 - Accord sur le temps de travail atypique : travail de nuit et astreintes.
 - Accord sur la parentalité : congés pour fausse couche et absences autorisées dans le cadre d'une grossesse, d'une adoption, ou de la procréation médicalement assistée.

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.

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.

Accidents du travail en nombre	2021	2022	2023
Accidents du travail	38	47	54
Taux fréquence	30,7	17,36	27,21
Taux gravité	1,25	0,89	0,89

Sur le périmètre 2023, il est enregistré une hausse de 15% des accidents du travail déclarés mais avec une baisse significative de leur gravité depuis 2017 (1,43). 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.

En 2023, le sondage sur la Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT) mené auprès des équipes du siège et de l'exploitation ont mis en exergue les sujets les plus importants pour les collaborateurs : l'organisation du travail, la communication interne et la santé/sécurité au travail.

LA FORMATION ET LE DÉVELOPPEMENT DES TALENTS

Alors que le marché du travail est de plus en plus tendu et complexe, la gestion des compétences et des talents devient un enjeu hautement stratégique pour les entreprises.

La formation, l'accompagnement humain, la montée en compétences et le développement de carrière des collaborateurs, sont parmi les leviers mis en place par le Groupe VVF pour garantir le développement des talents et leur employabilité. Cette dernière constitue 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.

Développement des talents par la mobilité professionnelle et géographique

La mobilité permet, par le changement qu'elle induit, d'acquérir de nouvelles connaissances, remettre en cause les pratiques et ainsi développer de nouvelles compétences. 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.

VVF accompagne la mobilité professionnelle et géographique de tous ses collaborateurs, qu'ils soient saisonniers, saisonniers titulaires ou permanents. Des parcours de formation, de professionnalisation et de développement leur permettent d'évoluer vers de nouvelles fonctions ou de nouvelles missions. La promotion interne est très forte au sein du Groupe VVF. 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.

VVF Formation : un soutien à la stratégie du Groupe

VVF Formation est l'organisme de formation du Groupe VVF depuis 2010. Acteur clé de la mise en œuvre de la stratégie du Groupe VVF, il s'appuie sur une équipe de formateurs, tous salariés VVF et experts dans leur domaine de compétences afin d'assurer des formations adaptées aux outils et process VVF.

La certification QUALIOPi obtenue en 2020 est une garantie de la qualité des formations dispensées.

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. Cette université basée à Clermont-Ferrand permet d'avoir une structure de formation connectée à la réalité stratégique de l'entreprise.

Le Plan de développement des compétences et de professionnalisation

Le Plan de développement des compétences recense l'ensemble des actions de formation mises en place par l'employeur à destination de ses salariés. Ce plan prévoit des actions de formation obligatoires et non obligatoires en lien avec leur métier, le développement de leurs compétences et le développement personnel. Il permet à tous les salariés d'évoluer dans l'entreprise et d'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 2023, les promotions 5 et 6 du Campus Directeurs se poursuivent avec 16 Directeurs en apprentissage. Depuis sa création en 2014, le Campus Directeurs a formé plus de 65 collaborateurs avec un taux de réussite à la certification de près de 100 %.

Le Programme Grande École en partenariat avec Kedge Business School

Le parcours « Executive Management Program » de niveau 7, qui permet d'obtenir six blocs de compétences d'un Programme Grande École débuté en 2021, a pris fin en 2023 avec une seconde promotion de 8 cadres VVF. Au total, 20 cadres qui ont bénéficié de ce programme.

Deux participants de la première promotion ont finalisé le diplôme dans le cadre d'un accompagnement VAE.

VVF, très engagé dans l'alternance

VVF poursuit son engagement dans l'alternance par la signature de 57 contrats d'alternance en 2023. Depuis 2019, plus de 200 contrats en alternance ont été signés sur des durées de 12 à 24 mois dans différents domaines d'activité, tant au siège que sur les sites. Ce nouvel élan se poursuit en 2024 avec l'arrivée de nouveaux collaborateurs.

Évolution du nombre d'heures de formation



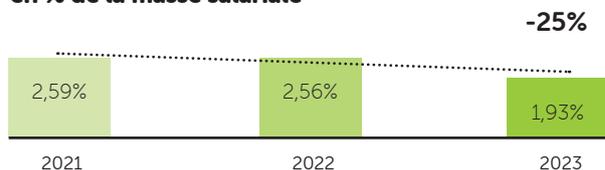
Évolution du nombre de salariés formés



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



Dispositif HOPE



Le dispositif HOPE (Hébergement Orientation Parcours vers l'Emploi) est un parcours global d'insertion dont l'objectif est d'accompagner un public réfugié vers l'emploi, le logement et l'autonomie. Ce programme est piloté par l'État en partenariat avec l'OFII (Office Français de l'Intégration et de l'Immigration).

VVF partage complètement les valeurs d'intégration et de solidarité portées par ce programme et a décidé de s'y engager.

Le premier parcours de professionnalisation a débuté fin 2022 sur un titre d'Agent de Restauration réunissant onze réfugiés dans le cadre d'un contrat d'alternance. Un second parcours a débuté en juillet 2023 sur un titre d'Agent de Maintenance du Bâtiment avec dix alternants, complété par un troisième parcours début 2024 réunissant dix réfugiés. Des contrats de travail sont proposés à l'issue des contrats d'alternance.

1.6 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 2019 et amplifiés avec les crises successives, sanitaire, énergétique, inflationniste, guerre en Ukraine, 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 les crises, 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

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 un 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 et coopérative est possible au sein du Groupe, tel en est l'exemple de la SCIC de la Grande Garenne.

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 les crises 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.

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 du 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.

Source de l'information : Direction Générale et Financière VVF

Crédits photos : Service Communication VVF, Cyrille de la Motte Rouge, Zabriskie Prod., Charles Tiger,

R. Moscardini, Francis Selier Photographe, Kidsoutdoortrips

Imprimé en France par IMPRIMERIE PORÇU FRERES 63800 Cournon d'Auvergne – Mise en page : Thomas Dronne

VVF RAPPORT RSE 2023



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