



*Partager ce qui a du sens*

# RECRUTEMENT

---

Réunion du GOESS – 3 mars 2022



# 1. Vacances Ulvf

# Vacances ULVF QUI SOMMES-NOUS ?

- ❖ **Union Loisirs Vacances Familles**  
a été créé en 1976.

- ❖ **Les Vacances Durables** : Sa philosophie est proche de l'éducation populaire qui est la base du TSF (Circuits courts, découverte du territoire, éveil culturel, temps de partage et d'échanges etc...)

- ❖ Vacances ULVF est un acteur du **Tourisme social et familial (TSF)**



## Les Spécificités du Secteur du TSF



**Objectif** : Développer et pérenniser un tourisme de qualité, accessible au plus grand nombre, avec une finalité non lucrative.

- ❖ Garantit l'égalité et la mixité (accès aux prestations sans distinction)
- ❖ Permet des loisirs pour découvrir d'autres environnements et d'autres personnes : développement du lien social, tout en donnant le goût du voyage.
- ❖ Avec sa forme associative (SCIC), la gouvernance est démocratique, participative et transparente.
- ❖ Garantit la qualité (prestations locales, respect de l'environnement)

## Les Spécificités Vacances Ulvf

- ❖ L'ancienneté : 1% par an les 15 premières années, puis un jour de CP supplémentaires tous les 5 ans
- ❖ Les jours enfants malades : 3 à 5 jours rémunérés + 3 à 5 jours non rémunérés
- ❖ Journée de solidarité offerte et prise en charge par ULVF,
- ❖ Des médailles du travail avec des moments convivial et chèque cadeau symbolique
- ❖ Une grille de rémunération allant de +5% à +25% des minimas de notre CCN TSF

## NOS VILLAGES VACANCES

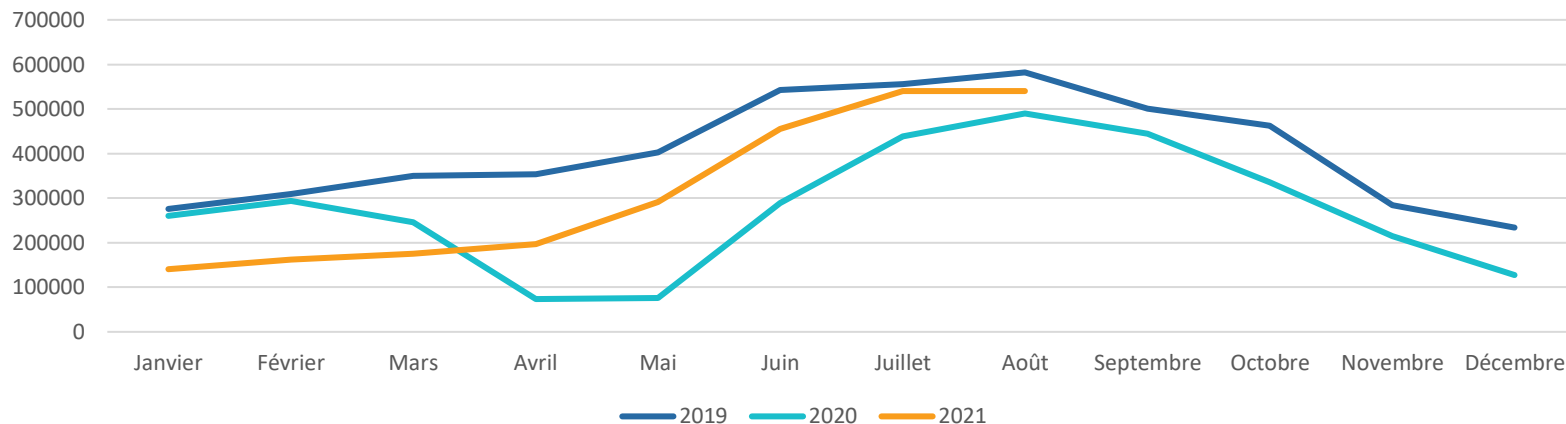
### Travailler en village vacances c'est :



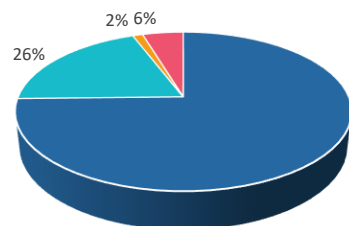
- ❖ Travailler et vivre sur un site de vacances
- ❖ Découvrir une belle région un environnement de qualité, touristique, au soleil, à la mer, à la montagne...
- ❖ Vendre du rêve, des loisirs, faire sourire des gens
- ❖ Côtayer des vacanciers heureux, des personnes qui viennent se détendre, qui ne sont plus dans leur quotidien / travail
- ❖ Etre en contact avec des gens, des personnes que l'on a le temps de connaître, contrairement à des restaurants ou Hôtel de passage
- ❖ Participer / animer des activités de loisirs avec les clients
- ❖ Une réelle ambiance de travail : Vie en saison, en collectivité, beaucoup de jeunes
- ❖ Bénéficier d'un accès à des infrastructures de loisirs (piscine, terrain de sport...)
- ❖ Vivre au rythme des saisons touristiques
- ❖ Bénéficier d'un poste nourri logé (Avantages en nature)
- ❖ Exercé un métier varié en polyvalence car plusieurs métiers se côtoient et les services s'entraident en fonction des divers temps forts
- ❖ Travailler auprès de salariés ayant un engagement particulier, avec des engagements plus sociaux, plus en recherche de sens à leur travail que de carrière financière

# Masse Salariale de Vacances ulvf

## EVOLUTION DU COUT DE LA MASSE SALARIALE PAR MOIS

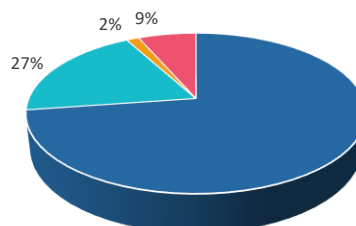


### VOLUME MS/CA 2019



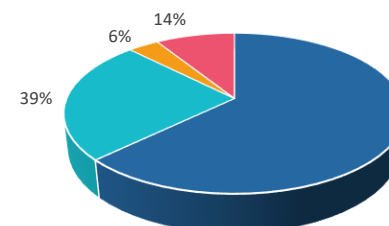
■ MS/CA VILLAGES ■ MS/CA TMS ■ MS / CA SIEGE

### VOLUME MS/CA 2020



■ MS/CA VILLAGES ■ MS/CA TMS ■ MS / CA SIEGE

### VOLUME MS/CA 2021



■ MS/CA VILLAGES ■ MS/CA TMS ■ MS / CA SIEGE

### Vacances ULVF c'est :

- ❖ **78** contrats de permanents en CDI
- ❖ **60** contrats d'usage de type saisonnier Titulaires de leur poste
- ❖ **184** contrats de saisonniers en CDD

## Difficulté particulière de recrutement lors de la Saison 2021

- ❖ Le recrutement a été difficile à mettre en place compte tenu de l'environnement sanitaire depuis un an. En effet, une partie des salariés saisonniers du tourisme en l'absence d'emploi de saison longue l'an passé, a choisi de se réorienter vers d'autres secteurs. Sur la saison 2021, nous estimons de 10 à 20% les postes non pourvus,
- ❖ Pôle emploi et les missions locales, de même que les agences d'intérim dans les cas extrêmes, ne nous ont pas apporté plus d'aide, ils sont démunis de candidats ou sur d'autres missions.
- ❖ Heureusement la collaborativité du réseau Vacances-Ulvf a permis d'opérer des transferts inter sites et surtout de s'appuyer sur des chefs de services toujours présents et très investis,
- ❖ Les informations de la branche du TSF annoncent que la tendance forte sur les difficultés de recrutement va s'accroître dans les années à venir. La branche s'interroge fortement à ce sujet, comme le montre les rencontres de septembre tant au sein de la branche que d'Uniformation, le salaire ne semble pas la clé.
- ❖ Une réflexion tout aussi forte est menée au niveau de Vacances Ulvf : recrutement, réseaux, formation, qualité d'accueil des saisonniers.

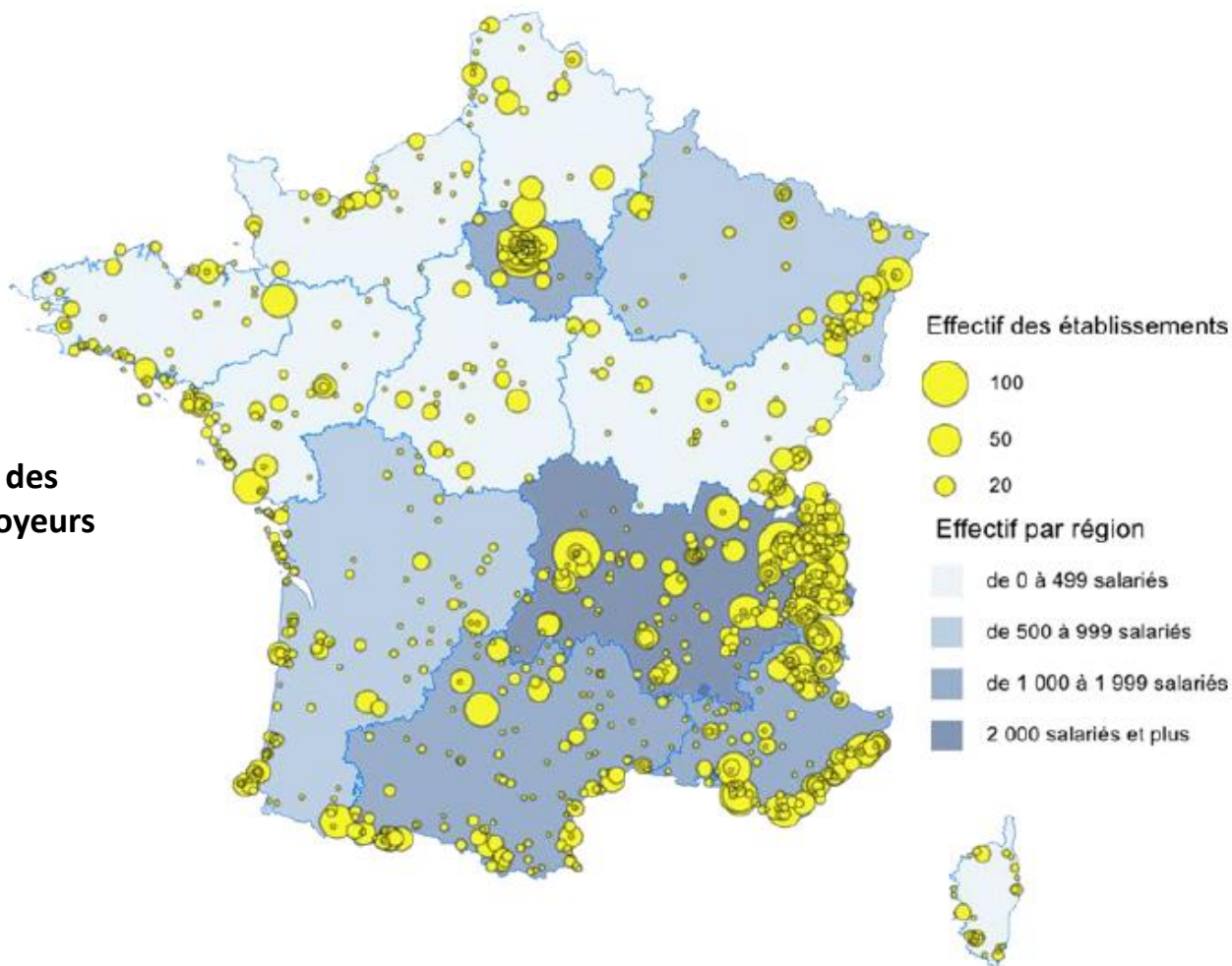
## 2. Le Tourisme Social et Familial



# Le Tourisme Social et Familial

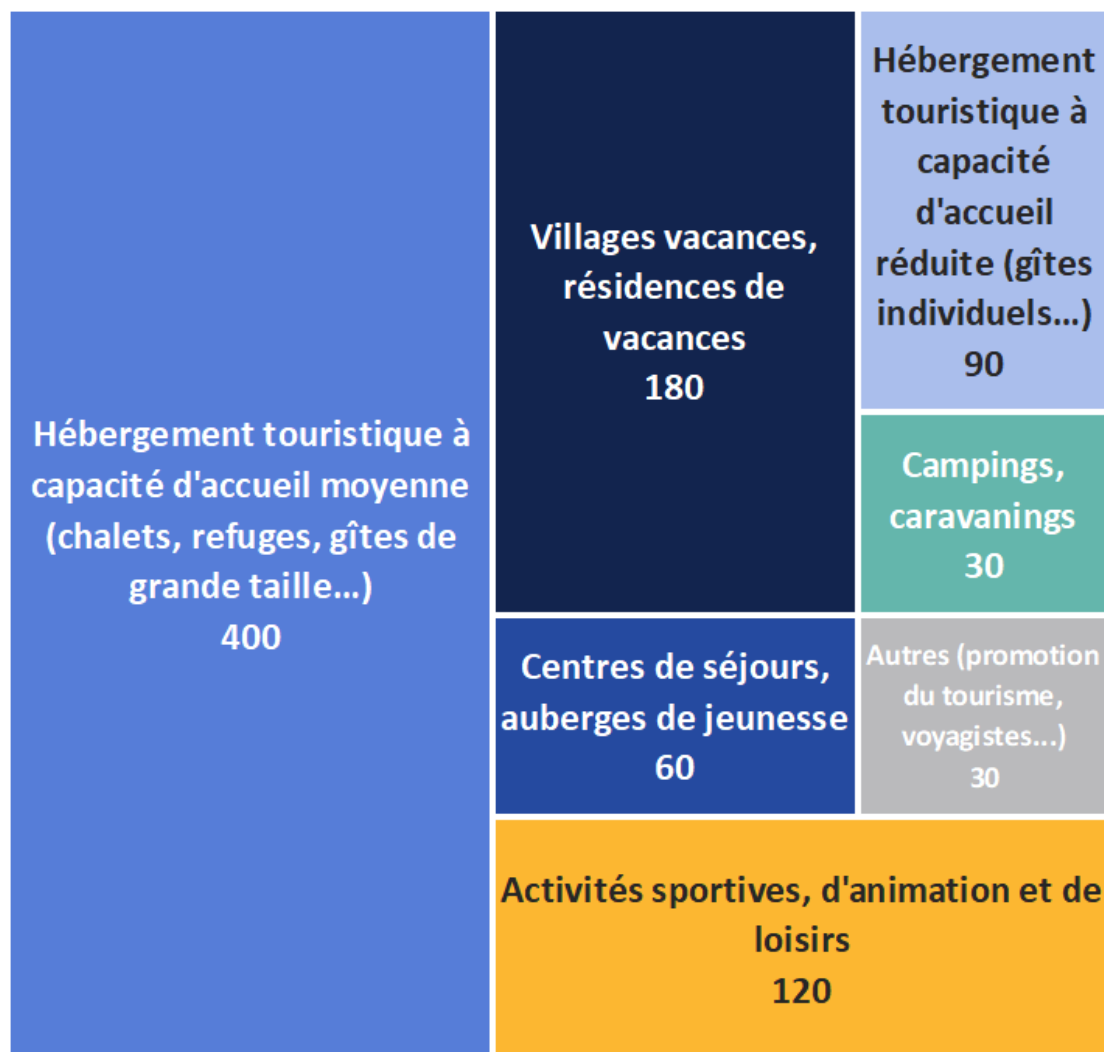
Plus de 900 employeurs unis par des valeurs communes à la croisée du tourisme et de l'éducation populaire

**Maillage régional des  
organismes employeurs  
du TSF**



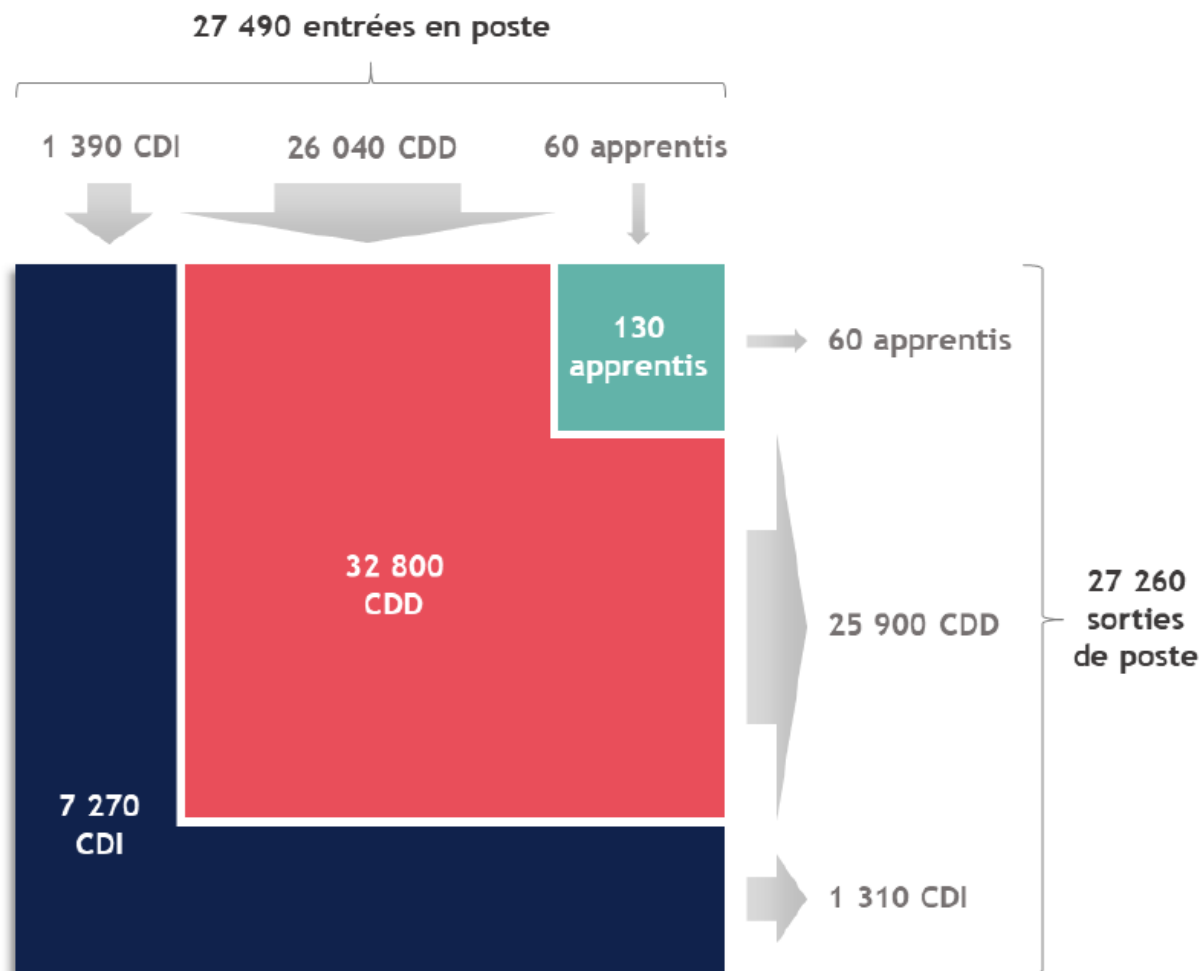
# Le Tourisme Social et Familial

21 000 salariés en emploi principal, en légère diminution sur la période récente



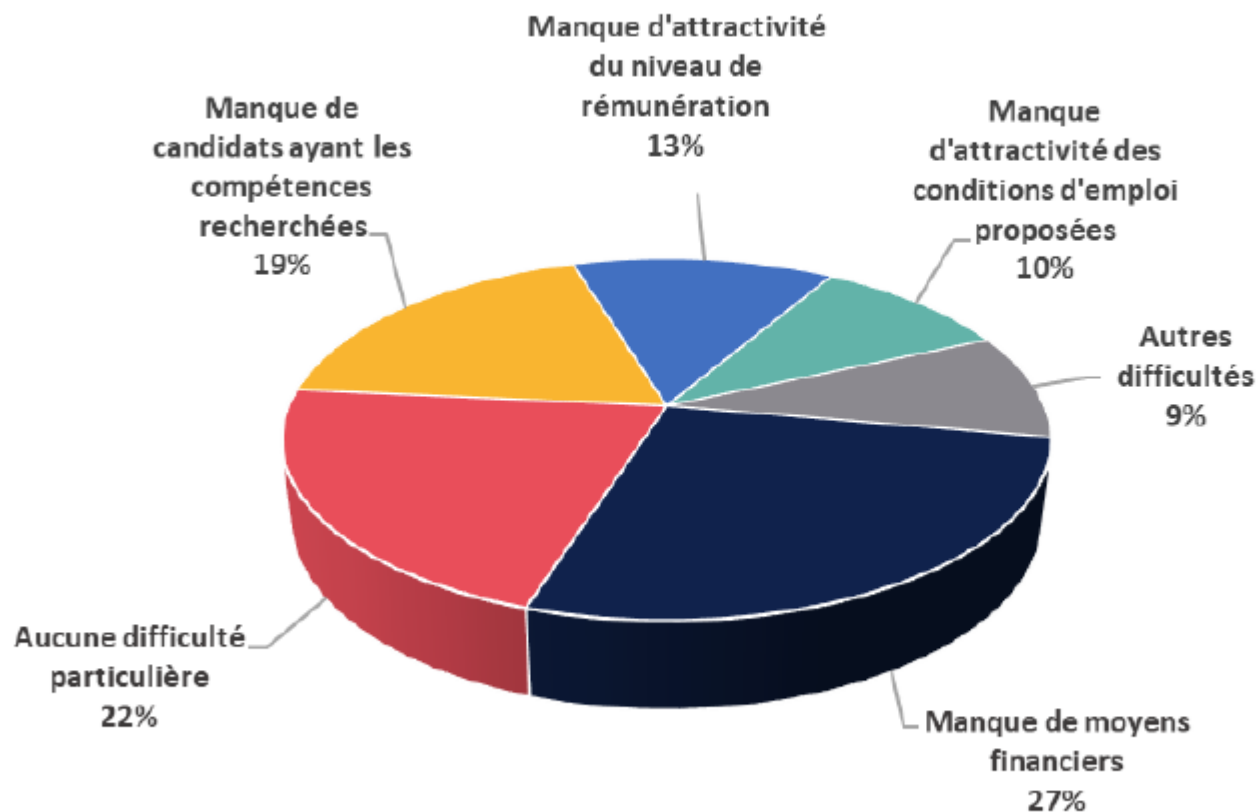
# Le Tourisme Social et Familial

Estimation des flux d'emploi sur le périmètre des 40 200 postes



# Le Tourisme Social et Familial

## Difficultés de recrutement rencontrées par les organismes en 2020



Source : Traitements Quadrat-Études, Enquête TSF-Quadrat-Synoptic, 2021.

# Le Tourisme Social et Familial

## Des enjeux emploi-formation du TSF aux axes prioritaires d'action



Une branche caractérisée par un **recours structurel et important à l'emploi saisonnier**, en **concurrence** avec des opérateurs touristiques plus visibles pour le **recrutement** de professionnels saisonniers du cœur de métier, en particulier les **métiers en tension** (restauration, maintenance...).



Des **activités touristiques en mutation** (concurrence accrue entre les opérateurs du tourisme, diversification des activités, essor des usages numériques accéléré par la pandémie de Covid-19), à la source de **besoins d'emploi en augmentation sur certains métiers** (marketing digital, commercial, restauration...).



Des **salariés saisonniers** par définition employés sur des **durées inférieures à l'année**, ayant **peu accès à la formation**, et bénéficiant d'opportunités **d'évolution professionnelle** hétérogènes selon le métier exercé et la taille de l'organisme employeur.



Un enjeu fort de **rétenion des compétences** « cœur de métier » et de **fidélisation des salariés saisonniers** par les organismes employeurs de la branche.



Des **activités touristiques en mutation** (cf. supra), touchées frontalement par les **transitions numérique et écologique** et par une **situation économique fragilisée** à la suite de la pandémie, nécessitant **l'acquisition de nouvelles compétences** transversales à l'ensemble des métiers, et spécifiques à certains métiers (direction, hébergement...).

### Axe 1 :

**Répondre durablement aux besoins d'emploi du secteur**

### Axe 2 :

**Accompagner les parcours professionnels des salariés saisonniers**

### Axe 3 :

**Favoriser l'adaptation des compétences des salariés aux nouveaux enjeux du tourisme**

## 3. Contruire ensemble la formation

# Historique de la formation à Ulvf



## **2016 :**

- ❖ Formation de 22 saisonniers via le CPF : réception, service, animation et cuisine
- ❖ Décembre 2016 : rédaction de la charte d'engagement pour la formation des salariés ULVF, inscrivant la formation au cœur de son développement.

## **2017 :**

- ❖ Création de l'OFAC (organisme de formation, recherche et acquisition de connaissances)
- ❖ Les Romarins : Site dédié à la formation, agréé en 2018 pour le passage de titres professionnels
- ❖ Création d'un groupe de travail à Narbonne : employeurs, pole emploi, missions locales, région, Opco...
- ❖ Formation de 34 salariés via le CPF en service, cuisine, animation et accompagnement touristique

## **2018 :** démarrage de formations pour les saisonniers, ouvertes à d'autres employeurs

- ❖ POEC cuisine, service et second animation
- ❖ Formation en Apprentissage en Animation (2ALA) aux Romarins

## **2019 :**

- ❖ POEC cuisine et service
- ❖ Parcours « saisonnier un métier toute l'année », financé par Pôle Emploi
- ❖ Formation en Apprentissage « agent de restauration »

# 2021



- ❖ OFRAC certifié Qualiopi depuis décembre 2021



- ❖ 2021 : 3 formations aux Romarins financées par la Région Occitanie (dispositif Innov'emploi):
  - ❖ 1 formation polyvalente « service ménage snacking »
  - ❖ 1 formation préqualifiante aux métiers de la cuisine et de l'animation
  - ❖ Ces deux parcours ont démarré par une partie commune de découverte des métiers du TSF, de la vie en saison et de travail sur les savoir-être.

## Formations externes, SUR sites externes

- ❖ RET ( UNAT PACA - IRFEDD (ex ADREP)
- ❖ Apprentissage :
  - ❖ BTS « Tourisme » - MFR St Laurent de Chamouset
  - ❖ Licence « gestion des organisation de l'ESS » – IRUP
  - ❖ Licence « commerce, vente, marketing » – CNAM
  - ❖ Licence « chargé de communication » – IUT Jean Monnet
  - ❖ Licence « information, communication » – Télécom St Etienne
  - ❖ IUT « Technique de commercialisation » – IUT Allier
  - ❖ BTS « Tourisme » – CAMAS Academy
  - ❖ Titre pro (niveau 6) « responsable du développement et du pilotage commercial » – Ascencia Business School
  - ❖ Master « marketing vente intégré dans un monde digitalisé » – CNAM
  - ❖ Licence « adjoint comptable et financier » - Formasup
  - ❖ Licence professionnelle « Métiers du tourisme : communication et valorisation des territoires : tourisme durable » (Université Aix-Marseille, Digne les bains)



2022



- ❖ 2nd édition de la formation « service ménage snacking » avec en supplément un module Bar: « formation aux **Métiers de l'Entretien et de la Restauration - MER** » - financement Innov'emploi occitanie

Objectif : **inscription de la formation au RNCP**

- ❖ Une formation d'agent de restauration adaptés aux Villages Vacances en apprentissage
- ❖ Une formation d'Animateurs adaptés aux Villages Vacances en apprentissage
- ❖ Une formation d'Agent de maintenance du Bâtiment en apprentissage
- ❖ Une formation polyvalente « barman-service-animation » à l'automne