

BREVET DE TECHNICIEN SUPÉRIEUR
ANIMATION ET GESTION TOURISTIQUES LOCALES
VENTES ET PRODUCTIONS TOURISTIQUES

- Épreuve commune aux deux B.T.S. -

SESSION 2007

SUJET

**ÉPREUVE E4 – ÉCONOMIE ET DROIT APPLIQUÉS
AU TOURISME (U4)**

Durée : 4 heures

coefficient : 3

L'usage des calculatrices n'est pas autorisé pour cette épreuve.

**Dès que le sujet vous est remis, assurez-vous qu'il est complet.
Le sujet comporte 10 pages, numérotées de la page 1/10 à 10/10**

LISTE DES ANNEXES

Avertissement :

Dans le souci du respect de la propriété intellectuelle et du droit d'auteur, les extraits d'articles de presse spécialisée ou non sont reproduits en leur état originel. Ils sont donc susceptibles de comporter des mots ou expressions de style oral ou professionnel.

ANNEXE 1	Groupement d'employeurs : une formule d'avenir.	page 4, 5 et 6
ANNEXE 2	Code du travail	page 7
ANNEXE 3	Le BIOSCOPE	page 8
ANNEXE 4	Extraits de « la lettre de la Compagnie des Alpes » avril 2006	page 9
ANNEXE 5	Extraits de « la lettre de la Compagnie des Alpes » juillet 2006	page 10

PREMIERE PARTIE : Travail méthodologique.

Le secteur du tourisme est fortement marqué par un caractère saisonnier, tant au niveau de l'emploi que de la gestion de ses activités.

A – Exploitation et analyse d'une documentation relative au groupement d'employeurs.

A partir des annexes 1 et 2 et de vos connaissances, vous répondrez aux questions en les illustrant si possible par des exemples.

1. 99 % des groupements d'employeurs sont constitués en association. Ils sont dotés de la personnalité morale et n'ont pas de but lucratif. Expliquez ces deux caractéristiques juridiques.
2. Recensez les avantages d'un groupement d'employeurs :
 - pour les entreprises adhérentes,
 - pour les salariés.
3. Identifiez les freins au développement de ces groupements d'employeurs dans le tourisme.
4. Expliquez les similitudes et les différences entre la mise en place d'un emploi dans l'intérim et dans le cadre d'un groupement d'employeurs.
Votre réponse peut être présentée sous forme de schéma

B – Exploitation d'une documentation relative à un parc de loisirs.

Un nouveau parc de loisirs a ouvert le 1^{er} juin 2006 en Alsace. Il s'agit du Bioscope, premier parc de loisirs et de découvertes consacré à l'homme et à son environnement. Ce projet qui a pris forme dans le cadre du Plan « Alsace 2005 » est un nouvel exemple de partenariat public - privé.

A l'aide de vos connaissances et des annexes 3, 4, 5, vous traiterez les points suivants :

1. Repérez les différents métiers du groupe Compagnie Des Alpes (CDA). Comparez leur part respective dans le chiffre d'affaires global annuel.
2. Présenter l'évolution de la stratégie du groupe C.D.A. en précisant par quel moyen elle a été possible.
3. Expliquez les avantages et les inconvénients de la stratégie actuelle adoptée par le groupe C.D.A.
4. Présentez le lien existant entre le parc Bioscope et le groupe C.D.A. et expliquez le mode de gestion du parc.
5. Identifiez la forme juridique du groupe C.D.A.

DEUXIEME PARTIE : Développement structuré

De nombreux événements touchent régulièrement le secteur du tourisme (terrorisme, épidémies, conflits armés, catastrophes naturelles...). La sécurité des touristes devient la préoccupation première des organisations touristiques et des pouvoirs publics.

Le dictionnaire Larousse définit la sécurité comme la situation dans laquelle quelqu'un, quelque chose n'est exposé à aucun danger, aucun risque d'agression physique, d'accident, de vol, de détérioration.

Dans un développement structuré, après avoir présenté les différents risques auxquels sont exposés les touristes, vous analyserez par quels moyens les organisations touristiques et les pouvoirs publics peuvent y faire face.

Groupements d'employeurs : une formule d'avenir ?

Le groupement d'employeurs peut apporter des réponses à l'exigence croissante de flexibilité et de pluricompetences. La notion d'emploi en temps partagé reste à développer et les expériences dans le secteur du tourisme, parfois informelles, sont encore relativement rares, souvent par méconnaissance du dispositif.

Les groupements d'employeurs sont apparus en France en 1985, avec la première loi qui en a posé le principe pour légaliser des pratiques largement répandues dans le secteur agricole. La formule s'est développée dans les autres secteurs d'activité à partir de 1995 (agroalimentaire, industrie, services, commerce, artisanat, santé, professions libérales, secteur associatif). Selon la Fédération française des groupements d'employeurs, il existe environ 3 500 groupements agricoles, une centaine pour l'insertion et la qualification (GEIQ) et environ 300 groupements à vocation économique pour la plupart inter-sectoriels.

« Un groupement d'employeurs est un collectif d'entreprises qui se sont dotées d'un outil commun pour partager le temps de travail des salariés du groupement, soit pour répondre à des saisonnalités complémentaires, soit pour partager des emplois à temps partiel, soit pour qualifier par des expériences de travail diversifiées, explique **Philippe Cabon**, directeur du groupement RESO regroupant des hôteliers-restaurateurs en Loire-Atlantique. Il peut concerner un seul secteur d'activité ou être multi-sectoriel et employer quelques salariés ou plus d'une centaine.

Le groupement d'employeurs établit un contrat de travail au salarié qu'il envoie dans l'entreprise adhérente avec laquelle il a signé une convention de mise à disposition. Il ne s'agit pas d'intérim car les salariés bénéficient d'un contrat de droit commun, si possible en CDI, ils s'investissent sur du long terme et sur des postes diversifiés. Les entreprises sont adhérentes et solidairement responsables du groupement d'employeurs, elles

définissent collectivement le taux de facturation et les règles de fonctionnement du groupement. »

Le groupement d'employeurs peut être constitué sous forme associative (99 % des cas) ou coopérative. Dans tous les cas, c'est une personne morale à but non lucratif fondée sur le mécanisme de la responsabilité solidaire financière : si le GE a des dettes salariales et sociales qu'il ne peut solder sur ses fonds propres, n'importe quel adhérent peut être appelé en paiement pour la totalité de la dette. En général, un groupement d'employeurs constitue un fonds de garantie et il peut souscrire une assurance impayés. Un groupement d'employeurs est assujéti à la TVA dès lors qu'un de ses membres est dans ce cas ; il existe des groupements « hors TVA » dans le secteur associatif. Les groupements d'employeurs peuvent réunir des entreprises et des collectivités territoriales.

Mieux informer

Marion Douarche, responsable du secteur développement recherche à l'ADECOHD (association pour le développement économique de la Haute-Durance), estime que le principal frein au développement des groupements d'employeurs reste la frilosité par manque d'exemples de réussite. « La mutualisation des salariés est un outil de sécurisation des pluriactifs saisonniers et un moyen de conforter ou de développer l'activité des employeurs grâce à la fidélisation du personnel. Le groupement d'employeurs en pluriactivité (exercice de plusieurs emplois ou activités professionnelles, de façon successive ou simultanée,

sur une année), à une échelle départementale ou régionale, permet des combinaisons de métiers plus variées, tout en posant la question du logement des salariés. La majorité des demandes que nous observons concernent l'hôtellerie, la restauration, le BTP, la santé. » « On peut mutualiser un emploi en construisant un temps plein à partir de plusieurs temps partiels ou un emploi à l'année à partir d'emplois saisonniers, explique **Adeline Parenty**, chargée de communication à PERIPL, organisme qui fait partie, avec l'ADECOHD, du centre de ressources interrégional alpin sur la pluriactivité et la saisonnalité concernant les régions Rhône-Alpes et PACA. Le groupement d'employeurs constitue l'une des formules pour y parvenir. »

GEBA : bâtiment et autocaristes

Le GEBA (Groupement d'employeurs bâtiment autocaristes), groupement d'employeurs associatif à activité bi-sectorielle, a été créé en 2004 par la CAPEB (métiers du bâtiment) et par la FNTV (transports de voyageurs) pour pallier le manque de personnel et améliorer la fidélisation du personnel chez les autocaristes et les artisans du bâtiment du Briançonnais. Il regroupe une cinquantaine d'entreprises adhérentes de la CAPEB ou de la FNTV. Les quinze salariés en CDI, pour la plupart originaires du Briançonnais, travaillent dans le bâtiment d'avril à novembre et le reste de l'année en tant que chauffeurs chez des autocaristes (voyages en France et à l'étranger, navettes en station, ramassage

scolaire). « Notre objectif est de fidéliser les salariés saisonniers en leur proposant une stabilité, souligne Marc Nicolas, directeur de la CAPEB. Nous appliquons deux conventions collectives. Les sociétés adhérentes paient une cotisation de 50 €, versent une caution équivalant à un mois de salaire et le GEBA souscrit une assurance impayés pour garantir les salaires. La rémunération du GEBA, qui facture sa prestation à l'entreprise en appliquant la TVA à 19,60 %, est de 1 % du salaire (charges incluses). Notre volet formation est très important dans les deux secteurs. »

RESO : une synergie dans l'hôtellerie-restauration

RESO (association loi 1901) est un groupement d'employeurs de l'hôtellerie-restauration créé fin 2002, en Loire-Atlantique, pour répondre à des besoins saisonniers de personnel, de compétences spécialisées et à des demandes d'extras, en temps complet ou partiel. « RESO est un groupement mono-sectoriel qui recrute des employés en CDI, en CDD ou en extra mis à disposition des adhérents, précise son directeur Philippe Cabon. Nous avons élaboré une charte de confiance avec la CCI qui permet de mettre des outils à disposition des professionnels (contrats types, aide à l'entretien individuel annuel, feuilles d'emargement...) pour les aider à se structurer et à anticiper leurs besoins de personnel.

RESO 44 a son siège à Nantes et une antenne sur le littoral ; il intervient également en Maine-et-Loire, depuis 2005, avec deux antennes à Angers et à Saumur, et prochainement à Rennes. En 2005, RESO a réalisé 85 000 heures de mise à disposition avec 180 adhérents hôteliers-restauteurs, ce qui représente 40 ETP pour 100 à 120 salariés. Nous finalisons un accord avec l'hôtellerie de plein air et nous réfléchissons avec les sites touristiques du Saumurois à la création d'un poste de promo-

Un groupement réunit des entreprises ayant des besoins dans la durée, répétitifs et prévisibles. Il permet de stabiliser et de fidéliser le personnel, de le sélectionner et de l'adapter aux exigences de l'environnement de travail ; il décharge l'entreprise des formalités administratives et lui permet d'acquérir des compétences spécialisées pour développer de nouvelles activités. Pour le salarié, il représente la stabilité de l'emploi, une possibilité d'évolution, une gestion simplifiée du salariat avec un seul employeur et un enrichissement professionnel grâce à la diversité des expériences.

Des publics diversifiés

Avec RESO GEIQ, groupement d'employeurs d'insertion par la qualification, créé en 2005 pour proposer des contrats de professionnalisation, nous assurons l'accompagnement, l'insertion et la qualification. Avec RESO formation, nous assurons la formation initiale et continue, la professionnalisation. **RESO peut offrir des débouchés à des personnes expérimentées ayant dépassé la cinquantaine qui éprouvent des difficultés à retrouver un poste en entreprise en CDI.** En trois ans, une centaine de salariés du groupement ont trouvé un poste en CDI à temps plein dans l'une des entreprises adhérentes après une période en temps partagé. »

AIDER : soutenir de petites structures

L'association AIDER (Association d'initiative drômoise pour l'emploi rural), créée en 1999 dans la Drôme, a pour mission principale la promotion et l'appui au montage des groupements d'employeurs. Elle couvre tous les secteurs et le plus souvent des groupements inter-sectoriels. « Nous avons monté dix-sept groupements (2 à 8 adhérents) dans la Drôme employant dix-sept salariés en CDI à temps plein sur l'année, précise Isabelle Duchamp, directrice d'AIDER. Parmi nos adhérents, le Groupement d'employeurs de la Vallée de la Roanne, créé en juillet 2004, fédère trois agriculteurs ayant besoin de main-d'œuvre sur de courtes périodes, l'office de tourisme du village de Saint-Nazaire-le-Désert qui assure l'entretien des sentiers de randonnée hors des périodes de pointe de l'agriculture, et un maçon pour la petite maçonnerie d'entretien des résidences secondaires. Ils permettent à un salarié habitant le village d'avoir un emploi à temps partagé représentant 80 % d'un temps complet. En partenariat avec le Syndicat mixte de la Drôme des collines, nous allons présenter aux offices de tourisme du territoire les potentialités d'un groupement d'employeurs pour répondre à leurs besoins et pérenniser des postes (personnel d'accueil, administratif, animation...). On peut dire que 99 % des employeurs poten-

tiels du département ne connaissent pas l'existence des groupements d'employeurs, alors que des besoins de compétences en temps très fractionné existent sur des TPE ou de petites associations. »

Le groupement d'employeurs s'intéresse aux CDD, aux intérimaires pour concrétiser des emplois à temps plein en CDI à partir d'activités précaires ou partielles. C'est un système qui fonctionne bien, mais qui est peu connu.

Il y a environ 4500 groupements d'employeurs en France, représentant 32000 salariés. Les groupements se développent réellement depuis dix ans. **Le groupement est une réponse à la flexi-sécurité qui devient la règle.** »

PACA soutient les groupements d'employeurs

PROGET (Promotion et développement des groupements d'employeurs), association loi 1901 créée en 1996 dans le Vaucluse, a essaimé dans les Bouches-du-Rhône, le Var, les Alpes de Haute-Provence, les Hautes-Alpes, et s'installera prochainement dans les Alpes-Maritimes. PROGET PACA, association créée en 2002, fédère ces structures départementales avec une équipe de onze personnes financée par l'Etat, la Région PACA, les conseils généraux et certaines villes. « PROGET a accompagné la création de 270 groupements d'employeurs représentant 2000 emplois pérennes, précise **Frédéric Rives**, chargé de mission. Nous assurons la promotion du dispositif, l'aide juridique et technique à la création de groupements, le suivi après la création d'un groupement. Les demandes émanant du tourisme sont en progression, notamment pour remédier au turn-over croissant des saisonniers. Le groupement d'employeurs, qui permet de fidéliser les saisonniers et de bénéficier de personnel formé, constitue une solution d'avenir. »

CDT Deux-Sèvres : une réflexion en cours

« En milieu rural, certaines structures sont trop fragiles pour employer du personnel à l'année, ce qui pose un problème de précarisation et de professionnalisation, constate **Marc Richet**, directeur du CDT Deux-Sèvres. Par ailleurs, des structures touristiques proches géographiquement ont les mêmes besoins et certaines thématiques sont complémentaires (tourisme, éducation à l'environnement, patrimoine). En 2001, nous avons mis en place des guides de territoires (19 emplois-jeunes) compétents sur des thématiques touchant au patrimoine bâti, à l'environnement, aux coutumes, à la vie quotidienne. Certains guides, salariés d'offices de tourisme ou de collectivités, ont constitué un groupement informel associatif pour faciliter la gestion des visites à l'échelle départementale en faisant appel aux compétences spécifiques de chacun. Le CDT a alors lancé une réflexion sur la création éventuelle de postes gérés par des groupements d'employeurs, qui permettraient, notamment à des jeunes, de bénéficier de formations pour évoluer dans un poste partagé entre divers employeurs. Nous pensons que l'avenir résidera dans la mise en place de groupements d'employeurs touchant au tourisme, au patrimoine et à l'éducation à l'environnement. **La formule pourrait éventuellement être valable pour le guidage en offices de tourisme.** En milieu rural, il faut étudier toutes les formules pouvant présenter une opportunité de mutualisation des compétences et des moyens et apporter de réelles perspectives de carrière. »

La Gazette Officielle du Tourisme
N° 1855 – 21 juin 2006

Code du travail

Article L127-1 en vigueur

Modifié par la loi n°2006-11 du 5 janvier 2006 art 58 IV (JORF 6 janvier 2006)

En vigueur, version du 6 janvier 2006

Livre Ier : Conventions relatives au travail**Titre II : Contrat de travail****Chapitre VII : Groupements d'employeurs**

Des groupements d'employeurs de personnes physiques ou morales entrant dans le champ d'application d'une même convention collective peuvent être constitués dans le but de mettre à la disposition de leurs membres des salariés liés à ces groupements par un contrat de travail. Ils peuvent également apporter à leurs membres leur aide ou leur conseil en matières d'emploi ou de gestion des ressources humaines.

Ces groupements ne peuvent se livrer qu'à des opérations à but non lucratif. Ils sont constitués sous forme d'associations déclarées de la loi du 1^{er} juillet 1901 relative au contrat d'association ou sous forme de sociétés coopératives au sens de la loi n° 47-1775 du 10 septembre 1947 portant statut de la coopération et de la loi n° 83-657 du 20 juillet 1983 relative au développement de certaines activités d'économie sociale ; dans les départements de la Moselle, du Bas-Rhin et du Haut-Rhin, ils sont constitués sous la forme d'associations régies par le code civil local ou de coopérations artisanales.

/

Lorsqu'un groupement d'employeurs se constitue, l'inspection du travail en est informée. La liste des membres du groupement est tenue en permanence à la disposition de l'inspecteur du travail au siège du groupement.

.../...

Les employeurs occupant plus de trois cents salariés, ce seuil étant calculé conformément aux dispositions de l'article L.620-10, ne peuvent adhérer à un groupement ni en devenir membre, sauf dans le cas prévu à l'article L. 127-1-1.

Le Bioscope

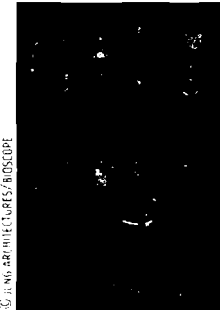
réussit sa mise sur orbite

Grévin & Cie table sur 200 000 visiteurs cette année et 400 000 en 2007 pour son nouveau parc de loisirs alsacien.

Après 15 ans de gestation, le Bioscope a été inauguré le 1^{er} juin à Ungersheim, près de Mulhouse. Aménagé sur 6,5 hectares autour de la reconstitution de l'impact d'une météorite, ce parc thématique a été conçu par Grévin & Cie (filiale de la Compagnie des Alpes) à la demande des collectivités territoriales, qui espèrent ainsi allonger la durée de séjour en Alsace et rajeunir sa clientèle touristique.

Les visiteurs ont pu découvrir un parcours composé d'une dizaine de pavillons consacrés à l'Homme (son sommeil et ses rêves, ses équilibres et déséquilibres) et son environnement (les climats extrêmes, les écosystèmes, les pollutions). Deux spectacles et une exposition ("Cradologie" en 2006) sont aussi proposés au cours de cette visite dont la durée avoisine la demi-journée.

Le Bioscope a coûté 30,5 M€, financés à 49% par la région Alsace et le département du Haut Rhin et à 51% par Grévin & Cie, qui



Un parcours ludique et éducatif composé d'une dizaine de pavillons consacrés à l'Homme pour un coût de 30,5 M€.

assure la gestion du site. L'investissement sera doublé à partir de 2008 si le succès est au rendez-vous. Des attractions seraient alors réalisées tous les deux ans. Christian Douchement, directeur du parc, espère attirer 200 000 visiteurs cette saison, programmée jusqu'au 12 novembre, et 400 000 en 2007. 30% seront des groupes, marché pour lequel le Bioscope a conçu une tarification spécifique et des forfaits combinés avec l'Ecomusée d'Alsace, la Cité du train ou le musée de l'Automobile à Mulhouse. Les tarifs individuels 2006 s'élèvent à 16€ par adulte et 11€ par enfant. • S. JALADIS

Echo touristique 02/06/2006

Le Bioscope, un partenariat public-privé innovant et exemplaire

Le Bioscope est un projet initié par les collectivités locales alsaciennes, Région alsace et Département du Haut-Rhin, regroupées dans le Symbio (Syndicat Mixte du Bioscope) présidé par le sénateur Hubert Haenel, vice-président du Conseil Régional d'Alsace.

Le Symbio a conclu un partenariat public-privé avec Grévin & Cie, opérateur privé qui apporte sa compétence professionnelle, reconnue au plan européen, en matière de divertissement familial. Une convention de délégation de service public a été signée entre le Symbio et Grévin & Cie en 2001. Elle prévoit que Grévin & Cie conçoit, réalise et exploite le site, en portant le risque d'exploitation, pour 30 ans.

Grévin & Cie/Compagnie des Alpes

Véritable référence européenne dans le divertissement familial, Grévin & Cie/Compagnie des Alpes gère 16 sites de loisirs en France, Suisse, Pays-Bas, Grande-Bretagne : Musée Grévin, Parc Astérix, Grand Aquarium de Saint-Malo, Aquaparc, Pleasureworld Hills...

Fréquentation 2006 : 6 millions de visiteurs

<http://www.cr-alsace.fr/fr/visiter/bioscope/bioscope.htm>

Editorial

Chers lecteurs,

Notre diversification avait deux objectifs : réduire les risques inhérents à l'exercice d'un seul métier saisonnier dans trois pays des Alpes du Nord (l'exploitation de domaines skiables), et trouver un relais de croissance externe, dans un métier proche et contre saisonnier : les parcs de loisirs.

L'exercice 2004-2005 (clos le 30 septembre 2005), a permis de vérifier la pertinence de cette stratégie et la complémentarité de nos deux activités. Les parcs de loisirs, grâce à un très bon quatrième trimestre, ont pleinement rempli leur rôle d'amortisseur de risques pour les domaines skiables, qui ont enregistré une année médiocre après deux années exceptionnelles. Au total, le chiffre d'affaires de l'exercice a augmenté de 0,8 % et le résultat net a diminué - pour la première fois depuis dix ans - à 27 M€ contre 29 M€ en 2004. A noter tout de même que le résultat net de 2005 inclut 2,3 M€ de charges de restructuration dans l'activité parcs de loisirs.

Ces sujets ont fait l'objet des principales questions à l'Assemblée générale mixte des actionnaires qui s'est tenue le 23 février dernier à Boulogne, et dont nous rapportons les principaux éléments dans cette lettre. L'Assemblée a également permis aux actionnaires présents de faire le point sur l'exercice en cours et la stratégie du Groupe.

A l'heure du bouclage de cette lettre, la saison d'hiver est dans sa partie finale et la Compagnie des Alpes prépare activement la saison des parcs. Elle sera notamment marquée par l'ouverture du Bioscope, auquel il faut souhaiter le même succès que le Dolinarium des Pays Bas, grande satisfaction de l'été 2005.

Bonne lecture !

Jean-Pierre Sanois

Président du Directoire

Répartition par activité (exercice 2004-2005)

Chiffres en M€	Domaines skiables	Parcs de loisirs	Autres	Total CDA
Chiffre d'affaires	1 380,0	1 36,6	0,6	1 757,2
Excédent brut d'exploitation	76,6	28,4	1,9	106,9
Résultat d'exploitation opérationnel	55,7	11,1	2,1	68,9



Acquisition de 5 parcs de loisirs

La Compagnie des Alpes a acquis, le 23 mai 2006, cinq parcs du groupe StarParks, dont quatre sont exploités sous la marque Walibi. Les parcs sont décrits dans un feuillet spécial de cette lettre. Nous avons demandé à Serge Naim, membre du Directoire de la Compagnie des Alpes et directeur des parcs de loisirs, les raisons de cette acquisition et comment la Compagnie des Alpes compte intégrer ces nouveaux parcs.

Une interview de Serge Naim,

Membre du Directoire de la Compagnie des Alpes et directeur des parcs de loisirs



Quelles sont les principales raisons qui ont motivé cet investissement ?

Serge Naim : Elles sont nombreuses. D'une part, ces parcs, deux en Belgique, deux en France et un aux Pays-Bas, constituent une opportunité unique pour la Compagnie des Alpes, tant pour leurs qualités propres que pour la complémentarité qu'ils offrent avec nos sites actuels.

D'autre part, cette opération s'inscrit pleinement dans la stratégie décidée par le Groupe en 2002 lors de l'acquisition de Grévin & Cie : trouver un relais de croissance au ski, mieux répartir les risques saisonniers, et capitaliser sur deux métiers aux caractéristiques voisines et aux profils financiers complémentaires. Enfin, cette acquisition renforce notre leadership sur deux marchés de loisirs complémentaires, et permet à la Compagnie des Alpes de devenir un acteur incontournable de la consolidation en cours dans les parcs de loisirs européens.

Comment se ventilent désormais vos activités ?

Serge Naim : Les parcs devraient représenter environ 48 % de notre CA consolidé, contre 37 % avant, tandis que le ski passera de 63 % du CA à environ 52 %. Notre objectif d'équilibrer le chiffre d'affaires entre les deux métiers est donc atteint. Cette acquisition permet également de désaisonnaliser les profits : nous sommes désormais profitables pendant sept mois au lieu de trois auparavant.

Résultats semestriels en progression

Le 21 juin 2006, le Directoire a présenté à la communauté financière les résultats du premier semestre de l'exercice, clos le 31 mars 2006. En voici les principaux éléments :

Premier semestre du 1^{er} octobre 2005 au 31 mars 2006 – Données en normes IFRS *

Chiffres en M€	1 ^{er} semestre 2005/2006	1 ^{er} semestre 2004/2005	Variation
Chiffre d'affaires	235,4	217,0	+ 8,5 %
Excédent Brut Opérationnel	83,4	77,8	+ 7,2 %
Résultat Opérationnel	57,5	55,2	+ 4,2 %
Résultat net part du Groupe	28,2	26,4	+ 6,8 %

NB : en 2005-2006, intégration globale de Savoie Chevalier Ski Développement, Planète Sauvage, Mer de Sabie

Résultats par activité (semestriels)

Chiffres en M€	Domaines skiables	Parcs de loisirs	Autres	Total CDA
Chiffre d'affaires	217,2	18,1	0,1	235,4
Excédent Brut Opérationnel	105,3	- 20,9	- 1,0	83,4
Résultat Opérationnel	88,2	- 29,6	- 1,1	57,5

* Données en normes IFRS : nouvelles normes comptables.