

Brochure n° 3151 | Convention collective nationale

IDCC : **1316** | **TOURISME SOCIAL ET FAMILIAL**

Accord du 27 novembre 2019
relatif à la formation professionnelle et à l'apprentissage

NOR : ASET2050169M

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

GSOTF ;

CNEA,

d'une part, et

le(s) syndicat(s) de salariés :

FS CFDT ;

SNEPAT FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La loi du 5 septembre 2018« pour la liberté de choisir son avenir professionnel » rénove le système de la formation professionnelle : financement, gouvernance, dispositifs de formation, modalités de collecte et de gestion des fonds sont impactés.

Dans ce contexte rénové, les partenaires sociaux de la branche du Tourisme social et familial décident de faire évoluer les dispositions conventionnelles relatives à la formation professionnelle et à l'apprentissage de manière à ce que les entreprises et les salariés puissent tirer rapidement partie de ces nouveaux principes.

L'objectif de la réforme se décline au niveau de la branche pour :

- donner de nouveaux droits aux salariés pour leur permettre de choisir leur vie professionnelle tout au long de leur carrière dans un cadre organisé collectivement et soutenable financièrement ;
- renforcer l'investissement des entreprises dans les compétences de leurs salariés ;
- sécuriser les parcours professionnels des salariés.

Les partenaires sociaux ont décliné cette réforme au niveau de la branche en l'adaptant aux besoins, pratiques et moyens du secteur dans un objectif de mutualisation.

Les dispositions du présent accord annulent et remplacent celles de l'accord du 4 octobre 2016.

1.1. Objectifs

La CPNEF est l'instance paritaire chargée de déterminer et de conduire la politique de la branche du tourisme social et familial en matière de formation professionnelle continue et d'alternance.

La CPNEF a la responsabilité politique de l'analyse des besoins en emplois et en compétences dans la branche, en s'appuyant sur l'observatoire prévu par le présent accord.

La CPNEF attachera une attention particulière pour le soutien des TPE/PME dans leur appropriation des nouveaux dispositifs de formation professionnelle.

1.2. Missions. Attributions

La CPNEF définit, selon les orientations du présent avenant, la politique de formation professionnelle de la branche.

En particulier, la CPNEF intervient dans les domaines suivants :

- politique de formation de la branche : la CPNEF conçoit et s'assure de la mise en œuvre effective des offres de formation, priorités et modalités de prise en charge et travaux d'étude-action, projets et expérimentations de nature à développer l'accès à la formation professionnelle dans les entreprises de la branche, en adéquation avec leurs besoins. La CPNEF réalise un bilan de la politique de formation des salariés de la branche, particulièrement des saisonniers, en lien étroit avec l'OPCO compétent ;
- modalités et niveaux de prise en charge : la CPNEF gère les fonds mutualisés issus de la contribution à la formation professionnelle conventionnelle. Elle prend des décisions s'appliquant aux entreprises de la branche concernant les modalités et niveaux de prise en charge des différents dispositifs, ou la participation à des travaux, études, enquêtes ou conventions avec des tiers ;
- alternance : les partenaires sociaux réaffirment leur volonté de développer l'alternance comme l'un des moyens d'accès privilégiés aux qualifications professionnelles et à l'emploi. La CPNEF est ainsi chargée de favoriser le recours à l'alternance, notamment l'apprentissage, dans le cadre de la réglementation en vigueur ;
- certification : la CPNEF est chargée de la création, la révision et la suppression des certifications de branche. Elle assure le suivi de leur déploiement et confie, le cas échéant.

1.3. Composition et fonctionnement

■ Composition :

- la CPNEF est composée paritairement de :
 - deux représentants par organisation syndicale de salariés représentative dans la branche ;
 - d'un nombre équivalent de représentants des organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans le champ de la convention collective.

La CPNEF sera présidée alternativement, tous les deux ans, par un représentant des employeurs ou des salariés.

■ Création d'une sous-commission « alternance ».

Les partenaires sociaux, conscients de l'enjeu crucial de l'alternance, décident de créer une sous-commission « alternance » pour traiter des questions spécifiques à ce sujet. Elle est composée des mêmes représentants que la CPNEF.

Cette sous-commission aura pour principale mission d'explorer et mettre en œuvre les voies et moyens permettant de développer les contrats d'apprentissage, contrats de professionnalisation et la PRO A dans la branche en lien avec l'OPCO.

Au moins une fois par an, la commission alternance réunit des représentants des entreprises et des salariés de la branche, des représentants des CFA et des représentants de l'OPCO pour échanger sur le recours à l'apprentissage et les solutions pouvant être instaurées pour le faciliter.

■ Création de groupes de travail.

Des groupes de travail pourront être créés pour des sujets spécifiques autant que besoin. Les comptes rendus de leurs travaux seront restitués en CPNEF.

1.4. La déclinaison des travaux en région

Considérant que les territoires sont les lieux de réalisation effective des projets et le niveau le plus pertinent d'étude-action, la CPNEF portera une attention particulière à la prise en compte de projets pilotés en région par les partenaires que sont les conseils régionaux, les conseils départementaux et les services déconcentrés de l'État, ainsi qu'à l'articulation des travaux nationaux et régionaux.

La CPNEF s'efforcera, dès que possible, de prévoir une déclinaison régionale de ses propres travaux en région, dès lors, notamment, qu'il s'agit de travaux d'observation – étude – anticipation.

1.5. L'organisation des réflexions interbranches

Les proximités d'activité et la réalité des parcours professionnels rendent incontournable la mutualisation des réflexions entre CPNEF de différentes branches professionnelles. Dès lors, la CPNEF mènera une démarche proactive vis-à-vis de CPNEF d'autres branches, qu'elles soient rattachées ou non au même OPCO, dès lors que les problématiques d'emploi, de qualification ou les mobilités professionnelles justifient des coopérations.

Les projets interbranches pourront porter sur la création de certifications communes, la mise en place de passerelles inter-certifications, la conception et la mise en place d'actions collectives de formation, des expérimentations de mutualisation d'emplois, des travaux d'ingénierie ou d'études-actions partagés.

Article 2 | *La formation des salariés dans l'entreprise*

La loi du 5 septembre 2018 redistribue les champs de responsabilité et d'initiative de chacun, employeur, salarié.

Les outils propres à faire évoluer les salariés dans le cadre de leur parcours en entreprise sont renouvelés dans leurs modalités. Les partenaires sociaux, par les dispositions introduites, souhaitent encourager les entreprises à s'emparer de la souplesse apportée par la nouvelle définition de l'action de formation, l'introduction de la notion de blocs de compétences et les innovations telles que la formation en situation de travail ou encore la possibilité de suivre en toute ou partie une formation en distanciel, grâce au numérique, pour renforcer les possibilités de montée en compétences et d'évolution professionnelle des salariés, dans le cadre d'une stratégie d'entreprise pensée en lien avec les mutations actuelles.

Pour cela, différents dispositifs sont à la main de l'entreprise, employeurs et salariés dans une optique d'adaptation au poste, de montée en compétences et/ou d'acquisition des qualifications.

De manière générale, et dès que possible, les partenaires sociaux souhaitent encourager la co-construction de parcours.

2.1. Le plan de développement des compétences

2.1.1. Dispositions d'ordre général

L'employeur, dans le cadre de son obligation d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail, mobilise notamment le plan de développement des compétences, dispositif qui reste à son initiative.

Le plan de développement des compétences est notamment régi par les articles L. 6321-1 et suivants du code du travail.

La mutualisation des fonds conventionnels, organisée par la branche professionnelle, soutient le financement du plan de développement des compétences des entreprises, quelle que soit leur taille, dès lors qu'elles versent une contribution supplémentaire conventionnelle.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux de la branche du tourisme social et familial estiment que le plan de développement des compétences de l'entreprise constitue l'outil le plus à même de servir la stratégie de développement et de qualification de l'entreprise et qu'en ce sens, il doit aussi permettre l'optimisation des solutions formatives trouvées, grâce à l'association de différents dispositifs et financements.

C'est ainsi qu'ils souhaitent en particulier favoriser, via la mobilisation des fonds légaux et, le cas échéant conventionnels, par chaque entreprise :

- la réalisation d'actions de formation, servant la stratégie de développement de l'entreprise, qu'il s'agisse d'actions de formation courtes ou plus longues, y compris certifiantes ;
- le co-financement d'actions de formation mobilisant d'autres dispositifs, tels que la PRO-A, le contrat de professionnalisation ou encore le compte personnel de formation (CPF), dans le cadre d'orientations arrêtées par la CPNEF ;
- la réalisation d'actions de formation hors temps de travail, dans la limite de 30 heures par an et par salarié ou de 2 % du forfait pour les salariés soumis au forfait jour ;
- la conception de projets et prises en charge particulièrement adaptés aux attentes des entreprises, tenant compte des besoins spécifiques découlant de leur taille et de leur secteur d'activité.

2.1.2. Types d'actions et rémunération

Le plan de développement des compétences comporte des actions de formation c'est-à-dire tout parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel, de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience (VAE).

Le plan de développement de compétences se décompose en deux types d'actions, les formations obligatoires, qui doivent être effectuées sur le temps de travail, et les autres actions de formation, qui peuvent être réalisées soit sur le temps de travail soit en tout ou partie en dehors du temps de travail.

■ Les actions de formation obligatoires.

Les actions de formation dites obligatoires regroupent toute action de formation qui conditionne l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires.

Elles constituent un temps de travail effectif et donnent lieu pendant leur réalisation au maintien par l'entreprise de la rémunération.

■ Les autres actions de formation.

Ces actions de formation ne relèvent pas de la catégorie définie à l'article L. 6321-2 du code du travail. Elles peuvent avoir lieu pendant le temps de travail. Dans ce cadre, la rémunération est maintenue.

Elles peuvent aussi avoir lieu en tout ou partie en dehors du temps de travail :

- dans la limite de 30 heures par an et par salarié (ou 2 % du forfait pour les salariés soumis au forfait jours) et sous réserve d'un accord écrit du salarié. Le salarié peut refuser de suivre l'action de formation hors de son temps de travail ou bien dénoncer par lettre recommandée avec avis de réception dans un délai de 8 jours son accord écrit préalable, sans que cela constitue une faute ou un motif de licenciement. Ces heures ne sont pas rémunérées.
- si un accord d'entreprise détermine les formations pouvant être suivies dans ce cadre et fixe un plafond horaire par salarié (ou un pourcentage du forfait) en application de l'article L. 6321-6 du code du travail.

En cas de formation hors temps de travail, les employeurs sont incités à prévoir des contreparties pour compenser les charges induites par la garde d'enfant.

Conformément aux dispositions légales, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies.

2.2. Dispositions en soutien au départ en formation

2.2.1. Le soutien à la mise en place d'actions de formation en situation de travail

Toute action de formation peut être réalisée en situation de travail. Cette modalité présente un intérêt particulier, dès lors que l'entreprise et les situations de travail spécifiques qu'elle présente constituent un terrain d'apprentissage dont la réalité est difficilement transposable dans le cadre d'une action de formation classique.

La mise en place d'actions de formation en situation de travail (AFEST) demande un diagnostic d'opportunité et de faisabilité, de même qu'un accompagnement en ingénierie, qui nécessite par conséquent la mobilisation de moyens.

La CPNEF étudiera, en lien avec l'OPCO, chargé de promouvoir en particulier cette modalité formative, les voies et moyens de développer l'AFEST.

2.2.2. Le recours aux nouvelles modalités de formation

De manière à faciliter le développement des compétences, les partenaires sociaux encouragent les entreprises à considérer la pertinence d'actions de formation réalisées en tout ou partie à distance, grâce à l'utilisation des moyens numériques.

Les partenaires sociaux attirent également l'attention des entreprises sur le fait qu'il devient désormais pertinent de raisonner sous l'angle de parcours de formation, l'accès à la certification pouvant se faire de manière fractionnée, grâce à l'acquisition successive dans le temps de blocs de compétences d'une même certification ou de certifications différentes. L'acquisition de compétences, par la mise en place accrue d'équivalences et de passerelles entre certifications, étant un enjeu majeur des politiques publiques.

Enfin, la nouvelle définition de l'action de formation, les possibilités offertes par le numérique et le renforcement de la logique de parcours appellent à un soutien renforcé à l'appui aux expériences et innovations dans le domaine de la formation.

La CPNEF veillera en particulier à apporter son soutien à ces nouvelles modalités de formation, au travers des projets qu'elle initiera et/ou financera.

2.2.3. Les entretiens professionnels

L'entretien professionnel, consacré aux perspectives d'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualifications et d'emploi, est un moment privilégié pour recueillir les projets professionnels des salariés et étudier de quelle manière ils peuvent s'articuler avec la démarche d'anticipation des besoins en compétences de l'entreprise.

L'entretien professionnel comporte des informations relatives à la validation des acquis de l'expérience, à l'activation par le salarié de son compte personnel de formation, aux abondements de ce compte que l'employeur est susceptible de financer et au conseil en évolution professionnelle.

Lorsque l'entretien professionnel est réalisé au terme d'un mandat de représentant du personnel titulaire ou d'un mandat syndical et que le titulaire du mandat dispose d'heures de délégation sur l'année représentant au moins 30 % de la durée de travail fixée dans son contrat de travail ou, à défaut, de la durée applicable dans l'établissement, l'entretien permet de procéder au recensement des compétences acquises au cours du mandat et de préciser les modalités de valorisation de l'expérience acquise.

Article 3 | *Le CPF faisant l'objet d'une co-construction*

Conformément aux dispositions légales et règlementaires, et ce afin de favoriser l'accès à la formation, chaque individu bénéficie, dès son entrée sur le marché du travail et indépendamment de son statut d'un compte personnel de formation (CPF).

Le compte personnel de formation (CPF) dont dispose chaque salarié est régi par les articles L. 6323-1 et suivants du code du travail, il est alimenté selon les dispositions légales en vigueur.

La décision d'utiliser les droits acquis au titre du CPF relève de l'initiative du salarié. Il peut être mobilisé :

- en autonomie du salarié ;
- en co-construction avec l'employeur ;
- en vue d'une transition professionnelle.

Introduit par la loi du 14 juin 2014 et rénové successivement par les lois du 5 mars 2014 et du 5 septembre 2018, le compte personnel de formation devient l'un des dispositifs majeurs d'accès à la certification pour les individus. Il peut faire l'objet d'abondements en droits complémentaires notamment par le titulaire lui-même, l'entreprise, ou encore des co-financeurs externes.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux de la branche du tourisme social et familial insistent en particulier sur :

- la nécessaire sensibilisation des salariés à l'utilité du CPF et ses usages possibles. L'entretien professionnel reste l'un des moments clés d'information du salarié à ce sujet et d'exploration d'éventuels projets partagés ;
- la mise en place d'une réflexion propre à l'entreprise quant à l'opportunité de dessiner une politique interne de co-mobilisation CPF/Plan, dans la mesure où l'un et l'autre de ces dispositifs sont susceptibles de faire levier et d'augmenter la capacité à financer les actions de formation. Dans cette optique, les entreprises sont encouragées à définir une politique permettant l'abondement du CPF en lien avec leurs enjeux en termes de compétences et de qualifications, à l'orientation du salarié vers les actions de formation les plus pertinentes ou encore à la mobilisation du CPF pour tout ou partie sur le temps de travail.

Article 4 | *L'accueil de nouveaux entrants*

L'accueil d'alternants constitue une véritable opportunité pour pallier les difficultés d'embauche de personnels qualifiés. Dans cette optique d'anticipation et de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, l'alternance doit être un vecteur de reconnaissance et d'attractivité pour les métiers de la branche et les projets d'entreprise auxquels ils viennent en appui. Il s'agit d'une entrée dans la qualification bénéfique pour l'entreprise comme pour le titulaire du contrat d'alternance.

4.1. Le contrat de professionnalisation de droit commun

Le contrat de professionnalisation est régi par les articles L. 6325-1 et suivants du code du travail. Il a pour objet de permettre d'acquérir soit une des qualifications enregistrées au RNCP, soit reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche, soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle de branche ou interbranche et de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle.

Ce contrat de travail a pour objet de permettre aux jeunes, aux demandeurs d'emploi, aux bénéficiaires de minima sociaux (revenu de solidarité active, allocation de solidarité spécifique et allocation aux adultes handicapés) ainsi qu'aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion, d'acquérir une qualification professionnelle ou de compléter une formation initiale en vue de favoriser leur insertion ou réinsertion professionnelle.

Le contrat de professionnalisation associe des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'entreprise, et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

■ La durée du contrat ou de l'action de professionnalisation :

Le contrat de professionnalisation à durée déterminée ou l'action de professionnalisation, lorsqu'il s'agit d'un contrat à durée indéterminée, peut avoir une durée de 6 à 12 mois.

Conformément aux dispositions du code du travail, cette durée peut être allongée jusqu'à 36 mois pour les personnes suivantes :

- les jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- les jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus et les demandeurs d'emploi inscrits depuis plus d'un an sur la liste des demandeurs d'emploi ;
- les bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion (CUI).

■ La durée de l'action de formation :

La durée des actions d'évaluation et d'accompagnement ainsi que des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés lors du contrat de professionnalisation en CDD ou de l'action de professionnalisation du CDI doit être au minimum comprise entre 15 % et 25 % de la durée du contrat ou de l'action de professionnalisation, sans pouvoir être inférieure à 150 heures pour l'ensemble des bénéficiaires visant les qualifications éligibles au contrat de professionnalisation.

■ Aménagements conventionnels aux durées précédentes :

Par dérogation aux dispositions précédentes, les signataires du présent accord, soucieux de favoriser l'accès de certains publics prioritaires en les professionnalisant aux métiers de la branche, conviennent que la durée du contrat ou de l'action de professionnalisation peut être portée à 24 mois maximum et que la durée de formation peut être supérieure au 25 % précités pour :

- les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue ;
- les personnes préparant une formation diplômante en rapport avec les métiers de la branche ;
- les formations visant à l'obtention d'un certificat de qualification professionnelle reconnu par la branche ou inscrites au RNCP.

■ La rémunération :

La rémunération du titulaire du contrat de professionnalisation dépend de son âge et de son niveau de qualification. Elle sera calculée selon la réglementation en vigueur.

■ Tutorat :

Conformément aux dispositions du code du travail, pour chaque salarié en contrat de professionnalisation, l'employeur choisit un tuteur parmi les salariés qualifiés de l'entreprise.

Le salarié choisi pour être tuteur doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

Toutefois, l'employeur peut, notamment en l'absence d'un salarié qualifié répondant aux conditions prévues au second alinéa et à l'article D. 6325-9, assurer lui-même le tutorat dès lors qu'il remplit les conditions de qualification et d'expérience.

Les missions du tuteur sont les suivantes :

- accueillir, aider, informer et guider les bénéficiaires du contrat de professionnalisation ;
- organiser avec les salariés intéressés l'activité de ces bénéficiaires dans l'entreprise et contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels ;
- veiller au respect de l'emploi du temps du bénéficiaire ;
- assurer la liaison avec l'organisme ou le service chargé des actions d'évaluation, de formation et d'accompagnement des bénéficiaires à l'extérieur de l'entreprise ;
- participer à l'évaluation du suivi de la formation.

Pour permettre au tuteur d'exercer ses missions dans les conditions optimales, les parties signataires conviennent que, en plus des conditions légales :

- le tuteur doit suivre trois salariés au plus, tous contrats confondus ;
- le tuteur doit bénéficier d'une préparation à sa fonction, voire d'une formation spécifique.

Les partenaires sociaux incitent les entreprises à valoriser la fonction de tuteur exercée par les salariés, notamment en matière de rémunération.

4.2. Le soutien au développement de l'apprentissage

4.2.1. Missions et organisation de la branche en la matière

L'apprentissage constitue une voie d'entrée prometteuse dans les métiers de la branche du tourisme social et familial. Son développement reste extrêmement modeste, du fait notamment des problématiques de saisonnalité des activités, d'offre de formation adaptée, ou encore de mobilité géographique.

La loi du 5 septembre 2018 prévoit une implication accrue des branches professionnelles dans la détermination de l'offre de formation en apprentissage : identification des besoins en compétences des entreprises en vue d'adapter l'appareil de formation, élaboration et rénovation des certifications professionnelles, ou encore détermination du niveau de prise en charge du contrat d'apprentissage rentrent pleinement dans les compétences des branches professionnelles.

Pour assurer efficacement ce rôle, les partenaires sociaux de branche délèguent à la sous-commission « alternance » de la CPNEF le soin de suivre et rendre compte du développement de l'apprentissage dans la branche. La sous-commission alternance étudiera particulièrement les possibilités d'adaptation entre le temps de formation et les périodes de travail de l'apprenti afin de les coordonner avec l'activité saisonnière des entreprises de la branche.

Pour ce faire, la sous-commission « alternance » devra notamment conduire une réflexion et mener des actions relatives à :

- l'information des employeurs et leur accompagnement pratique dans le parcours menant à l'embauche d'un apprenti ;
- le soutien financier aux employeurs d'apprentis ;
- les conditions d'accueil en entreprise ;
- le maillage territorial de l'offre de formations en CFA ;
- la qualité relative à l'offre pédagogique, les conditions d'accueil des apprentis en CFA, ainsi que les conditions de vie des apprentis.

4.2.2. Objet du contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier conclu entre un apprenti ou son représentant légal et un employeur.

L'employeur s'engage, outre le versement d'un salaire, à assurer à l'apprenti une formation professionnelle complète, dispensée pour partie en entreprise et pour partie en centre de formation d'apprentis ou section d'apprentissage.

L'apprenti s'oblige, en retour, en vue de sa formation, à travailler pour cet employeur, pendant la durée du contrat, et à suivre cette formation.

Le contrat d'apprentissage est régi par les articles L. 6221-1 et suivants du code du travail et suivants.

4.2.3. Public visé

Le contrat d'apprentissage concerne, de manière générale, des jeunes âgés de 16 ans au minimum à 29 ans révolus, au maximum, au moment de la conclusion du contrat.

Des exceptions, prévues expressément par le code du travail, peuvent venir tempérer ces règles relatives à l'âge.

4.2.4. Statut et rémunération de l'apprenti

Conformément aux dispositions du code du travail, l'apprenti bénéficie des dispositions applicables à l'ensemble des salariés dans la mesure où elles ne sont pas contraires à celles qui sont liées à sa situation de jeune travailleur en formation.

Par ailleurs, il ne peut percevoir un salaire inférieur à un montant déterminé en pourcentage du Smic et variant en fonction de l'âge du bénéficiaire et de sa progression dans le ou les cycles de formation faisant l'objet de l'apprentissage. Ces niveaux de salaire sont déterminés par voie légale et réglementaire.

4.2.5. Statut du maître d'apprentissage et valorisation de sa fonction

Le maître d'apprentissage a pour mission de contribuer à l'acquisition, par l'apprenti et dans l'entreprise, des compétences correspondant à la qualification recherchée et au titre ou diplôme préparés, en liaison avec le centre de formation d'apprentis.

Le salarié choisi pour assurer la fonction de tuteur doit répondre aux conditions suivantes :

- être titulaire d'un diplôme ou d'un titre relevant du domaine professionnel correspondant à la finalité du diplôme ou du titre préparé par l'apprenti et d'un niveau au moins équivalent, justifiant d'une année d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti ;
- justifier de deux années d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti.

L'employeur veille à ce que le maître d'apprentissage dispose du temps nécessaire pour accompagner l'apprenti et organiser les relations avec le CFA. La charge de travail de l'intéressé

devra être adaptée au moment de la prise de la fonction de maître d'apprentissage et prendra compte notamment le nombre de personnes tutorées.

Le maître d'apprentissage bénéficie de formations lui permettant d'exercer correctement sa mission et de suivre l'évolution du contenu des formations dispensées à l'apprenti et des diplômes qui les valident.

Les partenaires sociaux incitent les entreprises à valoriser la fonction de maître d'apprentissage exercée par les salariés, notamment en matière de rémunération.

Il est rappelé que conformément à l'article L. 5151-9 du code du travail, l'activité de maître d'apprentissage permet d'acquérir des droits comptabilisés en euros, inscrits sur le compte d'engagement citoyen (CEC).

Enfin, la prise en charge des formations des maîtres d'apprentissage fera l'objet d'une attention particulière de la part de la CPNEF, qui prendra, annuellement, les dispositions nécessaires en la matière.

4.2.6. Mesures d'accompagnement aux employeurs d'apprentis

Des mesures de nature financière viennent en soutien au recrutement d'apprentis. Ainsi, les employeurs d'apprentis bénéficient d'aides de la part de l'État et des collectivités territoriales, notamment.

L'OPCO prend également en charge les coûts liés à l'exercice de la fonction de maître d'apprentissage, engagés par les entreprises.

En complément de ces mesures de soutien, la CPNEF de la branche étudiera, sur proposition de la sous-commission « alternance », la possibilité de mettre en place des mesures de soutien financier ciblées et spécifiquement adaptées aux problématiques de branche. Des enveloppes financières pourront être réservées à cet effet sur les fonds conventionnels mutualisés gérés par la CPNEF.

Enfin, les partenaires sociaux de la branche organiseront, dans le cadre de la sous-commission « alternance » et avec le soutien de l'OPCO, des opérations d'accompagnement des employeurs dans leurs démarches pour trouver et accueillir des apprentis, de mise en relation avec les CFA, ou encore de conseil.

Article 5 | *Le contrat de professionnalisation expérimental*

Conformément à l'article 28 VI de la loi du 5 septembre 2018, un contrat de professionnalisation peut être conclu en vue d'acquérir des compétences définies par l'employeur et l'opérateur de compétences, en accord avec le salarié.

Les compétences à acquérir sont définies par l'employeur et le salarié, avec l'appui de l'opérateur de compétences.

L'opérateur de compétences établit le parcours de formation en fonction des compétences à acquérir et en veillant à la répartition et à l'articulation entre la formation théorique et la pratique en entreprise.

L'opérateur de compétences assure le suivi du parcours de formation du salarié durant l'exécution du contrat. Il peut, le cas échéant, en lien avec l'employeur, proposer des adaptations au contenu de la formation afin de répondre au mieux aux besoins de l'entreprise et du salarié.

Article 6 | *L'observatoire de branche*

L'observation de l'emploi et des compétences apporte, par ses travaux d'analyses et ses préconisations, son concours à l'identification des besoins en formation de la branche.

L'observatoire de branche, composé de membres de la CPNEF, a ainsi pour missions spécifiques sur ce thème :

- de faire un état des lieux précis sur les conditions d'emploi dans le secteur (effectifs, famille de métiers, type de contrat, catégorie professionnelle, âge, genre, niveau de diplôme, recrutement, départ en formation, rémunération, etc.) ;
- de fournir des données permettant l'établissement d'une liste des titres et des certifications, les plus utilisés dans la branche ;
- de suivre l'évolution des métiers et des compétences, au moyen d'études prospectives sur les métiers et les qualifications ;
- d'établir des préconisations en fonction des résultats des études menées.

Les partenaires sociaux sont conscients que ces données sont essentielles afin de pouvoir proposer une politique de formation au niveau de la branche et en font un objectif prioritaire pour l'année 2020.

L'observatoire bénéficie de l'appui technique de l'OPCO compétent, notamment la commission étude et observatoire.

Pour ses missions d'observation, la CPNEF peut mobiliser des fonds de l'OPCO, dans les conditions admises par son conseil d'administration, des fonds conventionnels de la branche ainsi que des co-financements qui pourraient lui être accordés par l'État ou toute autre institution publique.

Article 7 | *Le financement de la formation professionnelle*

Les dispositions conventionnelles relatives au financement de la formation professionnelle feront l'objet d'un accord spécifique à durée déterminée en vue de réviser l'accord du 6 juin 2017.

Article 8 | *Dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés*

Les partenaires sociaux choisissent de ne pas prévoir de dispositions particulières par taille d'entreprise et laissent à la CPNEF le soin d'appliquer une politique de formation prenant en considération leur situation spécifique.

Article 9 | *Sécurisation juridique*

Le présent accord se substitue à l'accord du 4 octobre 2016 relatif à la formation professionnelle ; il s'applique à l'ensemble des structures relevant du champ d'application professionnel et territorial de la convention collective du tourisme social et familial dès son entrée en vigueur.

Article 10 | *Durée de l'accord, suivi et entrée en vigueur*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur à compter de sa date de signature.

Les partenaires sociaux s'engagent à organiser une réunion de suivi, dans le cadre de la CPPNI, pour faire un bilan de la mise en œuvre de l'accord, et examiner, le cas échéant, la nécessité de procéder à une révision ou à des éventuels aménagements dudit accord.

Il fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension.

Article 11 | *Révision, dénonciation*

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

Fait à Paris, le 27 novembre 2019.

(Suivent les signatures.)