

Accord du 12 février 2020

relatif à la mise en œuvre des actions de reconversion
ou promotion par alternance (Pro-A)

NOR : ASET2050666M

IDCC : 1316

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

GSOTF ;

CNEA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FS CFTD ;

UNSA 3S sport ;

SNEPAT FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche du tourisme social et familial ont intégré les nouvelles dispositions issues de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la « liberté de choisir son avenir professionnel » relatives au dispositif de la reconversion ou promotion par alternance (Pro-A) à la convention collective.

Toutefois, l'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019 visant à assurer la cohérence des dispositions issues de la loi du 5 septembre 2018 est venue modifier les conditions d'accès au dispositif « Pro-A ».

Désormais, un accord de branche doit lister les certifications professionnelles éligibles à la « Pro-A » (art. L. 6324-3 du code du travail). L'extension de cet accord est subordonnée au respect des critères de forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences.

Les partenaires sociaux insistent sur l'intérêt de ce nouveau dispositif qui encourage la mobilité interne par la formation, pour des métiers concernés par de fortes mutations de l'activité et des salariés confrontés à la nécessité d'acquisition de compétences nouvelles nécessaires.

De plus, les partenaires sociaux soulignent que ce dispositif peut également favoriser les parcours « bi-qualifiants » pour les salariés dont l'emploi est lié à l'activité saisonnière des entreprises.

Article 1^{er} | *Objet de l'accord et champ d'application*

Le présent accord a pour objet de traiter les modalités relatives à la mise en œuvre du dispositif de la reconversion ou promotion par alternance ci-après nommé « Pro-A ».

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises de la branche du tourisme social et familial.

Par ailleurs, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, pour les entreprises de moins de 50 salariés, le présent avenant ne nécessite pas la mise en place d'un accord type proposé par la branche ni d'adaptation spécifique pour sa mise en œuvre.

Article 2 | *Objet et mise en œuvre de la reconversion ou la promotion par l'alternance*

La reconversion ou la promotion par alternance a pour objet de permettre au salarié de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation ou par des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience.

Article 2.1 | *Les salariés éligibles à la Pro-A*

Le dispositif « Pro-A » est destiné :

- aux salariés en contrat à durée indéterminée ;
- aux salariés bénéficiaires d'un contrat à durée indéterminée conclu en application de l'article L. 5134-19-1 du code du travail (contrat unique d'insertion) ;
- aux salariés en position d'activité partielle mentionnée à l'article L. 5122-1 du code du travail.

Conformément aux dispositions réglementaires en vigueur, les parties signataires rappellent que « Pro-A » s'adresse uniquement aux salariés n'ayant pas atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles prévu à l'article L. 6113-1 du code du travail et correspondant au grade de la licence.

Article 2.2 | *Durées et mise en œuvre de la Pro-A*

Lorsque le dispositif « Pro-A » prévoit des actions de formation, ces dernières associent 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.

En application des dispositions du code du travail, le dispositif « Pro-A » s'étend sur une durée comprise entre 6 et 12 mois.

Conformément à l'article L. 6325-12 du code du travail, cette durée est allongée jusqu'à 24 mois pour tous les publics éligibles à une reconversion ou promotion par l'alternance.

Conformément aux dispositions légales, la durée de la « Pro-A » peut être allongée jusqu'à 36 mois pour les personnes mentionnées ci-après :

- 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 de 16 à 25 ans révolus inscrits depuis plus de 1 an sur la liste des demandeurs d'emploi tenue par Pôle emploi ;
- les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus inscrits depuis plus de 1 an sur la liste des demandeurs d'emploi tenue par Pôle emploi ;
- les bénéficiaires du RSA, de l'ASS, de l'AAH ou sortant d'un contrat unique d'insertion.

Conformément à l'article L. 6325-14 du code du travail, les parties signataires souhaitent prévoir que les actions de formation sont d'une durée comprise entre 15 % et 50 % de la durée totale de la « Pro-A », et ne doivent pas être inférieures à 150 heures.

Les parties signataires rappellent également que les actions de « Pro-A » peuvent se dérouler pour tout ou partie en dehors du temps de travail à l'initiative soit du salarié, soit de l'employeur, après accord écrit du salarié.

Pendant la durée des formations, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

L'employeur désigne, parmi les salariés de l'entreprise, un tuteur chargé d'accompagner chaque bénéficiaire de la reconversion ou la promotion par alternance, selon les modalités prévues par le code du travail.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, le contrat de travail du salarié fait l'objet d'un avenant qui précise la durée et l'objet de la « Pro-A ». L'échec à la certification visée par le parcours ne peut en aucun cas avoir de conséquences sur la qualification et l'emploi occupé par le salarié avant la mise en œuvre de la « Pro-A ».

Article 3 | Les certifications professionnelles éligibles à la promotion ou reconversion par alternance

Conformément aux dispositions de l'article L. 6324-3 du code du travail, les parties signataires dressent en annexe la liste des certifications professionnelles éligibles à la « Pro-A ».

Cette liste est établie dans le respect des critères de forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences.

Les actions de formations complémentaires à la validation des acquis de l'expérience sont également éligibles sous réserve qu'elles visent l'acquisition des certifications professionnelles déterminées en annexe.

La commission paritaire nationale emploi formation (CPNEF) actualise et met à jour la liste des certifications éligibles à la « Pro-A ».

Article 3.1 | Contexte d'élaboration de la liste des certifications

Les partenaires sociaux ont constitué un groupe de travail spécifique afin d'élaborer la liste des certifications éligibles à la « Pro-A ». Les baromètres proposés par l'OPCO de la branche ainsi que les enquêtes sur les besoins en main-d'œuvre établies par Pôle emploi ont servi de support aux réflexions menées.

Le secteur du tourisme social et familial connaît une mutation importante de ses métiers tirant ses principales causes de plusieurs facteurs au premier rang desquels :

- les évolutions législatives et réglementaires ;
- les évolutions des modes de vie et des comportements des publics accueillis ;
- une concurrence accrue sur l'ensemble des activités ;
- le développement de la multimodalité des accueils, des loisirs et des activités proposées dans les villages vacances ;
- des mutations écologiques et environnementales liées au transport et au tourisme ;
- des mutations technologiques et organisationnelles notamment liées à la digitalisation.

Le renforcement de la culture du service au client.

Au regard de ces fortes mutations, certains métiers présentent un risque d'obsolescence des compétences ou voient leurs activités évoluer vers de nouvelles missions et exiger de nouvelles compétences techniques et relationnelles.

D'autre part, de nombreux métiers en tension pour lesquels le secteur a de grandes difficultés à recruter, peuvent être pourvus par la promotion interne et nécessitent d'être accompagnés par un parcours certifiant. Ainsi, le dispositif « Pro-A » est l'outil le plus à même de permettre au salarié d'accéder à ces métiers.

Article 3.2 | Les familles de métiers concernées dans la branche

a) Les métiers de la maintenance

Les métiers liés à la maintenance sont fortement impactés par la mutation des activités. De nombreux nouveaux équipements sont désormais disponibles dans les établissements :

- des équipements liés à l'électronique ;
- les piscines et les SPA ;
- les installations frigorifiques et de climatisation ;
- des équipements de transports des clients (navette...) ;
- l'entretien des espaces extérieurs.

L'utilisation de ces nouveaux équipements implique la mise à jour des compétences des salariés pour ce qui relève :

- des nouvelles normes d'hygiène et de sécurité ;
- des connaissances liées à l'utilisation et l'entretien d'équipements électroniques et électrotechniques ;
- des nouvelles pratiques en matière de développement durable et de protection de la biodiversité.

L'entretien des espaces extérieurs est également une prestation devenue plus importante dans les établissements, or beaucoup de salariés n'ont pas les compétences nécessaires pour réaliser ces travaux.

Enfin, afin d'améliorer l'employabilité des salariés, les partenaires sociaux souhaitent permettre le développement de parcours bi-qualifiant. Ainsi, les salariés saisonniers qui occupent des postes sur l'hôtellerie-restauration pourraient suivre une formation pour obtenir les compétences requises pour les travaux de petite construction et d'entretien lors de la fermeture des villages par exemple.

b) Les métiers de la restauration

Les métiers de la restauration sont également impactés par la mutation des activités. Les attentes des clients sur les prestations dans ce domaine ont beaucoup évolué ces dernières années.

Les clients ont gagné en expertise et deviennent plus exigeants sur l'origine, la présentation et la qualité des produits.

Ces mutations impliquent notamment de professionnaliser les salariés primo-arrivants pour ce qui relève de la relation client et donc des formations spécifiques.

Cela se traduit en termes de nouvelles compétences attendues :

- la capacité à apprendre rapidement à évaluer les besoins de la clientèle (familiale, de loisirs, professionnelle...) ;
- la capacité à adopter une attitude et un comportement adaptés pour la gestion des incivilités et des conflits au quotidien ;
- la capacité de personnaliser la prestation notamment pour le régime alimentaire. Les individus évoluent de plus en plus vers des régimes alimentaires individualisés (allergies, intolérances, diabète...), la connaissance de la composition des plats, des aliments, des ingréd-

dients, des allergènes, des indices glycémiques... devient incontournable à la fois pour composer des menus mais aussi pour renseigner et rassurer le client.

En lien avec le service d'une clientèle de plus en plus internationale, l'apprentissage d'une langue étrangère permet également de répondre à une mutation de l'activité.

Dans la mesure où la restauration prend une part de plus en plus importante pour les recettes économiques de l'établissement, les salariés doivent être formés sur des compétences commerciales pour développer le chiffre d'affaires et la marge de leur centre de profit.

Plus généralement, les nouvelles réglementations sur l'hygiène et la sécurité dans ces métiers et les nouvelles technologies de communication sont vecteurs d'obsolescence des compétences.

c) Les métiers de l'accueil et de l'hébergement

Les métiers de l'accueil et de l'hébergement ont fortement évolué du fait des modifications des pratiques des clients. Ceux-ci relèvent de plus en plus des problématiques de l'hôtellerie avec une exigence de la clientèle plus grande.

Les départs et arrivées sont également plus fréquents et plus proches ce qui nécessite une utilisation accrue de l'informatique pour améliorer la gestion des flux. Dans cette logique, l'émergence des réseaux sociaux et des sites d'avis clients sont également un bouleversement pour l'accueil de la clientèle. Les salariés doivent aussi faire face au principe d'évaluation permanente des prestations et services proposé via ces supports de communication.

Certains salariés n'ont pas les compétences requises pour gérer la clientèle étrangère notamment la pratique des langues étrangères. L'apprentissage d'une langue étrangère permet ainsi de répondre à une mutation économique liée à l'accueil d'une clientèle de plus en plus internationale.

Pour les métiers liés au nettoyage des chambres, et des espaces publics des villages vacances, les salariés utilisent de nouveaux produits, plus respectueux de leur santé et de l'environnement afin de répondre aux problématiques de développement durable.

Pour ces métiers, les salariés doivent aussi être formés pour améliorer leur capacité à adopter une attitude et un comportement adaptés pour la gestion des incivilités et des conflits qui peuvent survenir en direction des clients comme des autres salariés de l'entreprise.

d) Les métiers de l'animation

Les métiers de l'animation répondent également à de nombreux changements de réglementation et à de nouvelles exigences de sécurité pour l'accueil des clients et de la diversité des publics qui les composent notamment les personnes en situation de handicap, les jeunes enfants, les seniors etc. En effet, ces changements qui induisent des risques d'obsolescence des compétences se font principalement dans le cadre de la conduite des activités elles-mêmes et vis-à-vis des clients accueillis.

La réglementation est par ailleurs devenue plus contraignante, plus particulièrement pour l'accueil des enfants.

Les comportements des clients ont également beaucoup évolué pour ce qui relève des activités proposées dans les villages, aussi bien concernant celles qui relèvent de la culture et du loisir que des activités physiques et sportives. Une réelle polyvalence est attendue de la part des salariés, notamment une capacité d'adaptation organisationnelle couplée à une capacité de gestion des conflits et des incivilités.

En lien avec l'accueil d'une clientèle de plus en plus internationale, l'apprentissage d'une langue étrangère permet également de répondre à une mutation de l'activité.

Pour ces métiers, les salariés doivent être formés pour améliorer leur capacité à adopter une attitude et un comportement adaptés pour la gestion des incivilités et des conflits qui peuvent survenir en direction des clients comme des autres salariés de l'entreprise.

e) Les métiers de direction, de management et de coordination

Au-delà de la pénurie de main-d'œuvre pour ce qui relève des postes de directeurs et sous directeurs dans le secteur du tourisme, les métiers de direction ont profondément évolué dans le tourisme social et familial. La concurrence de l'offre d'hébergement nécessite une adaptation permanente de la part des directeurs de village pour répondre aux attentes de la clientèle.

Ils doivent désormais avoir des compétences précises sur le contrôle et la gestion économique et financière de leur établissement. La généralisation de la gestion d'un centre de profit, les pratiques comme le yield management... sont de nouvelles compétences nécessaires à l'appréhension de contraintes économiques toujours plus fortes.

De même, les changements liés aux nouvelles technologies numériques et leur importance croissante dans la gestion de l'entreprise créent un risque d'obsolescence des compétences.

De même, dans le cadre des relations de travail au sein des structures du tourisme social et familial, l'impact des nouvelles technologies numériques et leur importance croissante dans la gestion de l'entreprise numérique engendrent de nouvelles évolutions organisationnelles dans la mesure où la formation des professionnels du secteur favorise aussi bien les actions et projets des villages vacances que les supports et méthodes organisationnelles du travail. Ces changements impactent aussi bien la communication, l'image de l'entreprise que les fonctions liées aux ressources humaines et de coordination d'équipe.

Enfin, la gestion du personnel au quotidien dans les villages et conformément à la législation applicable en perpétuel renouvellement justifie le recours à des formations spécifiques.

Pour ces métiers, les salariés doivent être formés pour améliorer leur capacité à adopter une attitude et un comportement adaptés pour la gestion des incivilités et des conflits qui peuvent survenir vis-à-vis des clients comme des autres salariés de l'entreprise.

f) Les métiers liés aux fonctions support

Plusieurs formations peuvent permettre de faciliter la reconversion des salariés en interne sur des postes de fonction support, généralistes, commerciaux et administratifs que les autres métiers du secteur, notamment pour des postes d'assistants et d'adjoints dans les sièges.

La gestion de la paie est également identifiée comme un poste sur lequel les compétences peuvent facilement devenir obsolètes du fait de la complexité technique et des changements réglementaires fréquents.

Article 4 | *Financement*

Conformément aux dispositions du code du travail, les frais pouvant être pris en charge par l'opérateur de compétences sont :

- les frais pédagogiques ;
- les frais de transport et d'hébergement ;
- les frais liés à la rémunération du salarié en reconversion ou promotion par l'alternance.

Le niveau de prise en charge correspond à un montant versé par l'opérateur de compétences selon les décisions de son conseil d'administration et, le cas échéant de la CPNEF.

En l'absence de forfait fixé au titre des frais pédagogiques et en application des dispositions légales, le montant est de 9,15 € par heure.

En application de l'article L. 6324-5 du code du travail, les parties signataires souhaitent la prise en charge de la rémunération des salariés bénéficiaires du présent dispositif dans les conditions définies par décret.

En tout état de cause, les parties signataires rappellent que la prise en charge se fera sous réserve des possibilités financières de l'OPCO et, le cas échéant des décisions de la CPNEF.

Article 5 | Entrée en vigueur

Le présent avenant entrera en vigueur à compter de sa date d'extension.

Article 6 | Dispositions diverses

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il fera l'objet de formalités de dépôt conformément aux dispositions légales ainsi que d'une demande d'extension.

Article 7 | Révision, dénonciation

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

Fait à Paris, le 12 février 2020.

(Suivent les signatures.)

Annexe Liste des certifications éligibles à la reconversion et promotion par l’alternance dans la branche du tourisme social et familial

Intitulé de la certification	Code RNCP
Métiers de la maintenance	
TP : technicien de maintenance en chauffage, ventilation et climatisation	26634
TP : agent d’entretien du bâtiment	316
CQP : ouvrier qualifié de maintenance en hôtellerie de plein air	23025
BP : responsable d’exploitation agricole	14927
TP : ouvrier du paysage	399
Métiers de la restauration et de la cuisine	
CQP : cuisinier	31371
TP : titre professionnel serveur(se) en restauration	8889
TP : responsable de salle en hôtellerie/restauration	13343
CQP : barman du monde de la nuit	12383
TP : titre professionnel gérant(e) en restauration collective	4264
TP : titre professionnel cuisinier(ère)	1891
TP : titre professionnel chef de cuisine en restauration collective	32349
BTS : art culinaire, art de la table et du service	1063
CQP : cuisinier en restauration collective	31381
TP : agent(e) de restauration	280
Métiers de l’accueil et de l’hébergement	
BTS : responsable de l’hébergement	398
TP : titre professionnel gouvernant(e) en hôtellerie	2561
TP : réceptionniste en hôtellerie	34157
TP : chargé d’accueil touristique et de loisirs	31047
Métiers de l’animation	
CQP : animateur de loisir sportif	13711
BP : brevet professionnel de la Jeunesse, de l’éducation populaire et du sport spécialité éducateur sportif (34 mentions)	28573
DE : diplôme d’État de la jeunesse de l’éducation populaire et du sport	4900
TP : animateur loisir tourisme	32350
Créateur d’ambiances ludiques artistiques et sportives pour tous publics	20336
Métiers de direction et de management	
Responsable d’établissement et de structure d’accueil touristique	15265
TP : responsable d’établissement touristique	1895

Intitulé de la certification	Code RNCP
Responsable d'un centre de profit tourisme/hôtellerie/restauration	23940
Manager de proximité	22964
Assistant manager tourisme hôtellerie-restauration	23870
Fonctions support	
BTS : assistant de gestion de PME et de PMI	1027
TP : gestionnaire de paie	4113
BTS : tourisme	14892
BTS : management commercial opérationnel	34031
BTS : comptabilité et gestion	31059