

Accord professionnel
FORMATION PROFESSIONNELLE ET APPRENTISSAGE
DANS LE SECTEUR DU TOURISME, DE L'HÔTELLERIE,
DE LA RESTAURATION ET DES LOISIRS

ACCORD DU 16 DÉCEMBRE 2015
RELATIF AUX OBJECTIFS, PRIORITÉS ET MOYENS
DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET DE L'APPRENTISSAGE
NOR : ASET1750148M

Entre
CDF
SNRC
FAGIHT
SNRPO
SCMF
CPIH
SNT
GNC
UMIH
SYNHORCAT
SNERS
SNRTC

D'une part, et

FGTA FO
CSFV CFTC
FS CFDT
CGT CDS
INOVA CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les réformes issues de trois récentes lois :

- loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 ;
- loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle et à la démocratie sociale ;
- loi du 17 août 2015 sur le dialogue social,

ont créé un cadre légal destiné à favoriser la mise en place d'une gestion anticipatrice des emplois, des compétences et des parcours professionnels.

Conscients des enjeux économiques, technologiques et sociaux dans un environnement sujet à de profonds bouleversements, y compris d'ordre réglementaire, les partenaires sociaux, signataires du présent accord, s'associent pleinement à ces dispositions.

Ils s'engagent à mettre en œuvre tous moyens pour développer le champ de compétences du FAFIH, tant par l'agrégation de nouvelles branches professionnelles présentant une complémentarité d'activités et de métiers, que par la consolidation de ses moyens d'action en faveur de l'ensemble des branches.

En effet, l'activité des entreprises de la filière du tourisme, hôtellerie, restauration et loisirs repose principalement sur le service et l'accueil, où la novation et l'anticipation des besoins et des attentes de la clientèle, sont capitales pour la sauvegarde et l'optimisation de la compétitivité des entreprises.

L'évolution rapide et constante des aspirations et exigences de la clientèle nécessite des mises à niveau tout au long de la vie et l'acquisition des savoir-faire techniques mais aussi de compétences notamment en matière d'accueil, y compris d'accueil interculturel, ou de management.

Ce faisant, la compétitivité du secteur se joue, notamment, sur la qualité des services et de l'offre, sur sa capacité à innover et donc, sur la compétence et la qualification des personnes dans chaque entreprise, celles-ci devenant une des clés de la performance économique et sociale des entreprises du secteur.

En outre, les enjeux du secteur sont à l'aune de la reconnaissance de la force de son image, la France étant perçue comme une destination « incontournable » et la filière du tourisme, hôtellerie, restauration et loisirs comme « La filière d'avenir ».

Ces enjeux sont, toutefois, portés par les atouts forts du secteur.

Ceux-ci s'expriment par une offre diversifiée, une bonne irrigation du territoire, une activité non délocalisable, un emploi en progression constante largement ouvert aux jeunes de tous niveaux, une forte création d'entreprises et une mobilité importante des professionnels tant à l'intérieur des branches qu'entre les différentes branches.

De plus, les activités des entreprises sont plurielles et diverses que ce soient par les natures et les gammes de prestations proposées, la taille et la localisation des entreprises, dans un cadre, ou non, de tourisme/loisirs ou d'affaires.

Le défi majeur de la profession est, par conséquent aujourd'hui, de développer les compétences de tous et de donner à chacun la possibilité d'accéder à une qualification ou une certification.

Les partenaires sociaux du secteur sont depuis longtemps convaincus que la formation est au cœur de la compétitivité des entreprises. C'est un outil essentiel pour maintenir l'employabilité, mais aussi pour favoriser l'évolution professionnelle, la promotion sociale et optimiser la construction de parcours professionnels.

C'est pourquoi, ils se mobilisent au sein de leur OPCA, le FAFIH, pour mettre en place une politique concertée de formation professionnelle au service de la recherche de la qualité et de l'excellence et entendent prendre en compte la diversité des publics qui composent le secteur.

Les signataires s'associent à la nouvelle orientation de la réforme qui renforce la coresponsabilisation des acteurs, salariés et entreprises, le salarié devant être proactif dans son évolution professionnelle et contribuer à la sécurisation de son parcours professionnel, l'entreprise, de son côté, étant responsable de son investissement dans la formation.

Ils marquent leur intérêt pour toute forme d'innovation pédagogique qui se traduit, notamment, par la mutualisation de contenus pédagogiques innovants, de modalités pédagogiques nouvelles (e-contenu, centre ressources, « lieux » d'échange, de partage, de foisonnement, d'appropriation de connaissances et de compétences...).

À ce titre, ils considèrent qu'il est essentiel de privilégier :

- d'une part, le développement des compétences des salariés et des ressources humaines en vue d'anticiper les mutations qui ont des conséquences profondes sur l'organisation, le contenu du travail et les compétences attendues des salariés. La capacité des entreprises à identifier les changements et à développer les compétences est non seulement un gage d'adaptation, mais aussi un avantage compétitif;
- d'autre part, les actions de formation permettant une évolution professionnelle des salariés par l'obtention d'un diplôme, d'un certificat de qualification professionnelle ou d'une certification de branche, d'un titre à finalité professionnelle et ce, tant pour les métiers spécifiques aux branches que transversaux.

Dans ce sens, ils œuvrent, en faveur de l'accès à la formation des saisonniers dont la professionnalisation est un atout majeur pour l'entreprise et ils s'attachent à favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des entrants, jeunes et demandeurs d'emploi, par l'alternance.

En effet, l'alternance est un mode pédagogique privilégié pour les métiers de la filière du tourisme, en particulier dans l'hôtellerie et la restauration, que cela soit, par tradition, en apprentissage ou par la professionnalisation, la pédagogie déployée étant, de surcroît, commune aux deux mesures, contrat de professionnalisation et contrat d'apprentissage.

C'est pourquoi, considérant que la collecte des fonds de l'alternance au sein d'un même OPCA/OCTA est une source de mutualisation majeure qui offre aux partenaires sociaux une capacité optimale de pilotage de l'offre de formation, les parties signataires militent pour le développement d'une politique générale engagée, conjuguant étroitement professionnalisation et apprentissage.

Soucieux de prendre en compte les spécificités des différentes branches professionnelles, ils rappellent leur attachement au paritarisme déployé au sein des CPNE et des sections paritaires professionnelles (SPP) et, en région, à travers les commissions régionales paritaires emploi formation (CRPEF).

Ces dernières sont l'expression de la proximité du FAFIH auprès des entreprises, notamment des TPE/PME ; elles occupent une place prépondérante dans la mise en œuvre de la politique nationale en région.

Par la conclusion du présent accord, les partenaires sociaux, après en avoir fixé les objectifs généraux, et déterminés les priorités et moyens, s'engagent à développer une politique proactive en faveur de la formation professionnelle et de l'apprentissage.

CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions du présent accord concernent les entreprises de la métropole, relevant de quatre conventions collectives nationales « Hôtels, cafés, restaurants », « Personnel des entreprises de restauration de collectivités », « Chaînes de cafétérias et assimilées », « Casinos », exerçant une ou plusieurs activités figurant en annexe I.

Le champ d'application de cet accord pourra être élargi par avenant à d'autres branches qui représentent un champ professionnel cohérent avec celui visé à l'annexe I, et qui demanderont à se rattacher au FAFIH.

TITRE I^{ER}

OBJECTIFS ET PRIORITÉS DE FORMATION ADAPTER LES COMPÉTENCES À L'ÉVOLUTION DU SECTEUR, ADAPTER LES MÉTIERS DU TOURISME AU MARCHÉ MONDIAL

CHAPITRE I^{ER}

ALTERNANCE ET INSERTION PROFESSIONNELLE

Par tradition, le secteur privilégie la formation en alternance sous statut de salarié : apprentissage pour la formation initiale et contrat de professionnalisation pour la formation continue.

Les signataires rappellent leur attachement à cette forme de pédagogie dont l'objectif est l'acquisition d'une qualification par la conjugaison d'une formation en entreprise sur une unité de travail et en organisme de formation.

Ils considèrent que l'intérêt général du secteur est de promouvoir la formation permettant l'accès aux diplômes et certifications professionnelles, inscrits au RNCP, y compris les certifications accessibles par la VAE, et plus généralement toutes formations répondant à des compétences nécessaires au bon fonctionnement des entreprises et aux salariés du secteur.

Ils sont convaincus que l'accueil en entreprise est un facteur primordial au regard de l'intégration durable d'un nouveau salarié, et qu'il convient, par conséquent, de donner au tuteur, comme au maître d'apprentissage, les moyens d'exercer sa mission dans les meilleures conditions.

Article 1^{er}

La promotion des certifications professionnelles

La réforme de 2014 a réorienté les fonds de la formation vers la qualification et vers ceux qui en ont le plus besoin (les jeunes, les personnes avec des bas niveaux de qualification, les salariés des petites entreprises et les demandeurs d'emploi).

1. Valorisation des métiers et des compétences : les certificats de qualification professionnelle et interbranche – CQP et CQPI

Le CQP favorise l'insertion professionnelle grâce à une adéquation entre qualification professionnelle et emploi. Élaboré par des professionnels pour des professionnels, outre son objectif premier d'employabilité immédiate, il ouvre la possibilité de déboucher sur un véritable parcours professionnel.

1.1. Reconnaissance des CQP

Les certifications professionnelles s'appuient sur un référentiel d'activités et de compétences, qui permet d'analyser les situations de travail et d'en déduire les connaissances et les compétences nécessaires, et sur un référentiel de certification qui définit les modalités et les critères d'évaluation des acquis, sur la base de méthodes d'élaboration dont la cohérence doit être recherchée.

Soucieux de conférer aux certificats du secteur une meilleure reconnaissance nationale, les branches se sont, depuis de nombreuses années, engagées dans la reconnaissance par la commission nationale des certifications professionnelles – CNCNP -, sous l'autorité des CPNE.

Celles-ci font procéder systématiquement à l'enregistrement des CQP auprès du RNCP. Ainsi, une trentaine de certifications professionnelles sont disponibles pour répondre aux besoins divers des entreprises comme des actifs et plus de 25 000 CQP ont été délivrés à ce jour.

Les CQP peuvent être préparés dans le cadre d'un contrat de professionnalisation, d'une période de professionnalisation, de la VAE, de stages qualifiants, du CPF, du CIF...

Dans le cadre de la politique de certification menée par les CPNE, les partenaires sociaux mettent en œuvre différents projets de création de certifications transversales, ayant trait, notamment, à la relation de service et au management.

1.2. Certificats de qualification professionnelle interbranche

Concomitamment, les partenaires sociaux s'engagent dans des travaux sur le CQPI.

Il s'agit de favoriser la création de référentiels et modules communs à différentes certifications professionnelles, et plus généralement, le développement d'équivalences ou de reconnaissances communes de certifications.

Ces travaux ont abouti à la création d'un premier CQPI, celui d'« Agent logistique » initié par la branche de la restauration collective.

1.3. Blocs de compétences

Le FAFIH mène, à la demande des partenaires sociaux, une réflexion plus globale sur une architecture modulaire des CQP qui se traduit par une reconstruction de l'ensemble des CQP sectoriels.

Il s'agit de décrire, sur la base des référentiels d'activités et de compétences professionnelles, l'ensemble des contenus que l'individu doit acquérir et de structurer ces certifications en blocs de compétences.

Les blocs de compétences se définissent comme des éléments identifiés d'une certification professionnelle, s'entendant comme un ensemble homogène et cohérent de compétences. Ces compétences doivent être évaluées, validées et tracées.

Ils peuvent être communs à plusieurs certifications professionnelles, ou spécifiques à une certification particulière.

Ainsi, chaque métier et chaque CQP associés conservent des compétences spécifiques, mais l'homogénéisation de la description des compétences communes à plusieurs métiers et rassemblées en blocs communs, permet d'envisager une lisibilité accrue des parcours professionnels possibles pour les actifs du secteur, comme pour ceux qui exercent ces métiers hors secteur.

Les partenaires sociaux observent que la certification par blocs de compétences peut être une réponse souple et bien adaptée aux besoins des salariés dans le cadre d'une gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences.

2. Premières certifications

2.1. Certification nationale interprofessionnelle : le socle de compétences et de connaissances professionnelles

Le socle de connaissances et de compétences professionnelles fait l'objet d'une certification inscrite de droit à l'inventaire et est éligible à l'ensemble des dispositifs de formation professionnelle.

Le socle est défini comme « l'ensemble des connaissances et des compétences qu'il est utile pour un individu de maîtriser afin de favoriser son accès à la formation professionnelle et son insertion professionnelle ».

Le socle est modulaire et peut être précédé d'un positionnement.

Pour valider cette certification, l'ensemble des compétences (127 au total) liées aux 7 domaines ci-après doit être totalement maîtrisé à terme (et non partiellement) par une personne quel que soit son métier ou son secteur professionnel :

1. La communication en français ;
2. L'utilisation des règles de base de calcul et du raisonnement mathématique ;
3. L'utilisation des techniques usuelles de l'information et de la communication numérique ;

4. L'aptitude à travailler dans le cadre de règles définies d'un travail en équipe ;
5. L'aptitude à travailler en autonomie et à réaliser un objectif individuel ;
6. La capacité d'apprendre à apprendre tout au long de la vie ;
7. La maîtrise des gestes et postures, et le respect des règles d'hygiène, de sécurité et environnementales élémentaires.

Le COPANEF a confié, par délégation, à des autorités légitimes qui en font la demande, telles que les CPNE, la capacité de contextualiser et de délivrer le socle de compétences et de connaissances.

Les CPNE du secteur sont d'ores et déjà inscrites dans cette démarche en vue d'obtenir cette délégation de la part du COPANEF.

2.2. Certification professionnelle : la RECAPE

La RECAPE a pour objet d'identifier les aptitudes et les motivations du bénéficiaire, de lui permettre de découvrir le secteur professionnel et ses métiers, d'élaborer les contours d'un projet professionnel et de réaliser les gestes de base dans une spécialité choisie ou un métier polyvalent.

L'objectif est d'engager la personne dans une formation liée à un métier.

3. Organisme certificateur : CERTIDEV

CERTIDEV est une association paritaire indépendante de certification et de gestion des diplômes professionnels. Elle a pour mission de développer tout projet intéressant l'emploi et la formation dans le secteur.

Plus particulièrement, l'association est chargée :

- de la certification, notamment des CQP et des CQP interbranches ;
- de l'administration des certifications et de toutes habilitations créées par les branches représentées au sein de l'association ou dans toute autre branche qui souhaiterait lui confier l'administration et la délivrance de ses certifications ;
- de l'application des règles mises en place par les partenaires sociaux du FAFIH dans le cadre de l'ingénierie de certification des branches du secteur ;
- du développement de prestations et services intéressant l'emploi et la formation.

Dans ce cadre, CERTIDEV met en œuvre les décisions des CPNE du secteur relatives aux certifications qu'elles créent. Il administre les demandes de certifications, prépare, organise et anime les réunions des jurys en vue d'examiner les demandes de délivrance des certifications lorsque les CPNE en expriment la demande. Il assure la bonne exécution des décisions des jurys (délivrance complète ou partielle de la certification/ajournement/refus).

Article 2

Insertion professionnelle et formation continue : le contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation est une voie d'accès privilégiée des demandeurs d'emploi à l'insertion professionnelle. Il offre, par sa souplesse de mise en place, une réponse efficace aux besoins de l'entreprise.

Il peut prendre la forme d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat à durée indéterminée.

1. Objet du contrat de professionnalisation

L'employeur s'engage à assurer une formation au salarié lui permettant d'acquérir une qualification professionnelle, à lui fournir un emploi en relation avec son objectif professionnel pendant la durée du CDD ou de l'action de professionnalisation s'il s'agit d'un CDI. De son côté, le salarié s'engage à travailler pour le compte de son employeur et à suivre la formation prévue au contrat.

Le contrat de professionnalisation a pour objet de permettre à ses bénéficiaires d'acquérir une qualification professionnelle :

- soit enregistrée au RNCP ;
- soit reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche ;
- soit ouvrant droit à un CQP ou à un CQPI.

Les partenaires sociaux rappellent leur attachement à la nécessaire individualisation de la formation ainsi qu'à l'adéquation entre le niveau du bénéficiaire, l'emploi occupé et l'objectif de la qualification visée.

Ces trois paramètres permettent de déterminer la durée de la formation et, en corollaire, la durée du contrat afin d'optimiser les conditions de l'insertion professionnelle.

Dans ce sens, les parties signataires rappellent qu'un contrat de professionnalisation est recevable dès lors qu'il est encadré par un tuteur formé et qu'il présente une cohérence entre :

- le niveau de formation du bénéficiaire du contrat ;
- l'objectif de professionnalisation (qualification visée) ;
- le programme de formation et la durée de formation dans l'organisme de formation ;
- l'activité de l'entreprise, sa taille, son organisation ;
- l'emploi occupé dans l'entreprise par le bénéficiaire du contrat (un descriptif de poste peut s'avérer nécessaire).

De plus, pour tous les bénéficiaires, le contrat de professionnalisation peut désormais comporter, en tant que de besoin, des périodes d'acquisition d'un savoir-faire dans plusieurs entreprises. Dans ce cas, une convention sera conclue entre l'employeur, les entreprises d'accueil et le salarié.

2. Bénéficiaires du contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation s'adresse :

- aux jeunes de 16 ans à 25 ans révolus pour compléter leur formation initiale ;
- aux demandeurs d'emploi d'au moins 26 ans ;
- aux bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA) ;
- aux bénéficiaires de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ;
- aux bénéficiaires de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) ;
- aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion (CUI).

3. Durée et renouvellement du contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation comporte des périodes de travail en entreprise et des périodes de formation. Sa durée minimale est comprise entre 6 et 12 mois.

La durée d'un contrat de professionnalisation peut être d'une durée supérieure à 12 mois, avec un maximum de 24 mois :

- Pour les personnes âgées 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 ;
- pour les bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique, de l'allocation aux adultes handicapés, les bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion ;
- pour les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue ;
- pour les demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi depuis plus de 1 an ;
- lorsque le niveau ou les acquis professionnels du bénéficiaire le requièrent ;
- lorsque le référentiel de la qualification visée induit une durée de formation impliquant un contrat pouvant aller jusqu'à 24 mois ;
- lorsque l'objectif du contrat concerne une qualification nécessitant une technicité particulière.

Le contrat de professionnalisation peut être renouvelé dans la même entreprise si le bénéficiaire, ayant obtenu la qualification visée :

- prépare une qualification supérieure ou complémentaire ;
- ou n’a pu obtenir la qualification envisagée pour cause :
 - d’échec aux épreuves d’évaluation de la formation suivie ;
 - de maternité ;
 - de maladie ;
 - d’accident du travail ou de maladie professionnelle.

4. Durée de la formation

Les actions d’évaluation, d’accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont mises en œuvre par un organisme de formation externe ou par l’entreprise elle-même lorsqu’elle dispose d’un centre de formation structuré et déclaré.

4.1. Actions comprises entre 15 et 25 % de la durée du contrat

La durée des actions d’évaluation, d’accompagnement et de formation d’un contrat de professionnalisation est comprise entre 15 % et 25 % de la durée du contrat sans être inférieure à 150 heures.

4.2. Actions supérieures à 25 % de la durée du contrat

La durée peut être supérieure à 25 % du contrat, lorsque la personne est :

- un jeune de 16 à 25 ans révolus n’ayant pas achevé un second cycle de l’enseignement secondaire et non titulaire d’un diplôme de l’enseignement technologique ou professionnel ;
- un jeune visant une formation diplômante ou qualifiante (telles que CAP, CQP-IH, bac pro, BP, BTS ou autres...);
- un demandeur d’emploi inscrit à Pôle emploi depuis plus de 1 an ;
- bénéficiaire du revenu de solidarité active, de l’allocation de solidarité spécifique, de l’allocation aux adultes handicapés, d’un contrat unique d’insertion ;
- un demandeur d’emploi âgé de plus de 26 ans en situation de réinsertion particulièrement difficile.

Mais aussi, si la nature de la qualification visée le requiert.

5. Qualifications prioritaires et financement par le FAFIH

Dans le secteur, sont privilégiés les diplômes de la filière CQP, certifications de branches, CAP, brevets professionnels et mentions complémentaires ainsi que les diplômes de niveau supérieur répondant aux besoins spécifiques des entreprises de chacune des branches.

Les qualifications prioritaires pourront faire l’objet d’un réexamen chaque année au sein des CPNE.

En liaison avec les CPNE, et sur proposition des SPP, le conseil d’administration du FAFIH détermine les qualifications qui donnent lieu en priorité à une prise en charge financière. Il peut établir, à cet effet, une grille de modulation des prises en charges.

Les modalités de mise en œuvre de ces priorités sont établies en fonction des ressources financières dont le FAFIH dispose.

6. Acquisition de savoir-faire dans plusieurs entreprises

Afin d’encourager la conclusion de contrats de professionnalisation par les TPME, celles-ci hésitant à recruter des jeunes et demandeurs d’emploi dans le cadre de ce dispositif parce qu’elles ne disposent pas des moyens suffisants permettant d’organiser la formation et l’acquisition des savoirs en lien avec la qualification professionnelle, les parties signataires prennent acte du fait que la loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l’emploi ouvre la possibilité au bénéficiaire d’un

contrat de professionnalisation d'effectuer des « périodes d'acquisition d'un savoir-faire dans plusieurs entreprises ».

Une convention devra être conclue à cet effet entre l'employeur, les entreprises d'accueil et le salarié.

Article 3

Insertion professionnelle et formation initiale : l'apprentissage

Les signataires réaffirment la place prépondérante de l'entreprise pour dispenser la formation et la culture professionnelle. L'apprentissage est une démarche pédagogique qui s'articule étroitement autour de l'apprenti dans un partenariat entreprise/centre de formation d'apprentis/représentant légal ; la qualité et la continuité de ce partenariat conditionnent l'efficacité de la formation dispensée au jeune, notamment au travers des relations entre maîtres d'apprentissage, et formateurs de CFA.

Dans la perspective d'une insertion professionnelle réussie dans l'entreprise, les parties signataires demandent aux employeurs, en liaison avec le maître d'apprentissage, d'accorder une attention particulière à l'accueil, à l'accompagnement et au suivi de l'apprenti dans l'entreprise.

Elles recommandent qu'une formation soit dispensée aux maîtres d'apprentissage, afin de faciliter l'exercice de leur mission et rappellent que c'est une obligation pour les maîtres d'apprentissage exerçant dans une entreprise relevant de la convention collective nationale des HCR.

1. Champ d'intervention du FAFIH OCTA

Depuis 2010, le FAFIH est habilité en qualité d'organisme collecteur de la taxe d'apprentissage.

L'objectif du FAFIH est de simplifier les démarches administratives des entreprises du secteur et de procéder à une affectation cohérente des fonds avec la politique de branche, tout en respectant les affectations choisies par les entreprises.

À compter de 2016, en vertu du principe de l'OCTA unique instauré par la loi du 5 mars 2014, les entreprises assujetties au versement de la taxe d'apprentissage et qui entrent dans le champ d'application du présent accord sont encouragées à verser leur taxe au FAFIH.

Les partenaires sociaux préconisent que, dans ce domaine, la négociation se situe au niveau des branches professionnelles. Ils se portent garant du fait que le FAFIH procède aux reversements obligatoires et libres dans le strict respect des vœux de l'entreprise.

Le FAFIH est en mesure d'offrir aux entreprises qui lui versent leur taxe d'apprentissage une assistance juridique sur la réglementation, une facilitation administrative, une aide à la déclaration de la taxe...

Dans le cadre de la redéfinition des responsabilités des différents acteurs et notamment des conseils régionaux par rapport aux branches professionnelles, l'objectif est d'aider à l'élaboration d'une politique concertée de l'alternance au sein de la filière du tourisme, de l'hôtellerie, de la restauration, des activités de Loisirs qui ménage aussi les particularités de chaque branche.

Ainsi le rassemblement autour de ces activités au sein d'un même OPCA/OCTA est un point fort de négociation avec les services de l'État et des conseils régionaux.

1.1. Actions en faveur des CFA

a) Dotations « frais de fonctionnement »

Les parties signataires rappellent qu'une partie des fonds recueillis au titre de la professionnalisation peut être affectée à la prise en charge des dépenses de fonctionnement des CFA conventionnés par l'État ou les régions.

Les partenaires sociaux se sont engagés dans cette démarche depuis de nombreuses années, par la conclusion d'un accord-cadre relatif « à la participation et aux conditions d'affectation des fonds

versés par les entreprises de l'Industrie hôtelière destinés au financement des frais de fonctionnement des CFA de l'industrie hôtelière ».

Ils confient au conseil d'administration du FAFIH, sur proposition des CRPEF, la faculté de décider du principe de l'affectation de fonds issus de la professionnalisation aux frais de fonctionnement des CFA et d'en arrêter le montant ainsi que la liste des CFA bénéficiaires et le montant de la dotation allouée à chacun d'eux.

b) Reversement des fonds non affectés au titre de la taxe libre

L'affectation des fonds libres est examinée en région au sein des CRPEF. Elle est validée par le conseil d'administration du FAFIH.

c) Réseau des CFA

Le FAFIH anime un réseau de CFA partenaires visant à l'augmentation du niveau de compétences des jeunes, au développement et au partage de pratiques innovantes.

1.2. Écoles d'enseignement technologique et professionnel

Sur décision de son conseil d'administration, le FAFIH peut prendre en charge, sur les fonds de la professionnalisation, les dépenses de fonctionnement des écoles d'enseignement technologique et professionnel, selon des modalités définies par accord professionnel de branche.

2. Financement de l'apprentissage et l'OCTA

Les entreprises contribuent, avec la taxe d'apprentissage, au financement de la formation des jeunes en contrat d'apprentissage et accueillis dans les établissements de formation technologique et professionnelle.

La dernière réforme de l'apprentissage tend à rationaliser le réseau des OCTA en instituant le principe de l'OCTA unique, mais aussi à clarifier leurs missions ainsi que les règles de gestion et les modalités de financement.

Elle introduit une nouvelle procédure d'affectation par les OCTA des fonds non affectés par les entreprises en prévoyant une intervention des régions, sous forme de préconisations formulées auprès des OCTA.

Elle organise le financement de l'apprentissage autour de la taxe d'apprentissage à laquelle s'ajoute, le cas échéant, une « contribution supplémentaire à l'apprentissage » (la CSA), celle-ci devant être versée par l'entreprise à un OCTA unique de son choix.

2.1. Répartition de la taxe d'apprentissage

À la date de conclusion du présent accord, dans le cadre de la fusion de la taxe d'apprentissage et de la contribution au développement de l'apprentissage, le taux de la taxe d'apprentissage pour la collecte 2016 (salaires 2015), hormis pour le Bas-Rhin, le Haut-Rhin et la Moselle, est de 0,68 % (0,50 % + 0,18 %) de la masse salariale.

Trois quotités sont identifiées :

- la « fraction régionale pour l'apprentissage », destinée aux régions, est fixée à 51 % de cette taxe ; elle est reversée par l'OCTA au Trésor public avant le 30 avril de l'année de collecte ;
- le quota d'apprentissage, réservé aux CFA et aux sections d'apprentissage, est fixé à 26 % de cette taxe ;
- le hors quota, destiné au financement des formations technologiques et professionnelles initiales, est fixé à 23 % de cette taxe.

2.2. « Bonus/malus alternance » : la CSA

En plus de la taxe d'apprentissage, les entreprises de 250 salariés et plus peuvent être amenées à verser une contribution supplémentaire quand elles n'atteignent pas un objectif de contrats favorisant l'insertion par l'alternance, lié, à la date de conclusion du présent accord, à un seuil de 5 % de l'effectif annuel moyen au cours de l'année de référence, et ce, à compter de 2016.

Le taux de la CSA est variable en fonction du pourcentage d'alternants compris dans l'effectif total.

Par ailleurs, les parties signataires rappellent :

- le principe de la libre affectation des fonds par les employeurs via leur OCTA sauf si l'entreprise emploie des apprentis ;
- l'habilitation des CFA au seul titre du quota d'apprentissage. C'est uniquement en cas d'insuffisance de la somme du quota et de la CSA pour couvrir les coûts de formation des apprentis accueillis qu'un complément hors quota peut être attribué par les entreprises aux CFA. Cependant, il s'agit d'une possibilité et non d'une obligation pour l'entreprise ;
- l'habilitation des établissements dispensant des formations technologiques et professionnelles initiales, hors du cadre de l'apprentissage, au titre du hors quota.

Elles prennent acte :

- d'une part que, concernant le quota et la CSA (désormais affectée comme le quota), les OCTA doivent affecter en priorité ces deux quotités à la couverture des coûts de formation des apprentis accueillis par l'entreprise à partir des informations figurant sur la liste préfectorale ;
- d'autre part que, si l'entreprise n'a pas informé son organisme collecteur des apprentis présents au 31 décembre et des formations suivies, l'OCTA ne disposera pas des éléments permettant l'affectation de ces fonds ; le solde éventuel pourra, alors, être affecté à d'autres CFA.

3. Gratuité de l'apprentissage

Le principe de gratuité de l'apprentissage est établi.

Pour les entreprises, l'enregistrement du contrat est également gratuit et, sauf accord de la région, les CFA (ou sections d'apprentissage) ne peuvent conditionner l'inscription de l'apprenti au versement d'une contrepartie financière par l'employeur.

CHAPITRE II

FIDÉLISATION DES SALARIÉS ET EMPLOYABILITÉ

La responsabilité de l'employeur se porte aujourd'hui davantage sur la finalité, à savoir la compétence du salarié, que sur le moyen qui permet de l'acquérir, la formation professionnelle.

Ainsi, outre l'obligation d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail, l'employeur doit veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard, notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

Les partenaires sociaux, s'ils favorisent la mobilité des personnes dans les branches et au sein du secteur, sont attentifs à éviter les départs de salariés hors du secteur. Pour ce faire, ils sont conscients qu'il convient de promouvoir et de préserver l'attractivité des métiers du secteur.

Article 4

Plan de formation

Le périmètre du plan de formation ainsi que ses modalités de financement ont été modifiés lors de la dernière réforme de la formation professionnelle. Celui-ci s'inscrit désormais dans le cadre de l'investissement formation de l'entreprise.

Le plan de formation constitue une des réponses de l'employeur à ses différentes obligations en matière de gestion des compétences des salariés. Il demeure un des moyens privilégiés qui participent au maintien des salariés dans l'emploi. Il regroupe l'ensemble des formations réalisées à l'initiative de l'employeur. Il peut également prendre en compte les souhaits des salariés.

Dans ce cadre, la nature des formations retenues tient compte de l'objectif de l'entreprise et des opportunités d'évolution personnelle et professionnelle que celle-ci peut offrir aux salariés.

1. Adaptation au poste de travail

L'employeur a l'obligation d'adapter les salariés à leur poste de travail. Il s'agit d'une obligation de moyens, le résultat de la formation dépendant de la capacité du salarié à se former.

Celle-ci s'articule autour d'une double action :

- un diagnostic sur la capacité du salarié à tenir son poste de travail ;
- la mise en place d'actions d'accompagnement ou de formation.

2. Maintien de la capacité à occuper un emploi

L'obligation de veiller au maintien des salariés à occuper un emploi s'apprécie au regard, notamment, de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

Il s'agit, pour l'employeur, d'une réelle obligation de gestion de l'employabilité des salariés, distincte de l'obligation d'adaptation au poste de travail qui peut se traduire par la formation des salariés même lorsque le poste de travail ne l'exige pas.

3. Développement des compétences

Les actions de développement des compétences portent sur des compétences allant au-delà de la qualification du salarié, l'objectif étant d'obtenir une nouvelle qualification et/ou une évolution professionnelle.

Ces actions donnent lieu à une reconnaissance par l'entreprise.

Ainsi, avant son départ en formation, l'entreprise définit avec le salarié, la nature des engagements auxquels elle souscrit, si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues. Ces engagements portent sur les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité, dans un délai de 1 an à l'issue de la formation, aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises et sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé. Ces engagements portent également sur les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.

Les actions de formation liées au développement des compétences peuvent être réalisées en dehors temps de travail. Celles-ci sont, alors, formalisées dans un accord conclu entre le salarié et l'employeur, notamment lors de l'entretien professionnel. Cet accord peut être dénoncé sous 8 jours après sa conclusion.

Article 5

Évolution des compétences liées aux attentes et aux comportements de la clientèle

La valorisation des compétences est un des axes majeurs de l'évolution du secteur. Bien que les besoins soient différents selon que l'on considère les métiers de la restauration, de l'hébergement, du bien-être ou du divertissement, l'accélération des évolutions engendre des besoins nouveaux en termes, notamment, de compétences.

1. Compétences techniques « cœur » de métiers

Les parties signataires observent que plus de huit emplois sur dix s'attachent à des métiers propres au secteur.

Elles rappellent que le CQP, est l'outil idoine pour obtenir, améliorer et reconnaître les compétences des salariés, renforcer et développer leur professionnalisme et contribuer ainsi au développement de leurs performances dans l'entreprise.

2. Compétences techniques « fonctions support »

Véritables experts dans leur domaine, les « fonctions support » accompagnent, en contact permanent avec les différents métiers, les opérationnels dans leurs missions quotidiennes et l'entreprise dans son développement.

Ces fonctions permettent aux salariés d'une entreprise de travailler de manière efficace et cohérente et contribuent indirectement à la satisfaction des clients finaux et, partant, à créer de la valeur pour l'entreprise.

Les parties signataires conscientes du caractère essentiel de ces fonctions ont inscrit les formations y afférant sur les listes des CPNE ainsi qu'à l'inventaire de façon à favoriser leur accès au titre du CPF et/ou de la période de professionnalisation.

3. Compétences managériales

Dans l'environnement au sein duquel évoluent les entreprises, la compréhension des nouvelles compétences managériales au sein des équipes de travail est indispensable.

Les partenaires sociaux insistent sur la nécessité de prendre en compte le rôle des managers intermédiaires ou de proximité. En effet, dans la mesure où ils sont idéalement positionnés pour faire la synthèse entre la politique stratégique de la direction et la réalité opérationnelle, ceux-ci jouent un rôle clé dans la stratégie de l'entreprise.

En complément des formations traditionnelles au management, d'autres formes de pédagogies telles que la formation-action, le coaching, les groupes d'analyse des pratiques, l'apprentissage par l'action dans les projets se révèlent particulièrement adaptées pour développer les capacités à fédérer, écouter, décider et communiquer.

4. Compétences transversales

Les emplois ne sont plus uniquement centrés sur les techniques de production ou de service, mais mobilisent des compétences transversales d'animation, de gestion, de relations personnalisées dans la relation client, commerciales, de marketing, technologiques... la dimension humaine de l'activité, de la qualité de service et de la relation personnelle étant, désormais, incontournable.

La maîtrise des outils informatiques est indispensable.

Le développement d'activités multiples se traduit par un besoin encore accru autour d'une combinaison des connaissances, des savoir-faire, des expériences et des comportements à côté d'emplois spécialisés.

Les parties signataires considèrent comme primordial le développement des formations permettant aux salariés de mobiliser une capacité à mettre en œuvre des savoirs et des savoir-faire et à les transférer de façon adéquate dans leur métier afin de développer leur parcours professionnel.

5. Compétences à anticiper, liées au développement des nouvelles technologies

Le développement des nouvelles technologies dans les métiers de la filière du tourisme va, demain, redéfinir les compétences des salariés. Ce processus est susceptible d'impacter certains métiers et d'engendrer des compétences nécessitant une expertise spécifique, notamment, pour les métiers du service.

Ces novations vont modifier la relation client en accentuant la qualité de service et l'accompagnement humain et en impliquant l'ensemble des équipes, y compris celles qui ne sont pas en contact avec la clientèle.

Article 6

Période de professionnalisation, un levier pour la qualification

La période de professionnalisation a pour objet de favoriser le maintien et l'évolution dans l'emploi des salariés, mais aussi d'anticiper les évolutions technologiques et organisationnelles et de qualifier les salariés concernés.

La formation doit respecter une alternance entre des périodes de formation et une mise en œuvre pratique, dans l'entreprise, d'activités en lien avec la qualification préparée.

La période de professionnalisation s'articule autour des principes suivants :

- une personnalisation des parcours de formation, en fonction des connaissances et des expériences de chacun des bénéficiaires ;
- une alternance alliant des séquences de formation professionnelle, dans ou hors de l'entreprise, et l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles, en lien avec la ou les qualifications recherchées.

1. Public

La période de professionnalisation est ouverte aux :

- salariés en contrat à durée indéterminée ;
- salariés en contrat de travail à durée déterminée d'insertion (CDDI) conclu avec une structure d'insertion par l'activité économique (SIAE) ;
- salariés titulaires d'un contrat unique d'insertion (CUI) conclu en CDI ou en CDD.

2. Formations éligibles

L'objet des périodes de professionnalisation est recentré sur les formations qualifiantes ou certifiantes, à savoir :

- un diplôme ou un titre professionnel enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles ;
- un CQP, ou un CQPI ;
- une qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale.

Par ailleurs, la période de professionnalisation peut être mobilisée pour suivre des actions :

- permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences ;
- visant une certification inscrite à l'inventaire de la commission nationale de la certification professionnelle ;
- en abondant le compte personnel de formation.

Ainsi, il s'agit de favoriser, par la certification, la mise en place de parcours professionnels d'intégration dans l'entreprise.

3. Réalisation des formations

La formation peut se dérouler sur le temps de travail ou en tout ou partie en dehors du temps de travail. Lorsque la formation est réalisée pendant le temps de travail, le salarié ne peut la refuser. Il bénéficie du maintien de son salaire. Le refus du salarié d'effectuer une formation en dehors du temps de travail ne peut constituer une faute.

Lorsque la formation a lieu en tout ou partie en dehors du temps de travail, elle doit faire l'objet d'un accord entre l'employeur et le salarié et donne lieu au versement de l'allocation de formation.

Le nombre d'heures suivies hors temps de travail ne peut excéder 80 heures/an/salarié.

La formation peut être organisée :

- en externe, par un organisme de formation disposant d'un numéro de déclaration d'activité ;
- par l'entreprise elle-même, si elle dispose d'un service de formation identifié.

4. Durée

La durée de la période de professionnalisation doit être au moins égale à 70 heures, réparties sur une période maximale de 12 mois calendaires, à l'exception :

- des actions de validation des acquis de l'expérience ;
- des formations financées dans le cadre d'un abondement du CPF par la période de professionnalisation ;
- des formations sanctionnées par les certifications inscrites à l'inventaire de la Commission nationale de la certification professionnelle.

5. Financement

Le conseil d'administration décide, sur proposition des SPP, des critères de prise en charge des périodes de professionnalisation. Il peut établir une grille de modulation des prises en charge ou fixer des forfaits.

Les modalités de mise en œuvre de ces priorités sont établies en fonction des ressources financières dont le FAFIH dispose.

CHAPITRE III

ACCUEIL EN ENTREPRISE

Les parties signataires, considérant que l'accueil du salarié est primordial et son accompagnement par un tuteur le gage d'une intégration réussie dans l'entreprise, préconisent le développement de la formation des tuteurs/maîtres d'apprentissage et l'acquisition d'une certification par la validation des acquis de l'expérience.

Article 7

Tuteur

Les signataires rappellent qu'à la signature du présent accord, la formation à la fonction de tuteur est rendue obligatoire dans le cadre des contrats de professionnalisation dans trois branches du secteur (celles des HCR, de la restauration collective et des casinos). En prolongement, elles invitent les entreprises à prendre pleinement en compte l'exercice de la fonction tutorale.

Elles rappellent que le tutorat est fondé sur le volontariat, le tuteur devant être qualifié et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif visé.

Elles considèrent que l'entretien professionnel, visé à l'article XII du présent accord, est un espace privilégié où le salarié peut se déclarer volontaire pour suivre et accompagner un jeune ou un adulte pendant sa formation dans l'entreprise.

1. Permis de former dans la branche des HCR

Dans la branche des HCR, le tuteur doit être titulaire du permis de former. Celui-ci est assorti d'une obligation de formation qui incombe aux tuteurs et aux maîtres d'apprentissage encadrant un bénéficiaire d'un contrat de travail en alternance (contrat de professionnalisation et contrat d'apprentissage).

Le permis de former se substitue à toute autre formation de tuteur, telle que mentionnée à l'article L. 6332-15 du code du travail.

2. Désignation et missions du tuteur

2.1. Le tuteur est choisi par l'employeur sur la base d'un volontariat parmi les salariés qualifiés et disposant d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation.

Il ne peut exercer ses fonctions à l'égard simultanément de plus de 3 salariés présents dans l'entreprise, bénéficiaires de contrats de professionnalisation ou de contrats d'apprentissage ou de périodes de professionnalisation.

L'employeur peut aussi assurer lui-même le tutorat s'il remplit les conditions de qualification et d'expérience. Il ne peut exercer ses fonctions à l'égard simultanément de plus de 2 salariés présents dans l'entreprise, bénéficiaires de contrats de professionnalisation ou de contrats d'apprentissage ou de périodes de professionnalisation.

2.2. Le tuteur a pour mission :

- d'accompagner le salarié dans l'élaboration et la mise en œuvre de son projet professionnel ;
- d'aider, d'informer et de guider les salariés de l'entreprise qui participent à des actions de formation dans le cadre des contrats ou des périodes de professionnalisation ;
- de contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles par le salarié concerné, au travers d'actions de formation en situation professionnelle ;
- de participer à l'évaluation des qualifications acquises dans le cadre du contrat ou de la période de professionnalisation.

De plus, il assure dans les conditions prévues par le contrat de professionnalisation ou la période de professionnalisation, la liaison entre les organismes de formation et les salariés de l'entreprise qui participent à l'acquisition par le bénéficiaire du contrat ou de la période, de compétences professionnelles ou l'initient à différentes activités professionnelles.

Le tuteur et l'organisme de formation vérifient périodiquement que les séquences de formation professionnelle suivies et les activités exercées par le bénéficiaire du contrat ou de la période de professionnalisation se déroulent dans les conditions initialement prévues.

Pour permettre l'exercice de ces missions tout en continuant à exercer son emploi dans l'entreprise, le tuteur, compte tenu de ses responsabilités particulières, doit disposer du temps nécessaire au suivi des titulaires du contrat ou de la période.

3. Financement de la formation du tuteur

À la date de conclusion du présent accord, le FAFIH finance au titre de la professionnalisation les coûts liés à la formation de tuteur, tel que prévu par la réglementation.

4. Exercice de la fonction tutorale

À la date de conclusion du présent accord, le FAFIH, sur décision de son conseil d'administration, finance l'exercice de la fonction tutorale des contrats de professionnalisation dont l'objectif est un CQP.

Article 8

Maître d'apprentissage

Les maîtres d'apprentissage, qu'ils soient chefs d'entreprise ou salariés identifiés, jouent un rôle primordial dans l'accueil et la formation dont ils sont directement responsables.

Les signataires préconisent le développement et le renforcement de la formation des maîtres d'apprentissage et de leur perfectionnement pédagogique et technique.

Ils rappellent que les maîtres d'apprentissage doivent être volontaires pour exercer leur mission et avoir acquis une qualification suffisante relative aux métiers qu'ils enseignent, sanctionnée par un diplôme reconnu et/ou une expérience professionnelle confirmée.

CHAPITRE IV

FORMATION ATTRACTIVE ET ADAPTÉE AUX BESOINS DU MARCHÉ

L'adaptation aux besoins du marché pour améliorer la compétitivité des professionnels, la valorisation de la filière tourisme, hôtellerie, restauration et loisirs et pour rendre attractive l'entrée dans les métiers du secteur, sont des priorités pour les partenaires sociaux signataires.

Article 9

Axes prioritaires

Les partenaires sociaux considèrent comme essentielles les formations visant à l'excellence tant dans l'apprentissage des métiers que dans la relation avec le client.

À la date de conclusion du présent accord, sont, notamment, considérés comme prioritaires les domaines ci-après :

1. Accueil et sens du service à la clientèle

L'accueil et le service à la clientèle sont le premier contact du client. Le salarié en contact avec la clientèle l'accueille, la renseigne et l'oriente. Son activité est centrée sur la relation commerciale.

La novation et l'anticipation des besoins et des attentes de la clientèle sont donc essentielles. De même, la dimension humaine de l'activité, de la qualité de service et de la relation personnelle est, désormais, incontournable.

Cette double exigence impacte directement les compétences dont doit disposer l'ensemble des personnels, et plus particulièrement ceux en contact direct avec la clientèle. C'est pourquoi, les partenaires sociaux s'engagent dans une réflexion portant sur l'articulation des compétences individuelles au sein des équipes pour offrir une réponse globale à l'attente du client.

2. Développement des langues étrangères

Les partenaires sociaux observent que le manque de formation aux langues vivantes constitue un handicap certain dans l'activité touristique.

La maîtrise de langues étrangères est, en effet, nécessaire pour répondre aux exigences croissantes de la clientèle étrangère. Il convient de réorienter la formation vers la capacité d'écoute et de compréhension qui caractérise majoritairement les situations professionnelles.

C'est pourquoi, un effort tout particulier doit être fait dans ce domaine, notamment, par le recours à des programmes européens qui permettent à des alternants de financer un séjour à l'étranger dans le cadre de leurs études.

3. Management

Dans un environnement de plus en plus concurrentiel et exigeant, outre des compétences techniques, les managers doivent être en capacité de développer des compétences relationnelles. Celles-ci tiennent une place essentielle dans la gestion de la qualité.

Il s'agit, dans ce cadre, de reconnaître et de favoriser l'évolution des compétences des personnes déjà en poste, de fédérer, de fidéliser et motiver les personnes tant au niveau individuel qu'en groupe, d'optimiser la capacité de travailler en équipe, mais, également, d'améliorer la visibilité du management intermédiaire dans la relation de service, notamment.

4. Numérique

Le numérique est un moyen incontournable pour atteindre, satisfaire et fidéliser le client. C'est pourquoi, la maîtrise du numérique est un enjeu majeur pour les professionnels de la filière.

Le numérique agit à la fois sur la demande et sur l'offre à destination de la clientèle. Ainsi il permet de favoriser une offre qui n'aurait pas forcément trouvé preneur et de faire émerger des offres

innovantes plus spécialisées. Porteuse de nouveaux formats et de nouveaux contenus, l'offre doit revêtir un caractère de simplicité pour attirer le client.

C'est pourquoi, les parties signataires considèrent comme essentiel de permettre aux professionnels de s'adapter, notamment par la formation, aux nouveaux comportements et pratiques de la clientèle, et d'être en capacité de repenser l'offre de manière dynamique et personnalisée.

Article 10

Innovation

Les parties signataires considèrent comme important la prise en compte de la diversité des modalités pédagogiques en vue de favoriser l'individualisation des parcours et le développement de la formation.

Les nouvelles formes de pédagogie constituent un levier pour l'appétence à la formation.

La « formation ouverte à distance » est une action de formation qui peut ne pas reposer uniquement sur du face-à-face présentiel. Elle n'est pas exécutée nécessairement sous le contrôle permanent d'un formateur et peut se dérouler partiellement ou totalement à distance.

Ses modalités de mise en œuvre doivent répondre aux dispositions de l'article L. 6353-1 du code du travail.

Les partenaires sociaux encouragent le développement de cette forme de pédagogie souple reposant sur des situations d'apprentissage complémentaires et plurielles en termes de temps, de lieux et d'action et qui s'appuie sur l'intégration des technologies de l'information et de la communication, sur l'adaptation à l'individu et la modularité de la formation.

De même, l'accent doit être mis sur le digital learning, expression du passage de la formation sur un ordinateur à la formation sur tous supports, qui constitue une méthode pédagogique permettant de se former de façon ludique et immersive en exploitant le numérique.

Il peut être intégré à toutes les modalités pédagogiques : la formation présentielle, la formation distancielle synchrone ou asynchrone mais également dans tous les types de techniques de formation.

Dans ce cadre, est préconisé le développement :

- des nouveaux formats de formation à distance : les massive open online course (MOOC), hébergés sur des plates-formes logicielles spécialisées (telles les LMS), les corporate online open course (COOC), les small private online courses (SPOC) cours en ligne diplômants et réservés à des participants sélectionnés, les small online open course (SOOC), cours en ligne ouverts à tous mais très spécialisés... ;
- des classes virtuelles qui permettent de réunir en temps réel sur internet, ou un autre réseau informatique, des participants et un formateur qui peuvent notamment, discuter, se voir, visionner des documents, des vidéos, réaliser des quiz, partager leur écran ;
- d'outils d'appui à la structuration de la formation « informelle ».

CHAPITRE V

PROSPECTIVE ET ANTICIPATION

Article 11

Observatoire prospectif des métiers et des qualifications (OPMQ)

L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications apporte par ses travaux d'analyse et ses préconisations, son concours à l'identification des évolutions qui sont susceptibles d'affecter de manière quantitative ou qualitative les métiers et les qualifications, notamment en termes de contenu et d'exigence de compétences.

Il a pour objectif de construire une connaissance partagée des métiers et des besoins en entreprise, comme des attentes de la clientèle, une analyse commune des dossiers et de rendre l'ensemble de ces éléments accessibles à l'intérieur comme à l'extérieur du secteur.

Pour ce faire, l'OPMQ réalise des portraits sectoriels présentant le secteur dans sa diversité au niveau national ainsi que dans ses dimensions régionales.

Ces travaux prospectifs concernent l'ensemble du secteur ou l'une de ses branches et permettent de mieux préparer les professionnels à l'évolution de leurs métiers.

L'OPMQ est aussi chargé, à la demande d'une branche, d'une CPNE ou du conseil d'administration du FAFIH de réaliser des études thématiques et/ou des dossiers statistiques qui peuvent également viser des populations spécifiques (par exemple, les saisonniers).

Enfin, il offre un appui aux CRPEF qui porte sur la présentation, à un niveau régional, des priorités « formation » des branches du secteur, de l'activité de chaque branche et des points de vigilance qui s'attachent aux ressources humaines (formation, recrutement...). Cet appui s'inscrit fréquemment dans le cadre des révisions des cartes des formations initiées par les conseils régionaux. Il est l'interlocuteur technique privilégié des observateurs régionaux des métiers, de qualification et des formations.

Article 12

Moyens d'action

1. Diagnostics et accompagnement RH

Les parties signataires confirment leur engagement dans l'accompagnement des entreprises sur le développement de leurs projets grâce à une gestion optimisée des ressources humaines.

Elles confient au FAFIH la mission de proposer aux entreprises l'accès et le financement de diagnostics et d'accompagnements RH.

À ce titre, celui-ci met en place des outils permettant l'identification des compétences et des qualifications mais aussi l'appréciation des besoins collectifs et individuels afin d'apporter des réponses les plus adaptées en termes de formation, et ce au regard le cas échéant, de la stratégie de l'entreprise lorsqu'elle est adossée aux objectifs fixés par les accords GPEC.

Il développe auprès des entreprises des missions d'ingénierie pédagogique et d'accompagnement RH, mais aussi d'information sur l'accès à la formation et d'ingénierie de parcours.

2. GPEC

La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences a pour objet d'adapter ou d'améliorer les compétences des salariés aux évolutions constatées ou prévisibles et de favoriser le maintien et le développement de l'emploi.

Les parties signataires préconisent la mise en place d'une gestion anticipatrice des emplois, des compétences et des parcours professionnels dans l'entreprise.

Elles recommandent le recours à tout dispositif permettant de donner de la visibilité sur les évolutions des métiers, en particulier ceux en tension, des emplois et des compétences et ainsi pouvoir ajuster les réponses en matière de formation au regard des besoins résultant de cette démarche.

Elles s'associent à la volonté du législateur de donner à la formation professionnelle un rôle d'anticipation des évolutions qui se retrouve au niveau des obligations des diagnostics individuels, sous la forme des entretiens professionnels.

3. Promotion des métiers pour mieux anticiper demain

Parce que le secteur a besoin de jeunes pour accompagner ses évolutions, parce que les jeunes vivent souvent d'idées préconçues sur les métiers du secteur, il est essentiel de les attirer, de les former, de les passionner pour y accéder.

Devant le déficit de communication sur la connaissance de leurs métiers auprès du grand public, les partenaires sociaux ont développé un dispositif reposant sur ses propres acteurs, dénommés « Ambassadeurs des métiers ». L'ambassadeur des métiers est un professionnel expérimenté qui accueille, informe, fait partager sa passion pour son métier dans son établissement.

Dans le même sens, une documentation complète présente les métiers du secteur. Elle comprend un répertoire des métiers qui s'appuie sur les études métiers, des fiches métiers qui décrivent chaque métier synthétiquement ainsi que des études thématiques. Une large diffusion de ces documents est opérée auprès des acteurs et prescripteurs de la formation professionnelle.

CHAPITRE VI

PERSONNALISATION DES PARCOURS DE FORMATION : ÊTRE ACTEUR DE SON PARCOURS PROFESSIONNEL

La formation s'inscrit résolument autour de l'individualisation et de la personnalisation des droits reconnus aux salariés.

Ainsi, chaque salarié doit pouvoir être acteur de son évolution professionnelle et contribuer à la sécurisation de son parcours professionnel.

En effet, l'évolution professionnelle du salarié dépend, aussi, de sa capacité à élaborer son projet professionnel et mobiliser les dispositifs juridiques existants.

Article 13

Entretien professionnel

Dans toutes les entreprises, quelle que soit leur taille, un entretien professionnel est réalisé au minimum tous les 2 ans. L'objectif est, pour le salarié, de devenir acteur de son évolution professionnelle.

1. Objet

L'entretien professionnel porte sur les perspectives d'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualification et d'emploi.

Dans le cadre de l'obligation de l'employeur de maintenir l'adaptation au poste de travail et l'employabilité du salarié, l'entretien professionnel est l'occasion d'évaluer les besoins en formation des salariés.

Il permet d'envisager, lorsque la structure de l'entreprise le rend possible, les perspectives d'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualification et d'emploi.

L'entretien donne lieu à une formalisation écrite. Le FAFIH met à disposition des entreprises un modèle support de l'entretien professionnel.

2. État des lieux tous les 6 ans

Tous les 6 ans, l'entretien professionnel est l'occasion de faire un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié.

Cet état des lieux, qui donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est transmise, par tout moyen, au salarié permet de vérifier que celui-ci a bénéficié au cours des 6 dernières années d'un entretien professionnel tous les 2 ans et d'apprécier :

- s'il a suivi au moins une action de formation ;

- s'il a acquis une certification totale ou partielle par la formation ou par une validation des acquis de son expérience ;
- s'il a bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque le salarié n'a pas bénéficié des entretiens tous les 2 ans ni atteint au moins deux des trois objectifs visés ci-dessus, il bénéficie de 100 heures de formation supplémentaires inscrites à son compte personnel de formation et l'entreprise verse au FAFIH une somme forfaitaire de 30 €/heure par heure abondée (à la date de conclusion du présent accord).

Pour les salariés à temps partiel, le nombre d'heures de formation supplémentaires est porté à 130.

Article 14

Bilan de compétences

Le bilan de compétences a pour objectif de permettre à chaque salarié de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

Lors du bilan de compétences, le salarié procède à l'analyse de ses compétences professionnelles et personnelles mais aussi de ses aptitudes et motivations.

Un bilan de compétences peut être réalisé dans le cadre du plan de formation de l'entreprise ainsi qu'à l'initiative du salarié dans le cadre d'une démarche individuelle, pendant ou en dehors du temps de travail, identifiée, alors, sous la forme d'un congé de bilan de compétence.

Article 15

VAE

Pour faire valider son expérience, le salarié doit justifier d'activités exercées de façon continue ou non pendant une durée minimale de 3 ans en rapport avec la validation recherchée.

Les parties signataires s'accordent sur l'importance de toute démarche de validation des acquis de l'expérience permettant à chaque salarié de faire valider, au cours de sa vie professionnelle, les acquis de son expérience, notamment professionnelle, en vue de l'acquisition d'une certification, enregistrée au registre national des certifications professionnelles : diplôme, titre, ou CQP.

Elles rappellent qu'un réseau d'accompagnateurs VAE a été créé, dans le cadre des CQP du secteur, afin d'offrir un encadrement de qualité aux personnes s'engageant dans cette démarche.

Elles préconisent une valorisation de la prise en charge de l'accompagnement et/ou de la certification obtenue dans le cadre de ce dispositif.

Article 16

Orientation et conseil en évolution professionnelle (CEP)

Le service public de l'orientation relève de l'État qui définit au niveau national la politique dans ce domaine et la région qui coordonne, sur son territoire l'action des organismes participant à ce service public.

Dans ce cadre, toute personne, indépendamment de son âge, de son secteur d'activité, de son statut et de sa qualification, peut bénéficier, à titre gratuit, d'un conseil en évolution professionnelle dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'à son départ en retraite, quel que soit son statut.

Ce conseil doit permettre à chaque personne de mieux identifier ses aptitudes ou compétences professionnelles et l'aider dans son orientation professionnelle.

Son objectif est de favoriser l'élaboration et la conduite d'un projet professionnel, que ce projet nécessite ou pas la mise en œuvre d'une formation ou que cette formation soit mise en œuvre ou non dans le cadre du compte personnel de formation.

Il doit contribuer au repérage des personnes confrontées à des situations d'illettrisme ou au manque de savoirs de base.

Le conseil en évolution professionnelle est délivré par les réseaux d'organismes visés à l'article L. 6111-6 du code du travail en raison de leur couverture du territoire national et de leur mission en matière de conseil et d'accompagnement.

Il permet au bénéficiaire :

- d'être informé des différents dispositifs qu'il peut mobiliser pour réaliser un projet d'évolution professionnelle ;
- de mieux connaître ses compétences, de les valoriser et d'identifier les compétences utiles à acquérir pour élaborer puis conduire son projet et favoriser ainsi son évolution professionnelle ;
- d'être informé sur son environnement professionnel et l'évolution des métiers aux niveaux régional et national ;
- d'identifier les emplois correspondant aux compétences et qualifications qu'il a acquises ;
- de disposer d'une information complète sur les possibilités de formation existante aux niveaux régional, si possible par bassin d'emploi, et national.

Ce conseil est mis en œuvre au niveau local sur la base d'un service de proximité et de services à distance communs ou coordonnés entre les opérateurs.

Les parties signataires invitent les entreprises à informer les salariés de leur possibilité de bénéficier d'un CEP.

Article 17

CPF, un droit attaché à la personne

Le compte personnel de formation a pour objet de donner à chacun les moyens d'évoluer professionnellement et de sécuriser son parcours professionnel, notamment en progressant d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle ou en obtenant une qualification dans le cadre d'une reconversion.

Il est universel et attaché à la personne, de sorte que les salariés qui changent d'emploi ou qui alternent fréquemment périodes d'emploi et de chômage sont assurés de conserver leurs droits à la formation.

1. Formations éligibles

Les formations éligibles au compte personnel de formation permettent aux personnes d'acquérir des compétences attestées (qualification, certification, diplôme), qui sont autant de repères professionnels sur le marché du travail.

Elles sont, par conséquent, qualifiantes et conduisent à l'acquisition :

- d'une certification inscrite au RNCP ;
- d'un CQP ou d'un CQPI ;
- d'une certification inscrite à l'inventaire mentionné au sixième alinéa de l'article L. 335-5 du code de l'éducation ;
- du socle de connaissances et de compétences.

Les actions d'accompagnement à la VAE sont également éligibles au CPF.

2. Ouverture du compte personnel de formation

Chaque personne dispose d'un compte personnel de formation dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'à son départ en retraite.

Le compte personnel de formation est comptabilisé en heures et mobilisé par la personne lorsqu'elle accède à une formation à titre individuel, qu'elle soit salariée ou demandeuse d'emploi, indemnisée ou non.

Les heures portées au crédit du compte personnel de formation le demeurent en cas de changement de statut et jusqu'à la mobilisation du compte ou départ à la retraite de son titulaire.

Outre les actions accessibles de droit telles le socle commun de connaissance et de compétences et la VAE, les formations éligibles au CPF figurent :

- soit sur une liste élaborée par les CPNE du secteur ;
- soit sur une liste régionale interprofessionnelle ;
- soit sur une liste nationale interprofessionnelle.

3. Mobilisation du CPF

La mobilisation du compte personnel de formation relève de l'initiative du salarié.

Celui-ci peut utiliser son compte personnel de formation soit hors temps de travail, soit pendant son temps de travail.

Lorsqu'il souhaite utiliser son compte personnel de formation hors temps de travail, le salarié n'a pas d'autorisation à demander à l'employeur. Il peut utiliser librement son compte pour accéder à une formation inscrite sur les listes mentionnées ci-dessus. En contrepartie, l'employeur n'a pas d'allocation de formation à verser.

Lorsque le salarié souhaite utiliser son compte pendant son temps de travail, il doit recueillir l'accord préalable de l'employeur sur le contenu et le calendrier de la formation.

L'accord de l'employeur ne porte que sur le calendrier de la formation, même si la formation est suivie en tout ou en partie sur le temps de travail, lorsque :

- la formalisation vise l'acquisition du socle de connaissances et de compétences ;
- le compte est utilisé pour l'accompagnement à la VAE ;
- la formation est financée au titre des heures supplémentaires inscrites sur le CPF dans le cadre de l'entretien professionnel.

Un accord de branche ou d'entreprise peut également prévoir des cas où l'accord de l'employeur sur le contenu de la formation n'est pas nécessaire.

À compter de la réception de la demande, l'employeur dispose d'un délai de 30 jours calendaires pour notifier sa réponse au salarié. L'absence de réponse de l'employeur vaut acceptation.

4. Alimentation du compte

Pour les salariés à temps plein, 24 heures par an jusqu'à un 1^{er} plafond de 120 heures, puis 12 heures par an jusqu'à 150 heures au total, qui constituent le plafond du CPF (hors abondements).

Pour les salariés à temps partiel, elles s'acquièrent au prorata du temps de travail effectif.

4.1. Abondements complémentaires

Des abondements complémentaires peuvent être apportés par l'État ou les régions notamment, quand il s'agit d'accéder à une qualification visée au point 1 du présent article et pour des publics prioritaires visés à l'article L. 6323-14 du code du travail.

4.2. Abondement correctif

Pour les entreprises d'au moins 50 salariés, si l'employeur n'est pas en mesure de justifier qu'au cours des 6 dernières années le salarié a bénéficié des entretiens professionnels prévus tous les 2 ans, et qu'il a bénéficié d'au moins 2 sur 3 des actions visées au point 2 de l'article XIII, un abondement correctif de 100 heures pour un salarié à temps complet, et de 130 heures pour un salarié à temps partiel sera inscrit sur le compte de la personne.

4.3. Autres cas d'abondement par l'entreprise

En vertu d'un accord d'entreprise ou de groupe, d'un accord de branche, le CPF peut être abondé en particulier pour :

- les salariés les moins qualifiés ;
- les salariés exposés à des facteurs de risques professionnels ;
- les salariés occupant des emplois menacés par les évolutions économiques ou technologiques ;
- les salariés à temps partiel.

5. Financement du CPF

5.1. Financement par le FAFIH

Les ressources du FAFIH issues de la contribution CPF, lorsque l'entreprise fait le choix de s'en acquitter auprès de celui-ci, sont affectées, selon décision de son conseil d'administration et ses disponibilités financières au financement des actions de formation éligibles au compte personnel de formation.

5.2. Abondement complémentaire

Le titulaire du compte peut bénéficier de financements complémentaires valorisables en heures de formation allant au-delà des seules « 150 heures plafond » du compte.

a) Si le titulaire est salarié, il peut notamment :

- étudier le financement de l'action de formation (en cas d'intérêt copartagé) avec l'employeur et ainsi flécher d'autres dispositifs d'accès à la formation sur le projet de formation (période de professionnalisation, plan de formation) ;
- réaliser une demande de financement complémentaire dans le cadre du congé individuel de formation (CIF) auprès du FONGECIF ;
- financer une partie des coûts pédagogiques sur ses fonds propres ;
- bénéficier de financements complémentaires auprès de l'AGEFIPH ou de la CNAV s'il est en situation de handicap.

b) Si le titulaire est demandeur d'emploi, il peut notamment :

- étudier le financement de l'action de formation avec Pôle emploi par le biais du FPSPP et bénéficier des financements potentiels de l'ensemble des acteurs financeurs du service public de l'emploi ;
- financer une partie des coûts pédagogiques sur ses fonds propres ;
- bénéficier de financements complémentaires auprès de l'AGEFIPH s'il est en situation de handicap.

CHAPITRE VII

AGIR POUR L'ÉGALITÉ D'ACCÈS À LA FORMATION

Article 18

Favoriser la formation des saisonniers

Le public des saisonniers constitue depuis toujours une priorité pour les partenaires sociaux du secteur. Celle-ci est renforcée par la perspective d'un OPCA de la filière tourisme autour du FAFIH, d'autant que les services apportés par celui-ci au public des saisonniers peuvent, sans réserve, être mis en place pour les autres formes d'emplois spécifiques du Tourisme.

Les partenaires sociaux considèrent que la formation des saisonniers est un enjeu majeur pour les différentes branches et il est important que le secteur renforce son offre de services sur ce public. Ils ont confié au FAFIH, qui dispose de l'expertise et des moyens nécessaires, le soin d'optimiser l'accès à la formation de ce public qui présente des caractéristiques particulières et demande un traitement particulier.

C'est pourquoi, le FAFIH met à la disposition des saisonniers des conditions spécifiques d'accès à la formation et recherche tout abondement financier national ou régional pour renforcer la sécurisation de leurs parcours professionnels.

1. Dispositif SPPS (sécurisation des parcours professionnels des saisonniers)

Le FAFIH a créé le dispositif de « Sécurisation des parcours professionnels des saisonniers » (SPPS) qui permet aux saisonniers de bénéficier de 21 heures de formation dont il prend en charge les coûts pédagogiques. Il garantit une offre de formation souple et adaptée aux besoins et contraintes de ce public.

Pour bénéficier de ce dispositif, le saisonnier doit justifier d'une saison dans l'hôtellerie-restauration réalisée au cours des 5 dernières années et d'une durée minimale de 2 mois. Il peut faire une demande de formation quels que soient son statut (salarié, demandeur d'emploi...) et la période de l'année.

2. Autres mesures

Les saisonniers ont, également, accès à une offre pédagogique adaptée :

- les actions collectives qui comprennent des thèmes de formation correspondant aux métiers du tourisme (langues étrangères, accueil par exemple) et notamment à ceux exercés par les saisonniers ;
- des formations adaptées à leurs rythmes d'activité dans le cadre de la FOAD, par exemple, qui comprend en tant que de besoin des phases en présentiel ;
- la VAE par un accompagnement renforcé, ce mode d'acquisition de qualification étant particulièrement adapté aux parcours des saisonniers où la formation « sur le tas » joue souvent un rôle important.

Article 19

Optimiser l'accès à la formation des TPE

Une des spécificités du secteur est la présence majoritaire d'entreprises et de structures de petite taille, voire de très petites entreprises.

Or, les TPE sont les garantes du lien social dans le monde rural et elles sont essentielles pour introduire de l'humain là où les services publics et les commerces de proximité disparaissent.

Il est donc impératif de préserver leur compétitivité en les accompagnant, par la formation, dans la connaissance de l'évolution de la clientèle et de la concurrence liées aux nouvelles technologies de l'information et de la commercialisation des prestations.

En effet, les moyens financiers mutualisés dégagés par les contributions formation, la disponibilité réduite des salariés concernés (liée, notamment, à la difficulté de partir en formation sans remplacement sur le poste de travail) et le déficit d'information sur les différents dispositifs de formation constituent un frein au départ en formation des TPE.

Plus généralement, ces entreprises rencontrent des difficultés à bien identifier et définir leurs besoins en matière de formation.

C'est pourquoi, les signataires confient au FAFIH la mission de faciliter, par tout moyen approprié, l'accès à la formation des salariés des TPE.

Accès à la formation

Les TPE ont prioritairement accès au dispositif des actions collectives sans que soit impacté leur budget plan de formation. Il suffit d'identifier la ou les formations souhaitées et de s'y inscrire via le site extranet du FAFIH dédié à ce dispositif.

En corollaire, les partenaires sociaux mettent l'accent sur la pratique de la formation informelle dans ces entreprises qui peut se traduire par un contact entre 2 salariés ou un encadrant et un salarié, l'un expérimenté et l'autre moins dans le champ de l'activité professionnelle, par un travail en binôme reconnu et identifié comme générateur de développement des savoir-faire ou en la mise en application et en la pratique d'un savoir théorique.

Article 20

Accompagner les demandeurs d'emploi : la préparation opérationnelle à l'emploi

L'accompagnement des demandeurs d'emploi constitue le cœur des stratégies qui permettent d'aider le demandeur d'emploi à retrouver un emploi durable.

Outre les demandeurs d'emploi, les salariés en contrat unique d'insertion à durée déterminée ou indéterminée et les salariés en contrat initiative-emploi à durée déterminée conclu avec un employeur du secteur de l'insertion ont accès à la POE.

1. POEC

1.1. Objet

La préparation opérationnelle à l'emploi collective permet de former des demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi, indemnisés ou non sur des métiers pour lesquels les entreprises ont des difficultés à recruter, tels que visés dans la loi du 5 mars 2014.

Il s'agit donc :

- de faciliter le recrutement pour les métiers en tension ;
- de recruter un demandeur d'emploi rapidement opérationnel, formé aux besoins de l'entreprise ;
- d'organiser une phase d'immersion en entreprise et apprécier les aptitudes du candidat avant l'embauche.

Dans le cadre de la POEC, les entreprises n'ont pas à s'engager à embaucher. Néanmoins, l'objectif est que le bénéficiaire se voit proposer, à l'issue de la POEC :

- un CDD d'une durée supérieure ou égale à 12 mois ;
- un CDI ;
- un contrat de professionnalisation d'au moins 12 mois en CDD ou CDI ; un contrat d'apprentissage.

1.2. Durée et financement de la formation

La durée maximum du parcours est de 400 heures, permettant au demandeur d'emploi d'acquérir les compétences nécessaires pour l'emploi identifié.

La formation est financée par le FAFIH. De son côté, Pôle emploi prend en charge l'indemnisation du bénéficiaire et peut concourir au financement des frais annexes.

2. POEI

2.1. Objet

La préparation opérationnelle à l'emploi individuelle est une aide au recrutement. Elle permet de former une personne avant son embauche afin qu'elle soit opérationnelle au moment de son arrivée dans l'entreprise.

Sont concernées, les entreprises du secteur ayant déposé une offre d'emploi auprès de Pôle emploi pour recruter un demandeur d'emploi inscrit à Pôle emploi indemnisé ou non en CDI, en CDD d'une durée de 12 mois minimum, en contrat de professionnalisation ou en contrat d'apprentissage de 12 mois minimum.

2.2. Durée et financement de la formation

L'aide à la formation est assurée par Pôle emploi qui la verse directement à l'organisme de formation. Le FAFIH complète l'aide de Pôle emploi et prend en charge tout ou partie du reliquat des frais de formation.

3. Contrat de professionnalisation « nouvelle chance »

Ce dispositif est ouvert aux chômeurs très éloignés de l'emploi, inscrits depuis plus de 1 an sur la liste des demandeurs d'emploi. Il ouvre droit à certains aménagements et dispose notamment :

- que la durée de l'action de professionnalisation soit allongée jusqu'à 24 mois (au lieu de 12 mois),
- que la durée des actions d'évaluation, d'accompagnement et des enseignements généraux, professionnels et technologiques puisse être portée au-delà de 25 % de la durée totale du contrat par un accord de branche ;
- qu'un financement spécifique des actions de formation puisse être décidé par l'OPCA.

4. Contrat de professionnalisation « nouvelle carrière »

Le contrat de professionnalisation « nouvelle carrière » est destiné aux demandeurs d'emploi ayant bénéficié d'une longue expérience professionnelle et devant adapter leurs compétences.

Il permet d'alterner formation, adaptée à ces salariés expérimentés, et pratique professionnelle sur le poste, avec une période de formation plus brève que le contrat de professionnalisation de droit commun. L'objectif est de permettre aux demandeurs d'emploi seniors expérimentés de réintégrer la vie professionnelle progressivement.

Article 21

Garantir l'égalité hommes/femmes

Les parties signataires rappellent leur volonté de favoriser l'égalité d'accès des hommes et des femmes à la formation professionnelle, celle-ci constituant, au même titre que le développement de l'éducation et la lutte contre la discrimination, un facteur essentiel du développement de l'égalité hommes/femmes.

Dans le secteur, sans différence significative entre les petites entreprises et les grandes, le nombre de femmes formées, n'atteint pas celui des hommes, alors qu'elles représentent la moitié des salariés. En outre, il existe, selon les métiers, de fortes disparités.

À partir des travaux menés par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, sur la situation comparée des hommes et des femmes en matière d'accès à l'emploi, à la formation et à la formation professionnelle, qui seront transmis aux CPNE, celles-ci pourront, en tant que de besoin, formuler toute recommandation utile sur l'égalité professionnelle des hommes et des femmes en matière de formation.

Article 22

Lutter contre l'illettrisme

Depuis 2009, les partenaires sociaux se sont engagés aux côtés de l'agence nationale de lutte contre l'illettrisme (l'ANLCI) pour mettre en commun leurs savoir-faire et leurs expériences pour rendre effective l'acquisition des compétences de base des salariés des entreprises du secteur.

Le partenariat vise quatre axes principaux :

- sensibiliser les chefs d'entreprise et les partenaires sociaux ;
- améliorer la connaissance de l'offre de formation ;

- outiller les services techniques du FAFIH afin de les accompagner depuis l'évaluation des besoins de formation des salariés maîtrisant mal les compétences de base jusqu'à la valorisation des parcours, en leur donnant accès au forum permanent des pratiques des acteurs de la lutte contre l'illettrisme ;
- soutenir la mise en place d'actions dans le cadre des plans régionaux de lutte contre l'illettrisme.

Conscients que les difficultés à lire, à écrire et à compter peuvent freiner l'accès à l'emploi, à la professionnalisation ou limiter la mobilité des salariés, les parties signataires entendent rappeler leur attachement à ce partenariat afin que le degré de mobilisation du secteur dans le domaine de la lutte contre l'illettrisme ne s'affaiblisse pas.

Dans ce sens, les parties signataires encouragent les personnes rencontrant des difficultés dans les savoirs de base à utiliser leur compte personnel de formation, en vue de suivre une formation permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences défini conformément aux dispositions réglementaires en vigueur.

Article 23

Prendre en compte le handicap

Les signataires recommandent aux entreprises de mettre en œuvre toute action permettant d'assurer l'égalité professionnelle, le maintien dans l'emploi et le développement des compétences des travailleurs en situation de handicap, notamment par la détermination d'un objectif de progression des taux d'accès de ces personnes aux différents dispositifs de formation et des modalités d'atteinte de cet objectif.

Ils soutiennent toute initiative que les branches pourraient mener en faveur de ces personnes.

Article 24

Se donner les moyens de former au plus près des besoins des entreprises et des personnes

Les actions collectives

Les parties signataires confirment l'objectif de développement de la formation professionnelle pour tous dans le cadre du dispositif des actions collectives.

Les objectifs du dispositif actions collectives sont les suivants :

- organiser sur les territoires une offre de formation de qualité et de réelle proximité, au regard des besoins exprimés par les entreprises ;
- neutraliser les dérives d'opérateurs de formation agissant sur tous les domaines identifiés ;
- sensibiliser les entreprises sur des formations prioritaires telles que les entretiens professionnels, la prévention, et les mettre en œuvre avec l'appui d'organismes référencés par le FAFIH ;
- faciliter l'achat et la réalisation d'actes de formation par les TPME en finançant les actions collectives indépendamment de leur plan de formation.

Ces actions sont destinées traditionnellement aux salariés des entreprises de moins de 50 salariés. Elles sont organisées sur tout le territoire dans le cadre d'une campagne annuelle après appel à projets, sur des thèmes prioritaires identifiés par les instances nationales du FAFIH. L'ensemble des stages, classés par région et par thème, est regroupé dans un catalogue.

CHAPITRE VIII

INTERVENIR SUR LA QUALITÉ DE LA FORMATION

Les signataires prennent acte que le FAFIH est légalement investi d'une nouvelle mission : se mobiliser sur la qualité des actions de formation qu'il finance.

Il s'agit, pour l'OPCA, de s'assurer de « la capacité du prestataire de formation [...] à dispenser une formation de qualité » et d'agir sur l'offre de formation tant au niveau de la qualité, du prix et du contrôle des organismes de formation. Notamment, il veille à l'adéquation financière des prestations achetées aux besoins de formation, à l'ingénierie pédagogique déployée par le prestataire, à l'innovation des moyens mobilisés et aux tarifs pratiqués dans des conditions d'exploitation comparables pour des prestations analogues.

Article 25

La qualité de la formation

Les parties signataires confient au FAFIH la charge de mettre en œuvre les dispositions réglementaires relatives à la qualité des actions de formation professionnelle continue.

Celles-ci ont pour objet de préciser les critères que doit prendre en compte l'OPCA lorsqu'il finance une action de formation professionnelle continue, afin de s'assurer de la capacité du prestataire de formation à dispenser une formation de qualité.

Notamment, il doit veiller à l'adéquation financière des prestations achetées aux besoins de formation, à l'ingénierie pédagogique déployée par le prestataire, à l'innovation des moyens mobilisés et aux tarifs pratiqués dans des conditions d'exploitation comparables pour des prestations analogues.

Pour ce faire, le FAFIH doit prendre en compte les critères suivants :

- l'identification précise des objectifs de la formation et de son adaptation au public formé;
- l'adaptation des dispositifs d'accueil, de suivi pédagogique et d'évaluation aux publics de stagiaires;
- l'adéquation des moyens pédagogiques, techniques et d'encadrement avec l'offre de formation;
- la qualification professionnelle et la formation des personnels chargés des formations;
- les conditions d'information du public sur l'offre de formation, ses délais d'accès et les résultats obtenus;
- la prise en compte des appréciations rendues par les stagiaires.

De plus, le FAFIH est chargé, à compter du 1^{er} janvier 2017, de la bonne exécution des formations dans le cadre d'un contrôle de service fait.

Ainsi, en cas d'anomalie constatée dans l'exécution d'une action, il devra solliciter auprès de l'employeur ou du prestataire de formation tout document complémentaire à ceux déjà prévus par la réglementation pour s'assurer de la réalité de l'action qu'il finance et de sa conformité aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles.

Le défaut de justification constituera, après que l'employeur ou l'organisme de formation a été appelé à s'expliquer, un motif de refus de prise en charge ou de non-paiement des frais de formation de la part du FAFIH.

1. Labels et certifications

Une liste des « labels qualités et certifications » conformes aux critères visés au point précédent sera élaborée par le CNEFOP et rendue publique par celui-ci.

2. Assurance qualité à travers les systèmes d'évaluation des formations

Les parties signataires sont attentives à évaluer les effets des financements qui sont consacrés par le FAFIH aux dispositifs relevant de sa compétence. Elles confient au FAFIH le soin d'établir un état des lieux susceptible de déboucher sur la définition d'outils d'évaluation permanents destinés à faire évoluer les priorités des branches.

Article 26

Contrôle de la qualité de la formation

1. Moyens d'évaluation des actions de formation

La responsabilité d'agir sur l'offre de formation tant au niveau de la qualité que du prix et du contrôle des organismes de formation entraîne la nécessité, pour le FAFIH d'identifier les besoins en formation des entreprises, notamment des TPE/PME et d'apprécier les demandes formulées par les branches professionnelles.

Par sa connaissance de l'offre de formation « métiers » et à son investissement sur l'offre de formation depuis des années, le FAFIH va amplifier sa démarche sur la qualité de la formation en l'articulant à une réflexion sur le juste prix de la formation.

Ce positionnement sur la politique tarifaire répond à une exigence d'optimisation des fonds de la formation et au développement de l'accès à la formation par un accroissement du nombre des bénéficiaires et un élargissement de l'offre.

Ces orientations prix et qualité ont déjà été déclinées dans les actions collectives du FAFIH. Elles sont l'exemple de la préoccupation permanente des partenaires sociaux de disposer de prestations de qualité qu'il convient de financer à leur juste prix.

2. Mission de contrôle des organismes de formation

Les lois du 24 novembre 2009 et 5 mars 2014 ont confirmé l'importance du contrôle de la réalité et de la conformité des activités des organismes de formation en matière de formation professionnelle et, à ce titre, l'ont renforcée.

Les partenaires sociaux recommandent le renforcement du contrôle par les mesures suivantes :

- arrêt de tout partenariat avec un organisme de formation contrôlé et sanctionné par l'administration ou toute juridiction pour des faits relatifs à leur activité de formation, et, notamment, exclusion des réseaux, et de tout appel à projets ;
- retrait de la subrogation de paiement ;
- retrait de toute accréditation, labellisation relatives aux CQP.

CHAPITRE IX

LES MISSIONS DES DÉLÉGUÉS SYNDICAUX ET DES INSTANCES REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL
POUR L'ACCOMPLISSEMENT DE LEUR MISSION EN MATIÈRE DE FORMATION PROFESSIONNELLE

Article 27

Moyens reconnus

Les parties signataires confirment l'importance en matière de formation :

- de l'information des délégués syndicaux ;
- de l'information et de la consultation des représentants du personnel.

Elles considèrent que les institutions représentatives du personnel ont un rôle majeur à jouer dans l'information des salariés sur l'évolution prévisible des emplois et de leur secteur d'activité et sur l'évolution des qualifications qui en résulte ainsi que sur les dispositifs de formation auxquels ils peuvent avoir accès.

La formation professionnelle doit faire l'objet, au sein du comité d'entreprise et de la commission de formation lorsqu'elle existe, de discussions approfondies qui soient de nature à accompagner le développement d'une politique de formation active et efficace de l'entreprise.

Article 28

Information et consultation

La loi « dialogue social et emploi » du 17 août 2015 regroupe les obligations d'information et de consultation récurrentes du CE et/ou du CCE.

L'information et la consultation :

À compter du 1^{er} janvier 2016, trois grandes consultations portent respectivement sur :

- les orientations stratégiques de l'entreprise (notamment sur la GPEC et sur les orientations de la formation professionnelle) ;
- la situation économique et financière de l'entreprise ;
- la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

TITRE II

LES MOYENS ET LE DÉVELOPPEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET DE L'APPRENTISSAGE - UN OPCA/OCTA FÉDÉRATEUR ET RECONNU

CHAPITRE X

UNE GOUVERNANCE NATIONALE DE BRANCHES ENGAGÉE

Le FAFIH dispose d'une compétence nationale et professionnelle. Son champ d'intervention couvre douze activités relevant des conventions collectives visées dans le champ d'application du présent accord.

La gestion paritaire relève de la responsabilité de son conseil d'administration, lui seul ayant la compétence pour prendre toute décision portant sur l'organisation administrative, le fonctionnement et la gestion financière de l'OPCA. Elle est assurée directement par l'OPCA.

Article 29

FAFIH, OPCA du tourisme, de l'hôtellerie, de la restauration, des loisirs

Les nouveaux enjeux

Il s'agit, pour le FAFIH d'assurer de nouvelles missions, de gérer la complexité, de relever les défis financiers des années prochaines, tout en assurant la prise en compte des spécificités des branches et des demandes des entreprises de plus en plus nombreuses dans un contexte de plus en plus complexe.

De plus, le public concerné par l'action des OPCA est élargi aux demandeurs d'emploi dont ils financent et cofinancent des actions de formation.

Les nouvelles missions du FAFIH s'articulent avec des moyens financiers contraints du fait des nouveaux taux des contributions fixés par la loi du 5 mars 2014.

Elles sont de plus en plus déployées au niveau des territoires ce qui implique un nécessaire accompagnement des membres des CRPEF.

Article 30

Développement du FAFIH

Les partenaires sociaux affirment leur volonté de construire un OPCA rassembleur de branches de la filière tourisme.

1. Politique volontariste

Les parties signataires s'engagent à renforcer la logique de branches et, à mettre en œuvre tous moyens pour développer le champ de compétences du FAFIH, notamment par l'agrégation de nou-

velles branches professionnelles présentant une complémentarité d'activités et de métiers, l'objectif étant de construire un OPCA regroupant des branches de la filière du tourisme aux problématiques emploi et formation proches.

Dans le prolongement des assises du tourisme dont un des objectifs a été de faire du Tourisme une priorité nationale, les partenaires sociaux rappellent que les activités qu'ils représentent constituent la majorité des « Activités du tourisme ». Le secteur de l'hôtellerie, de la restauration et des loisirs est, en effet, l'acteur majeur du tourisme et « poids lourds » de l'économie nationale. Ses métiers sont, aussi, les poids lourds des métiers du tourisme.

2. Branches porteuses de projets politiques

Le FAFIH accompagne les branches dans leurs projets de certification répondant aux besoins en compétences des salariés et des entreprises.

Dans ce cadre, l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, élabore ou conduit des études de branches, des prospectives emploi et compétences, des études d'adéquation emploi/formation et des études métiers.

Il met à disposition des branches son expertise et accompagne les CPNE dans leurs travaux.

Il prend en compte les spécificités et priorités des branches exprimées au sein des SPP.

Il met au service des branches son expertise métiers couplée à une approche transversale des qualifications et des compétences professionnelles.

Il apporte toute réponse opérationnelle à la problématique des publics prioritaires (salariés peu qualifiés, chômeurs, jeunes en insertion, seniors...) en matière d'information, d'accompagnement et de formation.

Il développe tous moyens de communication pour promouvoir les Branches et valoriser la diversité du secteur.

Article 31

FAFIH OPCA et OCTA pour une rationalisation du financement de la formation

Le FAFIH a une double mission : la collecte de la contribution unique de la formation continue et de la taxe d'apprentissage.

1. Contribution unique relative à la formation continue

En 2015, les entreprises qui entrent dans le champ d'agrément du FAFIH lui versent une contribution légale unique. Le taux des contributions varie en fonction de la taille de l'entreprise et la nature de la contribution :

- entreprises employant moins de 10 salariés : 0,55 % du montant des rémunérations brutes de l'année de référence ;
- entreprises employant au moins 10 salariés : 1 % du montant des rémunérations brutes de l'année de référence ou 0,8 % en cas d'accord triennal d'entreprise de gestion directe du CPF ;
- toutes les entreprises : 1 % au titre du CIF/CDD.

1.1. Mutualisation au sein des branches

Les dispositions légales en vigueur permettent la mise en place d'une contribution conventionnelle.

1.2. Versements volontaires

Effectué librement par l'entreprise en dehors de toute obligation légale ou de branche, ce versement permet à l'entreprise de financer des actions qui lui sont propres et de bénéficier des services proposés par l'OPCA dans le respect des conditions fixées par ce dernier.

Le FAFIH propose aux entreprises un partenariat destiné à les accompagner pour la mise en œuvre de leurs projets de formations et de services.

Dans le cadre d'un protocole ad hoc, l'entreprise effectue auprès du FAFIH un versement volontaire du montant de son choix.

De son côté, le FAFIH s'engage à apporter, une gamme complète de services, ainsi que l'accès à des financements mutualisés complémentaires au versement volontaire de l'entreprise. Les services et prestations offerts viennent en complément et en appui des activités mises en place au titre des contributions légales et conventionnelles.

2. FAFIH OCTA et taxe d'apprentissage

Les partenaires sociaux réaffirment leur volonté de conduire une politique active de l'apprentissage qui sera déclinée en régions. Dans ce sens, seront construits des partenariats, notamment avec le ministère de l'éducation nationale et les conseils régionaux, ces partenariats permettant d'optimiser les conditions d'amélioration et de promotion des formations technologiques et professionnelles initiales relevant de l'apprentissage.

Un programme d'actions et de promotion de ces actions pourra être mis en place, celles inscrites sur une liste établie par le ministère pouvant bénéficier de financements spécifiques destinés à valoriser l'apprentissage dans le secteur.

3. Particularité des DROM

En application de l'arrêté du 2 février 2015 relatif « aux seuils de collecte des contributions de la formation professionnelle continue dans les départements d'outre-mer, à Saint-Barthélemy et à Saint-Martin », le FAFIH est, à la date de conclusion du présent accord, confronté à de grandes incertitudes quant au maintien de sa présence dans les départements ultramarins.

Dans le cas où le FAFIH ne serait pas autorisé à maintenir une présence directe dans ces départements, considérant le partenariat noué avec OPCALIA depuis les années 2010 dans les DOM, les parties signataires recommandent aux entreprises de verser leurs contributions formation à cet OPCA.

4. Développement de partenariats

Le FAFIH optimise ses moyens par la conclusion de conventions avec l'État, les collectivités territoriales, le fonds social européen, le FPSPP, Pôle emploi et tout autre partenaire.

Les partenariats sont un axe fort de la politique du secteur. Construits tant au niveau national qu'au niveau régional et local, mais aussi européens, ils ont pour objet de coordonner différents modes d'intervention tout en préservant les prérogatives de chacun. Ils offrent, outre des financements complémentaires, les conditions d'une simplification de l'accès à la formation et permettent de répondre aux besoins des personnes, quel que soit leur statut, tout au long de leur vie professionnelle.

C'est pourquoi le FAFIH, au travers de ses délégations régionales, s'engage dans la conclusion de différentes conventions nationales à déclinaison régionale avec :

- le FPSPP ;
- Pôle emploi ;
- la direction du tourisme ;
- les conseils régionaux ;

- l’ANLCI ;
- la CNML ;
- l’AGEFIPH.

CHAPITRE XI

PROXIMITÉ EN RÉGION, CRPEF

Considérant les enjeux auxquels les CRPEF doivent faire face aujourd’hui à la suite des récentes réformes de la formation professionnelle et de l’apprentissage, les parties signataires se mobilisent à leurs côtés pour les accompagner dans leurs missions nouvelles.

Article 32

Nouvelles missions. – Nouvelles compétences

Les CRPEF ont une place prépondérante dans la mise en œuvre de la politique nationale du secteur au niveau régional.

Elles constituent les seules instances paritaires représentatives de branches auprès des institutions régionales compétentes en matière d’emploi et de formation, dont elles sont les interlocuteurs privilégiés.

Les parties signataires entendent que les CRPEF soient des instances incontournables notamment lors de la consultation de la profession sur les différentes filières ou dispositifs ou sur l’élaboration et le déroulement des contrats d’objectifs régionaux, établis à partir du diagnostic de l’observatoire prospectif des métiers et des qualifications et après accord de la CPNE concernée.

Elles estiment important d’être représentées au sein des CREFOP, par le biais des organisations professionnelles d’employeurs et syndicales de salariés membres des CRPEF.

Elles recommandent d’accompagner les membres des CRPEF afin de leur faciliter l’exercice de leur mandat, notamment en les formant à l’analyse du marché de l’emploi et de la formation ainsi qu’aux différents dispositifs de formation.

Les missions nouvelles portent, à titre non exhaustif, sur :

– le CPF

Les CRPEF sont désormais les interlocuteurs des COPAREF pour déterminer les formations destinées à être inscrites sur les listes régionales interprofessionnelles éligibles au CPF pour les salariés et les demandeurs d’emploi ;

– l’apprentissage :

Les CRPEF sont force de proposition d’affectation des fonds non affectés au titre du quota.

Les régions disposent désormais d’une possibilité renforcée d’orienter ces fonds vers certains CFA. C’est pourquoi, dans le cadre de la politique de dialogue entre les OCTA et les régions, les orientations prises doivent, autant que faire se peut, être partagé. En effet, en cas de divergence, les OCTA doivent être en mesure de motiver leur décision, avec une indication des critères ou clés de répartition retenus.

Les CRPEF doivent, par conséquent, être en capacité de justifier leurs choix en tant que de besoin.

CHAPITRE XII

CPNE, UNE INSTANCE POLITIQUE D’ORIENTATION

Article 33

Rôle et missions

Les parties signataires rappellent leur engagement au sein des CPNE de branche. Elles soulignent le rôle primordial des CPNE tant au regard de la définition des grandes orientations en matière

d'emploi et de formation des branches qu'auprès des sections paritaires professionnelles dont elles inspirent les travaux.

La CPNE est principalement chargée d'assurer, au sein de la ou des branches professionnelles qu'elle représente, le lien entre la politique de formation professionnelle et l'évolution de l'emploi.

Elle définit et oriente une politique générale de l'emploi, de formation et de qualification dans la branche.

Elle met en œuvre toutes initiatives et rassemble tous moyens nécessaires à l'application de cette politique et conduit toute action susceptible de résoudre les problèmes relatifs :

- à l'emploi, notamment en contribuant :
 - à l'étude de l'évolution, présente et future de l'emploi et à l'appréciation des effets ;
 - à la sécurité de l'emploi ;
 - à l'adaptation (quantitative et qualitative) de la main-d'œuvre face à l'évolution économique, technologique et sociale ;
 - aux conversions et aux reclassements lorsqu'ils s'avéreront nécessaires ;
- à la formation professionnelle, particulièrement pour garantir l'accès des salariés, des jeunes et des demandeurs d'emploi :
 - aux contrats et périodes de professionnalisation ;
 - aux stages de formation professionnelle continue ;
 - au CPF ;
 - aux actions spécifiques aux demandeurs d'emploi ;
 - aux congés individuels de formation.

La CPNE définit les qualifications professionnelles qui lui paraissent devoir être développées dans le cadre de la professionnalisation et crée les CQP de branche.

Elle établit la liste des formations éligibles au compte personnel de formation. Cette liste recense les qualifications utiles à l'évolution professionnelle des salariés au regard des métiers et des compétences recherchées mais aussi les formations facilitant l'évolution professionnelle des salariés exposés à des facteurs de risques professionnels (mentionnés dans le code du travail) et susceptibles de mobiliser leur compte personnel de prévention de la pénibilité.

Elle suit, dans le cadre des attributions qui lui sont dévolues, l'application des accords conclus dans le cadre de la négociation de branche sur les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés.

Elle établit toute liaison et coordination nécessaires avec les instances publiques, professionnelles ou privées ayant des attributions dans les domaines de l'emploi et de la formation, notamment afin d'agir conjointement avec le FAFIH.

DISPOSITIONS DIVERSES

Article 34

Durée et entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord, conclu pour une durée de 3 ans, entre en vigueur 1 jour franc après la publication au *Journal officiel* de l'arrêté ministériel d'extension, et s'applique à partir de cette date.

Le présent accord peut être complété par des accords de branche ou par les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentant une activité qui relève du champ d'application du présent accord-cadre mais qui n'est pas encore couverte par une convention collective.

Les accords de branche ne peuvent déroger au présent accord que dans un sens plus favorable.

Article 35

Révision. – Dénonciation

Le présent accord ne pourra être révisé sans que toutes les organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives aient été invitées à sa renégociation.

La dénonciation par l'une des parties signataires doit être notifiée par lettre recommandée à chacune des parties avec un préavis de 12 mois calendaires.

Article 36

Extension. – Publicité de l'accord

Les parties signataires déposent une demande d'extension de l'accord auprès du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt dans les conditions stipulées à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Fait à Paris, le mercredi 16 décembre 2015.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I
CHAMP D'APPLICATION

Hôtels avec ou sans restaurant	NAF 55.10Z
Restaurants et cafés-restaurants de type traditionnel, restauration ferroviaire, maritime et aérienne, catering	NAF 56.10A
Cafétérias et activités du même type	NAF 56.10B
Cantines, restaurants d'entreprises, cuisines centrales assurant la préparation de repas destinés à un ensemble fermé de cantines	NAF 56.29B
Restauration collective sous contrat, préparation de repas dans les cuisines centrales pour le compte de tiers assurant la fourniture de ces repas	NAF 56.29A
Traiteurs-organiseurs de réceptions	NAF 56.21Z
Cafés, débits de boissons associés ou non à une autre activité, cafés-tabacs	NAF 56.30Z
Centres de bowling	NAF 93.11Z
Voitures-lits et couchettes	NAF 55.90Z
Établissements de thalassothérapie	NAF 96.04Z
Casinos jeux	NAF 92.00Z