

LA QUALIFICATION DES SAISONNIERS

La qualification est l'aptitude d'une personne à exercer un métier. Elle permet d'apprécier la valeur professionnelle d'un salarié en fonction de sa formation initiale et de son expérience. L'intérêt pour l'employeur de disposer d'un personnel qualifié réside dans la qualité du travail qui lui permet de fournir un meilleur service auprès de ses clients. L'employeur a la possibilité de favoriser la qualification de ses saisonniers en encourageant la Validation des Acquis de l'Expérience et en embauchant son personnel en alternance.

► LA QUALIFICATION PAR LA VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE

QU'EST CE QUE LA VAE ?

> *La VAE permet à tout saisonnier d'obtenir une qualification au titre de son expérience, par la validation de ses compétences professionnelles ou extra-professionnelles obtenues dans le cadre d'activités salariés ou bénévoles, sur justification de 3 ans en continu ou discontinu de travail, à temps plein ou partiel.*

Elle résulte d'une démarche personnelle du saisonnier qui s'inscrit dans son projet professionnel ; il doit démontrer que ses acquis et expériences correspondent aux compétences et aptitudes requises pour l'obtention du diplôme, du certificat ou du titre visé (obligatoirement inscrits au Répertoire National des Certifications Professionnelles – RNCP).

L'employeur qui informe son saisonnier de la possibilité de faire reconnaître son expérience et ses compétences par la VAE, à l'intersaison, contribue à le faire revenir la saison suivante.

QUEL FINANCEMENT POUR LA VAE D'UN SAISONNIER ?

La VAE est un droit individuel dont la réalisation peut nécessiter des frais d'inscription et d'accompagnement.

> *La VAE proposée par l'employeur*

L'employeur peut intégrer la réalisation d'une VAE dans son plan de formation.

Elle nécessite alors une convention tripartite entre l'employeur, le saisonnier et l'organisme certificateur.

Dans ce cas, la VAE peut être financée partiellement ou en totalité par le budget formation de l'entreprise, ou l'Organisme Paritaire Collecteur Agréé (OPCA) dont dépend l'entreprise.

> *La VAE à l'initiative du saisonnier*

Le saisonnier qui justifie de 24 mois de travail salarié au cours des 5 dernières années dont 4 mois durant les 12 derniers mois, peut réaliser une VAE en dehors de son temps de travail, à l'occasion de l'intersaison, dans le cadre d'un congé VAE ou d'un Congé Individuel de Formation (CIF ou CIF-CDD). Le saisonnier présente sa demande de financement auprès de l'OPACIF dont relève l'entreprise où il a effectué son dernier contrat de travail.

Se référer à la fiche n° 7 « La formation des saisonniers ».

Le saisonnier, demandeur d'emploi, qui ne peut pas justifier du temps de travail requis précédemment, à également la possibilité de réaliser une VAE dans le cadre de dispositifs mis en place par Pôle Emploi ou la Région. Le saisonnier peut s'adresser à un Point Information Conseil (PIC) qui pourra l'informer sur les dispositifs et démarches à effectuer, et l'orientera vers les structures compétentes.

► LA QUALIFICATION PAR LA FORMATION EN ALTERNANCE

Deux employeurs saisonniers peuvent embaucher un salarié en contrat d'apprentissage ou en contrat de professionnalisation, en vertu de la loi du 28 juillet 2011 pour le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels. A l'issue de sa formation en alternance, le saisonnier pourra obtenir deux qualifications professionnelles au titre de la même année.

La rémunération du bénéficiaire de la formation en alternance est déterminée en pourcentage du SMIC et varie en fonction du contrat, de l'âge et du niveau de formation ; sauf dispositions conventionnelles plus favorables.

- Les bénéficiaires âgés de 16 à 25 ans perçoivent une rémunération qui peut varier entre 25 % à 80 % du SMIC ;
- Les bénéficiaires âgés d'au moins 26 ans perçoivent une rémunération qui ne peut être, ni inférieure au SMIC, ni à 85 % du salaire minimum conventionnel.

LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE

> **Le contrat d'apprentissage permet à une entreprise d'embaucher un apprenti âgé entre 16 et 25 ans dont l'objectif est d'obtenir une qualification professionnelle par l'alternance de périodes d'enseignement en Centre de Formation des Apprentis (CFA), et de travail en entreprise.**

La durée du contrat correspond à la durée nécessaire pour obtenir la qualification visée ; elle peut varier entre un et trois ans.

L'apprenti doit obligatoirement être accompagné par un tuteur, collaborateur de l'entreprise, dans l'acquisition des compétences et aptitudes indispensables à la réussite de la formation en alternance.

Le contrat d'apprentissage accompagné du visa du CFA doit être transmis au plus tard dans les 5 jours suivants la signature par l'employeur et l'apprenti, à la chambre consulaire compétente (la Chambre du Commerce et de l'Industrie, la Chambre des Métiers et de l'Artisanat, ou la Chambre d'Agriculture) et à la Direction Régionale des Entreprises, de la Consommation, de la Concurrence, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) de son département pour l'enregistrement et la validation.

L'entreprise bénéficie d'exonérations partielles ou totales des cotisations sociales, et d'une indemnité compensatrice forfaitaire versée par le Conseil Régional.

Pour toute mise en place d'un contrat d'apprentissage, se rapprocher de la chambre consulaire concernée.

LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

> **Le contrat de professionnalisation permet à une entreprise (soumise au financement de la formation professionnelle continue) d'embaucher en CDD ou en CDI, une personne âgée de 16 à 25 ans ou un demandeur d'emploi âgé de 26 ans ou plus, afin de compléter sa formation initiale ou de favoriser son insertion professionnelle en obtenant une qualification par la formation professionnelle alternée.**

La durée de la formation en alternance correspond à la durée totale du CDD, ou de l'action de professionnalisation dans le cadre d'un CDI ; elle doit être comprise entre 6 et 12 mois.

L'enseignement théorique du salarié peut être effectué par l'entreprise, ou par un organisme de formation externe. Il comprend au minimum 150 heures, et il doit représenter entre 15 % et 25 % de la durée totale du CDD de professionnalisation ou de l'action de professionnalisation. L'entreprise doit nommer un tuteur pour accompagner le salarié durant l'exécution du contrat de professionnalisation.

Le contrat de professionnalisation doit être transmis au plus tard dans les 5 jours suivant sa conclusion, à l'Organisme Paritaire Collecteur Agréé (OPCA), pour décision sur la conformité et la prise en charge financière, et le transmet à la DIRECCTE.

La formation est financée par les OPCA selon un forfait horaire qui varie suivant la convention collective. Dans le cadre d'une embauche avec un tel contrat, l'entreprise peut bénéficier d'une exonération des cotisations patronales au titre de l'embauche d'un salarié âgé d'au moins 45 ans, et d'une aide forfaitaire de Pôle Emploi pour l'embauche d'un demandeur d'emploi âgé d'au moins 26 ans.

Pour toute information, se rapprocher de l'OPCA dont vous relevez.

>>> Pour en savoir plus :

- Chambres consulaires, OPCA
- Pôle Emploi