

**ACCORD-CADRE NATIONAL
D'ENGAGEMENT DE DEVELOPPEMENT DE L'EMPLOI ET DES COMPETENCES POUR LES
BRANCHES DONT LES ACTIVITES SONT LIEES AU TOURISME**

ENTRE :

Le Ministère du travail,

Représenté par Carine CHEVRIER, déléguée générale à l'emploi et à la formation professionnelle,

ET

Les représentants des branches professionnelles suivantes :

- **Cafétérias et Libre-service**
- **Casinos**
- **Hôtels-Cafés-Restaurants**
- **Hôtellerie de plein air**
- **Loisirs et culture : Espaces de loisirs, d'attractions et culturels**
- **Organismes de Tourisme**
- **Ports de plaisance**
- **Remontées mécaniques**
- **Restauration collective**
- **Restauration rapide**
- **Spectacle vivant**
- **Tourisme Social et Familial**

ET

Les représentants des OPCA des différentes branches, en leur qualité d'organismes relais :

- **L'AFDAS**
- **L'AGEFOS-PME**
- **Le FAFIH**
- **UNIFORMATION**

Vu le règlement n° 651/2014 de la Commission européenne du 17 juin 2014,

Vu la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle à l'emploi et à la démocratie sociale,

Vu la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels,

Vu la loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel,

Vu les articles L. 5121-1, L. 5121-2, D. 5121-1 et D. 5121-3 du code du travail relatif aux engagements de développement de l'emploi et des compétences,

Vu les articles L. 5121-3 et D. 5121-4 à D. 5121-13 du code du travail relatifs à l'aide à l'élaboration d'un plan de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences,

Vu la circulaire DGEFP n° 2011/12 du 1er avril 2011, relative à la démarche d'appui aux mutations économiques,

Vu l'accord national interprofessionnel du 20 septembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle,

Vu l'accord national interprofessionnel du 13 octobre 2005 relatif à l'emploi des seniors,

Vu l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 relatif à la modernisation du marché du travail,

Vu l'accord interprofessionnel du 19 juin 2013 sur la qualité de vie au travail,

Vu les annonces faites par le Premier ministre lors du Comité interministériel du tourisme sur la formation et l'emploi du 26 juillet 2017 et du 19 juillet 2018,

Vu les accords suivants :

Pour les branches du Spectacle Vivant des Loisirs, d'attractions et culturels :

Vu l'accord du 19 décembre 2014 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des entreprises du spectacle vivant, étendu par arrêté ministériel du 7 décembre 2015,

Vu l'avenant numéro 51 à la convention collective nationale des espaces de loisirs, d'attractions et culturels et l'accord du 23 novembre 2015 (avenant numéro 52) étendu par arrêté ministériel du 23 février 2016,

Vu l'accord interbranches relatif aux modalités d'accès à la formation professionnelle tout au long de la vie pour les « Intermittents du Spectacle » du 25 septembre 2014 étendu par arrêté,

Vu les avis des CNPEFP des différentes branches :

Vu l'avis de la CPNEF des Espaces de Loisirs, d'attractions et culturels et de la CPNEF du Spectacle vivant du 26 janvier 2018,

Vu l'avis de la CPNEF en date du 10 septembre 2018, pour la branche des Remontées mécaniques et Domaines skiabiles.

IL EST CONVENU CE QUI SUIT :

I. CONTEXTE ET AXES DE MUTATIONS

Les activités liées au tourisme représentent un enjeu national majeur en matière d'emplois renforcé par la perspective de l'organisation de grands événements internationaux sportifs, festifs ou culturels tels que les festivals et les Jeux Olympiques en 2024 et par la concurrence d'autres destinations touristiques mondiales.

Avec 87 millions de visiteurs étrangers en France métropolitaine en 2017, la France est la première destination touristique mondiale.

Le tourisme représente 7,5 % de la richesse nationale, soit près de deux millions d'emplois directs et indirectes, et contribue positivement à la balance commerciale de la France (en moyenne + 7,4 milliards d'euros sur les 5 dernières années). Au-delà de cet apport économique considérable, le tourisme est un formidable vecteur d'attractivité et de rayonnement pour le pays.

Plus d'un tiers des touristes déclarent venir séjourner en France pour sa culture, son patrimoine et son offre de loisir et de divertissement incomparables. L'économie culturelle a généré plus de 83 milliards d'euros de revenus en 2013, pour plus d'1 million d'emplois locaux d'une grande diversité, majoritairement non délocalisables, et très attrayants pour les jeunes, permettant des parcours professionnels ouverts à tous. Les impacts directs des industries culturelles et de loisir sur le

tourisme sont estimés à 2,327 milliards d'euros en 2013, sous forme de billetterie (spectacles, musées, cinéma, parcs à thèmes ou animaliers, lieux historiques, ...). Les parcs et grands événements culturels à forte visibilité sont des vecteurs de notoriété internationale qui irriguent l'ensemble des régions. Ils attirent les visiteurs et touristes vers des territoires parfois plus enclavés. Les retombées indirectes, comprises comme les dépenses touristiques diverses (shopping, alimentation, restauration, hébergement, transport, etc.) issues d'un séjour à dimension culturelle sont quant à elles estimées à 32,5 milliards d'euros. De plus, ces événements engendrent sur les territoires de nombreux partenariats avec les acteurs publics et privés locaux, régionaux, nationaux et parfois internationaux¹.

L'offre touristique, de plus en plus innovante, s'est également diversifiée par thématiques, ou autour de circuits, qui permettent de combiner diverses formes de visites ou de pratiques (tourisme vert, balnéaire, fluvial, éco tourisme, tourisme d'affaire, tourisme patrimonial, culturel, historique, gastronomique, œnologique, urbain, sportif, bien-être, aventure, etc.). De plus en plus curieux et dynamiques, les visiteurs souhaitent multiplier les découvertes et les expériences, tout en exigeant des prestations et services de qualité.

Parallèlement à cet essor, les activités liées au tourisme sont confrontées à de nombreuses mutations économiques, structurelles et socio-économiques, notamment liées au numériques, qui impactent de manière immédiate les besoins en compétence des entreprises et des salariés. Avec un chiffre d'affaires en ligne de 20,1 Mds€, le secteur du tourisme couvrait 44% des parts de marché du commerce en ligne en 2016.

L'avènement d'internet, l'apparition de nouveaux acteurs du tourisme et de nouvelles pratiques des visiteurs (réseaux sociaux, plateforme de réservation et paiement en ligne, abonnements, offre groupée...), la diversification des modes de transports et d'accès aux sites, les crises économiques financières, géopolitiques (qui ont limité le pouvoir d'achat des ménages et impacté les entreprises), l'exigence croissante de sécurisation des parcours, les mutations liées au développement durable et à la transition écologique et énergétique, les nouvelles attentes des visiteurs en termes de services personnalisés, l'apparition d'innovations touristiques que ce soient en matière de (tourisme urbain et culturel, d'écotourisme, de tourisme écoresponsable, d'affaires, de tourisme de savoir-faire ou de gastronomie, d'oenotourisme, de shopping, vie nocturne...) sans oublier leur accessibilité pour tous publics, l'amélioration des conditions d'accueil, sont autant d'éléments qui ont profondément transformé les activités touristiques.

- Evolutions technologiques : impact du numérique

Le tourisme est l'un des secteurs les plus impactés par l'économie numérique. La part de l'e-tourisme du tourisme digital a un effet de levier considérable et bouleverse les équilibres traditionnels de l'économie touristique. Le principal changement concerne la commercialisation et la chaîne de distribution. Le positionnement en aval des nouveaux acteurs digitaux de l'écosystème touristique (agences de voyages en ligne ou OTA, centrales de réservation, moteurs de recherche, guides et comparateurs), au plus près des consommateurs, a pour conséquence une redistribution des cartes au niveau du partage de la valeur ajoutée. Les acteurs institutionnels du tourisme, au niveau des territoires comme au niveau national, doivent aussi s'adapter à l'ère numérique. L'offre locale qui transitait auparavant par les offices et les agences départementales, ou par les réseaux nationaux, est redirigée pour une large part vers les acteurs du Net.

La révolution numérique impacte ainsi de manière immédiate les besoins en compétence des entreprises et des salariés, en modifiant le contenu des métiers et les organisations par l'introduction de nouveaux logiciels et matériels fonctionnant en réseaux, de systèmes d'exploitation et d'outils collaboratifs dématérialisés.

¹ Source rapport EY « Deuxième panorama de l'économie de la culture et de la création en France, octobre 2015.

- Evolution des comportements et des attentes des clients et des publics : importance de la relation-client-public

La relation client est indispensable pour fidéliser les clients et développer le chiffre d'affaires des entreprises du tourisme. Les touristes aujourd'hui hyper-connectés sont mieux informés plus exigeants et très sollicités sur internet. Ils recherchent et comparent des produits personnalisés d'un bon rapport qualité-prix. La gestion de la relation client permet de découvrir les habitudes d'achat, les opinions et les préférences des touristes et aide ainsi, à établir leur profil. Les outils ont changé et permettent aux acteurs organisations d'être en contact à tout moment avec la clientèle, qui interagit à travers diverses plateformes (avis des clients, réservations en ligne, réseaux sociaux, etc.). Les outils numériques permettent aujourd'hui aux entreprises du tourisme d'être en contact en permanence avec la clientèle, qui interagit à travers diverses plateformes (avis des clients, réservations en ligne, réseaux sociaux, etc.). La commercialisation des produits touristiques sera de plus en plus extrêmement personnalisée.

- Evolution des métiers

Les métiers du tourisme sont soumis à des évolutions permanentes impliquant une forte exigence de renouvellement, notamment compte tenu des évolutions technologiques. Plusieurs compétences transverses doivent notamment être renforcées : compétences de service, compétences managériales, compétences linguistiques, compétences liées au numérique et compétences liées à l'hygiène-sécurité et au développement durable. Les métiers du tourisme sont également marqués par un important caractère saisonnier, en particulier dans le secteur de l'hôtellerie-restauration.

Aussi, l'emploi et la formation professionnelle représentent un enjeu majeur pour la montée en compétences des activités liées au tourisme et pour la préparation des métiers de demain.

II. CHAMP D'APPLICATION SECTORIEL DE L'ACCORD CADRE

« Le tourisme est un phénomène social, culturel et économique qui implique le déplacement de personnes vers des pays ou des endroits situés en dehors de leur environnement habituel à des fins personnelles ou professionnelles ou pour affaires. Ces personnes sont appelées des visiteurs (...); le tourisme se rapporte à leurs activités, qui supposent pour certaines des dépenses touristiques.² »

Le tourisme est défini comme « les activités déployées par les personnes au cours de leurs voyages et de leurs séjours dans les lieux situés en dehors de leur environnement habituel pour une période consécutive qui ne dépasse pas une année à des fins de loisirs, pour affaires et autres motifs³ ». » Un visiteur est un voyageur qui se déplace hors de son environnement habituel, et rentre de fait dans le champ du tourisme. Le motif du déplacement peut être d'ordre personnel (loisirs, visites à des proches, santé, etc.), professionnel (missions, formations, séminaires, congrès, etc.) ou mixte. On distingue deux types de visiteurs : les touristes, qui passent au moins une nuit sur leur lieu de visite et les excursionnistes qui ne passent que quelques heures sur le territoire français. Les allers-retours entre le domicile et le lieu de travail ou d'études sont hors du champ du tourisme.

Le tourisme s'articule traditionnellement autour de quatre principales activités: l'hébergement, la production l'organisation de voyage, la réception de touristes et la distribution vers le consommateur final, en passant par l'assemblage de prestations (transports, activités de loisirs par exemple).

² Définition par l'Organisation mondiale du tourisme (OMT), 2005-2007.

³ Direction générale des entreprises, compte satellite du tourisme.

Par ailleurs, d'autres branches offrent des activités culturelles et de loisirs intégrées aux parcours touristiques des visiteurs ou constituant des motivations de destinations en tant que telles.

En France, en 2016, les activités liées au tourisme comprennent 1 301 298 salariés répartis dans les secteurs de l'hôtellerie et de l'hébergement, des transports, de la restauration ou des activités culturelles, récréatives et sportives et autres et 331 239 entreprises.⁴

Avec un effectif moyen de 3,6 salariés par entreprise, le secteur est composé principalement de TPE-PME.

Les activités liées au tourisme se distinguent par la grande variété des branches qui interviennent dans la chaîne de valeur du secteur.

- Ainsi, le Spectacle Vivant et les Espaces de Loisirs, d'Attractions et Culturels comptent près de 24 000 entreprises réparties sur l'ensemble du territoire (20 000 entreprises dans le Spectacle Vivant et 4000 dans les Espaces de Loisirs d'Attractions et Culturels). La très grande majorité sont des TPE représentant 240 000 salariés (200 000 dans le Spectacle Vivant et 40000 dans les Espaces de Loisirs d'Attractions et Culturels).
- Les Remontées mécaniques et Domaines skiables pour leur part, rassemblent environ 250 entreprises pour 18 000 salariés. Les entreprises de tailles diverses (de près de 800 salariés à la TPE) et de structures juridiques variées (entreprises privées, SEM, régies...).
- La branche des Organismes de tourisme compte près de 2 000 entreprises et près de 15 000 salariés. 84% des structures ont moins de 11 salariés. Du côté des missions, les différents organismes locaux de tourisme exercent des rôles très complémentaires sur les territoires :
 - les offices de tourisme ont un rôle d'accueil et de conseil en séjour des touristes en « front office », ils communiquent également en amont et en aval du séjour pour valoriser leurs destinations ;
 - les comités départementaux du Tourisme (CDT / ADT / ADRT) voient leurs missions évoluer en termes d'« accompagnement/assistance » auprès des acteurs du tourisme et porteurs de projets, publics ou privés ;
 - les Comités Régionaux du Tourisme (CRT) jouent un rôle d'experts auprès des élus et des professionnels, de relais entre acteurs publics et privés et d'observateurs, collecteurs de banques de données.

Le présent accord ne prétend pas être exhaustif. Pour plus de précisions, seront annexées au présent accord, les fiches descriptives des branches signataires et de leurs données clés.

Le périmètre de l'EDEC vise les entreprises et les salariés des branches suivantes :

- Les Cafétérias et Libre-service
- Les Casinos
- Les Hôtels-Cafés-Restaurants
- L'Hôtellerie de plein air
- Les Loisirs : Espaces de loisirs, d'attractions et culturels
- L'Organismes de Tourisme
- Les Ports de plaisance
- Les Remontées mécaniques

⁴ DGE, Mémento du tourisme 2017.

- La Restauration collective
- La Restauration rapide
- Le Spectacle vivant
- Le Tourisme Social et Familial

D'autres branches pourront se joindre à l'EDEC si elles le souhaitent.

D'autres accords EDEC sont par ailleurs déjà signés avec l'Etat concernant :

- le numérique et les remontées mécaniques, l'hôtellerie de plein air, les Organismes de Tourisme (2017-2019),
- le Spectacle Vivant (EDEC en date de 2014-2017),
- la Culture, Création et Communication (septembre 2018).

Une attention particulière sera portée aux salariés et entreprises bénéficiaires de l'EDEC.

Le suivi des actions comportera des indicateurs relatifs à l'égalité homme-femme, à la mixité et à l'insertion-recrutement de publics éloignés de l'emploi en articulation avec l'esprit du Plan de développement de l'emploi et des compétences (PIC) lancé par la ministre du travail.

En effet, les branches dont les activités sont liées au tourisme comportent de nombreuses opportunités en termes d'emplois.

III. FINALITES ET OBJECTIFS OPERATIONNELS

Dans un environnement de plus en plus concurrentiel où les technologiques évoluent en permanence et changent les comportements et les attentes de la clientèle touristique et des publics (achat en ligne, dématérialisation des paiements...), les branches dont les activités sont liées au tourisme et signataires du présent accord EDEC, souhaitent préparer, accompagner et outiller leurs entreprises et professionnaliser leurs salariés face à ces changements et notamment ceux induits par le numérique.

Il s'agit :

- d'anticiper l'impact de ces mutations sur les emplois et les compétences,
- d'améliorer la reconnaissance des compétences transversales à ces activités liées au tourisme,
- de faire évoluer et de réinventer les métiers et les formations y compris en digital learning, qui peuvent répondre aux besoins de TPE-PME,
 - de développer les formations et les compétences en matière de sécurité et de sûreté, tant des collaborateurs que des visiteurs,
- de sensibiliser les entreprises et tout particulièrement les TPE-PME, à la transition numérique et à ses effets sur la reconfiguration de l'organisation de l'entreprise en interne, sur ses pratiques, sa gestion RH, sur les relations de travail et la posture managériale,
- de valoriser et de développer les savoirs et les compétences relationnels en matière d'accueil dans un objectif de personnalisation du parcours – client - public et d'attractivité des métiers du tourisme ;
- d'utiliser le levier de la RSE pour agir sur l'organisation du travail, la qualité de vie au travail et les modèles d'encadrement de l'entreprise pour fidéliser et attirer de nouveaux talents et développer la compétitivité des entreprises,
- de se prémunir des risques liés au numérique et à la détention de données personnelles (cyber-sécurité et RGPD).

En effet, à l'ère du numérique, la question de la maîtrise des outils technologiques s'accompagne de l'apparition de nouvelles compétences humaines mais repose également sur le développement de l'engagement des collaborateurs et d'innovations en termes d'expériences touristiques.

Dans ce contexte, et comme annoncé lors du Comité interministériel du tourisme du 26 juillet 2017, par le Premier ministre, les branches signataires ont défini ensemble une stratégie RH partagée et déclinée sous la forme du présent accord d'engagement de développement de l'emploi et des compétences (EDEC) avec ses axes et actions décrites ci-dessous pour répondre aux besoins en termes d'emplois et compétences.

IV. AXES DE DEVELOPPEMENT DE L'EMPLOI ET DES COMPETENCES DES ENTREPRISES ET DES SALARIES

Axe 1. DEVELOPPER LA FREQUENTATION TOURISTIQUE ET AMELIORER LA QUALITE DE L'ACCUEIL DES PUBLICS ET DE LA CLIENTELE

La conquête, la satisfaction et la protection des visiteurs et du public dans le cadre de leurs activités touristiques, de loisirs ou culturelles sont la préoccupation majeure des branches mobilisées par l'EDEC. Elles souhaitent en effet proposer un accueil de qualité et sécurisé aux visiteurs et à leur clientèle, ainsi qu'une offre de services de plus en plus personnalisée répondant à leurs attentes et profils.

Cette offre repose sur deux piliers : l'amélioration de la relation client - public et un accueil sécurisant.

Action 1 – Développer un accueil et une relation-client-public de qualité

Action 2 - Prévenir les risques liés à la sûreté et à la sécurité des salariés, de la clientèle et des publics

Axe 2. DEVELOPPER L'ATTRACTIVITE DES METIERS LIES AU TOURISME, FIDELISER LES SALARIES ET SECURISER LES PARCOURS PROFESSIONNELS

Les activités liées au tourisme représente un important gisement en termes d'opportunité d'emploi et constitue également une voie privilégiée d'insertion pour les plus jeunes et les demandeurs d'emploi.

Les salariés y sont par ailleurs plus jeunes que dans l'ensemble des autres secteurs.

L'activité est également caractérisée par un fort impact de la saisonnalité ou de la temporalité des événements culturels et chaque saison, les professionnels du secteur déplorent que de nombreux postes restent non pourvus ou soient difficiles à pourvoir.

La fidélisation des salariés, la facilitation des recrutements de personnels qualifiés et le développement de l'emploi et des compétences sont des enjeux majeurs pour l'attractivité de la filière.

Le secteur très dynamique, connaît de profondes mutations technologiques, réglementaires et organisationnelles qui impactent fortement la relation-client-public. De nouveaux métiers et de nouvelles compétences apparaissent. L'offre touristique de loisirs et culturelle se diversifie également avec l'apparition d'offres touristiques toujours plus innovantes que ce soient en matière de tourisme urbain et culturel, d'écotourisme, de tourisme d'affaires, de tourisme de savoir-faire ou de gastronomie, d'oenotourisme, de shopping, vie nocturne, et de séjours thématique ou d'innovations en matière de spectacle artistique. Pour autant, les métiers et les possibilités d'évolution au sein de la filière restent parfois mal connus.

Les compétences relationnelles et le savoir-être représentent des valeurs ambassadrices de l'image de marque du secteur.

Deux leviers peuvent être mobilisés au service de l'attractivité des métiers :

- agir sur la qualité de vie au travail pour impliquer et susciter l'adhésion des collaborateurs dans un environnement de travail appeler à se transformer avec l'usage du numérique ;
- transformer l'offre de formation, adapter les référentiels, d'activités et de certification, moderniser les modalités pédagogiques (formation à distance) individualiser les parcours, aux salariés en CDD notamment (saisonniers, intermittents), pour en faciliter l'accès.

Sur les questions de saisonnalité, une expérimentation pourrait être déployée dans un territoire choisi avec les branches (pluriactivité notamment).

Action 3 – Responsabilité sociale des entreprises (RSE) et qualité de vie au travail, enjeux d'attractivité et de fidélisation des talents

Action 4 – Moderniser l'offre de formation professionnelle pour développer les emplois et les compétences

Axe 3. GERER L'IMPACT DE LA TRANSITION NUMERIQUE SUR LA RH AU QUOTIDIEN ET RENFORCER LES COMPETENCES DES ACTEURS DE L'ENTREPRISE

Sur la base d'une étude-action, il s'agit de mesurer la maturité des entreprises (TPE-PME) sur la transition numérique et ses impacts immédiats en termes de RH. Des préconisations seront construites sur la base de cette analyse.

En effet, d'après une étude réalisée d'après BPI France en octobre 2017, 47% des dirigeants de PME pensent que le numérique n'impactera pas de façon majeure leur activité.

La Commission européenne révèle également que le taux d'intégration des technologies numériques dans les entreprises françaises est inférieur à la moyenne des pays de l'Union européenne.

Cet axe vise à proposer un diagnostic numérique et RH et un accompagnement personnalisé de l'entreprise sous la forme d'un appui-RH renforcé.

Des outils et informations seront mis à la disposition des dirigeants pour faciliter et moderniser leur gestion RH. Des outils numériques pourront être créés pour faciliter les recrutements par exemple.

Les entreprises seront également sensibilisées à la cyber sécurité et un outillage leur sera proposé.

Une information sur les modalités d'application du RGPD et ses implications pourra être diffusée.

Cette action pourra s'accompagner d'une expérimentation territoriale pour vérifier sa pertinence et son impact auprès des entreprises et favoriser l'échange et le repérage de bonnes pratiques.

Action 5 - Accompagner la transition numérique et son impact sur la gestion RH

Action 6 - La cyber-sécurité

Axe 4. PARTAGE ET VALORISATION DES OUTILS, ECHANGES DE BONNES PRATIQUES ET EXPERIMENTATIONS TERRITORIALES

Les branches signataires souhaitent se doter d'une plate-forme d'échange.

Cet espace permettrait à la fois de :

- capitaliser et de diffuser les outils coconstruits dans le cadre de l'EDEC ;
- de proposer un service de formation en ligne » pour faciliter l'accès à la formation des salariés et des entreprises et alléger le processus de suivi administratif et logistique des formations.

Cet axe s'appuiera notamment sur des expérimentations qui seront conduites dans les territoires.

Action 7 – Créer un portail de développement des compétences et de collaboration partagé par les branches dont les activités sont liées au tourisme, à l'hospitalité et aux loisirs

I. MODALITES DE SUIVI ET DE PILOTAGE

A. Comité de pilotage

Un comité de pilotage est mis en place pour le déploiement des actions de l'accord-cadre.

Il est composé de représentants :

- De la DGEFP;
- De la DGE ;
- Des organisations d'employeur et de salariés représentatives des branches désignées par les CPNE ;
- Des OPCA désignés comme organismes relais pour la mise en œuvre et le suivi opérationnel de cet accord.

Il a pour mission d'assurer le pilotage de l'accord. Le comité technique lui rend compte de l'avancement des travaux, des résultats obtenus. Sa présidence et son animation sont assurées par l'Etat, son secrétariat alternativement par les OPCA.

Ce comité de pilotage se réunira a minima une fois dans l'année.

Il pourra s'associer le cas échéant des acteurs institutionnels ou des experts en tant que de besoin.

B. Comité technique

La démarche est animée par un comité technique. Celui-ci est composé :

- De représentants de la DGEFP ;
- De représentants de la DGE ;
- De représentants des OPCA ;
- De personnes qualifiées de la branche.

Il a pour mission d'impulser, d'orienter et d'assurer le suivi des actions relevant des axes de coopération. Il a également pour rôle de piloter et de mettre en œuvre le processus d'évaluation de l'EDEC.

Il se réunit en tant que de besoin et à minima une fois par trimestre. Sa présidence et son animation sont assurées par l'Etat, son secrétariat alternativement par les OPCA.

Afin d'éclairer sa prise de décision et/ou en appui des réalisations, le comité technique pourra s'adjoindre, en tant que de besoin, les compétences de personnes qualifiées issues des branches, des organismes professionnelles ou de l'administration ou justifiant d'une expertise contribuant à la réalisation des objectifs fixés par les signataires du présent accord.

Ces personnes seront choisies conjointement par l'Etat et les partenaires sociaux de la branche, pour un champ d'expertise déterminé, notamment en matière de numérique.

V. ORGANISMES RELAIS

Les OPCA sont mandatés par l'Etat et les partenaires sociaux de la branche pour mettre en œuvre les dispositions de l'accord cadre et en assurer le suivi. Ils assurent par ailleurs le portage administratif et financier de l'accord.

Ils ont également pour mission :

- D'informer l'ensemble des structures de la mise en œuvre de l'accord cadre et des actions dont elles peuvent bénéficier en lien avec le secteur,
- D'accompagner le pilotage de l'accord (mise en place d'outils de suivi, participation aux comités de pilotage nationaux),
- De coordonner l'évaluation de l'accord et de faire des propositions d'ajustements éventuels lors de la déclinaison de l'accord-cadre.

VI. FINANCEMENT

Quatre conventions financières pour les années 2018 à 2021 sont conclues entre l'Etat et les OPCA dûment mandatés par le comité de pilotage.

Le montant global du projet s'élève à 1 350 000 €.

L'Etat s'engage à participer aux cofinancements à hauteur maximale de 675 000 €.

Axes d'intervention	ETAT	OPCA AFDAS	OPCA AGEFOS-PME	OPCA FAFIH	Montant Total
Axe 1. Développer la fréquentation touristique et améliorer la qualité de l'accueil des publics et de la clientèle	131 250 €	62 500 €	-	68 750 €	262 500 €
Axe 2. Développer l'attractivité des métiers liés au tourisme, fidéliser les salariés et sécuriser les parcours professionnels	293 500 €	62 500 €	162 500 €	68 750 €	587 500 €
Axe 3. Gérer l'impact de la transition numérique sur la RH au quotidien et renforcer les compétences des acteurs de l'entreprise	62 500 €	62 500 €	-	-	125 000 €
Axe 4. Partage et valorisation des outils, échanges de bonnes pratiques et expérimentations territoriales	187 500 €	62 500 €	62 500 €	62 500 €	375 000 €
TOTAL	675 000 €	250 000 €	225 000 €	200 000 €	1 350 000 €

La répartition des crédits est prévisionnelle, elle pourra être modifiée après validation par le comité de pilotage sans modifier le montant global de l'accord. La participation de l'Etat au financement des opérations prévues s'effectue en application des règles relatives à l'encadrement communautaire des aides qui plafonnent la part des fonds publics dans de tels financements.

Le suivi de l'exécution est réalisé à l'occasion d'un bilan final restituant les opérations de l'année N-1. Les ressources financières mobilisées pourront être réexaminées à chaque bilan annuel en fonction des réalisations.

VII. DUREE

Le présent accord prend effet à compter de sa date de signature pour une durée de deux ans et demi. Le 1er semestre de la dernière année de l'accord est exclusivement consacré à la remise du bilan final et à l'évaluation de l'accord-cadre.

Toute modification du présent accord sera procédée par voie d'avenant, après acceptation du comité de pilotage. Le présent accord sera mis en œuvre sous réserve de la disponibilité des crédits des OPCA qui participent au financement de cet engagement. Cette réserve est liée aux évolutions qui pourront être introduites dans le domaine de la formation professionnelle continue.

VIII. CLAUSE DE RESILIATION ET DE REVISION

Les parties signataires s'engagent à prendre toutes les dispositions nécessaires pour exécuter les obligations liées au présent accord-cadre jusqu'à expiration de celui-ci.

➤ Révision

Toute modification des termes du présent accord-cadre sera procédée par voie d'avenant signé par l'ensemble des parties, après acceptation du comité national de pilotage.

Les dispositions relatives aux actions et au financement de l'accord-cadre pourraient le cas échéant, être modifiées pour tenir compte de nouvelles dispositions résultant de la prochaine réforme de la formation professionnelle.

➤ Résiliation

En cas de non-exécution ou de non-respect des obligations prévues, le présent accord-cadre pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires après un préavis de 3 mois succédant à une mise en demeure de respecter les termes de l'accord. Ce sera notamment le cas s'il apparaît que les objectifs visés et les moyens mis en œuvre ne correspondent pas à ceux initialement prévus.

IX. EVALUATION

Le comité national de pilotage procédera à une évaluation finale de la mise en œuvre de l'accord selon des modalités qu'il définira. Menée au plan national, cette évaluation sera réalisée par un organisme extérieur. Elle devra permettre d'analyser l'ensemble de la mise en œuvre de l'accord cadre ainsi que l'impact des mesures retenues.

X. PROPRIETE ET PUBLICATION DES TRAVAUX

Les actions menées dans le cadre de cet accord sont la propriété conjointe des signataires.

Sur validation du comité de pilotage, les actions pourront être mises en ligne sur les sites internet des signataires et faire l'objet d'une publication.

XI. PROPRIETE ET EXPLOITATION DES TRAVAUX

Les actions menées dans le cadre de cet accord sont la propriété conjointe des signataires qui pourront en assurer la publicité et l'exploitation, après en avoir eu validation par le comité de pilotage national.

XII. REGLEMENT DES LITIGES

Les litiges entre l'administration et les autres signataires qui ne recevraient pas de solution amiable seront portés devant le tribunal administratif de Paris.

Fait à Paris, le

➤ L'Etat représenté par

La Déléguée générale à l'emploi et à la formation professionnelle Carine CHEVRIER

➤ Vice-Président du Fafih



M. Laurent BARTHELEMY



Président du Fafih



M. Didier CHASTRUSSE

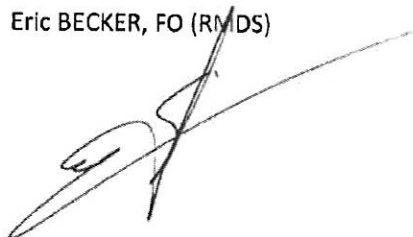
La branche des remontées mécaniques

Anne MARTY

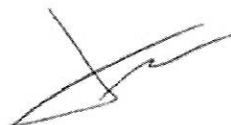
Domaines skiabiles de France
Présidente de la Commission Social - Formation



Eric BECKER, FO (RMDS)



Antoine FATIGA, CGT (Transport)



Les CPNEF :

**des Espaces de loisirs, d'attractions et culturels, représentée par son président Fabien BEIERSDORFF
(CGT - Fédération Commerces et Services)**

par délégué



et son vice-président Daniel DREUX (SNELAC)

par délégué



du Spectacle Vivant représentée par son président Stanislas SURUN (SYNPASE)



et son vice-président Rémi VANDER-HEYM (FNSAC - CGT)



L'Afdas, représenté par sa présidente, Angeline BARTH (FNSAC - CGT),



➤ **et sa vice-présidente, Isabelle GENTILHOMME (FESAC)**

