



LA FORMATION DES SAISONNIERS

La formation, présente tout au long de la vie professionnelle du saisonnier, lui permet d'améliorer ses compétences, d'en acquérir de nouvelles, d'obtenir des qualifications supplémentaires, afin de s'adapter ou de se réorienter.

▶ LA FORMATION DES SAISONNIERS AVANT, PENDANT, ET APRÈS LA SAISON

AVANT LA SAISON

La **formation initiale** du saisonnier lui permet d'acquérir des compétences qui peuvent être sanctionnées par l'obtention d'un ou plusieurs diplômes, qualifications, ou titres professionnels.

Au cours du cycle scolaire, le futur saisonnier peut être amené à effectuer des **stages en entreprise** notamment dans des secteurs et établissements dont les métiers sont soumis à la saisonnalité, permettant ainsi de découvrir et de se familiariser avec un environnement professionnel en saison.

La formation initiale destinée à l'exercice d'un métier saisonnier peut être réalisée par l'alternance d'enseignement théorique et de pratique en entreprise. Désormais, des **formations professionnelles bi-qualifiantes** permettent l'apprentissage de deux métiers simultanément auprès de plusieurs employeurs saisonniers.

Se référer à la fiche « La qualification des saisonniers »

À la veille de la saison, l'employeur a la faculté, pour pourvoir un poste en CDD de 6 à 12 mois ayant fait l'objet d'une diffusion par Pôle Emploi, de mettre en oeuvre une **formation préalable à l'emploi**. Dans l'hypothèse d'une embauche en CDI (dans le cadre d'une embauche par un Groupement d'Employeurs par exemple) ou en contrat de travail indéterminé intermittent, l'employeur peut procéder à une **préparation opérationnelle à l'emploi (POE)**. Cette formation ou préparation préalable d'un maximum de 400 heures, soit 4 mois, a pour but de permettre au saisonnier recruté de développer ses aptitudes et acquérir les compétences supplémentaires nécessaires pour l'exercice des fonctions du poste de travail.

Se référer à la fiche « Le recrutement des saisonniers »

L'employeur peut proposer au saisonnier, dont le contrat de travail comporte une clause de reconduction, la conclusion d'un **CDD de formation** avant que ne débute la saison.

Cette possibilité est ouverte aux employeurs des secteurs du tourisme social et familial, et des remontées mécaniques et domaines skiables dont les conventions collectives imposent la reconduction du contrat ; et aux employeurs qui en ont pris l'initiative.

Se référer à la fiche « La fidélisation des saisonniers »

PENDANT LA SAISON

Dès l'embauche, l'employeur doit procéder à l'intégration du saisonnier dans l'entreprise. La mise en oeuvre d'une **formation pour la prise de fonctions** auprès du saisonnier nouvellement embauché favorise l'adaptation et la connaissance de l'établissement, du poste, de l'organisation de travail, et des mesures de sécurité.

Se référer à la fiche « L'intégration des saisonniers »

Au cours de la saison, le saisonnier peut être amené à suivre une formation réalisée par l'entreprise ou par un organisme externe, en application du **plan de formation**. Ce dernier est établi par l'employeur en fonction de ses besoins afin d'adapter les compétences aux exigences liées à l'évolution des méthodes de travail et des règles de sécurité, ou du matériel. Le saisonnier ne peut y déroger sauf s'il justifie de raisons graves et sérieuses.

APRÈS LA SAISON

Pendant l'intersaison, le saisonnier peut consacrer le temps disponible à la réalisation d'une Validation des Acquis de l'Expérience (VAE), ou pour se former par le biais du CPF, du CIF, du CIF-CDD, etc

Se référer à la fiche « La qualification des saisonniers »

DES DROITS A LA FORMATION POUR LES SAISONNIERS

Tout employeur participe à la Formation Professionnelle Continue (FPC) de ses salariés par le biais d'une contribution, reversée aux organismes collecteurs agréés (OPCA et OPACIF) qui financent les actions de formation des salariés saisonniers dans le cadre du plan de formation de l'entreprise, du CIF, du CIF-CDD, des actions de formation spécifiques de branches (se renseigner auprès de l'OPCA dont relève l'entreprise) ou de dispositifs régionaux (se renseigner auprès du Conseil Régional).

> L'employeur a l'obligation de verser aux organismes collecteurs agréés :

- une contribution correspondant à un pourcentage des salaires payés par l'entreprise et qui varie en fonction de l'effectif. Le taux de participation des entreprises de moins de 11 salariés s'élève à 0,55 % de la masse salariale, de 11 à 50 salariés le taux est de 1,05 %, et au-delà le taux est de 1,6 %.
- une contribution pour le financement du CIF qui est de 0,20 % des rémunérations brutes des salariés en CDD et CDI. Seules les entreprises d'au moins 20 salariés y sont assujetties.
- une contribution spécifique pour le financement du CIF-CDD qui équivaut à 1 % des rémunérations brutes des titulaires d'un CDD au sein de l'entreprise. Ce pourcentage est porté à 0,8% dans le cas où l'employeur finance le Compte Personnel de Formation à hauteur de 0,2% du montant des rémunérations (à condition de conclure un accord d'une durée de 3 ans)

> L'employeur doit remettre à son salarié saisonnier au terme de son CDD :

- un bordereau Individuel d'Accès à la Formation (BIAF) qui fait état, notamment, de ses droits au CIF ;

Dans le cadre de l'exercice d'un emploi saisonnier, l'utilisation par le salarié de ses droits et congés pour la formation est envisageable au cours de l'intersaison. Ainsi, l'employeur se préoccupant d'avertir son personnel saisonnier de ses droits et des possibilités de financement et l'orientant vers l'organisme collecteur agréé (auprès duquel il cotise en faveur de la FPC) qui peut l'informer sur les modalités d'exercice et de financement d'actions de formation, favorise le développement de leurs compétences ainsi que leur disponibilité pour la saison suivante.

LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION

Le compte personnel de formation (CPF), alimenté en heures, est utilisable par tout salarié, tout au long de sa vie active, pour suivre une formation qualifiante. Le CPF a remplacé le droit individuel à la formation (Dif) mais les salariés ne perdent pas les heures acquises au titre du Dif et pourront les mobiliser jusqu'au 31 décembre 2020. Le CPF fait partie du compte personnel d'activité (CPA).

Le CPF est alimenté automatiquement à la fin de chaque année proportionnellement au temps de travail réalisé au cours de l'année par le salarié dans la limite d'un plafond. Les heures restent acquises même en cas de changement d'employeur ou de perte d'emploi.

Retrouvez toutes les informations sur :

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F10705> / <http://www.moncompteformation.gouv.fr/>

LE CONGÉ INDIVIDUEL DE FORMATION - CDD

Le CIF-CDD permet à un saisonnier salarié en CDD - ayant travaillé au moins 24 mois sur 5 ans dont 4 mois consécutifs ou non, sur les 12 derniers mois - de bénéficier, en principe, d'une autorisation d'absence pour se former ou passer un examen afin de valider ses compétences. En pratique, le CIF-CDD se déroule en dehors de la période d'exécution du contrat de travail. L'action de formation peut débuter 12 mois après le terme du CDD.

Toutefois, à la demande du salarié après accord de l'employeur, la formation peut être suivie, en tout ou partie, avant le terme du contrat de travail.

L'OPACIF dont dépend l'entreprise où a été exécuté le dernier CDD, peut prendre en charge la rémunération et tout ou partie des frais de formation du saisonnier. Cependant, la prise en charge financière au titre du CIF-CDD ne peut pas excéder un an pour un stage à temps plein ou 1 200 heures pour un stage à temps partiel.

>>> Pour en savoir plus :

- AFPP et POE : Pôle Emploi
- Droits à la formation : OPCA de branche