

Licence professionnelle : Métiers du Tourisme et des Loisirs Sportifs - Contrat et Période de Professionnalisation

Objectifs

Au regard de la spécificité géographique de la Bourgogne, cette formation est particulièrement axée sur les activités offertes en milieu rural. L'objectif de maîtriser les qualifications du manager d'organisations de loisirs et/ou de tourisme sportifs, peut se décliner en quatre compétences spécifiques : **Analyser les données** du marché du tourisme et des loisirs (études de marché, études de faisabilité, études de rentabilité, de qualité,...) **Elaborer et concevoir** des produits ou des services dans le secteur du tourisme et/ou des loisirs sportifs (structurer une offre de produit répondant à la valorisation du territoire ou à une demande précise,...). **Gérer et suivre** les projets de tourisme et de loisirs sportifs (suivre les relations avec les interlocuteurs et partenaires, animer, impliquer, ...). **Communiquer et promouvoir** : mettre au point les actions de promotion et d'appui à la vente, réaliser ces actions et identifier le feed-back, informer...

Dispositif

Durée du contrat :
un an (*calendrier au verso*)

Durée de la formation :
420 h (60 jours) dont 14h d'examens

Examens :
4 examens de 3h chacun
1 examen de 2h

Alternance : deux semaines par mois à l'université de septembre à février

Public

< 26 ans

demandeurs d'emploi 26 ans et plus

Accès :

Etre titulaire d'un :

=>DEUG, DEUST, DUT ; BTS des domaines de STAPS/ Sciences économiques / AES / IUP métiers du transport, de l'hôtellerie, du tourisme et des loisirs / ingénierie culturelle touristique ; animation, gestion, développement des APS / Gestion, administration, animation des structures de sports, loisirs, tourisme / Agent de développement local socio-sportif / Management des activités physiques et sportives / Métiers de la culture option tourisme culturel/ gestion des entreprises et des administrations / Techniques de commercialisation / Gestion administrative et commerciale/ BTS tourisme, loisirs / assistant de gestion PMI – PME/ **Ou par validation des acquis si expérience salariée dans le secteur du tourisme et ou des loisirs sportifs**

Recrutement

Proposition de candidats sélectionnés

pré recrutement + acceptation pédagogique

Dépôt des candidatures :
31 mai 2011

Sélection pédagogique :
15 juin 2011

Date limite de recrutement : début du contrat de professionnalisation au plus tard :
1 septembre 2011

Coût

Coût horaire de la prise en charge de l'OPCA de l'entreprise (avec un plancher de 10,15€/h, soit 4 263€)

+ Droits d'inscription universitaire à la charge du titulaire du contrat de professionnalisation

En cas de plafonnement de la prise en charge de l'OPCA (en taux ou en volume horaire), l'entreprise s'engage à prendre le différentiel à sa charge ou à le faire prendre en charge par son OPCA au titre du plan de formation.

Contacts

Candidatures et renseignements pédagogiques

Jean-Luc LHERAUD - Responsable pédagogique

Nicole FAUSSOT – Secrétariat pédagogique

03.80.39.37.08

UFR STAPS BP 27877 – 21078 DIJON CEDEX

Jean-luc.lheraud@u-bourgogne.fr

nicole.faussot@u-bourgogne.fr

Renseignements alternance :

Mireille MARCHAND – Responsable formation continue

Sylvie GILBERT – Assistante de formation

03 80 39 51 89 SUFCOB – Université de Bourgogne

BP 27877 – 21078 Dijon cedex

mireille.marchand@u-bourgogne.fr

sylvie.gilbert@u-bourgogne.fr

Planning indicatif 2011/2012

L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D
Septembre 2011							Mars 2012						
			1	2	3	4				1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11	5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18	12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25	19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30			26	27	28	29	30	31	
Octobre 2011							Avril 2012						
					1	2						1	
3	4	5	6	7	8	9	2	3	4	5	6	7	8
10	11	12	13	14	15	16	9	10	11	12	13	14	15
17	18	19	20	21	22	23	16	17	18	19	20	21	22
24	25	26	27	28	29	30	23	24	25	26	27	28	29
31							30						
Novembre 2011							Mai 2012						
	1	2	3	4	5	6		1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13	7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20	14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27	21	22	23	24	25	26	27
28	29	30					28	29	30	31			
Décembre 2011							Juin 2012						
			1	2	3	4				1	2	3	
5	6	7	8	9	10	11	4	5	6	7	8	9	10
12	13	14	15	16	17	18	11	12	13	14	15	16	17
19	20	21	22	23	24	25	18	19	20	21	22	23	24
26	27	28	29	30	31		25	26	27	28	29	30	
Janvier 2012							Juillet 2012						
						1						1	
2	3	4	5	6	7	8	2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15	9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22	16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29	23	24	25	26	27	28	29
30	31						30	31					
Février 2012							Août 2012						
		1	2	3	4	5			1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12	6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19	13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26	20	21	22	23	24	25	26
27	28	29					27	28	29	30	31		
Septembre 2012												1	2
												8	9
							3	4	5	6	7	15	16
							10	11	12	13	14	22	23
							17	18	19	20	21	29	30
							24	25	26	27	28		

Univers.	Week-end	
Examen	Jour Férié	
Entrepr.	Période d'essai	

La période d'essai n'est pas obligatoire mais elle permet à l'entreprise d'anticiper l'embauche de salarié en contrat de professionnalisation si nécessaire. La durée du contrat devra être obligatoirement d'un an. Par exemple, un contrat débutant le 12 septembre 2011 devra se terminer le 11 septembre 2012. **Le contrat devra débuter au plus tard le 1 septembre 2011 et finir le 31 août 2012.**

Procédure

Les procédures de sélection sont de nature pédagogique ; celles de recrutement sont propres aux employeurs. Le recrutement d'un candidat admis pédagogiquement détermine son statut. Les admissions sont effectives à la date de signature du contrat de professionnalisation dans la limite de la capacité d'accueil de la licence professionnelle.

Des profils de candidats admis ou admissibles peuvent être fournis aux entreprises partenaires (nous consulter). Les candidats admis sur liste principale ont la faculté de conclure un contrat avec l'entreprise de leur choix, après l'avoir indiqué au SUFCOB, qui se met alors en relation avec l'employeur.

Après la décision de recrutement, le SUFCOB fournit aux entreprises partenaires : Un contrat type, un devis, un plan de formation nominatif, puis, une convention de formation professionnelle au plus tard au début du contrat. L'entreprise transmet à son OPCA le contrat et les pièces jointes, dans les 5 jours ouvrables qui suivent le début du contrat.

Tuteur

L'encadrement du titulaire du contrat est assuré, selon la situation, par un tuteur d'entreprise ([voir vadémécum](#)) et par un tuteur universitaire.

Le tuteur d'entreprise peut bénéficier d'une formation financée en participant au dispositif d'accompagnement avec prise en charge.

Rémunération

La rémunération minimale est de :

Age	Contrat de professionnalisation ¹
moins de 21 ans	65% du smic
de 21 à 26 ans	80% du smic
26 ans et plus	au minimum 85% du salaire minimum conventionnel

Des exonérations de charges sont accordées aux entreprises employant un salarié en contrat de professionnalisation sous certaines conditions.

Période en entreprise

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail en alternance à durée déterminée ou indéterminée avec une action de professionnalisation. Il doit dans tous les cas être établi par écrit. Il peut comporter une période d'essai : à défaut de dispositions conventionnelles ou contractuelles plus favorables, ce sont [les règles de droit commun](#) qui s'appliquent. Le titulaire du contrat a droit comme tout autre salarié à cinq semaines de vacances qu'il posera au cours de l'année (hors périodes de formation) en concertation avec son employeur.

En savoir plus...

Consultez le vadémécum remis aux entreprises ou accessible en première page dans la rubrique apprentissage dossiers de candidature.

<http://www.u-bourgogne.fr>

¹ Les minima légaux indiqués pour les moins de 26 ans tiennent compte de la majoration légale de 10 points, accordée, selon l'administration, aux titulaires d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau. Les dispositions des accords et conventions collectifs peuvent fixer des minima supérieurs pour les moins de 26 ans. Elles peuvent également prévoir que le salaire soit calculé à partir du salaire minimum conventionnel du poste occupé.