



INVESTIR
DANS VOS
COMPÉTENCES



**ACCORD-CADRE NATIONAL
D'ENGAGEMENT DE DÉVELOPPEMENT DE L'EMPLOI ET DES COMPÉTENCES
POUR LA BRANCHE DU TRAVAIL TEMPORAIRE**

Entre

L'Etat représenté par

Et

- **Prism'emploi**, Professionnels du recrutement et de l'intérim représenté par la Déléguée générale Isabelle Eynaud-Chevalier

Les organisations syndicales de salariés :

- La CFDT, représentée par *Laurence SEGURA*
- La CFE-CGC, représentée par *Michel DAVRIL*
- La CFTC, représentée par *Philippe BOUENNEE VAREZ*
- FO, représentée par *Mme SIMON*
- La CGT, représentée par *Audie FADDA*
- L'UNSA, représentée par *Ousmane OISSAKHO et Fatima HIRAKI*

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,



Handwritten signatures and initials:
g
L3
HB
IEC
OC AF

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 l'avis de la CPNE du travail temporaire du 20 juin 2018.

Il est convenu ce qui suit :

I. EXPOSE DES MOTIFS

Les transformations profondes que connaît notre économie impliquent des conséquences sur les emplois, les compétences mais aussi sur les organisations du travail.

La France connaît un cycle de mutations économiques qui induit des transformations importantes. A cette période de recomposition économique s'ajoute, sous l'effet des évolutions technologiques, une modification profonde des conditions d'exercice des métiers.

La transition numérique et la transition environnementale, deux enjeux majeurs pour l'entreprise, influencent fortement à la fois l'activité, les métiers et les besoins en compétences. Enfin, le changement inédit dans la relation au travail et au salariat implique un essor des mobilités professionnelles au même titre qu'un développement accru des nouvelles formes d'emploi. La rapidité des transformations interroge à la fois les besoins en compétences mais aussi la place du diplôme et plus généralement des certifications professionnelles, dans un contexte où la formation initiale reste la référence absolue pour le choix et la construction de l'ensemble de sa carrière professionnelle et fait du diplôme un incontournable pour l'insertion professionnelle. Au regard de l'ensemble de ce contexte, il est primordial de renforcer l'effort de prospective afin de disposer d'une lecture plus fine des évolutions des métiers et des compétences. Ces études devront permettre d'identifier les passerelles et évolutions de compétences par une décomposition efficace des métiers. L'ensemble de ces actions devra de toute évidence mobiliser les représentants des filières économiques (branches et entreprises) afin d'anticiper et accompagner les transformations de l'emploi, adapter l'offre de formation et sécuriser les parcours professionnels des salariés.

Cet accord-cadre fait suite à la proposition de la branche en réponse à l'appel à projet « soutien aux démarches prospectives compétences » lancé dans le cadre du Plan d'investissement dans les compétences 2018-2022, témoignant ainsi de sa volonté de s'engager sur des sujets emplois compétences. L'Etat par l'intermédiaire de ce dispositif souhaite s'engager en faveur d'une formation professionnelle en phase avec les nouveaux enjeux produits par le contexte de mutations accélérée de notre économie. Dans ce sens, le PIC, fort d'un investissement de près de 15 milliards d'euros, s'inscrit dans une démarche avec trois objectifs : favoriser des parcours « sur mesure » de formation vers l'emploi, développer des outils plus performants et innovants, déployer une nouvelle plateforme du Compte personnel de formation (CPF).

Handwritten notes and signatures in the bottom right corner:

- Large stylized signature: *GLU*
- Small initials: *MM*
- Small initials: *ABN*
- Small number: *2*
- Small initials: *AF*
- Small initials: *HB*
- Small text: *IEC O-C*

Dans un contexte où les métiers changent plus rapidement que la capacité du système à produire les référentiels de formation et où les attentes des employeurs changent de nature, l'approche par les compétences doit permettre aux jeunes et à la population active, de mieux s'orienter et de développer des compétences. Cette approche doit également permettre de répondre aux besoins des entreprises qui rencontrent des difficultés à recruter à travers une offre d'emploi plus flexible.

L'État a un rôle central à jouer, dans un rôle d'impulsion mais il n'est pas seul : les branches et les entreprises ont un rôle majeur.

Le travail temporaire constitue une véritable voie d'accès vers l'emploi pour les publics fragiles et pour les jeunes. Secteur professionnel agile par excellence, l'intérim intervient également comme partenaire pour les principaux secteurs professionnels faisant face à des problématiques d'emploi en tension ou de mutations.

Cependant, l'emploi des salariés intérimaires est particulièrement sensible aux fluctuations des cycles économiques. Anticiper le risque de retournement de conjoncture impose la mise en œuvre de nouvelles stratégies d'adaptation des compétences. Pour y parvenir, il s'agit d'identifier les impacts des mutations technologiques et notamment du numérique, sur l'évolution des compétences et de devancer la transformation de certains métiers notamment dans le secteur de l'industrie ou de la logistique, fortement représentés dans l'intérim.

L'objectif est d'adapter et de développer des parcours certifiants pour favoriser la mobilité intersectorielle des salariés intérimaires. Un accompagnement sera ensuite proposé aux salariés afin de consolider leurs compétences techniques et transférables (au moyen d'un titre, d'un CQP ou d'un diplôme). Pour sécuriser la démarche, les agences bénéficieront également d'un accompagnement renforcé et d'outils pour faciliter la gestion des parcours des salariés intérimaires. Le développement de collaborations avec l'ensemble des acteurs de l'emploi associés au parcours sera recherché.

II. CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord concerne l'ensemble des entreprises et salariés du secteur de l'emploi intérimaire impacté par les mutations sur les emplois et les compétences.

Au niveau national, le secteur concerne :

- 2.6 millions de personnes travaillant dans l'intérim. Cela représente environ 693 000 emplois en équivalent temps plein en 2017 selon la DARES. La majorité des salariés est constituée d'ouvriers sans qualification ou disposant d'un premier niveau de qualification.
- 3297 enseignes dont 1360 avec un effectif de moins de 50 salariés.

Cet accord concerne les salariés intérimaires, les entreprises, les salariés de la branche du travail temporaire et les entreprises tous secteurs professionnels confondus qui ont recouru à l'intérim. L'objectif est d'encourager et d'accompagner les mobilités intersectorielles.

Handwritten signatures and initials:

- MM
- 3
- IEC
- D.C
- AF
- ABN
- HS
- HS

III. FINALITES ET OBJECTIFS OPERATIONNELS

Le présent accord a pour finalité la réalisation d'une analyse prospective des emplois occupés par les salariés de l'intérim, l'identification des compétences techniques et transférables par métiers, la construction et la mise en œuvre d'une ingénierie de développement des parcours. La composante numérique sera prise en compte de façon transverse mais aussi en amont du parcours notamment la question de l'accès à l'emploi (numérisation des offres d'emploi).

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

Au regard des enjeux de mutations sur l'emploi et les compétences dans le secteur de l'intérim, les priorités fixées conjointement par l'Etat et les partenaires sociaux de la branche sont déclinées en quatre axes d'intervention.

Le détail des actions figure dans les fiches actions annexées aux conventions financières.

Il est à noter que l'ensemble des actions devront être conduites en intégrant la priorité transverse de l'égalité professionnelle.

Axe 1 : Analyse prospective des emplois occupés par les salariés de l'intérim

Objectifs :

Il s'agira d'identifier les tendances fortes en matière d'évolution (métier, emplois, compétences) et les impacts des mutations technologiques, et notamment, du numérique sur l'évolution des compétences. Aussi, l'étude doit permettre de mesurer les écarts pour identifier les besoins en compétences non couverts par les référentiels de certification existants et définir des blocs de compétences.

Actions :

- Analyse transversale des études prospectives sur les tendances et évolutions de l'emploi prenant en compte l'impact du numérique sur les métiers de la logistique et de l'industrie.
- Identification des compétences attendues par les entreprises utilisatrices sur ces métiers (avec une dimension prospective).
- Identification de métiers dont l'évolution aurait un impact sur les salariés intérimaires et qui n'auraient pas été perçus par les agences d'emploi à ce jour.
- Adaptation si nécessaire des fiches métiers si les activités et compétences attendues sont différentes lorsque le poste est occupé par un salarié intérimaire.

Handwritten notes and initials in the bottom right corner:

- Handwritten numbers: 8, 6
- Handwritten initials: MM, AF, HB
- Handwritten text: 4, IEC, D-C

Axe 2 : Création de parcours de formation modularisés et développement d'une ingénierie de certification

Objectifs :

L'objectif est d'identifier et d'accompagner les intérimaires susceptibles d'être fragilisés sur leurs emplois mais aussi de certifier les compétences par l'obtention d'un titre, CQP ou diplôme.

Les actions menées viseront à répondre à un besoin en emploi et en compétences sur un bassin d'emploi, à favoriser les mobilités professionnelles intersectorielles, renforcer l'accompagnement des agences dans une démarche d'anticipation de parcours et développer une offre de formation modulaire innovante et attractive.

Actions :

- Construction de parcours de formation modularisés avec un prisme compétence et qualifications transverses ;
- Ingénierie de certification pour la création d'un référentiel de certification sous forme de blocs de compétences. Certifier les compétences des intérimaires par l'obtention d'un titre, CQP ou diplôme.

Axe 3 : Expérimentation et outillage

Objectifs :

L'objectif est d'éprouver et de consolider les ingénieries conçues en s'appuyant sur une expérimentation territoriale dans un objectif de sécurisation des parcours et d'emploi et de mobilité professionnelle.

Cette action expérimentale portera une attention particulière à la mobilité interprofessionnelle et sera dupliquée au regard des besoins en compétences dans les bassins d'emploi en tension et/ou en transformation.

Elle associera le cas échéant les représentants des secteurs industriels ou de service.

L'expérimentation permettra :

- De répondre à un besoin en emploi et en compétences sur un bassin d'emploi en tension ;
- De renforcer l'accompagnement des agences dans une démarche d'anticipation de développement de compétences ;
- D'accéder à une certification ;
- D'augmenter leur intensité d'emploi en favorisant la mobilité professionnelle intersectorielle ;
- De sécuriser les parcours professionnels des intérimaires.

Handwritten notes and initials in the bottom right corner:

- Handwritten initials: *W*, *ABN*, *MB*, *AF*, *IEC*, *D.C.*
- Number: *5*

Afin de faciliter l'appropriation de la démarche, des outils seront construits et proposés pour la mise en œuvre par les acteurs, la promotion de la démarche et la communication sur le projet.

Actions :

- Mener des actions expérimentales des ingénieries modularisés et les dupliquer dans des bassins d'emploi choisis ;
- Réaliser des fiches métiers au format numérique intégrant les mobilités professionnelles ;
- Réaliser un guide de mise en œuvre de l'ingénierie modularisée ;
- Réaliser un argumentaire destiné aux entreprises ;
- Réaliser un argumentaire destiné aux actifs pour intervenir sur l'attractivité des métiers ;
- Réaliser un argumentaire destiné aux organismes de formation.

Axe 4 : Capitalisation et partage des outils

L'ensemble des productions et outils sont destinés à être partagés et mutualisés entre branches et avec le ministère du travail. Ils seront partagés avec les différentes parties prenantes du plan d'investissement dans les compétences.

A ce titre, des actions de communications spécifiques pourront être organisées.

V. 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;
- Des organisations d'employeur et de salariés représentatives dans la branche du travail temporaire et signataires du présent accord ;
- Le FAF.TT désigné comme organisme relais pour la mise en œuvre et le suivi opérationnel de cet accord.

Il pourra associer le cas échéant des acteurs institutionnels (Régions, Pôle emploi...) ou des experts en tant que de besoin.

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. Il se réunit à minima une fois par an.

Sa présidence et son animation sont assurées par l'Etat, son secrétariat par le FAF-TT.

Ce comité de pilotage se réunira à minima deux fois dans l'année.

Handwritten notes:
G B
AFB
6
AF
IEC O.C

B. Comité technique

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

- De représentants de la DGEFP ;
- De représentants du FAF.TT ;
- 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 par le FAF.TT.

Afin d'éclairer sa prise de décision et/ou en appui des réalisations, le comité technique pourra s'adjoindre, en tant que de besoin, l'expertise de personnes qualifiées. 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.

VI. ORGANISMES RELAIS

Le FAF.TT est mandaté 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. Il assure par ailleurs le portage administratif et financier de l'accord.

Il a 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.

VII. FINANCEMENT

Une convention financière pour les années 2018 à 2020 est conclue entre l'Etat et le FAF.TT dûment mandaté par le comité de pilotage.

Le montant global du projet s'élève à 1 583 500 €. L'Etat s'engage à participer aux cofinancements à hauteur maximale de 40% du montant total de l'EDEC soit 633 400 €.

La répartition prévisionnelle des crédits par axe est prévue comme suit :

Handwritten notes and initials:

- Handwritten initials: *SL*
- Handwritten initials: *ABN*
- Handwritten initials: *MM 7 AF HB*
- Handwritten text: *IEC O.C*

Axes d'intervention	Etat	OPCA	Montant Total
Axe 1 Analyse prospective des emplois occupés par les salariés de l'intérim	30 800€	46 200 €	77 000 €
Axe 2 Création de parcours de formation modularisés et développement d'une ingénierie de certification	12 880 €	19 320 €	32 200 €
Axe 3 Expérimentation et outillage	576 000 €	864 000 €	1 440 000 €
Axe 4 Capitalisation et partage des outils	7 000 €	10 500 €	17 500 €
Evaluation	6 720 €	10 080 €	16 800€
TOTAL	633 400 €	950 100 €	1 583 500 €

Cette répartition prévisionnelle 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.

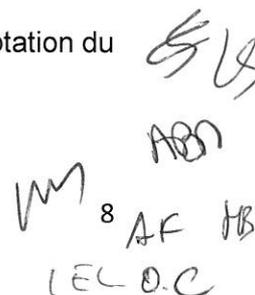
Le suivi de l'exécution est réalisé à l'occasion d'un bilan final restituant les opérations de l'année N-1.

Les ressources financières mobilisées pourront être réexaminées à chaque bilan annuel en fonction des réalisations.

VIII. DUREE

Le présent accord prend effet à compter de sa date de signature soit novembre 2018, 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.



 8 AF HB

 IEL O.C

Le présent accord sera mis en œuvre sous réserve de la disponibilité des crédits de l'OPCA qui participe au financement de cet engagement. Cette réserve est liée aux évolutions qui pourront être introduites dans le domaine de la formation professionnelle continue et du champ de compétences des OPCA.

IX. PROPRIETE ET PUBLICATION DES TRAVAUX

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

Les actions et livrables issus du présent accord peuvent être mis en ligne sur les sites internet des signataires et faire l'objet d'une publication.

X. CLAUSE DE RESILIATION ET DE REVISION

En cas de non-exécution ou de non-respect des obligations prévues, le présent accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires après un préavis de trois mois succédant éventuellement à une mise en demeure de respecter les termes de l'accord.

Ce sera notamment le cas s'il apparait que les objectifs visés et les moyens mis en œuvre ne correspondent pas à ceux initialement prévus.

XI. 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.

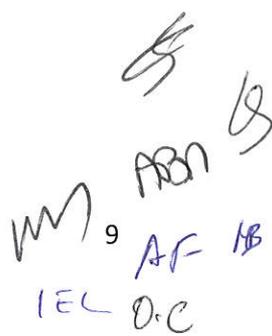
Par ailleurs, les signataires s'engagent à participer, le cas échéant, à l'évaluation du plan d'investissement dans les compétences pilotée par un comité scientifique.

Fait à Paris, le 6 novembre 2018,

➤ L'Etat représenté par

Hugues de BALATHIER-LANTAGE


Chef de service
Adjoint à la déléguée générale


WJ 9
AF 1B
IEC D.C

➤ Prism'emploi, Professionnels du recrutement et de l'intérim

La Déléguée générale Isabelle Eynaud-Chevalier



Les organisations syndicales de salariés :

- La CFDT, représentée par Laurence SEGURA



- La CFE-CGC, représentée par



- La CFTC, représentée par ~~Christine~~ CHRISTINE NARREANT



- FO, représentée par



- La CGT, représentée par



- L'UNSA, représentée par ~~Dominique~~ DOMINIQUE CISSAKHO et Fatima HIRAKI SG FES UNSA



