

**Accord cadre national**  
**Engagement de Développement de l'Emploi et des Compétences dans la**  
**branche du Travail Temporaire**

Entre :

**L'Etat**, représenté par :

Le Secrétaire d'Etat auprès du ministre de l'économie, de l'industrie et de l'emploi, chargé de l'emploi

**Et**

**La branche du Travail Temporaire**, représentée par :

Les membres de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi du Travail Temporaire (CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT-FO, USI-CGT et PRISME)

- Vu la Loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la Formation Professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social.
- 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 les articles L. 5121-1 et L. 5121-2, D. 5121-1 à D. 5121-3 du code du travail relatifs aux engagements de développement de l'emploi et des compétences.
- Vu la circulaire DGEFP n°2008/09 du 19 juin 2008 relative aux modalités de gestion des crédits déconcentrés des programmes 102 et 103, spécialement sa partie relative aux engagements de développement de l'emploi et des compétences et à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.
- Vu le règlement CE n° 994/98 du Conseil du 7 mai 1998 sur l'application des articles 92 et 93 du traité instituant la Communauté européenne à certaines catégories d'aides d'État.
- Vu le règlement CE n° 363/2004 de la Commission Européenne du 25 février 2004.
  
- Vu l'accord portant création de l'Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications du 8 juillet 2004 appelé OTT (Observatoire du Travail Temporaire).
- Vu les décisions de l'assemblée plénière de la CPNE du secteur du Travail Temporaire du 4 février 2009 et du 7 avril 2009.
- Vu l'accord national du 8 juillet 2004 relatif aux priorités et aux moyens de la formation professionnelle dans le travail temporaire.
- Vu l'accord du 8 juillet 2004 relatif à la mise en place de Contrats spécifiques dans le cadre de l'article L. 6325-23 et 6324-24 du code du travail.

## I - Exposé des motifs

---

### ● Une diminution de l'activité dans le travail temporaire depuis mai 2008

Après une progression des effectifs intérimaires constante jusqu'en 2007, l'année 2008 a été marquée par un **ralentissement économique brutal**. Il a eu un effet direct et immédiat sur l'activité des entreprises de travail temporaire qui s'est traduit par une diminution des emplois intérimaires, notamment au quatrième trimestre. Cette tendance se poursuit et s'accroît au début 2009.

*Le tableau de bord Prisme/Crédoc paru le 13 février 2009 indique que l'indice national d'activité du travail temporaire en semaine 7 par rapport à la même semaine en 2008 affiche un recul de 33,8%.*

*Cette baisse se vérifie sur l'ensemble des régions. Celles qui sont le plus touchées sont la Franche-Comté (-51,8%), La Champagne-Ardenne (-49,5%), la Picardie (-41,4%). Les régions où la baisse d'activité est la moins forte sont PACA (-22%), L'Île-de-France (-23,1%) et Midi-Pyrénées (-23,6%).*

*Pour mémoire, en 2007, les régions où l'activité du travail temporaire est la plus présente sont l'Île-de-France (105 127 salariés ETP), Rhône-Alpes (75 478 salariés ETP), Pays-de-la-Loire (45 785 salariés ETP), Nord-Pas-de-Calais (43 695 salariés ETP), et PACA (35 572 salariés ETP).*

*On recensait 602 799 salariés intérimaires (ETP) en 2006 et 637 901 en 2007, soit 35 000 emplois créés entre 2006 et 2007.*

*En 2007, 45,5% des salariés intérimaires étaient délégués dans le secteur industriel, 20,7% dans le BTP et 33,1% dans les services (y compris transport/logistique).*

*Les salariés intérimaires sont en majorité des hommes (72%), ouvriers qualifiés (40%) ou non qualifiés (39%) ; 31,2% d'entre eux sont âgés de moins de 25 ans et 7,5% sont seniors (plus de 50 ans).*

**Dans le contexte de forte dégradation du marché de l'emploi, les salariés intérimaires sont particulièrement touchés et risquent d'être mis à l'écart du marché du travail. Premiers touchés par la crise, les intérimaires n'ont pas accès aux dispositifs mis en place par les branches utilisatrices.**

Ils seront les premiers à reprendre leur activité lors de la reprise économique, il apparaît donc urgent d'intervenir pour préparer ces salariés en vue de la période de sortie de crise en agissant sur le développement de leur qualification et de leurs compétences.

Trois éléments doivent notamment être pris en compte en vue de la reprise :

- la qualification et les compétences constitueront une condition renforcée d'accès à l'emploi,
- certains emplois auront connu une mutation et ne pourront plus être exercés dans les mêmes conditions, avec les mêmes exigences et à qualification et/ou expérience identiques,
- des métiers émergents doivent être pris en considération et offrent d'ores et déjà des perspectives d'emploi.

## II - Les outils et les moyens de la branche

---

**Pour préparer les intérimaires à la reprise d'activité et à faire face à de nouvelles exigences, il est indispensable de disposer de données fiables sur les qualifications requises à court, moyen et long terme. C'est ce qui permettra de sécuriser les parcours professionnels.**

A ce titre, les travaux de l'observatoire du travail temporaire (OTT) apportent des éléments de réponses qui doivent être approfondis en tenant compte de l'environnement économique et social qui marque le début de 2009.

### ● *L'intervention de l'observatoire du travail temporaire*

Dans l'étude de l'OTT parue en 2008 sur les besoins en emplois à l'horizon 2015, 954 200 créations nettes d'emplois sont prévues, avec 6 141 700 départs en retraite. Cette étude apporte également des repères sur les métiers et leur évolution, les secteurs porteurs et stables, et les secteurs qui vont perdre des emplois.

En 2009, une nouvelle étude permettra de suivre une « cohorte » d'intérimaires au fil de leurs trajectoires professionnelles.

Les conclusions des études réalisées soulignent notamment une élévation globale du besoin en niveau de qualification et dessinent les contours de mobilités professionnelles à mettre en œuvre.

**Il sera utile d'aller au-delà de cette intervention et d'approfondir ces éléments pour mesurer l'écart entre les profils actuels des intérimaires et les profils attendus sur le marché de l'emploi ; ceci permettra d'identifier le contenu des parcours à mettre en œuvre, notamment dans le cadre des dispositifs de formation.**

### ● *L'accord de branche formation du 8 juillet 2004 : des outils dédiés*

En matière de formation professionnelle continue, la branche du travail temporaire s'est dotée d'outils de sécurisation des parcours professionnels. Les dispositifs de formation sont conçus pour apporter une réponse formation ou accompagnement correspondant aux différentes étapes du parcours d'un individu. L'accord de branche a placé l'OTT et le FAF.TT au cœur de ces dispositifs.



● **Le FAF.TT acteur de la formation professionnelle dans la branche du travail temporaire**

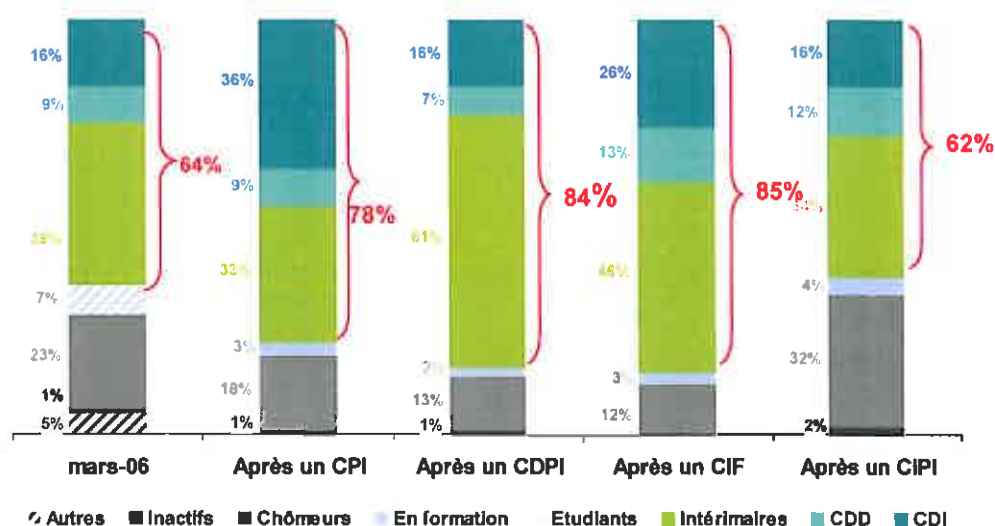
Le FAF.TT accompagne les salariés et les entreprises de la branche du travail temporaire dans leurs projets de formation. Il met en œuvre la politique de la branche en matière de formation professionnelle continue.

**L'activité de formation de la branche du travail temporaire a connu une croissance parallèle à l'évolution de l'activité.** Entre 2007 et 2008, la professionnalisation a progressé de 25,7% pour l'ensemble des dispositifs (28% pour le contrat de développement professionnel intérimaire (CDPI) et 46% pour les contrats de professionnalisation).

Cette activité formation est particulièrement centrée sur les salariés les plus fragiles. L'analyse des dispositifs de la professionnalisation dans le travail temporaire en 2008 montre qu'avant de démarrer leur contrat 76 % des bénéficiaires de ces contrats ont au plus un niveau V (88% pour les CDPI) :

- 45 % des bénéficiaires de ces contrats avaient un CAP ou un BEP,
- 31 % n'avaient aucun diplôme.

Dans le cadre de ses missions, le FAF.TT conduit des études sur le devenir des salariés intérimaires à l'issue des dispositifs qu'il finance. Ces études qui portent sur les effets des dispositifs de formation sur l'insertion professionnelle des salariés intérimaires montrent également que la densité d'emploi pendant les 6 mois qui suivent la fin du dispositif se situe aux environs de 80% pour les CDPI et les contrats de professionnalisation. Ces contrats constituent une opportunité majeure des salariés intérimaires pour développer leur qualification, leurs compétences et leur capacité d'accès à l'emploi.



Le FAF.TT constate en 2009 un **ralentissement du recours aux dispositifs de la professionnalisation** des entreprises de travail temporaire, en particulier du Contrat d'Insertion Professionnelle Intérimaire (CIPI). En parallèle, **les demandes de congés individuels de formation intérimaires augmentent** de manière très significative, ce qui a pour effet de faire chuter la capacité à les prendre en charge.

Ce ralentissement du recours aux dispositifs a trois origines :

- une baisse de la demande en personnel intérimaire qualifié. En effet, la mise en œuvre des actions a toujours pour point de départ la demande d'une entreprise utilisatrice en personnel qualifié et les perspectives de missions offertes par cette dernière.
- une diminution des disponibilités budgétaires des ETT en 2009 pour absorber les coûts non pris en charge par le FAF.TT,
- une prise de risque financier plus difficile à assumer dans le contexte actuel compte tenu du manque de visibilité.

En parallèle, la fermeture soudaine de l'accès au dispositif AFPR des entreprises de travail temporaire et des futurs intérimaires constitue un frein supplémentaire à leur accès à la formation et a signé l'arrêt de multiples projets en cours.

Enfin, force est de constater qu'une proportion des intérimaires présente des difficultés dans la maîtrise des compétences clés. L'étude réalisée par le FAF.TT en 2008 montre que ces difficultés ne constituent pas toujours un obstacle pour accéder à des missions non qualifiées mais qu'elles sont un frein à la capacité d'adaptation des salariés aux exigences du marché de l'emploi.

### **III – Le partenariat entre la branche du travail temporaire et l’Etat**

---

Dans ce contexte, la branche du travail temporaire, consciente de l’intérêt de préparer les intérimaires à la reprise et à d’éventuelles reconversions, souhaite être soutenue et accompagnée dans la mise en œuvre d’une action structurelle co-pilotée avec l’Etat.

**Il s’agira d’encourager les entreprises à maintenir et à développer leur effort d’adaptation des compétences dans un contexte de forte diminution d’activité et d’avenir incertain.**

**Ce partenariat s’articule autour de trois objectifs :**

- **développer la qualification du salarié dans son emploi d’origine,**
- **développer la qualification du salarié vers des secteurs plus porteurs,**
- **développer la polyvalence pour garantir la capacité d’accès à l’emploi.**

Ce partenariat se traduit par la conclusion d’un Engagement de Développement des Emplois et des Compétences (EDEC) entre la DGEFP et les membres de la CPNE du travail temporaire. Celui-ci sera décliné à travers :

- Une ADEC (Action de Développement des Emplois et des Compétences),
- Un CEP (Contrat d’Etude Prospective).

## Axe 1 : L'ADEC

### *I. Accompagnement d'actions territoriales, renforcement des savoirs de base, initiatives régionales*

#### **1. Accompagnement d'actions territoriales : Préparer les intérimaires à la « reprise » en s'appuyant sur les opérations collectives**

##### ● Publics visés

Des actions interentreprises cibleront **les publics intérimaires d'un premier niveau de qualification**, touchés par une **fin de mission liée à la conjoncture**.

Elles auront pour objectif de renforcer les champs de compétences des intérimaires afin d'optimiser leur retour sur le marché de travail.

##### ● Contexte

Le FAF.TT, à la demande de la branche, a structuré une de ses interventions autour d'opérations collectives inter entreprises de travail temporaire dans les bassins d'emplois.

Ces opérations s'appuient sur les dispositifs spécifiques de la branche du travail temporaire : CIPI (Contrat d'Insertion Professionnelle Intérimaire) et CDPI (Contrat de Développement professionnel Intérimaire). Elles permettent aux intérimaires d'accéder à une qualification en lien avec les perspectives d'emplois de leur bassin, et aux entreprises de :

- mutualiser les besoins pour constituer un groupe de salariés intérimaires afin de renforcer et de faciliter l'accès des PME et de leur salariés aux dispositifs de la professionnalisation,
- bénéficier d'un accompagnement renforcé du FAF.TT à chaque étape du projet (définition du besoin, construction de la réponse formation, choix du dispositif, suivi de l'action...),
- bénéficier d'un cofinancement complémentaire du FAF.TT,
- échanger/capitaliser entre entreprises de travail temporaire sur les bonnes pratiques de formation, en dépassant les enjeux concurrentiels.

**Cette démarche articule besoins en qualification identifiés et formation, dès l'amont du projet. Elle constitue un élément de réponse positive pour les intérimaires dans un contexte de fin de mission, et dans un objectif de maintien dans l'emploi et de préparation à la reprise d'activité.**

Elle s'appuie sur une ingénierie de projet en 6 grandes étapes :

1. diagnostic des besoins des entreprises en qualification,
2. identification / positionnement des publics,
3. sélection du prestataire de formation,
4. démarrage de l'action,
5. validation de la qualification,
6. délégation dans des emplois correspondant à la nouvelle qualification.

## ● Evaluation

Chaque opération collective fera l'objet sur chaque zone d'emploi d'un suivi spécifique et d'une évaluation portant sur :

- la satisfaction des stagiaires,
- la satisfaction des entreprises de travail temporaire,
- le déroulement de l'action,
- l'insertion professionnelle des stagiaires à l'issue de l'action,
- les actions correctives à mettre en œuvre en termes de contenus et/ou de modalités de formation.

## 2. Renforcement des savoirs de base

---

Des actions spécifiques associant maîtrise des savoirs de base et compétences professionnelles pourront être intégrées aux actions collectives mises en œuvre.

## ● Publics visés

Ces actions concernent les intérimaires éligibles au CIPI pour lesquels une réactivation des savoirs de base s'avère nécessaire pour accéder ou se maintenir dans l'emploi et/ou accéder à une action de formation qualifiante.

## ● Contexte

Pour répondre à la problématique des intérimaires ne maîtrisant pas les savoirs de base et qui n'accèdent généralement pas aux dispositifs professionnalisants, le FAF.TT développera une action d'ingénierie pour la création d'un référentiel de formation centré sur la réactivation des savoirs de base en lien avec les situations professionnelles.

L'Etat et le FAF.TT accompagneront les entreprises de travail temporaire pour développer les actions collectives adaptées.

L'action pourra s'appuyer sur le dispositif CIPI (Contrat d'Insertion Professionnelle Intérimaire) destiné à des publics en difficulté d'insertion. Il s'agit de concevoir un module de formation spécifique.

## ● Déploiement

En fonction des besoins identifiés dans le cadre des opérations collectives, le FAF.TT assurera la promotion de cette action auprès des entreprises de travail temporaire et des prestataires de formation sollicités.

### ● Objectif quantitatif

Deux expérimentations dans le cadre des opérations collectives pourront être conduites pendant la durée du présent accord.

### ● Financement

Le FAF.TT mobilisera ses ressources pour la réalisation de l'action d'ingénierie. Le financement des opérations collectives sera assuré dans le cadre de l'ADEC.

### ● Evaluation

Chaque action de formation mobilisant le module de réactivation des savoirs de base fera l'objet d'un suivi spécifique portant sur :

- la satisfaction des stagiaires,
- la satisfaction des entreprises de travail temporaire,
- leur perception de l'utilité des savoirs de base au regard des situations professionnelles rencontrées,
- l'insertion professionnelle des stagiaires à l'issue de l'action,
- les actions correctives à mettre en œuvre en termes de contenus et/ou de modalités de formation.

## **3. Initiatives régionales**

---

Il est laissé à l'initiative des DRTEFP – DIRECCTE (Direction Régionale de l'Entreprise, de la Concurrence, de la Consommation du Travail et de l'Emploi) l'opportunité de proposer la mobilisation d'opérations dans le cadre de priorités régionales.

Une enveloppe budgétaire nationale est réservée à ces projets régionaux. Dans l'hypothèse où cette enveloppe ne serait pas consommée, elle pourra être reportée sur l'enveloppe nationale ADEC. Ces opérations feront l'objet d'un diagnostic partagé entre les ETT et l'Etat afin de valider leur opportunité.

Pour être engagées, elles devront être présentées au comité technique chargé de suivre le présent accord.

Les modalités de mise en œuvre de ces opérations sont décrites dans un « questions/réponses » annexé au présent accord cadre.

## **II. Mise en œuvre**

### **1. Territoires cibles**

---

Les actions cibleront en priorité les zones d'emploi touchées par des baisses d'activité pluri-sectorielles, et notamment les PME et TPE utilisatrices du travail temporaire d'une part, et les territoires mono-activité n'offrant pas de perspectives de reprise à moyen terme d'autre part.

### **2. Déclinaison fonctionnelle**

---

**L'objectif de cet accord cadre est d'apporter une réponse efficiente à la situation induite pour les personnels intérimaires confrontés à la crise actuelle.**

**Aussi, afin de faciliter une mise en œuvre rapide de ces actions territorialisées, il est convenu que cet accord sera signé et engagé au niveau national, et qu'il sera décliné fonctionnellement dans chaque région.**

#### **● Au niveau régional**

Les DRTEFP - DIRECCTE sont centrales dans la mise en œuvre de chacune des actions collectives.

Les DRTEFP - DIRECCTE sont saisies par le FAF.TT pour avis concernant les projets d'opérations collectives qui sont identifiés dans sa région,

Les DRTEFP- DIRECCTE seront de plus associées :

- au suivi et au bilan des opérations déjà initiées par le FAF.TT,
- au diagnostic, au suivi et au bilan des opérations à venir organisés par le FAF.TT.

Par ailleurs, les DRTEFP - DIRECCTE pourront avoir l'initiative d'actions et proposer des opérations en concertation avec le représentant en région du FAF.TT au-delà des opérations prévues au présent accord dans le cadre des enveloppes réservées aux régions (cf. paragraphe financement).

Les DRTEFP - DIRECCTE sont destinataires du tableau de bord mensuel des actions réalisées dans sa région.

Les DRTEFP - DIRECCTE désigneront un correspondant référent chargé de suivre et d'accompagner la mise en œuvre des ADEC.

#### **● Au niveau national**

La DGEFP assurera l'information sur l'accord cadre auprès des DRTEFP - DIRECCTE et transmettra au FAF.TT les coordonnées de leur correspondant pour les ADEC.

### ● **Compétences associées**

Ces actions collectives se déploieront dans un lien entreprises de travail temporaire - Etat (DRTEFP – DIRECCTE), et associeront chaque fois que nécessaire les Conseil Régionaux.

Sur des bassins d'emploi se caractérisant par une mono activité, **la branche concernée** sera, autant que possible, associée en complémentarité.

### **3. Nombre d'opérations visé**

---

Le présent accord cadre fixe un objectif de réalisation de **120 opérations collectives en 2009 et 120 en 2010**, ce qui représente environ 2400 intérimaires qualifiés dans le cadre de CIPI et CDPI.

### **III. Financement**

**Objectif** : 240 opérations collectives pour 2400 salariés dont 120 opérations (1 200 salariés) en 2009 et 120 opérations (1 200 salariés) en 2010.

Ces actions auront une durée comprise entre 175 heures et 450 heures pour le CDPI et de 105 heures à 175 heures pour le CIPI (individualisation des durées).

**Le montant du cofinancement s'élève à :**

- **Etat, pour la période 2009 – 2010 : 6 712 000 € HT dont 2 204 000 € HT pour 2009 et 4 508 000 € pour 2010,**
- **FAF.TT, pour la période 2009 – 2010 : 13 824 000 € HT dont 4 608 000 € HT pour 2009 et 9 216 000 € HT pour 2010,**
- **Entreprises de travail temporaire, pour la période 2009 – 2010 : 2 304 000 € HT dont 768 000 € HT pour 2009 et 1 536 000 € HT pour 2010.**

**Soit un montant total de 22 840 000 € HT pour l'ensemble des partenaires.**

Le FAF.TT intervient de manière différenciée sur les deux dispositifs de professionnalisation que sont le CDPI et le CIPI.

La prise en charge ADEC portera sur les coûts pédagogiques non pris en charge par le FAF.TT dans le cadre des CDPI et CIPI dans la limite de 15 € HT par heure plafonnée au dépassement réel constaté.

Dans tous les cas, la prise en charge ADEC ne pourra pas excéder 30 % du coût horaire total (salaire + frais annexes + coût pédagogique).

Sur la base des modalités de mise en œuvre définies, la DGEFP délèguera au FAF.TT une **enveloppe nationale** se déployant territorialement. L'utilisation de cette enveloppe portera sur :

- L'ADEC : cofinancement des coûts pédagogiques dans le cadre de 240 opérations collectives,

Ces fonds concernent des actions démarrées entre le 1<sup>er</sup> janvier 2009 et le 31 décembre 2010. Les dépenses devront être constatées au plus tard le 31 juin 2011.

La période d'utilisation des fonds engagés au titre de ces actions s'étend du 1<sup>er</sup> janvier 2009 au 31 décembre 2010.

Par ailleurs, pour déploiement du présent accord cadre :

- **L'Etat mobilise un financement spécifique de 175 450 € HT pour la période 2009-2010 dont 71 775 € HT en 2009 et 103 675 € HT en 2010 consacré :**
  - à la prise en charge des frais liés au développement et au maintien des opérations dans un contexte particulièrement peu favorable (deux équivalents temps plein de conseillers en région qui interviendront en soutien des équipes actuellement en poste),
  - à la coordination avec les DRTEFP - DIRECCTE.
- **Le FAF.TT mobilise un financement de 156 006 € HT pour la période 2009-2010 dont 65 592 € HT en 2009 et 90 414 € HT en 2010 consacré :**

- à la prise en charge des frais d'exercice des missions des conseillers (transport, hébergement, téléphone, etc.),
- aux salaires d'un assistant administratif dédié à cette mission.

**Soit un montant total de 331 456 € HT pour l'ensemble des partenaires.**

## **Axe 2 : L'ANTICIPATION DE LA SORTIE DE CRISE**

### **1. Contexte et projet**

---

Dans le contexte économique et social que nous traversons actuellement, il est important que l'ensemble des acteurs de la branche puissent disposer d'informations pour préparer au mieux la reprise tant pour les salariés que les entreprises

L'OTT a publié en 2008 une étude portant sur l'emploi, l'intérim et les métiers à l'horizon 2015. Cette étude comprend 4 volets :

- l'emploi, l'intérim et les métiers à l'horizon 2015, étude générale sur ces 3 facteurs,
- l'évolution à l'horizon 2015 de 13 secteurs et de 30 métiers parmi les plus représentatifs,
- des données chiffrées d'évolution présentées au travers de matrices métiers et secteurs,
- un gros plan sur 9 métiers de l'intérim en développement, complété par 10 parcours type.

**A partir de ces éléments, un contrat d'étude prospective, en se centrant sur les secteurs et les régions les plus impactés par la crise, pourra explorer les thématiques suivantes :**

- **les secteurs les plus impactés par la crise et les régions concernées,**
- **les conséquences sur les métiers : les besoins en recrutement vont-ils évoluer en termes de profils ? La répartition sectorielle des métiers va-t-elle changer ? Quels besoins métiers doit-on anticiper pour satisfaire les demandes d'emploi ?**
- **les compétences nécessaires liées à l'accès, au maintien, au retour dans l'emploi et l'écart avec les compétences détenues par les intérimaires ou candidats intérimaires.**

L'étude proposée apportera des éléments d'information visant à faciliter le retour à l'emploi dans le cadre de la reprise et à orienter la politique des partenaires sociaux et des entreprises en matière de formation. Elle permettra également aux salariés qui le souhaitent d'orienter leur parcours professionnel.

### **2. Démarche**

---

Dans le cadre du mandat donné à l'OTT par la CPNE :

- le comité paritaire de pilotage de l'OTT :
  - définira et validera le périmètre de l'étude et notamment les régions et les secteurs qui devront faire l'objet d'une attention particulière,
  - effectuera la sélection des prestataires.
- l'OTT :
  - assurera avec le prestataire la conduite de l'étude,
  - présentera les résultats de l'étude à la CPNE,
  - publiera sur son site internet les résultats de l'étude.

### 3. Budget/Financement

---

L'Etat contribuera au financement de l'étude à hauteur de 60 000 € HT au titre des années 2009 et 2010. Le FAF.TT affectera un budget complémentaire de 40 000 € HT au titre de l'année 2009 (dans le respect du plafond fixé par l'accord de branche) et réservera 80 000 € sur le budget 2010 dédié à l'OTT.

**Soit un montant total de 180 000 € HT pour l'ensemble des partenaires.**

### IV - Mise en œuvre de l'accord cadre

---

#### ● Durée de l'accord cadre

Le présent accord cadre est conclu pour l'année 2009 et 2010. Il est reconductible par avenant. Les actions éligibles à l'accord cadre sont celles dont la date de démarrage est comprise entre le 1<sup>er</sup> janvier 2009 et le 31 décembre 2010.

#### ● Pilotage de l'accord cadre

La CPNE, signataire du présent accord, occupe un rôle central en matière de formation et d'emploi dans la branche du travail temporaire. A ce titre, elle assure le pilotage et le suivi du présent accord et est amenée à valider toutes les orientations politiques pour la mise en œuvre de l'EDEC. Elle s'appuie sur le FAF.TT et l'OTT pour la conduite des actions.

#### Au niveau national

**Un comité de pilotage** constitué des membres de la CPNE et d'un représentant de la DGEFP se réunira deux fois par an et prendra connaissance du bilan des actions réalisées par le FAF.TT et l'OTT. Il orientera le déroulement du partenariat.

**Un comité technique** se réunira autant que de besoin et a minima deux fois par an. Il veillera au déroulement des actions et s'assurera du respect des règles de fonctionnement déterminées dans le présent accord cadre. Il sera composé de membres de la DGEFP, de la direction du FAF.TT et de la direction de l'OTT.

#### ● Délégation de la CPNE et de l'Etat

La CPNE du Travail Temporaire et l'Etat s'accordent pour donner mandat :

- **au FAF.TT pour le pilotage de cet accord au titre de la branche.** Il assurera :

- la mise en œuvre des actions prévues dans le cadre de l'ADEC,
- la gestion des financements accordés par l'Etat,
- l'évaluation des actions mises en œuvre,
- la participation au comité technique,
- la communication auprès des différents partenaires sur l'évaluation et les résultats de l'ADEC,

- la conduite des projets mis en œuvre avec les DRTEFP - DIRECCTE.

- à l'Observatoire du travail Temporaire pour le pilotage du CEP. Il assurera :

- la définition du périmètre du CEP (via le comité de pilotage paritaire de l'OTT)
- la mise en œuvre des études prévues,
- la diffusion des résultats des études,
- la gestion de l'enveloppe dédiée au CEP
- la communication.

Le comité technique aura notamment pour mission de consolider les tableaux de bord de suivi de l'accord cadre.

### ● Evaluation des actions mises en œuvre dans le cadre de l'ADEC

Trois modalités d'évaluation sont retenues pour assurer le suivi des actions entrant dans le champ de l'ADEC :

- **les résultats quantitatifs :**
  - un tableau de bord permettra d'assurer le suivi budgétaire des actions (engagements et réalisation),
  - un tableau de bord de suivi de la réalisation des opérations collectives.
- **un suivi qualitatif des opérations**
  - chaque opération fera l'objet d'un bilan en cours et/ou en fin de formation,
  - chaque action donnera lieu à la rédaction d'une fiche synthétique décrivant les étapes du projet, l'intervention des partenaires, les objectifs de la formation, et les principales caractéristiques de l'opération.
- **un bilan de l'insertion des intérimaires à l'issue des dispositifs.**

Un tableau de bord permettra de présenter le bilan de l'insertion professionnelle des stagiaires au plus tard 6 mois après la fin des actions.

Il pourra être procédé à une évaluation finale de l'accord cadre national par un organisme extérieur sous l'égide du comité national de pilotage. Il pourra, si nécessaire, être décidé de procéder à une évaluation intermédiaire.

Cette évaluation sera pilotée au plan national. Elle devra permettre d'analyser la mise en œuvre de l'accord-cadre et l'impact de l'ensemble des mesures visées par celui-ci ainsi que de mettre en évidence la plus-value de l'intervention de l'Etat, y compris au plan financier.

### ● Communication

Les signataires du présent accord cadre s'engagent à informer l'ensemble des partenaires en amont de toute communication sur l'accord cadre et sur les actions entrant dans le champ de l'EDEC.

Fait à Paris, le .....

**Le Secrétaire d'Etat auprès du ministre de  
l'économie, de l'industrie et de l'emploi,  
chargé de l'emploi**



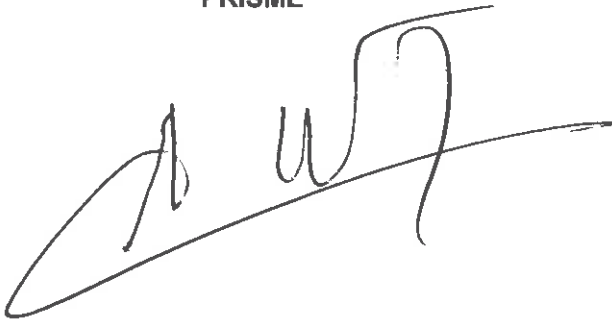
CFE-CGC



CGT-FO



PRISME



CFDT



CFTC



USI-CGT

Alain Wagnmann



Visa N° .. du .....

Pour le Contrôleur budgétaire