



# Performance

**GrandEst**  
ALSACE CHAMPAGNE-ARDENNE LORRAINE



## OBJECTIF EMPLOI

### CONVENTION CADRE

# GrandEst  
à  
**VOUS**  
côtés !



## Travail temporaire

# La présente convention-cadre est établie

ENTRE

D'une part,

**La Région Grand Est** représentée par le Président du Conseil régional, dûment habilité à l'effet de signer les présentes par délibération de la Commission permanente du Conseil régional du 15 décembre 2017.

D'autre part,

**Prism'emploi** représentée par sa Présidente,

ET

**Le FAF.TT**, OPCA de branche du travail temporaire représenté par sa Directrice Générale

*La Région Grand Est, Prism'emploi et le FAF.TT pouvant également être désignées, ensemble par « les parties ».*



# AVANT-PROPOS

*Vu le code général des collectivités territoriales,*

*Vu la sixième partie du Code du travail relative à la formation tout au long de la vie,*

*Vu l'article L214-13 du code de l'éducation relatif au Contrat de Plan Régional de Développement des Formations et de l'Orientation Professionnelles,*

*Vu l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991 dans ses articles 10.1 et 10.5 définissant le rôle des branches professionnelles,*

*Vu la loi n° 92-675 du 17 juillet 1992 relative à l'apprentissage, à la formation professionnelle*

*Vu la loi quinquennale n°93-1313 du 20 décembre 1993 relative au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle (Article 52),*

*Vu la loi n° 2009 – 1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie,*

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

*Vu la loi n°2015-991 du 7 août 2015 portant nouvelle organisation territoriale de la République,*

*Vu les Contrats de Plan État-Région 2015/2020 Alsace, Champagne-Ardenne, Lorraine,*

*Vu le Schéma régional de développement économique, d'innovation et d'internationalisation adopté en assemblée plénière du Conseil régional le 28 avril 2017,*

*Vu la convention de partenariat entre Pôle Emploi et la Région Grand Est, signée le 7 juin 2017,*

*Vu la convention-cadre 2017-2019 Partenariale Région / AGEFIPH Grand Est, validée par la Commission Permanente le 12 décembre 2016 et signée le 14 mars 2017,*

*Vu le Contrat de Plan Régional de Développement des Formations et de l'Orientation Professionnelles, adopté le 22 décembre 2017 par le Conseil régional Grand Est,*

*Vu les Contrats d'Objectifs Territoriaux adoptés le 15 décembre 2017,*

Considérant les compétences partagées des signataires en matière de formation, d'orientation professionnelles et d'emploi,

Considérant les enjeux majeurs en matière de développement économique et territorial et sur les compétences de ce secteur,

Considérant la volonté des signataires de contribuer à la recherche de complémentarité et de cohérence dans le développement des cartes des différentes voies de formation initiale et continue, en vue d'apporter des réponses équilibrées en termes de flux de formation par rapport à l'ensemble des publics,

Considérant l'objectif commun poursuivi par l'ensemble des signataires d'élever les niveaux de formation et de qualification en région, d'améliorer l'insertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi ainsi que le perfectionnement des actifs en emploi, dans la perspective de faciliter, maintenir et promouvoir l'emploi,

Considérant la volonté des signataires de favoriser l'information, la promotion, l'orientation et l'accès aux métiers auprès des différents publics,

Considérant la nécessité d'accompagner le développement des entreprises et des compétences,

**Il est convenu ce qui suit.**

# Sommaire

AVANT-PROPOS .....	3
PRÉAMBULE .....	5
1. Article 1 - Dispositions générales.....	6
1.1 Objet de la convention.....	6
1.2 Périmètre de la convention .....	6
2. Article 2 - Portrait du travail temporaire sur le Grand Est.....	6
2.1 Quelques éléments de conjoncture de branche au niveau national.....	6
2.2 Quelques éléments de conjoncture régionale.....	7
2.3 Analyse dynamique des secteurs dominants du travail temporaire : enjeux et principaux facteurs d'influence .....	7
3. Article 3 - Les actions prioritaires sur le travail temporaire .....	11
3.1 Favoriser la mise en œuvre d'une observation régionale partagée sur le travail temporaire .....	11
3.2 Faciliter l'accès des actifs et des professionnels de l'orientation et de l'insertion à une information et un conseil sur les métiers, les emplois et la formation.....	12
3.3 Répondre aux besoins en compétences des entreprises par une offre de formation professionnelle initiale et continue adaptée.....	13
4. Article 4 - Mise en œuvre de la convention et suivi .....	15
4.1 Le comité de pilotage et de suivi .....	15
4.2 Plan d'actions annuel.....	15
4.3 Les groupes de travail techniques.....	15
4.4 Durée et renouvellement du contrat.....	15

# PRÉAMBULE

La loi du 13 août 2004 relative aux libertés et aux responsabilités locales confère à la Région une compétence générale en matière de formation professionnelle continue. Il revient aux Conseils régionaux de définir et mettre en œuvre une politique d'apprentissage et de formation professionnelle des jeunes et des adultes à la recherche d'un emploi ou d'une nouvelle orientation professionnelle.

Prévu par la loi du 5 Mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, le Contrat de Plan Régional de Développement des Formations et de l'Orientation Professionnelles (CPRDFOP) définit la stratégie et les objectifs en matière d'orientation et de formation professionnelles toutes voies de formation confondues (formation initiale sous statut scolaire, apprentissage, formation continue). Il est décliné en leviers opérationnels avec les Contrats d'Objectifs Territoriaux.

Cette loi renforce également le rôle de la Région dans le pilotage des formations initiales et continues et du service public de l'orientation.

**La Région** axe ses interventions autour des quatre champs suivants :

- L'orientation et l'accompagnement des publics
- Le pilotage de la formation professionnelle continue des demandeurs emploi et des salariés
- Le développement de l'apprentissage
- Le secteur sanitaire et social

**Prism'emploi** est l'organisation professionnelle qui regroupe plus de 650 entreprises de travail temporaire de toutes tailles et 6500 agences d'emploi présentes sur l'ensemble du territoire. Ce maillage territorial permet aux agences d'emploi d'appréhender avec précision les besoins en compétences des entreprises locales et de mettre en place des dispositifs qui répondent aux spécificités du territoire, en partenariat avec les acteurs publics de l'emploi.

En permettant aux entreprises de faire face aux chocs conjoncturels, d'adapter leur outil de production au niveau de l'activité, de réaliser des gains de productivité, l'intérim renforce la réactivité des entreprises et donc leur compétitivité.

Pour les publics éloignés de l'emploi, en particulier les personnes faiblement qualifiées et sans, ou peu d'expérience, l'intérim est un véritable tremplin vers l'emploi en leur facilitant une première expérience professionnelle.

C'est à ce titre que Prism'emploi intervient auprès des élus, fédérations professionnelles et acteurs locaux de l'emploi et de la formation pour participer aux travaux relatifs à l'orientation, l'accompagnement, et la sécurisation des parcours professionnels. Dans le cadre de leur responsabilité sociale et sociétale, les agences d'emploi apportent une attention toute particulière aux publics fragilisés.

**Le FAF.TT** propose un accompagnement global aux individus pour sécuriser les parcours individuels, qualifier et insérer les publics qui sont le plus éloignés de l'emploi en lien avec les besoins en compétences de demain.

Résolument ouvert aux partenariats avec les acteurs du champ de l'emploi et de la formation, cet accompagnement bénéficie aux salariés en sécurisant leur parcours professionnel, aux entreprises et aux territoires en identifiant et en répondant à leurs besoins. Le triple agrément du FAF.TT, en sa qualité d'OPCA, OPACIF et OCTA de la branche du Travail Temporaire, le positionne aujourd'hui au cœur des enjeux du marché de l'emploi et de la formation.

Le FAF.TT s'appuie sur le maillage territorial des 8 400 agences d'emploi et sur une connaissance très fine des besoins en compétences des territoires. Le FAF.TT est ainsi en mesure aujourd'hui de déployer des ingénieries pertinentes où l'intérim agit comme un véritable levier d'insertion et d'emploi.

Il intervient en appui des politiques publiques, et mène des expérimentations et programmes dédiés à la qualification et à la mise à l'emploi des publics les plus fragiles (faibles niveaux de qualification, jeunes, réfugiés, personnes en difficulté avec la maîtrise des savoirs de base, personnes en situation de handicap...).

La Région Grand Est, et la branche professionnelle, représentée par Prism'emploi et l'OPCA de branche qu'elle représente, le FAF.TT conviennent de collaborer en matière d'orientation et de formation tout au long de la vie.

Ils affirment par le présent contrat leur volonté commune et partagée de :

- promouvoir les métiers sur le territoire régional,
- de rationaliser l'utilisation de l'ensemble des dispositifs et moyens de formation existants,
- d'anticiper les besoins en compétences à venir,
- d'ajuster au mieux l'offre de formation aux possibilités de l'emploi,
- de concourir à l'effort global d'élévation du niveau de qualification de la population, eu égard aux exigences socio-économiques de la région et aux besoins des entreprises en termes de compétences,
- de favoriser l'insertion professionnelle et l'égalité des chances.

# 1. Article 1 - Dispositions générales

## 1.1 Objet de la convention

La présente convention a pour objet de formaliser les axes de collaboration et les engagements réciproques de Prism'emploi et le FAF.TT (OPCA-OCTA-OPCACIF) et de la Région Grand Est afin de faciliter l'accès des publics à la formation professionnelle initiale et continue et favoriser ainsi leur insertion professionnelle.

L'objectif est de développer l'accès à la formation du public visé, en veillant notamment à une complémentarité renforcée des interventions du partenariat entre les signataires, ainsi qu'à une articulation accrue entre les dispositifs de droit commun et les dispositifs spécifiques.

Cette convention sera déclinée **annuellement en convention d'application** afin de détailler les actions opérationnelles, identifier les volumétries et les budgets de chaque partenaire.

## 1.2 Périmètre de la convention

Le périmètre de cette convention concerne les secteurs d'activités du travail temporaire sur le Grand Est : la Construction et Travaux Publics, l'Industrie, le Commerce, le Transport-Logistique et les Services.

# 2. Article 2 - Portrait du travail temporaire sur le Grand Est<sup>1</sup>

## 2.1 Quelques éléments de conjoncture de branche au niveau national

En 2017, la branche du Travail Temporaire compte au niveau national, 647 000 salariés en équivalent temps plein (ETP), 8 400 agences d'emploi et 26 000 salariés permanents. Plus de 19 millions de missions d'intérim ont été conclues. La profession représente un chiffre d'affaires de plus de 19 milliards. L'intérim représente par ailleurs 3,3 % de l'emploi salarié en France.

L'investissement des agences d'emploi dans la formation professionnelle est conséquent : plus de 300 millions d'euros chaque année. 280 000 actions de formation opérationnelles ont été réalisées en 2017. En 2017, 100 000 (garde d'enfants, logement, crédits...) au service des salariés intérimaires ont été délivrées pour un montant de 26 millions d'euros.

Le nombre de recrutements (CDI-CDD) réalisés par les agences d'emploi pour le compte d'entreprises clientes en 2017 progresse de 22 %, pour atteindre 85 000 recrutements.

Enfin, dans le cadre de la sécurisation des parcours professionnels, fin mars 2018, la profession a conclu 30 000 CDI Intérimaires.

---

<sup>1</sup> Source : Les données statistiques ci-dessous sont issues du baromètre Prism'emploi et de son rapport économique, des données sectorielles ; exécutive DATA du FAF.TT, OPCA de branche, l'étude prospective de l'Observatoire de l'Intérim et du Recrutement (OIR) « Métiers en 2025 » dans le Travail Temporaire.

## 2.2 Quelques éléments de conjoncture régionale

En 2016, le Grand Est se positionne à la 4<sup>e</sup> place des régions de France et compte 52 784 salariés intérimaires en ETP. L'emploi intérimaire progresse de 8,5% en 2017.

Au niveau sectoriel, l'industrie, 1er secteur, représente plus de 55 % de l'emploi intérimaire (contre 47 % au niveau national), Viennent ensuite les services (13,7 %), les transports (12,8 %), le commerce (10,4 %) et le BTP (7,8 %).

Au niveau départemental, en décembre 2017 (par rapport à décembre 2016), le Haut Rhin enregistre la plus forte progression : + 22,4 % de l'emploi intérimaire, suivi par les Ardennes +19,4%, l'Aube +15% et la Marne +12%. La Haute Marne, les Vosges, la Meuse et la Meurthe-et- Moselle connaissent une croissance comprise entre 9,8% et 3%. Seule la Moselle (-4,9 %) connaît une baisse l'emploi intérimaire.

L'activité recrutement des agences d'emploi, quant à elle, représente 4623 prestations, soit 6,9 % des recrutements.

La région Grand Est se caractérise par sa dimension transfrontalière avec l'Allemagne et le Luxembourg. Les entreprises de travail temporaire sont impactées à plusieurs niveaux :

- Des salariés intérimaires intéressés par le statut frontalier et les conditions de travail outre-Rhin.
- Des entreprises de travail temporaire françaises qui détachent en Allemagne à 80 % dans le secteur industriel.
- Une recherche de ressources et de compétences adaptées aux industries allemandes.
- Des compétences linguistiques germaniques.
- Une adaptation à une double réglementation (française et allemande).

### Profils des salariés intérimaires

52 % des salariés intérimaires du Grand Est ont moins de 29 ans, la tranche d'âge la plus importante est la tranche 25-29 ans, on constate un léger rajeunissement des salariés intérimaires (19-21 ans) en Haute-Marne, dans la Meuse et les Vosges.

### Intensité d'emploi moyenne par département

L'intensité d'emploi moyenne est de 514 heures pour le Grand Est (583 heures pour les hommes et 382 heures pour les femmes) pour 490 heures en moyenne au niveau national (561, 5 en moyenne pour les hommes et 365,3 en moyenne pour les femmes).

## 2.3 Analyse dynamique des secteurs dominants du travail temporaire : enjeux et principaux facteurs d'influence

### Les grands facteurs d'évolution de la branche du Travail Temporaire

De par sa spécificité, le travail temporaire est impacté par des évolutions législatives et réglementaires, économiques, environnementales, technologiques, socio-démographiques et européennes, et ce, dans l'ensemble des secteurs ayant recours au Travail Temporaire, fonction publique comprise.

Le rôle d'intermédiation des agences d'emploi sur un territoire leur confère une position centrale auprès des acteurs locaux ; pouvoirs publics, branches professionnelles et candidats.

En tant que prestataires de services aux entreprises, la compétence et les profils des candidats sont directement impactés par ces transitions et mutations professionnelles. Les agences d'emploi doivent, à la fois, répondre à **des besoins à court terme**, tout en s'inscrivant sur les **évolutions et mutations métiers au long cours**. La compétence, cœur de l'activité et en perpétuelle évolution nécessite la mobilisation de toutes les énergies afin de répondre aux enjeux et aux **défis économiques et sociétaux** de demain.

L'activité des agences d'emploi est directement **liée à la santé des entreprises clientes** : interprofessionnelle par nature et dépendante en tant que telle des mouvements des différents secteurs d'activité. La profession est un partenaire de l'emploi pour les territoires et les branches professionnelles.

**Les réformes législatives et réglementaires** impactent fortement la profession, les agences d'emploi doivent être en mesure de conseiller et informer les candidats, mais également leurs entreprises clientes avant toute délégation.

## Les enjeux sont conséquents

- Des qualifications de plus en plus élevées pour des postes dits « non qualifiés » ; les compétences attendues et l'accès aux entreprises (démarche qualité, process de recrutement...) sont de plus en plus exigeants.
- Des compétences évolutives en lien avec des méthodes de production différentes ; véhicule du futur, passage de l'hydrocarbure à l'électrique par exemple.
- Une profession très impactée par la déclinaison des politiques publiques ; loi travail, pénibilité, réglementations, transition énergétique (exemple : fermeture de la centrale nucléaire de Fessenheim), loi sur la formation professionnelle, travail détaché.
- Une activité Ressources humaines et Conseil en entreprise développée nécessitant une expertise métiers de plus en plus élevée dans les enseignes.
- **L'enjeu majeur pour la profession est la construction de la compétence attendue en partenariat avec les pouvoirs publics qui tiendrait compte de tous ces paramètres.**

## Les principaux enjeux par secteur d'activité

### 1) L'Industrie

**Au niveau national**, l'intérim dans le secteur industriel a progressé de 15 000 emplois ETP en 2016. Les créations d'emplois intérimaires concernant l'ensemble des activités industrielles à l'exception de l'industrie pharmaceutique, des équipements électroniques et de la production d'électricité. L'automobile, qui contribue à la moitié des postes créés, se démarque encore en 2016.

**Au niveau régional**, l'emploi industriel se concentre autour des **grandes aires urbaines** de la région Grand-Est :

- Alsace : L'ouest de l'Alsace : Strasbourg, Mulhouse, Haguenau, Molsheim-Obernai, Colmar.
- Champagne-Ardenne : Les zones d'emploi de Reims, Troyes, et Charleville-Mézières.
- Lorraine : Le Sillon mosellan, le Nord de la zone d'emploi de Forbach et la zone de Sarreguemines.

En décembre 2017, la Région Grand Est connaît une **progression de 10,3 %** près de 3 % supérieure à la tendance nationale (+7,5 %).

#### **Le recours à l'intérim : de la solution d'appui au partenariat**

Les modalités du recours à l'intérim ont évolué au cours de la dernière décennie. Les résultats des enquêtes menées auprès des entreprises clientes confirment cette évolution. Les motifs déclarés du recours à l'intérim correspondant à des situations imprévues (surcroûts de travail non anticipés, remplacements d'absences imprévues...) ont clairement diminué tandis que les réponses correspondant à des raisons anticipées ont fortement progressé.

Ainsi, 63% des entreprises industrielles interrogées dans l'enquête « Quadrat-OIR « Métiers 2025 » de 2017 déclarent recourir au travail temporaire pour faire face à des pics d'activité anticipés (contre 30% non anticipés) et 15% pour remplacer des absences connues à l'avance (contre 20% imprévues).

**La transformation de la structure de l'emploi industriel** a renforcé cette évolution, en déplaçant le centre de gravité des besoins de main-d'œuvre d'intérimaires disposant de compétences génériques vers des **profils possédant des qualifications spécifiques**. Ainsi, pendant que le nombre de délégations sur des postes non qualifiés diminuait, les partenariats avec les agences d'emploi se renforçaient pour **pourvoir les emplois plus qualifiés sur lesquels existaient d'importantes difficultés de recrutement**.

Les décisions des entreprises en matière de gestion des ressources humaines (externalisation de fonctions auprès de prestataires extérieurs...) ont également contribué à modifier les contours des interventions des agences d'emploi auprès des entreprises clientes : **la capacité à proposer des personnes aux compétences spécifiques et adaptées aux besoins des entreprises clientes** prend davantage de poids dans les interventions des agences d'emploi au détriment de la capacité à pourvoir rapidement à des besoins de compétences génériques, cela a pour conséquence de complexifier leurs interventions.

**Le développement des nouvelles technologies** (robotique, impression 3D,...) **et la place du numérique** (objets connectés, cloud...) vont transformer progressivement les entreprises du secteur qui devront les intégrer et faire évoluer leurs besoins en compétences. Leurs salariés devront également s'y adapter. **Les salariés intérimaires sont, à ce jour, principalement délégués sur des postes de production, de conduite de lignes, de maintenance industrielle, de soudure...** Or, il est démontré que **ces postes** sont susceptibles, à terme, dans le cadre de la robotisation, des avancées techniques et technologiques, d'être **amenés à se transformer considérablement, voire disparaître**.

Certaines entreprises clientes ont entièrement **externalisé leurs ressources humaines** sur ces métiers, ce qui place la profession comme **prestataire expert**, mais également comme **partenaire des pouvoirs publics** et des acteurs de l'emploi et de la formation **pour accompagner les mutations et transformations à venir**.

Particulièrement touché par la **pyramide des âges**, le secteur industriel est très sensibilisé à la GPEC (Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences). De nombreuses compétences avec des niveaux d'expertise élevés sont amenées à disparaître par des départs en retraite. Parallèlement, les jeunes, cœur des publics des agences d'emploi se projettent difficilement dans la filière industrielle.

## 2) Le Bâtiment et les Travaux Publics

**Au niveau national**, l'intérim dans le secteur du BTP a renoué en 2016 avec la croissance (+10,5%). Après 2 années particulièrement difficiles, le BTP a participé au développement en 2016 du nombre d'ouvriers qualifiés. Le BTP représente 17,9 % de l'ensemble de l'emploi ce qui correspond à 106 821 salariés intérimaires en ETP.

**Au niveau régional**, on enregistre une progression continue de l'emploi intérimaire dans le BTP depuis le début de l'année 2017 : + 4,8 % en décembre 2017 alors qu'au niveau national, la progression est moins forte + 4,3 %.

Les **exigences réglementaires et comportementales** sont de plus importantes dans ce secteur. Selon les métiers, on retrouve : habilitations électriques, gestes et postures (PRAP), port du harnais, CACES Nacelle, travaux en hauteur, Sauveteur Secouriste du Travail.

De nouvelles **autorisations liées à la complexification des chantiers apparaissent** (ex : Autorisation d'Intervention Proximité Réseau) impactent les investissements formation des agences d'emploi qui doivent répondre à ces exigences réglementaires avant toutes délégations.

Les demandeurs d'emploi issus des formations (PRF, POEC, ...) du secteur ne sont pas tous formés à ces obligations réglementaires, cela limite donc l'accès à l'emploi direct.

Fin 2017, le BTP connaît un effet cumulatif entre la reprise économique et les départs en retraite des salariés qualifiés dont le renouvellement n'a pas été anticipé du fait de la crise que le secteur a connu les années précédentes.

## 3) Le Transport logistique

En 2017, le secteur transport logistique enregistre au niveau national une croissance de + 14, 8 %, supérieure à la croissance en Grand Est (+10,5 %).

Le transport et la logistique constituent des activités fortement **tributaires du dynamisme des autres activités productives et commerciales**. Autour de l'activité de transport, les exigences de délais, de fiabilité et de maîtrise des coûts conduisent à développer et à spécialiser les services logistiques.

Si **les caractéristiques des activités de transport peuvent limiter le recours au travail temporaire** (coût des permis obligatoires, niveau de responsabilité du conducteur...), celui-ci apparaît **bien installé sur les métiers de la logistique**, en particulier les ouvriers de la manutention, de l'emballage et de l'expédition, mais également les chauffeurs-livreurs.

Fin 2017 et début 2018, le transport connaît un effet cumulatif entre la reprise économique et les départs en retraite des salariés qualifiés dont le renouvellement n'a pas été anticipé du fait du ralentissement qu'a connu le secteur les années précédentes.

Sur ces métiers, les agences d'emploi sont sollicitées à la fois pour répondre aux besoins de flexibilité très prégnants (du fait de la nécessité de gérer les besoins de main-d'œuvre au plus près de la courbe de charge, de l'existence de la saisonnalité...), mais aussi pour **apporter des solutions à des problématiques récurrentes de gestion des ressources humaines** (gestion des obligations de formation, difficulté à fidéliser le personnel...).

## 4) Les services

Si la **majorité des prestations** effectuées par les entreprises du secteur relève **d'interventions relativement standardisées** (nettoyage de bureaux, surveillance humaine, transport de fonds, vidéosurveillance...), des **demandes plus spécifiques émergent** et conduisent à favoriser le développement d'offres ensemblières ou à élargir la palette de prestations : **des marchés de niches se développent dans les activités de nettoyage** : nettoyage spécialisé dans la santé, le nucléaire, l'industrie agroalimentaire, l'industrie pharmaceutique...

Par ailleurs, la **demande des clients s'oriente vers des besoins plus larges**, incluant les prestations classiques, mais aussi le tri des déchets, la gestion du courrier, la gestion des stocks, des activités de petite maintenance.

Dans les **activités de sécurité privée**, certaines entreprises s'orientent vers les prestataires du secteur pour des **services à haute valeur ajoutée**, relevant de l'ingénierie des risques : réalisation d'audit sécurité, mise en œuvre d'une politique de gestion des risques, gestion des risques internationaux pour les multinationales.

Dans ce contexte, le recours à l'intérim concerne principalement des métiers périphériques (services généraux, administratifs, maintenance...).

La trajectoire récente des besoins d'emploi dans les activités de **conseil et d'assistance** aux entreprises et la poursuite **de l'externalisation des services à forte valeur ajoutée** soutiennent la **croissance du secteur**.

**Le recours** à des prestataires spécialisés **dans les domaines de l'informatique, du conseil, de la comptabilité et du juridique** a continué sa progression sur la décennie 2004-2014.

La demande d'expertise de la part des entreprises clientes constitue un besoin croissant dans ces différents domaines.

Dans un **contexte de rationalisation des coûts des activités non-cœur de métier**, le **recours à des prestataires externes** pointus plutôt que l'internalisation de ces compétences s'est largement généralisé. **L'activité recrutement est l'activité principale dans ce secteur d'activité.**

# 3. Article 3 - Les actions prioritaires sur le travail temporaire

Les parties s'entendent pour mettre en œuvre un programme d'actions opérationnelles autour des trois priorités suivantes.

## 3.1 Favoriser la mise en œuvre d'une observation régionale partagée sur le travail temporaire

### Constats

Prism'emploi, le FAF.TT réalisent des analyses statistiques, des études prospectives, des enquêtes métiers sur les évolutions du travail temporaire dans les secteurs cibles.

Parallèlement, l'Observatoire Régional Emploi – Formation (OREF) de la Région Grand Est manque de données statistiques sur le travail temporaire au niveau régional, car les branches professionnelles ne transmettent pas toujours leurs éléments.

### Enjeux

Face à l'environnement économique en perpétuelle évolution et au poids du travail temporaire au niveau régional, il s'agira d'observer les évolutions des compétences et des métiers dans les secteurs d'activités du périmètre défini dans cette convention.

### Actions à mettre en œuvre

Les parties s'engagent à :

- **Partager les données statistiques** sur le travail temporaire disponibles sur le Grand Est entre les observatoires permettant de développer la connaissance réciproque des évolutions du travail temporaire dans les secteurs d'activités définis dans cette convention.  
→ L'OREF pourra ainsi réaliser une analyse statistique tous les deux ans sur le travail temporaire au niveau régional et intégrera les données statistiques sur le travail temporaire dans l'ensemble des Contrats d'Objectifs Territoriaux finalisés.
- Améliorer **l'approche prospective** des emplois et des compétences au niveau régional permettant d'anticiper les évolutions de l'offre de formation.
- Organiser une **coordination** des travaux d'études statistiques sur le travail temporaire au niveau régional à travers les Contrats d'Objectifs Territoriaux finalisés et définir annuellement entre l'observatoire paritaire de la branche du travail temporaire et l'OREF les études à développer en priorité au niveau régional.
- Organiser une **rencontre annuelle** lors d'une réunion régionale avec les entreprises de la branche pour présenter une synthèse des travaux menés en partenariat.
- Développer la connaissance réciproque du marché du travail au niveau **transfrontalier** (critères de recrutement des entreprises utilisatrices, compétences recherchées, formations proposées par les partenaires transfrontaliers...).

## 3.2 Faciliter l'accès des actifs et des professionnels de l'orientation et de l'insertion à une information et un conseil sur les métiers, les emplois et la formation

### Constats

Les actifs et les professionnels de l'orientation et de l'insertion professionnelle n'ont pas toujours une vision claire des métiers, des emplois et des formations nécessaires de l'ensemble des secteurs d'activité couverts par le travail temporaire.

### Enjeux

- Développer l'attractivité des métiers des secteurs couverts par le travail temporaire auprès des actifs.
- Promouvoir le travail temporaire comme une forme de contrat pour accéder à tous les métiers.
- Professionnaliser les professionnels de l'orientation et de l'insertion professionnelle en mutualisant les moyens de tous les partenaires.

### Actions à mettre en œuvre

Les parties s'engagent à renforcer la connaissance et l'information **des professionnels de l'orientation et de l'insertion professionnelle** à travers des sensibilisations, des formations et des échanges sur le travail temporaire dans les secteurs d'activités de cette convention.

Prism'emploi et le FAF.TT pourront participer aux **événements de promotion des métiers** (salons...) qui seront organisés dans le cadre des Contrats d'Objectifs Territoriaux afin de présenter les dispositifs du travail temporaire.

En tant qu'acteur du Service Public Régional d'Orientation (SPRO) piloté par la Région Grand Est, le FAF.TT participe au conseil d'orientation qui propose une stratégie et des programmes prioritaires en matière d'orientation tout au long de la vie. En tant signataire de la Charte du SPRO Grand Est, le FAF.TT s'engage à respecter les différents engagements inscrits dans celle-ci.

### 3.3 Répondre aux besoins en compétences des entreprises par une offre de formation professionnelle initiale et continue adaptée

#### Constats

Les entreprises des secteurs d'activité couverts par cette convention font face à des difficultés de recrutement récurrentes sur certains métiers et font appel notamment aux entreprises de travail temporaire pour tenter de les résoudre en externalisant de plus en plus leur gestion des ressources humaines.

Parallèlement, les contrats d'apprentissage intérimaires peinent à se développer et les sessions de formations continues rencontrent des difficultés de remplissage pouvant s'expliquer soit par un déficit d'attractivité des métiers (cf. 3.2) soit par une élévation du niveau de qualification et une attente d'adaptabilité des publics (jeunes, demandeurs d'emploi et salariés) par les entreprises.

#### Enjeux

- Se concerter pour identifier et anticiper les besoins en compétences des entreprises permettant d'adapter l'offre de formation professionnelle initiale et continue ;
- Accompagner les publics et notamment ceux les plus éloignés de l'emploi avec des parcours de formation adaptés pour permettre leur insertion professionnelle dans les secteurs qui rencontrent des difficultés de recrutement ;
- Articuler les moyens de tous les financeurs ;
- Améliorer la communication et la qualité de l'offre de formation professionnelle

#### Actions à mettre en œuvre

D'une manière générale, les parties s'engagent à **travers les Contrats d'Objectifs Territoriaux finalisés à :**

- Contribuer à l'identification des besoins en compétences en partageant l'ensemble des diagnostics régionaux et territoriaux (Région, Branche, OPCA, Pôle emploi...) une fois par an.
- Participer aux concertations annuelles sur l'identification des besoins en compétences pilotées par la Région et associant les partenaires.
- Participer et contribuer à l'identification des priorités d'aménagement de l'offre de formation par voie et niveaux de formation.

#### **Concernant la formation initiale sous voie d'apprentissage, les parties s'engagent à :**

- Développer les contrats d'apprentissage intérimaires qui consiste pour une entreprise de travail temporaire à embaucher un jeune en contrat d'apprentissage intérimaire et de la mettre à disposition d'une entreprise utilisatrice (double tutorat avec deux maîtres d'apprentissage en entreprise).  
Exemple : travailler en partenariat avec d'autres branches signataires d'un COT pour rechercher des candidats réciproquement afin de constituer plus facilement un groupe de stagiaires.
- S'appuyer sur l'offre de formation existante et développer si besoin les ouvertures de titres professionnels en apprentissage en partenariat avec le FAF.TT en restant vigilant sur le calendrier des formations pour être en adéquation avec les périodes de recrutement des entreprises.  
Le développement des titres professionnels permettrait également à des intérimaires déjà en poste de faciliter la signature d'un contrat d'apprentissage jusqu'à 30 ans.
- Communiquer sur le contrat d'apprentissage intérimaire dans le cadre des différents supports existants et à venir (guide de l'apprentissage, flyers, sites web...) et promouvoir les formations.
- Professionnaliser les développeurs de l'apprentissage et les directeurs de CFA sur le contrat d'apprentissage intérimaire en organisant des rencontres avec les conseillers du FAF.TT.
- Poursuivre les efforts de qualité dans l'alternance en recherchant des solutions contre le décrochage des apprentis.

- Promouvoir, dans le cadre des supports de communication, les formations proposées par l'École Supérieure des Métiers des Agences d'Emploi à Strasbourg, l'école des Professionnels du recrutement et de l'intérim, au sein du CFA en partenariat avec la CCI Alsace. L'ESMAE, qui a cinq établissements sur l'ensemble du territoire, forme les futurs salariés permanents des agences d'emploi.
- Développer l'apprentissage transfrontalier pour favoriser notamment l'accueil des jeunes allemands dans une entreprise du territoire régional.
- Encourager la mobilité des apprentis notamment dans les régions transfrontalières pour développer leurs expériences professionnelles (Erasmus +, échanges de classe de CFA au niveau international, échanges européens, apprentissage des langues étrangères, expérience multiculturelle).

#### Concernant la Formation Professionnelle Continue, les parties s'engagent à :

- Poursuivre le montage de formation sur-mesure en partenariat sur les territoires en articulant les moyens de l'ensemble des financeurs et en favorisant le mixage des publics (demandeurs d'emploi – salariés intérimaires) dès lors que la pertinence en aura été démontrée.
- Poursuivre la sécurisation des parcours de formation des personnes les plus éloignées de l'emploi en les accompagnants dans la construction de leur projet professionnel à travers des missions en intérim pour les amener progressivement vers une insertion professionnelle.  
Exemple : un partenariat pourra être développé avec les Écoles de la 2<sup>e</sup> chance financées par la Région ou pour renforcer des actions en faveur de l'acquisition des socles de compétences (savoirs de base...)
- Rendre visible l'offre de formation professionnelle continue auprès des entreprises de travail temporaire en communiquant à la branche et à l'OPCA une synthèse de l'offre de formation du programme régional de formation continue et leurs calendriers afin de faciliter la mobilisation du réseau des agences de travail temporaire pour optimiser le taux de sorties positives à l'issue des formations.
- Communiquer sur les dispositifs de formation du travail temporaire à travers des rencontres dans les agences territoriales de la Région avec les conseillers du FAF.TT pour faciliter le développement des articulations des cofinancements des formations et partager la connaissance des besoins en compétences sur les bassins d'emploi.
- Communiquer sur les outils de la Région en matière de transfrontalier (sur les sites web de la branche et du FAF.TT).
- Développer le réseau des ambassadeurs qui pourraient intervenir lors de la « semaine réussir sans frontières » avec des :
  - stagiaires de formations transfrontalières pour témoigner de leur expérience professionnelle
  - entreprises allemandes qui pourraient préciser leurs besoins en compétences lors de tables rondes.

# 4. Article 4 - Mise en œuvre de la convention et suivi

## 4.1 Le comité de pilotage et de suivi

Un comité de pilotage est institué pour assurer le suivi de la mise en œuvre de la présente convention.

Il est composé de :

- **La Région** : le Président du Conseil Régional du Grand Est ou son représentant
- **L'organisation professionnelle du Travail Temporaire** : Prism'emploi Grand Est, représenté par sa Présidente
- **L'OPCA de branche** : le FAF.TT représenté par sa Directrice Générale

Ce comité de pilotage sera présidé par M. le Président du Conseil Régional ou son représentant.

La Région invite les participants au comité de suivi et assure l'organisation de ces réunions.

Il se réunira une fois par an pour :

- dresser le bilan des actions réalisées dans l'année à partir d'indicateurs pertinents,
- capitaliser les bonnes pratiques et identifier les axes d'amélioration,
- définir un nouveau plan d'actions à mettre en œuvre pour l'année suivante.

## 4.2 Plan d'actions annuel

Cette convention sera déclinée **en convention d'application annuelle** afin de détailler les actions opérationnelles, identifier les volumétries et les budgets de chaque partenaire.

## 4.3 Les groupes de travail techniques

Ils mettent en œuvre, suivent et évaluent les actions prioritaires retenues chaque année par le Comité de pilotage, et sont pilotés par au moins un représentant du Comité de pilotage.

En fonction des thématiques, ces groupes de travail associeront des partenaires de l'orientation, de l'emploi et de la formation.

## 4.4 Durée et renouvellement du contrat

La présente convention est conclue pour une durée de deux ans à compter de sa date de signature. Cette convention sera renouvelable une fois, après validation du bilan de la convention et du contenu par les signataires de la convention.

La branche professionnelle informera les entreprises de travail temporaire du secteur du contenu de la convention.

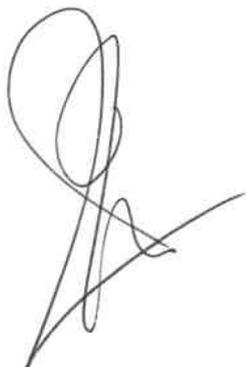
La présente convention pourra être modifiée et/ou complétée par voie d'avenants, rendus nécessaires en particulier dans le cas de l'évolution des dispositions législatives et réglementaires relatives aux dispositifs traités au sein de cette convention.

Fait en 3 exemplaires originaux à Strasbourg, le 11 septembre 2018.

Le Président du Conseil Régional Grand Est

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Uell', written in a cursive style.

La Présidente de Prism'emploi

A handwritten signature in black ink, consisting of several loops and a long horizontal stroke at the bottom.

La Directrice Générale du FAF.TT

p.c

A handwritten signature in black ink, featuring a large loop and a long horizontal stroke at the bottom.

# NOTES

# NOTES

# # OBJECTIF EMPLOI

---

**Personne à contacter**

Direction de l'Éducation, de la Formation  
et de l'Orientation Professionnelles (DEFOP)  
Service des Politiques Contractuelles

**Chargé de projet Travail Temporaire**

Laurent DUEZ | 03 88 15 69 06  
Laurent.Duez@grandest.fr



Travail temporaire

**Grand Est**  
ALSACE CHAMPAGNE-ARDENNE LORRAINE

**Maison de la Région** – 1 place Adrien Zeller  
BP 91006 – 67070 STRASBOURG Cedex  
Tél 03 88 15 68 67

**Maison de la Région** – 5 rue de Jéricho  
CS70441 – 51037 CHALONS-EN-CHAMPAGNE Cedex  
Tél 03 26 70 31 31

**Maison de la Région** – Place Gabriel Hocquard  
CS 81004 – 57036 METZ Cedex 01  
Tél 03 87 33 60 00

[www.grandest.fr](http://www.grandest.fr)