



**ACCORD-CADRE NATIONAL
D'ENGAGEMENT DE DEVELOPPEMENT DE L'EMPLOI ET DES COMPETENCES
POUR LA FILIERE DES GRANDS EVENEMENTS CULTURELS ET SPORTIFS**

Entre :

L'Etat,

Et :

Les représentants des branches professionnelles suivantes :

- **L'Audiovisuel, représenté par la CPNEF AV**
 - Président William Maunier (FNSAC CGT)
 - Vice-Présidente Louise Lebecq (SPI)
- **La Presse et les agences de presse, représentés par la CPNEF Presse et Agences de presse**
 - Président Aymeric Vincent (SPQN)
 - Vice-Président Pascal Lefebvre (FILPAC CGT)
- **La Publicité, représentée par la CPNEF Publicité**
 - Présidente Valérie Segard (UMSP)
 - Vice-Président Pascal Lefebvre (FILPAC CGT)
- **Les Organisme de tourisme, représentés par la CPNEF Organisme de Tourisme**
 - Présidente Françoise Jardot (CFDT)
 - Vice-Présidente Véronique Brizon (ADN Tourisme)
- **Le Spectacle vivant, représenté par la CPNEF SV**
 - Président Rémi Vander Heym (FNSAC CGT)
 - Vice-Président Stanislas Surun (Synpase)
- **Le golf, représenté par la CPNEF du golf**
 - Président Laurent Boissonnas (GROUPEMENT DES ENTREPRENEURS DE GOLF FRANÇAIS)
 - Vice-Président Yves BECHU (Syndicat national du tourisme et loisirs CFTC)
- **Le Sport, représentés par la CPNEF du Sport**
 - Président Bouziane Brini (Uspaoc CGT)
 - Vice-Président Nicolas Barbeau (COSMOS)



- **Les Télécommunications, représentés par la CPNEF des Télécommunications**
 - Présidente Anne Bourguignat (HUMAPP)
 - Vice-Président Frédéric Jusko (FO)

- **Les Commerces de gros représentés par la CPNEFP des Commerces de gros,**
 - Président Roland MONGIN (FDME)
 - Vice-Président Jean-Marie ARGENCE (CFTC)

- **Les Commerces de quincaillerie représentés par la CNEFP des Commerces de quincaillerie,**
 - Président Bruno GUINOIS (UNSA)
 - Vice-Présidente Valérie LACHENAL (FFQ)

- **L'Interbranches des établissements d'enseignement privé représenté par la CPNEFP,**
 - Présidente Michèle COIRIER (CEPLN)
 - Vice-Présidente Corinne LEH (CFDT)

- **Les Entreprises de prévention et de sécurité représentées par la CPNEF de la prévention-sécurité,**
 - Président Pascal RITTER (Sneps – CFTC)
 - Vice-Président Stéphane DUPAS (GES)

- **L'Entretien textile représenté par la CPNE de l'entretien textile,**
 - Président Alexandre ROMI (GEIST)
 - Vice-Président Hervé DLUZNY (CFTC)

- **Les Hôtels, cafés, restaurants représentés par la CPNEFP des hôtels, cafés, restaurants,**
 - Président Michel BEDU (UMIH)
 - Vice-Président Mohamed ROCHDI (CGT)

- **La Restauration rapide (restauration livrée) représentée par la CPNEFP de la restauration rapide,**
 - Présidente François HUTIN (CFE-CGC)
 - Vice-Président Bettina DEMARETZ (SNARR)

- **La Restauration de collectivités représentée par la CPNEFP de la restauration de collectivités,**
 - Présidente Valérie RICHARD (INOVA CFE/CGC)
 - Vice-Président Gilbert FASSEL (S.N.R.C.)

- **La Restauration commerciale libre-service représentée par la CPNEFP de la restauration commerciale libre-service,**
 - Présidente Elsa LACOFFE (FGTA-FO)
 - Vice-Présidente Nathalie RICHTER (SNRPO)

- **La Propreté représentée par la CPNEFP de la propreté,**
 - Président Jamil AIT-IDIR (CGT Ports et Dock)
 - Vice-Président Christophe PONS (FEP)

- **Le Travail temporaire représentée par la CPNEFP du travail temporaire,**
 - Présidente Sophie DUPOIRIER (PRISM'EMPLOI)

L'Afdas, représenté par sa présidente, Angeline BARTH, et sa vice-présidente, Isabelle GENTILHOMME

AKTO, représenté par son président, Hervé BECAM, et son vice-président, Jamil AIT-IDIR

Le Comité d'Organisation des Jeux Olympiques et Paralympiques Paris 2024 (COJO), représenté par son président, Tony ESTANGUET

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,

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'accord national interprofessionnel du 22 février 2018 pour l'accompagnement des évolutions professionnelles, l'investissement dans les compétences et le développement de l'alternance et de la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

Il est convenu ce qui suit :

I. EXPOSE DES MOTIFS

Les enjeux pour l'Etat

Les transformations profondes que connaît l'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. 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 dans un objectif d'accompagnement. 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.

C'est pourquoi l'Etat a lancé, auprès des branches professionnelles, un appel à projets « Soutien aux démarches prospectives compétences » dans le cadre du Plan d'investissement dans les Compétences 2018-2022. 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).

Cet investissement est particulièrement adapté pour des filières de métiers traversant les branches professionnelles et les entreprises, et encore plus lorsque la mobilisation de ces métiers n'est pas continue dans le temps. C'est le cas pour la filière des grands événements culturels et sportifs.

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 saisonnière ou ponctuelle.

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.

Ainsi, le plan d'action proposé dans le cadre de l'EDEC doit contribuer à nourrir le dialogue social des branches professionnelles et des entreprises.

Par ailleurs, il s'agit pour l'Etat de favoriser le lien entre les entreprises en favorisant la mutualisation et les actions collectives. A ce titre, il est important que les plus petites entreprises puissent s'approprier les outils développés dans le présent Accord-cadre. Des entreprises « ambassadrices » seront ainsi recherchées.

Les enjeux de la filière grands événements culturels et sportifs et la perspective des Jeux olympiques et paralympiques Paris 2024

La France accueille régulièrement de grands événements internationaux. Certains sont récurrents, d'autres revêtent un caractère exceptionnel. Ils peuvent avoir pour cadre une rencontre sportive ou être le support d'une manifestation culturelle. Tous ces événements ont en commun de générer un afflux de public dont une bonne partie vient de l'étranger. Ils contribuent ainsi à l'attractivité du territoire français, qui est la première destination touristique mondiale, avec en 2018, 89,3 millions de visiteurs étrangers.

Les Jeux Olympiques et Paralympiques d'été se dérouleront à Paris en 2024. Ils réuniront 15 000 athlètes et 13 millions de spectateurs. Il s'agit du plus grand événement au monde, suivi par plusieurs milliards de téléspectateurs. Les épreuves se dérouleront principalement à Paris et en Seine-Saint-Denis. Les Jeux toucheront également d'autres territoires en région parisienne et en France, comme Versailles pour l'équitation, Marseille pour les épreuves de voile, plusieurs métropoles en région pour le football et la Polynésie pour les épreuves de surf.

En marge de ces Jeux Olympiques, d'autres manifestations culturelles et sportives viendront rythmer l'année 2024 afin d'accompagner l'événement. Dans la période antérieure à 2024, la France accueille de nombreuses compétitions sportives internationales (coupe du monde de Football féminin en 2019, coupe du Monde de Rugby en 2023) en parallèle des Grands événements habituellement organisés (Internationaux de France de Tennis à Roland Garros, Tour de France cycliste par exemple).

Le cadre social des JOP de Paris 2024

La candidature de la France a été acceptée dans un certain cadre social qui doit susciter un important investissement en recrutement, en formation et en développement d'un emploi de qualité (Charte sociale des JOP Paris 2024¹).

- 1°) Les emplois générés par les JOP doivent être ouverts à des personnes éloignées du monde du travail (jeunes des QPV, personnes en situation de handicap, seniors, chômeurs de longue durée)
- 2°) Les besoins en recrutements et en compétences seront anticipés pour permettre une bonne organisation des jeux
- 3°) La participation aux jeux doit être l'occasion pour les salariés et bénévoles de développer leurs compétences et de les faire reconnaître (validation d'acquis de l'expérience, acquisition de certifications)
- 4°) La sécurité et les conditions de travail des salariés seront préservées
- 5°) La prévention des discriminations à l'embauche et au travail sera assurée
- 6°) Le reclassement professionnel des salariés ayant participé aux JOP sera favorisé

¹ La charte sociale JOP Paris 2024 a pour objectifs de déterminer et de promouvoir les engagements sociaux visant à laisser un héritage social fort à l'action du Comité d'Organisation des Jeux Olympiques et Paralympiques (COJO) et de la Société de livraison des ouvrages olympiques (SOLIDEO) dans une démarche de développement humain et durable.

L'ensemble de ces événements nécessitera l'emploi de plusieurs dizaines de milliers de collaborateurs. D'après la cartographie des emplois² commanditée par la Comité d'Organisation des Jeux Olympiques (COJO) Paris 2024, 150 000 personnes seront directement mobilisées par l'organisation des Jeux à différents moments (construction d'infrastructure, organisation des jeux, accueil et orientation du public, métiers du tourisme). En complément de ces effectifs salariés, 50 000 bénévoles contribueront à la réussite de l'organisation.

Plus largement, le savoir français en matière d'accueil et d'organisation de Grands événements a suscité ces dernières années le développement d'une véritable filière d'activité regroupant plusieurs branches professionnelles allant des secteurs du spectacle à l'événementiel en passant par les activités d'accueil, d'hospitalité et également de sécurité et de sûreté. Ces branches sont confrontées aux problématiques de structuration de leurs filières métiers, à des enjeux d'attractivité des emplois auprès des jeunes publics et de fidélisation des professionnels dans la durée.

Par ailleurs, l'actuelle crise sanitaire liée au COVID-19 va considérablement perturber les secteurs liés à l'organisation des manifestations sportives et culturelles. En effet, de nombreux événements sont en cours de report ou d'annulation. D'importantes restrictions à la réunion et à la circulation des publics vont se poursuivre dans le temps. Il est probable que de nombreux salariés perdent leur emploi dans les mois à venir et doivent traverser une période de chômage avant de pouvoir espérer un retour à l'activité. La filière pourra connaître alors une problématique de déficit de salariés dans ces secteurs et de perte de compétences. L'objet du projet est aussi d'amoinrir cette perte pour accompagner la filière dans son rebond économique.

L'Afdas et AKTO souhaitent porter un projet d'Engagement de Développement de l'Emploi et des Compétences (EDEC) auprès du ministère du Travail, afin de mieux anticiper les besoins en emplois et en compétences générés par les Grands événements culturels et sportifs. Ce projet engage aussi une dimension de maintien de la compétence pour permettre le rebond à la sortie de la crise sanitaire.

II. CHAMP D'APPLICATION

Le présent EDEC est signé par les 18 branches professionnelles suivantes dont les entreprises et les salariés concourent à l'organisation des grands événements culturels et sportifs :

- Audiovisuel
- Presse et Agences de presse
- Publicité

² La cartographie des emplois a été publiée le 4 avril 2019. Réalisé par Amnyos et le CDES Limoges pour le compte du COJO Paris 2024, elle a pour objectif d'évaluer le volume d'emplois directement mobilisés par les Jeux de Paris 2024 au cours de la période 2018-2024 afin d'identifier la temporalité des besoins.



INVESTIR
DANS VOS
COMPÉTENCES

- Organisme de Tourisme
- Spectacle vivant
- Sport
- Télécommunications
- Commerces de gros
- Commerces de quincaillerie
- Enseignement privé non lucratif
- Entreprises de prévention et de sécurité
- Entretien textile
- Hôtels, cafés, restaurants (HCR)
- Restauration commerciale libre-service
- Restauration rapide (restauration livrée)
- Restauration de collectivités
- Propreté
- Travail Temporaire

Il est également signé par l'organisateur des Jeux : le **COJO Paris 2024**.

D'autres branches professionnelles pourront rejoindre la démarche par la signature du présent accord cadre.

La branche de l'audiovisuel participe aux logiques des Grands événements en assurant les opérations de captation d'image et de diffusion des contenus auprès des spectateurs non présents physiquement aux événements (télédiffusion, radiodiffusion, diffusion sur site web et plateforme numérique). De nombreux salariés sont embauchés pour ces opérations qui nécessitent une mobilisation de moyens importants. Les équipes constituées pour ces opérations réunissent des collectifs de travail composés de salariés permanents ou temporaires des opérateurs ou prestataires de diffusion. De nombreux collaborateurs étrangers (techniciens et journalistes des chaînes de télévision étrangères notamment) seront aussi présents et devront travailler avec les équipes françaises.

Les organismes de tourisme (offices de tourisme et comités départementaux et régionaux de tourisme) devront accueillir et orienter les visiteurs qui viendront à l'occasion des Grands événements culturels et sportifs. L'actuelle crise sanitaire met en avant les nécessaires adaptations de l'accueil du public vis-à-vis de la gestion de ce nouveau risque. Après la prise en compte du risque terroriste, c'est une nouvelle donnée à intégrer dans la relation au public et les interactions entre les personnes.

Les entreprises et salariés de la presse et des agences de presse couvrent médiatiquement les événements sportifs et culturels. L'information du public est assurée par un important travail journalistique qui est soutenu par l'ensemble des salariés de la branche. Les informations mises à

disposition assurent une véritable fonction de mémoire de l'événement. Plus largement, les entreprises de média assurent aussi l'organisation de grands événements. Par exemple, le groupe Télégramme organise via ses filiales la Route du Rhum, la Solitaire du Figaro ou les Francofolies. Le groupe Amaury détient le journal l'Equipe et organise le Tour de France Cycliste.

Les professionnels de la publicité (agences de conseils en communication, agences média et régies publicitaires) seront également mobilisés pour la promotion, sur tous type de supports (cinéma, télévision, radio, presse, affichage, web), des événements sportifs et culturels. Pendant des événements fédérateurs comme les Jeux Olympiques et Paralympiques, bénéficiant d'une exposition médiatique nationale et internationale, l'objectif des marques sera de se faire connaître afin de conquérir de nouveaux marchés et de nouveaux clients. Ce type de campagne nécessitera la création de contenus publicitaires spécifiques, en lien avec les Jeux Olympiques, permettant de renforcer la notoriété et l'image de marque du diffuseur. Par ailleurs, les revenus publicitaires engendrés par les événements permettront de contribuer au financement des différents médias.

Les entreprises du spectacle vivant (producteurs / diffuseurs / exploitants / prestataires techniques) organisent les manifestations entourant l'événement sportif (création et animation des fans zone, gestion des cérémonies protocolaires, sonorisation et mise en lumière des lieux accueillant du public, construction de structures et gradins, etc). De plus, les Jeux Olympiques et Paralympiques de Paris développeront un important programme de festivités et spectacles, qui débutera pour la fête de la musique (21 juin) et se terminera à la nuit blanche (octobre). Le but est d'étendre l'événement des Jeux par une organisation susceptible de drainer des publics et notamment des touristes sur les lieux hôtes. Ainsi de nombreux professionnels du spectacle (artistes, techniciens et personnels de la production) seront sollicités pour l'occasion dans un contexte où la période est riche en festivals et événements culturels.

La branche professionnelle du sport est au cœur des grands événements. Par la présentation des différents sports en compétition lors des événements, les clubs de sport auront à leur disposition une plateforme de promotion de leurs activités. L'impact sur l'arrivée de nouveaux licenciés dans chaque discipline est important et l'enjeu des entreprises de la branche sera de fidéliser les nouveaux pratiquants par un encadrement adapté. L'augmentation de la pratique sportive dans la société peut avoir un aspect positif sur la santé de nos concitoyens et apporter des bénéfices collatéraux.

Les entreprises de télécommunications seront très sollicitées durant ces événements. En effet, la réunion d'un public important en un point particulier du territoire va solliciter de façon importante les équipements techniques. Les technologies 5G et des solutions permettant des interactions nouvelles avec les publics seront aussi utilisées ou expérimentées durant ces événements.

La branche de la prévention-sécurité est au centre du réacteur de l'organisation de grands événements du fait de leur mission de sécurisation des sites olympiques et paralympiques. Les Jeux mobiliseront de l'emploi dans les entreprises de la sécurité privée sur deux principaux métiers :

- Agents de sûreté et de sécurité privée positionnés à l'entrée des sites / établissements sur le contrôle d'accès, le filtrage, la palpation et positionnés dans les enceintes sportives sur le contrôle visuel.
- Agents de sécurité incendie pour la prévention, le contrôle et la surveillance essentiellement dans des bâtiments qui reçoivent du public.

D'autres métiers seront également mobilisés par les Jeux (liste non exhaustive) : agents cynophiles (maîtres-chiens pour la sécurisation des sites, des lieux, notamment la nuit), opérateurs de télésurveillance (notamment en centrale) et enfin les métiers de l'encadrement.

Les entreprises relevant de la branche de **l'entretien textile** seront fortement mobilisées pour absorber le nombre de commandes croissant des hôtels qui vont voir le nombre de touristes accueillis dans un temps très court. Ainsi, outre les métiers de l'accueil et de la réception avec un besoin particulièrement prégnant dans le domaine de l'évènementiel sportif et les métiers du service d'étage notamment au sein des établissements hôteliers qui accueilleront les touristes venus dans le cadre des Jeux, les entreprises de l'entretien textile tourneront à plein régime pendant l'été 2024.

La filière de l'enseignement, partenaire privilégié des projets concourant à une meilleure prise en compte de l'emploi et de la compétence, sera mobilisée en amont du projet tant pour contribuer activement en tant que partenaire sur les aspects de cartographie, par exemple, que pour concourir à la réalisation de certaines actions mêlant soft-skills et aire de mobilité, en particulier par le biais de la branche de l'enseignement privé, véritable locomotive de l'innovation emploi / formation.

Acteur majeur de la distribution professionnelle de produits alimentaires, non alimentaires et interindustriels, **les entreprises du commerce de gros BtoB** (commerces de gros et commerces de quincaillerie) seront particulièrement sollicitées et mobilisées lors de la préparation ainsi que pendant toute la durée de ces manifestations et doivent pouvoir s'y préparer en mobilisant les compétences nécessaires. Les enjeux communs sont donc importants en termes d'accompagnement GPEC, de certification, d'insertion dans l'emploi et de définition de plans d'actions opérationnels dans le cadre de l'organisation de Grands événements.

Les entreprises des hébergements et des restaurations (Hôtels-café-restaurants, restauration commerciale libre-service, restauration rapide et collective) sont des acteurs incontournables du tourisme et de l'évènementiel : accueil et hébergement des visiteurs, repas pris sur place, à emporter ou livrés à domicile, ... La coupe du monde du Rugby 2023, les Jeux Olympiques et Paralympiques Paris 2024 constituent autant d'enjeux forts où les hébergements et restaurations sont attendus tant sur l'accueil de la clientèle française et étrangère que sur celui des athlètes et sportifs qui seront accueillis sur les sites et le village olympique. C'est dans cet esprit que les branches de ce secteur travaillent à l'attractivité de leurs métiers et au développement des compétences liées à la relation de service, aux compétences transversales et aux langues étrangères, dès lors que leurs entreprises recruteront en masse afin d'étoffer leurs équipes et ainsi répondre aux besoins de la clientèle touristique et sportive. À noter également l'impact de la crise sanitaire liée au COVID-19 sur l'organisation du

travail et le renforcement des compétences à déployer en matière d'hygiène et de sécurité alimentaire et sanitaire qui constituent plus que jamais un engagement fort de la profession dans ce contexte.

Les entreprises de propreté seront également mobilisées et en particulier les agents de propreté pour l'entretien courant des sites et des bâtiments (balayage et nettoyage des sols, des installations sanitaires, etc.), et aussi des Agents machinistes qui utilisent du matériel professionnel mécanisé (monobrosse, autolaveuse, ...).

Des métiers complémentaires à ceux du nettoyage seront aussi mobilisés, notamment ceux du service de l'étage en établissements hôteliers.

Ces métiers consistent à réaliser des travaux de nettoyage, de remise en ordre et d'entretien des chambres, salles de bains et parties communes d'établissements. L'environnement de travail peut impliquer des spécificités, selon qu'il s'agisse de l'hôtellerie traditionnelle ou de l'hôtellerie de plein air. Le besoin en emploi dans les métiers de la propreté et des services associés sera concentré sur la durée des Jeux. En amont, les métiers de la propreté seront également mobilisés sur des activités de nettoyage sur les chantiers de construction. Par ailleurs, pour 2024 et compte tenu de la diffusion des technologies numériques, de nouvelles compétences seront attendues en matière d'usage des outils digitaux, notamment pour la gestion du planning et de l'activité. De plus, en lien avec la fréquentation touristique et les mesures de sécurité prises sur les sites des Jeux, les compétences relationnelles et de communication orale (compétences de base, voire anglais pratique) seront un plus.

Le **travail temporaire** en tant que prestataire RH des entreprises des secteurs pré cités sera mobilisé pour apporter des solutions complémentaires à des entreprises qui vont faire face à la fois à des besoins volumiques en recrutement et à des difficultés de recrutement. Par ailleurs, les agences d'emploi devront aussi accompagner les besoins d'emplois proposés sur des périodes limitées voire discontinues. Les agences d'emploi, qui ont développé une expertise leur permettant de répondre à des accroissements d'activité importants, participeront, comme elles le font déjà sur les métiers en lien avec l'événementiel, à proposer des profils attendus par les entreprises et à agir sur l'intensité d'emploi.

COJO PARIS 2024

Le Comité d'organisation des Jeux Olympiques et Paralympiques Paris 2024 a pour mission, dans le respect du contrat de ville hôte signé entre le Comité International Olympique (CIO), le Comité National Olympique et Sportif Français (CNOSF) et la Ville de Paris, de planifier, organiser, financer et livrer les Jeux Olympiques et Paralympiques de Paris en 2024.

Créé en janvier 2018, Paris 2024 est présidé par Tony Estanguet, triple champion olympique et membre du CIO. Il est administré par un Conseil d'Administration (CA), qui réunit l'ensemble des membres fondateurs du projet : le CNOSF, la Ville de Paris, l'Etat, la Région Île-de-France, le CPSF, la Métropole du Grand Paris, le Conseil départemental de Seine Saint-Denis et des représentants des collectivités locales concernées par les Jeux. Paris 2024 réunit à ce jour plus de 200 collaborateurs et une dizaine de nationalités.

IDCC	Branches AKTO	Entreprise de moins de 50 salariés 2019		Entreprise de plus de 50 salariés 2019		Nombre Total Entreprises	Nombre Total de Salariés
		Nombre entreprises	Nombre de salariés (ETP)	Nombre entreprises	Nombre de salariés (ETP)		
573	COMMERCE DE GROS	25 251	182 542	971	174 903	26 222	357 445
2060	CHAINES DE CAFETERIA ET ASSIMILES	130	2 069	10	11 322	140	13 391
3218	ENSEIGNEMENT PRIVE	4 623	49 697	315	48 096	4 938	97 793
2002	ENTRETIEN TEXTILE	1 997	8 209	55	22 944	2 052	31 153
1979	HOTEL CAFE RESTAURANT	73 907	695 225	652	115 783	74 559	811 008
1351	PREVENTION SECURITE	2 108	23 908	363	125 861	2 471	149 769
3043	PROPRETE	6 661	62 683	666	255 841	7 327	318 524
731	QUINCAILLERIE	2 270	13 931	63	14 387	2 333	28 318
1266	RESTAURATION COLLECTIVE	548	5 376	91	71 299	639	76 675
1501	RESTAURATION RAPIDE	15 733	271 110	203	34 687	15 936	305 797
2378	TRAVAIL TEMPORAIRE	1 909	207 848	1 944	797 962	3 853	1 005 810
TOTAL		135 137	1 522 598	5 333	1 673 085	140 470	3 195 684

Branches AFDAS	Nombre d'entreprises 2019	dont entreprises de moins de 50 salariés	Salariés permanents	Intermittents du spectacle	Journalistes pigistes	Total salariés
Sport	17 378	17 253	70 260	239 561	6 600	639 826
Organismes de tourisme	1 167	1 141	12 238			
Télécommunication	847	752	85 399			
Spectacle vivant	17 470	17 407	34 528			
Publicité	5 893	5 691	84 151			
Audiovisuel	8 270	8 155	56 408			
Presse écrite et agences de presse	1 773	1 618	50 681			
TOTAL	52 798	52 017	393 665			

III. FINALITES ET OBJECTIFS OPERATIONNELS

L'objectif global du projet est de préparer un cadre d'action permettant de développer les compétences et les outils de sécurisation de l'emploi au service des entreprises et des salariés de la filière Grands événements culturels et sportifs. Cet objectif se décline en trois grands axes d'intervention :

- Axe 1 Identifier, préparer, adapter et certifier les compétences des acteurs de la filière Grands événements
- Axe 2 Accompagner les entreprises dans leurs recrutements et intégrer des nouveaux collaborateurs (notamment les publics éloignés de l'emploi) pour sécuriser les parcours
- Axe 3 Développer l'attractivité et l'appartenance à une filière Grands événements au travers de la RSE et de la communication

Ces axes sont déclinés en actions faisant l'objet de fiches-actions annexées au présent Accord-cadre.

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

Axe 1 : Identifier, préparer, adapter et certifier les compétences des acteurs de la filière Grands événements

De nombreuses compétences sont nécessaires dans l'accueil et l'organisation des Grands événements. Peu de certifications sont disponibles et de nouveaux besoins issus des problématiques de sécurité sanitaire se font sentir.

Cet axe a donc pour objectifs de définir les compétences nécessaires pour chaque branche et d'assurer la formation des acteurs tout en assurant la sécurisation de leurs parcours.

Axe 1.1 : Actualisation de la cartographie des emplois et création d'une cartographie des certifications

Objectifs opérationnels :

Identifier les filières de formation soutenant les Grands événements culturels et sportifs
Réaliser une typologie des métiers, une cartographie dynamique des compétences et des certifications (Fiche-action 1-1)
Repérer les métiers communs entre branches et les aires de mobilité (Fiche-action 1-6)
Documenter des opportunités d'emplois dans les branches

La cartographie des emplois mobilisés dans le cadre des Jeux Olympiques et Paralympiques Paris 2024 a été publiée le 4 avril 2019. Réalisé par Amnyos et le CDES de Limoges pour le compte du COJO Paris 2024, elle a pour objectif d'évaluer le volume d'emplois directement mobilisés par les Jeux de Paris 2024 au cours de la période 2018-2024 afin d'identifier la temporalité des besoins. Par la survenance de la crise sanitaire du COVID-19, cette cartographie a besoin d'être réinterrogée. Un complément d'analyse sera conduit pour mettre en lumière les synergies d'emploi et de parcours pour les individus dans l'ensemble de la filière événements.

A la suite de la cartographie des emplois, il est opportun de réaliser une cartographie des certifications conduisant à l'exercice des métiers mobilisés dans une manifestation de grande importance. Cette cartographie devra prendre en compte les besoins en compétences générées par la Jeux mais aussi par l'ensemble des Grands événements sportifs et culturels. Plus que de réaliser un état des lieux,

cette étude doit permettre d'identifier les filières de formation soutenant les Grands événements sportifs et culturels, dont la France veut être une terre d'accueil de prédilection. A défaut de présence de formation certifiante, un panorama des formations non certifiantes sera aussi réalisé pour bénéficier d'une vision exhaustive de l'appareil de formation.

Définition et quantification des métiers de la filière Grands événements

La cartographie des emplois mobilisés dans le cadre des JOP Paris 2024 a permis de fixer les grandes familles de métiers réunis autour d'un événement international. En lien avec la cartographie des branches concernées, il est important de réaliser un travail permettant de détailler les emplois et les compétences nécessaires lors d'un événement sportif ou culturel.

L'outil envisagé devra dresser une typologie des métiers mobilisés sur un événement donné et de mettre en lumière les compétences spécifiques à chaque métier et les compétences communes à plusieurs métiers, issus de branches diverses, associées ou pas au projet. Un point particulier sera réalisé sur les nouveaux besoins en compétences de la filière identifiés dans le cadre des nouveaux risques sanitaires.

Cartographie des compétences, cartographie des certifications

En fonction des besoins en compétences détecté, un état des lieux des certifications disponibles sera réalisé. Cette cartographie doit permettre de quantifier les capacités de formation pour un métier donné et de qualifier les manques dans les certifications présentes. Dans ce cadre, des réflexions pourront être conduites entre les partenaires du projet pour créer et mettre en œuvre des certificats de qualification interbranches.

Repérage des métiers communs et/ou proches entre les branches

Afin de permettre une mutualisation large des métiers et des emplois, un travail de repérage des compétences communes et des métiers communs ou proches entre les branches sera réalisé. L'objectif est de promouvoir les parcours possibles et de documenter les possibilités d'emploi par métiers dans les branches. Un travail sur les mobilités externes devra être mené en tenant compte de l'impact de la crise économique à plus ou moins long terme afin de participer au transfert de compétences d'un secteur affaibli vers un secteur qui a maintenu son activité ou la développe.

Ces travaux s'appuieront sur un outil de GPEC issu des EDEC précédents et permettant une mise à jour en temps réel de la data, de visualiser via un site grand public les aires de mobilités et les passerelles et permettant in fine d'exploiter la data, pour les branches professionnelles, les entreprises et les territoires.

Axe 1.2 : Création et développement d'une offre de formation et de certification en lien avec les Grands événements culturels et sportifs

Les signataires du présent accord estiment nécessaires d'identifier des socles de compétences développées par la participation à un grand événement culturel et sportif afin de consolider les parcours professionnels.

Compte tenu de la spécificité de l'organisation d'une Olympiade, ce travail est étendu à la valorisation des compétences mises en œuvre par les bénévoles.

Axe 1.2.1 : Création d'une certification spécifique sur les soft-skills – compétences transverses

Objectifs opérationnels (Fiche-action 1-2) :

Construire un socle de compétences transversales commun au périmètre des Grands événements
Identifier les besoins des branches sur les compétences transversales
Identifier les formations et certifications existantes
Rédiger un référentiel contextualisé
Identifier ou créer une procédure de reconnaissance des compétences transversales
Concevoir une ingénierie (pédagogique et financière) pour ce type de parcours
Intégrer les compétences sureté sur la base des éléments développés dans l'EDEC tourisme
Développer la compétence en langues dans le cadre des Grands événements
Identifier des compétences utiles dans le cadre des Grands événements (langue sur objectifs spécifiques)
Créer des modules de formation aux langues selon les métiers exercés
Intégrer des contenus adaptés aux Grands événements

Les compétences situationnelles ou non techniques (soft-skills) constituent un capital important pour le parcours professionnel des personnes. Dans une économie de plus en plus tertiaisée, elles constituent des compétences à forte valeur ajoutée.

La participation à l'organisation de Grands événements en tant que salarié ou bénévole permet de développer ces soft-skills. Par exemple, les missions d'accueil ou de médiation du public développent auprès du collaborateur le sens du relationnel et du leadership. La gestion d'un événement important conforte les qualités d'organisation ou de gestion des priorités.

En ce qui concerne les bénévoles intervenant sur de nombreux événements, l'identification des compétences doit permettre de valoriser leurs compétences. Pour ces derniers, cet engagement permet souvent de développer de véritables compétences exploitables dans le monde du travail

(leadership, communication, entraide collective, confiance en soi), qui, à l'heure actuelle, ne sont que peu ou pas reconnues.

A l'image de ce qui a été réalisé pour les savoirs de base, cet axe doit faire naître une certification spécifique de reconnaissance des soft-skills, valorisable de façon transverse dans l'ensemble des branches professionnelles.

Les Grands événements internationaux nécessitent que les personnes en contact avec le public maîtrisent des langues étrangères. Toutefois, il convient de préciser que le niveau attendu de maîtrise des langues étrangères varie en fonction du type de contact avec le public et des possibles demandes du public vis-à-vis des personnes en charge de l'accueil.

L'action permet de définir les niveaux de langues attendus par type de fonctions et de missions. L'action devra rechercher les outils permettant d'acquérir ces niveaux et les mettre à disposition des publics. Il pourra être recherché, par exemple, un partenariat avec la Région Ile de France pour mettre à disposition des futures salariés et bénévoles intervenant dans le cadre des Grands événements, l'application QIOZ. Une expérimentation de type Erasmus pourrait également être mise en œuvre pour favoriser l'immersion.

Axe 1.2.2 : Adaptation et déploiement de l'offre de formation en sureté développée dans le cadre de l'EDEC des activités liées au tourisme

Objectifs opérationnels :

Identifier les besoins en formation en sureté dans le cadre des Grands événements
Identifier les nouveaux besoins en compétence induit par la gestion des risques sanitaires
Analyser l'adéquation du référentiel de formation créé dans le cadre de l'EDEC des activités liées au tourisme
Réaliser les blocs complémentaires de certification nécessaires

Dans le cadre de l'EDEC activités liées au tourisme, l'Afdas et les branches professionnelles travaillent sur la définition d'une offre de formation en sureté pour les spectacles et les festivals. Il est proposé d'adapter ces travaux en cours aux contextes des Grands événements.

En marge de ce qui existe dans le contexte des métiers de la branche de la sécurité privée, l'objet de ces travaux est de définir une modalité de formation permettant à des publics dont ce n'est pas le métier de maîtriser les bases et les réflexes en matière de sureté des Grands événements. Cette formation permettra d'élever le niveau de connaissances des collaborateurs et d'engager une démarche de vigilance globale sur les événements.

Cette modalité de formation devra si possible être certifiante et pourra être enseignée sous forme distancielle. Une dimension sanitaire à cette formation pourra être créée et intégrée.

Des échanges réguliers entre l'EDEC des activités liées au tourisme et le présent EDEC seront mis en oeuvre à cette fin.

Axe 1.2.3 : Identification et valorisation des compétences développées par les bénévoles

Objectifs opérationnels (Fiche-action 1-3) :

Identifier et valoriser les compétences développées par les bénévoles
Identifier les certifications permettant une reconnaissance de ces compétences
Créer des certifications spécifiques
Création d'un outil d'identification des compétences

Les bénévoles sont une composante essentielle du monde associatif du sport. Ils sont estimés à environ 3 millions de personnes. Par leur action, ils contribuent à l'activité de 300 000 clubs et fédérations sportives. L'investissement personnel des bénévoles est vécu par ceux-ci comme un engagement sociétal fort. Cette contribution est aussi mise à profit dans le cadre des Grands événements sportifs. Les rencontres olympiques et paralympiques rassemblent de nombreux bénévoles qui assurent des missions d'organisation et de médiation avec le public. Le Comité National Olympique et Sportif Français valorise cet engagement par un programme spécifique.

Consciente de l'apport des bénévoles dans l'écosystème du sport, la branche du sport a mis en place un dispositif de formation des dirigeants bénévoles des clubs sportifs. Par ailleurs, certains bénévoles sont éligibles au compte d'engagement citoyen et bénéficient des moyens en formation mis à disposition à travers le Compte Personnel de Formation.

L'objectif de l'action est d'identifier les compétences développées par les bénévoles dans le cadre de leur engagement sportif ou lié à l'organisation des Grands événements sportifs. Celles-ci sont soit techniques (gestion logistique par exemple), soit relationnelles (médiation avec un public). Une fois identifiées, il conviendra de définir un outil de valorisation de ces compétences. Une recherche sera réalisée sur l'existence de certification permettant cette reconnaissance. En cas d'absence de certification, l'action visera à créer celle-ci (répertoire spécifique notamment).

Axe 1.3 Expérimenter un suivi de cohorte interbranches (Fiche-action 1-5)

Il s'agira sur cette action de mettre en adéquation besoins en compétences ponctuelles, professionnalisation et emploi durable et renouvelable via le suivi de cohortes, en amont et en aval de l'intégration dans une branche ou une filière. Cette expérimentation pourra s'appuyer notamment sur les résultats de l'action "Passerelles et aires de mobilités" afin de bénéficier des travaux menés antérieurement. Au-delà de l'étude à proprement parlé, il s'agira d'une véritable analyse du champ des possibles en conditions réelles, en amont du recrutement et à l'issue du parcours.

Axe 1.4 Réalisation d'un contrat d'études prospectives pour la branche Prévention-sécurité : anticiper les besoins en compétences de la branche prévention-sécurité en particulier, et développer l'attractivité des métiers (Fiche-action 1-4)

Paris 2024 a réalisé une cartographie des emplois mobilisés par les Jeux Olympiques et Paralympiques. Cette dernière donne lieu à une mobilisation des acteurs de l'évènementiel au sens large pour accompagner les entreprises et les salariés des branches professionnelles concernées. La branche de la prévention-sécurité y tient une place très importante. La branche a par ailleurs déjà commencé à travailler de concert avec l'instance de Coordination Nationale pour la Sécurité des Jeux Olympiques 2024 et des Grands événements sportifs internationaux (instauré par le ministère de l'Intérieur et rattaché fonctionnellement au ministre). Cette instance a pour vocation d'initier, animer et coordonner toutes leurs activités qui concourent à l'organisation des Jeux Olympiques 2024 et de tous les événements sportifs internationaux.

Parallèlement, en 2019, la branche a été accompagnée pour dresser un état des lieux synthétique de l'emploi et de la formation et pour co-construire un plan d'actions. Il en découle plusieurs enjeux identifiés impactant la branche :

D'un point de vue réglementaire :

1. Un contexte juridique strict pour accéder aux métiers
2. Une adaptation constante aux nouvelles réglementations et normes
3. Une compétitivité parfois fragilisée (des demandes d'adaptation croissantes)

D'un point de vue technologique :

1. L'intégration du digital dans l'ensemble des métiers de la branche
2. Des investissements dans les nouvelles technologies différentes selon la taille des entreprises et les filières
3. Des donneurs d'ordres demandeurs de nouveaux outils

4. La professionnalisation des salariés quant à leur maîtrise du digital

D'un point de vue socio-économique :

1. Une diversification de l'offre de service
2. Un marché concurrentiel
3. Une concentration des entreprises
4. De nouvelles attentes des clients
5. Des forts besoins en recrutement

D'un point de vue RH :

1. Plusieurs sources/études convergent pour illustrer de forts besoins en recrutements dans le secteur
2. Des difficultés de recrutement
3. Une pyramide des âges vieillissante
4. Un défaut d'attractivité

Face à ces premiers constats, la branche a identifié 3 actions prioritaires :

1/ L'adaptation de la classification et des salaires de la convention collective adaptés au nouveau périmètre des métiers

2/ Le développement des mobilités et des reconversions professionnelles notamment entre les différentes filières de la sécurité pour les salariés en fin de carrière ou occupant des postes fragilisés par l'ascension des nouvelles technologies

3/ Le développement de l'alternance (en partie via l'attractivité)

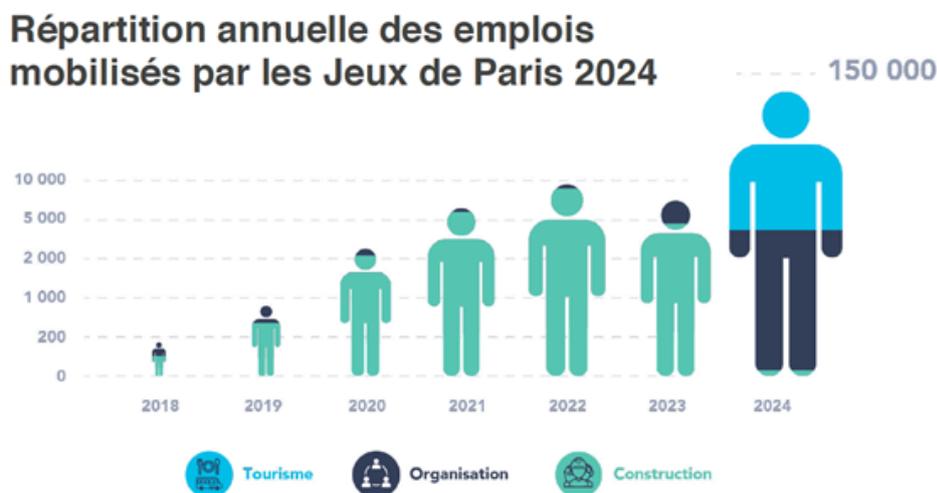
A ce stade, le plan d'actions envisagé est le suivant et pourra faire l'objet de modifications :

- Identifier les besoins actuels et à venir en emploi et en missions / activités (avec un focus sur les métiers liés à la gestion d'événements en particulier) avec une actualisation régulière des perspectives de missions au fur et à mesure que les JOP approchent
- Adapter en conséquence le contenu des métiers existants et formaliser le contenu (activités, compétences, ...) des métiers émergents au besoin
- Accompagner la création/actualisation de formations et certifications
- Réaliser une étude en lien avec le CNAPS pour identifier les individus titulaires de la carte professionnelle mais exerçant partiellement ou ponctuellement le métier
- Renforcer et développer l'attractivité des métiers de la branche

Axe 2 : Accompagner les entreprises à recruter et à intégrer des nouveaux collaborateurs (notamment les publics éloignés de l'emploi) pour sécuriser les parcours

L'organisation de Grands événements aura la particularité de solliciter d'importants volumes d'emplois dans un temps circonscrit. Cette problématique a un impact sur la gestion des compétences et sur le sourcing de profils de candidats qui ne peut se faire par des canaux traditionnels.

Le secteur de la Construction est d'ores et déjà concerné par de forts besoins de recrutement qui connaîtront un pic en 2022. D'après l'étude Amnyos-CDES commanditée par le Comité d'organisation des JOP Paris 2024, les besoins les plus importants pendant les jeux se trouvent dans les secteurs de l'organisation et du tourisme (voir image ci-dessous). Pour ces deux secteurs, il faudra donc trouver des solutions efficaces de recrutement et de formation sur une courte durée tout en prenant en compte les dimensions liées à l'héritage des jeux et à la sécurisation des parcours professionnels des salariés.



Cartographie des emplois directement mobilisés par l'organisation des Jeux Olympiques et Paralympiques Paris 2024, mars 2019, CDES & Amnyos Groupe

Partant du constat qu'il est plus difficile de remporter un marché en tant que TPE-PME et moins aisé d'accéder à un emploi pour les publics moins bien formés, une charte sociale a été signée en juin 2018 (Charte Paris 2024) entre organisations syndicales et patronales, garantissant une démarche responsable et durable des JOP 2024 autour de trois enjeux majeurs :

- Permettre l'accès aux marchés publics à toutes les entreprises, notamment les TPE-PME et les entreprises de l'ESS ;
- Participer à l'insertion de publics fragiles, ceux éloignés de l'emploi (jeunes provenant des QPV, sans diplôme, allocataire du RSA, femmes ayant un bas niveau d'études, seniors, réfugiés...) ou encore les personnes en situation de handicap ;
- Veiller au respect des conditions de travail et globalement à la qualité de vie au travail.

Sur la base de la cartographie des emplois mobilisés, différentes actions sont d'ores et déjà engagées:

1. la création de la première **agence Pôle emploi virtuelle** avec des emplois identifiés JOP 2024
2. la création d'une plateforme pour aider les entreprises à anticiper les marchés à venir : **« Entreprises 2024 »**
3. la création d'une plateforme dédiée à l'économie sociale et solidaire pour soutenir le changement d'échelle à travers les Jeux : **« la Plateforme solidaire Paris 2024 »**, facilitant notamment la mise en relation entre ces entreprises et les Grands groupes pour candidater aux marchés ensemble. Cette plateforme pourra être démultipliée pour tous les Grands projets, au-delà des Jeux.
4. un **investissement dans toutes les filières en tension** pour engager les jeunes, les demandeurs d'emploi, les salariés en reconversion, en faisant le lien avec les Pactes régionaux d'investissement dans les compétences (PRIC). A noter : à ce jour, il est difficile d'établir une situation de l'emploi branche par branche suite à la crise sanitaire. Les secteurs dits en tension sont donc amenés à évoluer dans les prochains mois quant à l'exercice même des métiers, et à leurs recrutements si toutefois ces derniers sont confirmés.

L'EDEC Grands événements culturels et sportifs contribuera à la mise en œuvre de ces dispositions en proposant des modalités et outils complémentaires.

Pôle Emploi estime qu'en 2017, entre 200.000 et 330.000 embauches n'ont pas pu être effectuées faute des candidats ou candidates correspondant aux profils recherchés. L'Ile de France est la première région concernée par la pénurie de candidats.

A noter : malgré les incertitudes sur les effets à court et moyen termes de la crise économique sur l'emploi dans ces secteurs, il est probable que des difficultés de recrutement perdurent, en partie en raison d'un déficit d'attractivité des métiers et de visibilité sur les trajectoires professionnelles – in fine des opportunités d'évolution - dans ces secteurs.

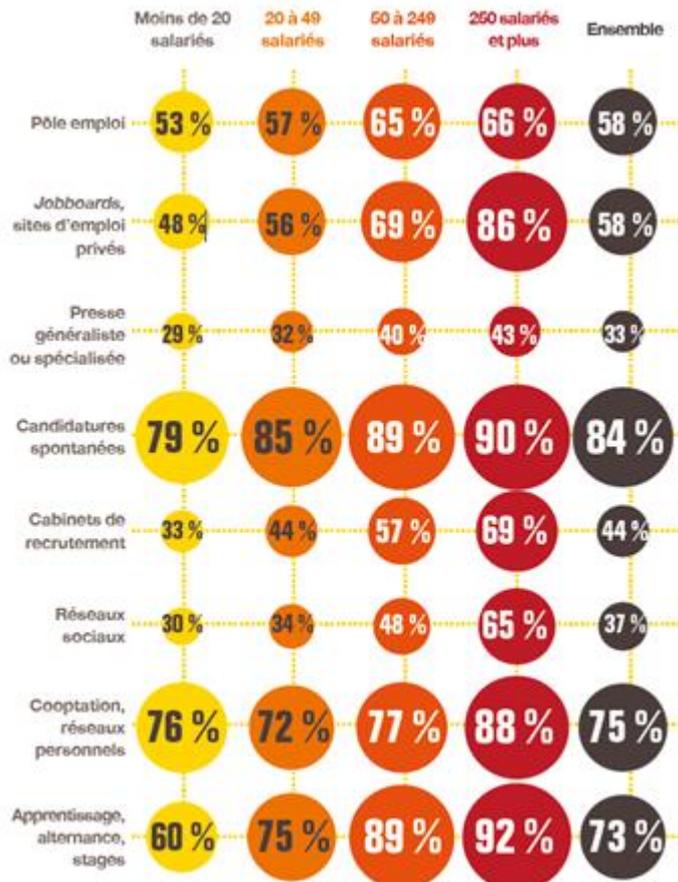
Certains métiers sont donc déjà en forte pénurie sur le marché de l'emploi (notamment les métiers manuels et ceux de la sécurité). Au-delà de l'enjeu de recrutement dans le cadre des Grands événements, il faut agir parallèlement sur les difficultés récurrentes de recrutement des entreprises françaises.

Chaque structure, en fonction de sa taille, de son activité, de son histoire, de son implantation géographique et de son référentiel métier, crée et/ou développe des façons de faire en termes de recrutement, qui peut d'une certaine manière réduire ou focaliser le spectre de recherche sur certains candidats et donc rétrécir les possibilités d'embauches.

D'après une étude de BPI France Le Lab (*Attirer les talents dans les PME et ETI, janvier 2018*), la modalité de recrutement la plus employée par les entreprises est la candidature spontanée suivie de près par la cooptation (réseaux personnels) et l'alternance ou le stage.



INVESTIR
DANS VOS
COMPÉTENCES



Source : **Bpifrance Le Lab**, enquête « *Attirer les talents dans les PME et les ETI* », février-avril 2017, 1 891 réponses exploitées.

Un bon nombre d'offres d'emplois est donc invisible sur le marché de l'emploi.

Afin de pouvoir accompagner les entreprises dans leurs recrutements, la **visibilité sur les postes à pourvoir** est essentielle. Un partenariat avec Pôle emploi pourrait être mis en place pour répondre à cet enjeu.

Au-delà de cette visibilité sur les postes à pourvoir, il est nécessaire de **lever les freins au recrutement et réduire les délais du processus de recrutement**. L'exigence et l'aversion au risque de l'entreprise, le manque de bons profils, le manque de structuration de la fonction RH ou encore l'éloignement géographique sont autant de freins ou de facteurs de ralentissement dans les recrutements. De plus, il s'avère plus compliqué de recruter pour les entreprises de plus de 50 salariés et pour celles qui sont en forte croissance.

Il est primordial de **repenser les situations de recrutement**, car « la lutte contre le chômage de longue durée, aujourd'hui principalement centrée sur les caractéristiques et comportements individuels des

chômeurs, pourrait être plus efficace si l'intervention publique se tournait davantage vers les pratiques des entreprises. » (Delattre et Salognon, 2008).

Axe 2.1 : Changer la vision des entreprises sur les candidats peu ou pas diplômés, avec des difficultés d'insertion : construction de scénarii de parcours

Objectifs opérationnels (Fiches-actions 2-1, 2-3 et 2-4) :

Construire trois référentiels de parcours en fonction des spécificités des publics
Construire un diagnostic spécifique pré formatif
Labelliser un tronc commun transverse pouvant être réapproprié par des branches professionnelles
Capitaliser les bonnes pratiques pour l'insertion de personnes éloignées de l'emploi

Les Grands événements et les JOP 2024 constitueront de formidables occasions pour l'insertion de publics éloignés de l'emploi car il y aura des opportunités variées, accessibles à tout type de public. C'est également une opportunité pour les entreprises qui ont des difficultés à recruter, surtout dans des délais très courts. La coordination avec les acteurs accompagnant ces publics et les décideurs publics dans le cadre des politiques PRIJ et PAQTE sera un enjeu dans la mise en œuvre des actions par les OPCO.

Pour répondre aux ambitions sociales des JOP 2024, le département Seine-Saint-Denis a fixé un objectif de 10% d'insertion de publics éloignés de l'emploi (notamment personnes au RSA) pour les marchés réservés au département.

Afin que cet objectif ne soit pas vécu comme une contrainte mais plutôt comme une opportunité, il faudra sensibiliser et accompagner les entreprises. Le « risque » qu'elles prennent à faire appel à des publics fragiles est partagé avec les autres acteurs impliqués dans les Grands événements et notamment avec les pouvoirs publics, commanditaires des marchés publics.

Une **capitalisation des bonnes pratiques dans l'insertion de personnes éloignées de l'emploi** sera nécessaire après chaque « expérimentation » lors de Grands événements d'ici 2024. Elle permettra de mettre en évidence le potentiel de ce type de public, de faire part de témoignages et de modèles facilement transposables dans l'après JOP 2024.

En vue de répondre aux enjeux emploi-compétences liés aux événements internationaux sportifs et culturels organisés en France avec pour point d'orgue les JOP 2024, l'adaptation et l'acquisition de compétences nouvelles (déjà connues ou émergentes ou encore non connues) des salariés des branches et des futurs salariés (DE) doit donner lieu à une réflexion sur la mise en œuvre de parcours « classiques » de développement de compétences et de parcours « alternatifs » à inventer.

Les Jeux ont une dimension inclusive et les actions doivent participer à l'inclusion de publics en difficultés.

A chaque parcours peut correspondre une typologie de publics auxquels peuvent être proposés trois parcours « égalité des chances » adaptés en contenu et en durée pour :

- un public en emploi (parcours type 1)
- un public peu éloigné de l'emploi (parcours type 2)
- un public éloigné de l'emploi (parcours type 3)

Quel que soit le parcours, l'objectif final est identique. Trois solutions différentes pour un même objectif « compétences » : assurer l'employabilité des salariés des branches les plus exposés à la transformation des métiers

- Permettre aux entreprises d'avoir les équipes pour réaliser les activités et pourvoir les offres d'emploi (opération « zéro offre d'emploi JOP non pourvue »)
- Faciliter le retour ou l'accès à l'emploi des DE en se saisissant des opportunités professionnelles et en acquérant les compétences manquantes après avoir établi un diagnostic « mobilité professionnelle » (= mesure de l'écart entre les compétences du métier visé et les compétences développées dans son parcours professionnel et personnel)
- Mettre en œuvre un socle de compétences transverses labellisé « Grands événements » déclinable (après l'expérimentation) dans les branches concernées et dans les branches non concernées ayant manifesté leur intérêt

En vue de répondre aux enjeux emploi-compétences liés aux événements internationaux sportifs et culturels, la reconnaissance des compétences acquises devrait faciliter pour les individus soit leur maintien dans l'emploi (sur le même poste ou évolution) soit l'accès à l'emploi. Pour les entreprises, ce projet doit permettre de repérer plus facilement les salariés et les demandeurs d'emploi avec les compétences attendues totalement ou partiellement et dans ce second cas de figure d'envisager une ou des actions pour acquérir la ou les compétences manquantes.

La Validation des Acquis de l'Expérience sera aussi encouragée pour ces publics pour leurs mobilité interne et externe et accompagnée par un réseau de partenaires coordonné par l'OPCO pour faire reconnaître les compétences transverses (soft-skills, relations clients, « tronc commun JOP 2024 ») et les compétences « techniques » acquises sur le terrain. Une réflexion sera menée pour proposer des modalités simplifiées d'accès à la reconnaissance des compétences pour des publics qui exercent des activités récurrentes dans différents environnements de travail.

Certifier les compétences sera un moyen pour l'individu « d'officialiser » ses compétences au sein de l'entreprise et également à l'externe et pour l'employeur ou le recruteur un gage que les compétences sont acquises (pas du déclaratif mais validation par un tiers). La VAE pourra se coupler avec une suite de parcours scénarisée "égalité des chances" et s'inscrire dans un parcours long.

Dans cette action, il s'agira également d'expérimenter avec Pôle Emploi l'accompagnement dans la durée d'une cohorte d'individus alternant période en emploi et période sans emploi suite aux travaux de promotion de l'axe 3.

Axe 2.2 Créer un accompagnement des entreprises au recrutement

Objectifs opérationnels (fiche-action 2-2) :

Développer la capacité d'organisation des entreprises en vue de se positionner sur les marchés
Grands événements - méthodes, outils
Créer un appui à la Structuration RH et organisationnelle des entreprises
Organiser des ateliers collectifs, des séminaires ou conférences sur des thématiques RH dans un cadre Grands événements - animés par des spécialistes sur des questions RH et/ou d'insertion de publics éloignés de l'emploi.

L'organisation de Grands événements a la particularité de mobiliser d'importants volumes d'emplois dans un temps circonscrit. Cela aura un impact sur la gestion des compétences, le processus de recrutement et sur le sourcing de profils de candidats qui ne pourra pas se faire par des canaux traditionnels.

Les Grands événements et les JOP 2024 constitueront de formidables occasions pour l'insertion de publics éloignés de l'emploi car il y aura des opportunités variées, accessibles à tout type de public. C'est également une opportunité pour les entreprises qui ont des difficultés à recruter, surtout dans des délais très courts.

Le Comité d'organisation des Jeux olympiques Paris 2024 a publié fin 2019 une cartographie des achats qui donne de la visibilité sur la nature des marchés qui seront publiés jusqu'en 2024. Cette visibilité en amont permettra aux plus petites entreprises de se préparer pour répondre aux marchés, de rechercher éventuellement des partenaires ou, tout simplement, de prendre le temps de constituer leur dossier.

En fonction des caractéristiques de l'entreprise, des marchés qu'elle souhaite remporter, des moyens à sa disposition, les Opérateurs de compétences proposeront un **accompagnement sur mesure** qui pourra se concrétiser par des appui-conseil RH pour les TPE-PME.

Un service d'appui conseil recrutement en trois étapes :

1. Préparation de l'acte de recrutement

- Clarifier la stratégie de recrutement de l'entreprise en vue de la réalisation des futurs marchés
- Identifier des besoins en compétences (internes ou externes)



- Repenser le recrutement en besoins en compétences et non en recherche d'une personne ayant occupé le même poste
- Mettre en œuvre des méthodes permettant d'identifier les compétences des postes
- Développer des méthodes innovantes et alternatives de recrutement (recrutement « aux yeux fermés », méthode de recrutement par simulation...)
- Estimation du nombre de nouveaux postes à pourvoir et des métiers concernés => aider les entreprises à définir au plus juste leurs projections de recrutement ;
- Déterminer des indices de complexité des métiers afin d'adapter les méthodes de recrutement
- Définir les besoins de main d'œuvre voire les fiches de poste
- Développer son attractivité et améliorer les conditions de travail

2. Accompagner les entreprises dans le recrutement

- Identifier les postes accessibles à des personnes en situation de handicap (en lien avec les projets et partenariats déjà actifs)
- Déterminer la méthode la plus adaptée de recrutement en fonction des profils recherchés, de leur rareté, de la complexité des postes...
- Identifier les cas où des formations préalables à l'embauche pourront être mises en place (POE)
- Identifier les cas où l'emploi pourra être couplé avec la formation (alternance, contrat d'insertion), notamment pour les publics éloignés de l'emploi
- Accompagner l'entreprise et ses salariés à faire face à l'augmentation soudaine des effectifs

3. Accompagner les entreprises dans l'intégration des nouveaux salariés

- Construire des outils qui permettent à l'entreprise de suivre la bonne intégration dans l'entreprise, l'adhésion à ses valeurs, la montée en compétences des nouveaux arrivants
- Identifier des accompagnateurs (référents métiers, pairs...) à former au sein des entreprises pour l'intégration des nouveaux arrivants qui ont des besoins spécifiques (aspects professionnels et conditions de travail)
- Aider l'entreprise à identifier les talents (la notion de talent concerne tous les niveaux de qualification et tous les postes en entreprise) et les leviers de fidélisation (conditions de travail, souplesse d'organisation du travail, récompense de la performance, politiques de responsabilisation...)

L'EDEC Grands événements culturels et sportifs contribuera aux enjeux de la charte sociale JOP 2024 signée en juin 2018 à la mise en œuvre des différentes dispositions déjà engagées pour l'emploi et la formation, en proposant des modalités et outils complémentaires.

Les entreprises qui envisagent des nouveaux recrutements seront accompagnées dans la mesure du possible pour recruter localement et notamment des publics fragiles, éloignés de l'emploi (jeunes habitant les QPV, sans diplôme, allocataires du RSA, femmes ayant un bas niveau d'études, seniors, réfugiés, personnes en situation de handicap ...). Il est également important d'accompagner les entreprises pour faire monter en compétences leurs salariés déjà en poste, dans un contexte de temporalité courte lié à l'organisation des événements.

Plusieurs entreprises qui s'associent pour porter un marché commun pourront aussi bénéficier de cet accompagnement de manière groupée. Cet accompagnement sera à différencier de celui proposé par Paris2024 et la CCI Business Grand Paris qui porte sur les clés pour répondre aux marchés publics d'un point de vue des attentes du commanditaire.

En plus de cet accompagnement, il sera proposé :

- des ateliers collectifs sur des thématiques RH qui intéressent un grand nombre d'entreprises,
- des séminaires ou conférences avec des intervenants spécialisés sur les questions RH et/ou d'insertion de publics éloignés de l'emploi.

La réalisation de cet axe donnera lieu à un travail et une coordination inter OPCO pour sélectionner les prestataires d'appuis conseil, pour définir des outils d'accompagnement des entreprises, pour établir des trames de restitution des accompagnements.

Cet axe devra être mis en œuvre dans le cadre d'un partenariat de proximité avec Pôle emploi et, d'une façon plus large, avec l'ensemble des acteurs du recrutement (missions locales, Apec).

Axe 2.3 Méthodes de recrutements et outils

Objectifs opérationnels (fiche-action 2-3) :

Proposer l'organisation d'événements interbranches de recrutement selon des formats innovants (ateliers pratiques, simulation par le jeu, jeux sportifs...)

Créer un guide de bonnes pratiques en matière de recrutement (action 2.3) couplées avec les bonnes pratiques en matière d'intégration dans l'entreprise des publics éloignés de l'emploi (capitalisation sur le suivi des parcours) (action 2.4)

Mettre en place une ingénierie pédagogique pour des tutoriels ou MOOC en ligne sur les techniques alternatives/innovantes de recrutement

Le COJO Paris 2024 va inciter ses entreprises prestataires et ses fournisseurs à publier l'ensemble de leurs offres d'emploi auprès de Pôle emploi. Ce dernier mettra en place une « agence virtuelle » dédiée aux Jeux de Paris 2024, partagée avec l'ensemble des membres du service public de l'emploi (Missions locales/Cap emploi/Apec), où des offres d'emploi et des candidatures pourront être déposées. Les Opérateurs de compétences ont de leur côté un rôle dans la sécurisation des recrutements et des parcours professionnels, notamment à travers l'appui qu'ils apportent aux politiques publiques de l'emploi (POE, formation des salariés en insertion dans les SIAE, programme HOPE).

Il est proposé de mettre en œuvre un partenariat entre Pôle Emploi et les Opérateurs de compétences associés dans le projet afin de définir une **stratégie concertée emploi et formation** pour les Grands événements.

Cette collaboration doit permettre de développer des **outils de recrutement disponibles pour les entreprises**. Ces outils pourront s'imaginer dans le cadre de tutoriels ou de MOOC. Pour compléter ces outils, des salons, des job dating et autres événements de recrutement interbranches seront organisés pour la rencontre entre les entreprises et les candidats. Dans la mesure du possible, ces rencontres seront organisées dans des logiques innovantes (escape game, compétitions sportives...), qui permettront une expression libre des candidats et des entreprises et faciliteront la création de liens. L'objectif de ces événements sera d'identifier autrement les aptitudes et les compétences transposables dans le monde professionnel.

Certains de ces événements auront pour but aussi de présenter les métiers les plus recherchés dans le cadre des Grands événements et de les promouvoir.

Axe 2.4 Sourcing de candidats et suivi des publics en insertion

Objectifs opérationnels (fiche-action 2-3) :

Créer un guide/référentiel de bonnes pratiques pour l'insertion des personnes éloignées de l'emploi (même guide que celui mentionné en action 2.3 orienté davantage vers les pratiques de recrutement de publics éloignés de l'emploi)

Communiquer sur les initiatives liées à l'insertion et au recrutement auprès des différents acteurs, mises en place dans l'optique des JOP 2024

Les Grands événements peuvent être une opportunité pour débiter ou relancer un parcours professionnel et pour inclure dans l'emploi des publics éloignés. Des partenariats entre les Opérateurs de compétences, les acteurs de l'insertion et les services publics de l'emploi seront indispensables pour identifier et préparer les publics en insertion aux opportunités d'emploi et de formation identifiées.

L'« **agence virtuelle** » de Pôle emploi permettra l'inscription des individus pas encore connus par Pôle emploi, ce qui constituera une base active de potentiels candidats (Pôle emploi ira également au-devant des demandeurs d'emploi des quartiers prioritaires de Seine-Saint-Denis, avec un bus qui sillonnera le département). Cette agence travaillera aussi sur la Coupe du monde de rugby, en 2023.

Les collectivités territoriales mobilisées sur la préparation des Jeux se saisissent des dispositifs existants et les adaptent aux enjeux des Jeux de 2024 pour accompagner durablement des publics qui en sont éloignés, vers l'emploi :



1. La mise en place de facilitateurs locaux (comme par exemple, l'EPEC pour Paris ou le GIP Maison de l'emploi pour Plaine Commune) pour identifier des entreprises d'insertion sur le territoire ou aider les entreprises à aller chercher les compétences des personnes éloignées de l'emploi ;
2. Des projets 100% inclusion dans le cadre du Plan d'Investissement dans les Compétences (PIC) :
 - Le projet « 2024 : Tous/toutes Champions/championnes » porté par Plaine Commune et la Ville de Paris permet de former 1 000 bénéficiaires sur les emplois liés aux Jeux.
 - Le projet « Passe décisive » de l'association Sport dans la Ville vise à favoriser le retour à l'emploi durable de 600 jeunes « invisibles » des Quartiers Prioritaires de la Ville en les remobilisant par le sport ;
 - Le projet « 12 parcours sans couture pour 4 territoires apprenants » (Ligue de l'enseignement, l'Agence Nationale de Solidarité Active, Pôle emploi et Let's Hub) pour remettre en emploi durable 400 bénéficiaires issus des Quartiers Prioritaires de la Ville de Paris.
3. Le dispositif des Emplois francs, récemment étendu à l'ensemble des Quartiers Prioritaires de la Ville de la Région Ile-de-France et du département des Bouches-du-Rhône, deux territoires qui accueilleront des compétitions olympiques et paralympiques.
4. Pour la Ville de Paris, « EnJeux Emplois » propose des dispositifs pour que les publics les plus éloignés du marché du travail se réinsèrent et participent pleinement aux Grands événements sportifs internationaux :
 - En facilitant la rencontre entre les acteurs économiques liés aux Jeux, en mettant en place des facilitateurs pour l'insertion des publics éloignés de l'emploi sur le chantier de l'Arena 2 porté par la Ville de Paris ;
 - En signant des Pactes Parisiens pour l'Emploi avec les branches professionnelles et des entreprises structurantes du secteur, afin de favoriser l'emploi et l'orientation professionnelle dans les métiers des secteurs concernés par l'organisation des Grands événements sportifs internationaux ;
 - En organisant des événements pour agir sur les difficultés de recrutement (job-datings, forums emploi, semaines thématiques autour de certains métiers sur la base des actions #Versunmétier de Pôle emploi ou des sessions de découverte des métiers..)

Les acteurs locaux du groupement 100% inclusion sur le territoire de Paris Terres d'Envol, reconnus pour leurs savoir-faire auprès des publics dits « invisibles » (NEET), déclineront l'ensemble de leur projet pour accompagner les jeunes sur les Jeux de Paris 2024 :

- APART est mobilisé dans une mission de sourcing et d'accompagnement des jeunes, avec une expertise de mise en relation avec les entreprises locales dans les secteurs en tension ;

- Make Sense est notamment mobilisé sur la phase d'émergence pour créer des expériences – en particulier sur le champ de l'entrepreneuriat social – qui sont l'occasion de démontrer des talents et des savoirs-être ;
- Pass' Sport pour l'emploi est mobilisé en phase formation métier sur son savoir-faire original dans les champs de la sécurité, de l'animation et du sport.

Les Opérateurs de compétences prendront **appui sur l'agence virtuelle Pôle emploi et sur l'ensemble des initiatives** susmentionnées (qui donnent un bagage d'entrée en entreprise) dont ils seront le relai auprès des entreprises **pour sourcer des candidats** et trouver les profils à recruter. De plus, ils **accompagneront la formation professionnelle des nouveaux recrutés** pour sécuriser et fiabiliser la prise de poste des publics en insertion.

Axe 3 Développer l'attractivité et l'appartenance à une filière Grands événements au travers la RSE et la communication

Axe 3.1 Création d'une plateforme inter OPCO

Objectifs opérationnels (fiche-action 3-1) :

Créer une plateforme inter Opco de ressources et de communication
Créer une plateforme ressources intégrant des outils et informations réalisées dans le cadre de l'EDEC, ainsi que des outils mobilisés par ailleurs pouvant être mis au service des acteurs des Grands événements
Rendre visibles, lisibles et exploitables les productions des Opérateurs de compétences engagés dans l'EDEC Grands événements auprès des différents publics (entreprises, particuliers, OF, partenaires...)

Afin de promouvoir leurs travaux, les Opérateurs de compétences partenaires du projet, proposent la création d'une plateforme en ligne, logotypée Grands événements, afin de promouvoir l'ensemble de leurs actions communes. Cette plateforme regroupera les outils communs ou les services développés dans ce cadre.

Par ailleurs, les Opérateurs de compétences ont le souhait de travailler en collaboration avec Paris2024 pour communiquer sur les événements qui seront organisés (conférences / séminaires / ateliers collectifs)

Axe 3.2 Créer et développer une marque employeur

Objectifs opérationnels (fiche-action 3-2) :

Rendre plus attractifs les emplois des branches professionnelles concernées par le partage et la mise en lumière de valeurs et de réalisations communes
Etudier les valeurs et les moyens à mettre en place pour concrétiser une Marque Employeur Grands Evènements
Formaliser un plan d'actions et accompagnement à la mise en œuvre
Etablir un plan de communication dédié, ciblé (entreprise, OF, et individus)

Valoriser une filière Grands événements et ses territoires par la création d'une Marque Employeur constitue une plus-value supplémentaire indéniable si on considère la compétition qui s'exerce notamment au plan économique et touristique entre les régions.

Pour cette action, il s'agit de définir comment rendre attractifs les emplois liés aux Grands événements dans les branches identifiées, en partageant et en affichant des valeurs communes. L'objectif est de recruter, fidéliser et surtout, impliquer durablement. Cette action sera menée avec l'appui et le soutien de Paris 2024. Cette action bénéficie de fait d'un rayonnement national d'ampleur et doit permettre d'insuffler dans les entreprises des branches professionnelles une envie durable de développer de « l'emploi de qualité », « reconnu » et pourquoi pas, labélisé. Une marque employeur de filière devrait permettre d'allier fierté des salariés, qualité de vie et emploi durable dès lors que sa déclinaison est organisée et planifiée.

Axe 3.3 Appui conseil à la responsabilité sociétale et environnementale

Objectifs opérationnels (fiche-action 3-4) :

Accompagner, aider, soutenir les entreprises dans la mise en œuvre d'une politique en lien avec la responsabilité sociétale et environnementale
Construire un accompagnement RSE
Adapter l'ingénierie d'une prestation d'appui conseil RSE dans la perspective des Grands événements
Mettre en place une démarche interbranche de référencement des prestataires
Développer l'attractivité via l'élaboration d'une charte ou d'un engagement de la branche en termes de RSE
Elaborer une charte d'engagement répondant aux critères d'exigences des clients et en adaptant les métiers, les pratiques, les compétences des salariés à ces enjeux

Ce dispositif est destiné à accompagner, aider, soutenir les entreprises dans la mise en œuvre d'une politique en lien avec la responsabilité sociétale et environnementale. Cette prestation, délivrée par des prestataires extérieurs référencés, experts dans l'accompagnement des TPE-PME, est destinée à

apporter une solution sur mesure (appui, conseils, outils pratiques, préconisations et plan d'actions). Pour son déploiement, cette opération pourra bénéficier de partenariats régionaux.

Axe 3.4 Identification et sélection d'une offre de formation en lien avec la RSE et la responsabilité écologique

Objectif opérationnel (fiche-action 3-6) :

Sélectionner une offre de formation en lien avec les thèmes de la RSE et plus précisément de la responsabilité écologique.

Les Opérateurs de compétences réunis dans le projet proposent de sélectionner une offre de formation en lien avec les thèmes de la RSE et plus précisément de la responsabilité écologique. Cette offre de formation devra répondre à la double condition d'être opérationnelle et adaptée à l'organisation de Grands événements culturels et sportifs.

Ainsi, l'offre mettra l'accent sur la question de l'empreinte écologique de l'évènement, de la lutte contre le gaspillage d'énergie et de ressources, de l'utilisation de technologies éco responsables, de la promotion des écogestes (tri des déchets, éco conduite, par exemple). Une offre de formation « clé en main » est proposée aux entreprises des branches adhérentes de l'Afdas.

Elle se décline en 9 thématiques :

- Initiation à la RSE - responsabilité sociétale de l'entreprise
- Gestion des déchets dans les lieux accueillant les publics
- Informatique responsable ou numérique responsable (Green IT)
- Organisation d'un événement éco-responsable
- Eco-conception de campagnes publicitaires
- La loi sapin II ou prévention de la corruption dans les entreprises
- Instauration d'une politique d'achats responsables
- Gestes éco-responsables
- Eco-conduite

Cette base pourra être réétudiée pour l'adapter au contexte des Grands événements. Elle pourra, entre autres, être enrichie de formations à destination des managers de proximité et du personnel RH pour un recrutement plus efficace et une meilleure inclusion de travailleurs handicapés entre autres.

Axe 3.5 Promotion des métiers et RSE : viser la sécurisation des parcours pour l'après Grands événements

Objectifs opérationnels (fiches-actions 3-4 et 3-5) :

Maintenir et développer les compétences liées aux Grands événements
Sécuriser les parcours « entrées sorties » des Grands événements
Sécuriser l'accès à l'emploi des publics éloignés de l'emploi (risque d'exclusion élevé de ces publics) vers les métiers liés aux événements internationaux (dont événements sportifs, culturels)
Assurer l'employabilité des individus entre les événements et après la série d'événements programmés jusqu'au point culminant des JOP 2024
Développer l'attractivité et l'appartenance à la filière Grands événements pour la branche de l'entretien textile

Les JOP 2024, plus encore que l'ensemble des Grands événements, représentent des opportunités d'emploi en nombre (près de 150 000 emplois) mais sur une période courte. Dans le contexte de redémarrage de l'économie post crise du COVID-19, de nombreux événements vont être décalés dans le temps ou annulés. Par ailleurs, il y a un risque pour que les professionnels mobilisés sur ces événements se détournent de ces emplois pour rechercher des secteurs économiques plus dynamiques. Il y a donc un risque que la filière se trouve en déficit important de salariés et de compétences à l'échéance du retour à une activité normale. Pour répondre aux besoins en emploi des JOP et des événements précédant cette échéance et consolider la filière en termes de compétences, le maintien en activité des professionnels et le repérage des profils pouvant occuper ces emplois seront des enjeux primordiaux. Il sera important de s'assurer que l'individu pourra capitaliser sur cette expérience pour la suite de son parcours professionnel.

Les branches professionnelles qui le souhaitent pourront également développer leur attractivité grâce à des engagements RSE tel que la concrétisation d'une charte RSE (Fiche 15 – Entretien textile).

L'objectif du projet est d'apporter des réponses à des questions telles que :

1/ sécuriser le parcours de l'individu en rendant visibles les outils/services qu'il pourra activer (en tant que salarié-e) pour s'adapter aux évolutions des métiers et du marché de l'emploi

2/ promouvoir les trajectoires professionnelles en s'appuyant sur les branches professionnelles, sur les entreprises mais aussi au niveau des acteurs de l'emploi

3/ et enfin, créer une « bourse de compétences » en partenariat avec Pôle emploi pourrait permettre la mise en place d'un espace partagé (mettant en valeur un vivier de compétences) pour les recruteurs

Les métiers identifiés pour la réalisation de Grands événements feront l'objet d'une campagne d'information et de mise en avant, afin de rendre plus lisibles pour les jeunes et les actifs en transition professionnelle les possibilités d'emploi et de carrière.

Ces travaux de promotion devront être réalisés dans un cadre large et interbranche pour donner vie aux possibilités de parcours et mettre en lumière les opportunités professionnelles, en lien avec les partenaires régionaux (SPRO, Région...).

V. CAPITALISATION ET MISE A DISPOSITION D'OUTILS

L'ensemble des productions et outils seront partagés entre les acteurs de la filière Grands événements culturels et sportifs. Ces acteurs sont a minima les signataires du présent accord cadre. Ils seront également partagés avec les différentes parties prenantes du Plan d'Investissement dans les Compétences.

Chaque partenaire du présent Accord-cadre s'engage à être garant et à permettre la diffusion et le partage optimal de chaque production issue de chaque travail mené dans le cadre de cet EDEC.

VI. MODALITES DE SUIVI ET DE PILOTAGE

A. Comité de pilotage

Un comité de pilotage national (COFIL) est mis en place pour le déploiement des actions de l'Accord-cadre. Il est composé de représentants :

- De la DGEFP, de la délégation interministérielle aux jeux olympiques et paralympiques, du ministère de l'intérieur et du ministère des sports,
- De Pôle emploi,
- Des organisations d'employeurs et de salariés signataires du présent Accord-cadre,
- Du COJO Paris 2024,
- Des OPCO AFDAS et AKTO.

Sa présidence et son animation sont assurées par l'Etat et son secrétariat par les OPCO AFDAS et AKTO. Il pourra associer le cas échéant, des acteurs institutionnels (autres ministères, Régions, Pôle emploi...) ou des experts en tant que de besoin.

Il a pour mission d'assurer le pilotage de l'Accord-cadre et également de valider et de contrôler le processus et les résultats de l'évaluation proposée par l'Organisme relais.

Le comité technique, lui rend compte de l'avancement des travaux, des résultats obtenus. Ce comité de pilotage se réunira à minima deux fois dans l'année et en tant que de besoin.

B. Comité technique

Un comité technique (COTECH) est mis en place pour chaque fiche action. Celui-ci est composé de représentants :

- De la DGEFP,
- Des organisations d'employeurs et de salariés signataires du présent Accord-cadre,

- Des OPCO AFDAS et AKTO

Afin d'éclairer sa prise de décision et/ou en appui des réalisations, il 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 des branches impliquées sur la fiche action concernée, pour un champ d'expertise déterminé.

En tant que de besoin, les représentants du COPIL seront associés aux actions (COJO Paris 2024, Délégation interministérielle aux jeux olympiques et paralympiques, du Ministère de l'intérieur et du Ministère des sports, Pôle Emploi).

Son animation et son secrétariat sont assurées par les OPCO AFDAS et AKTO. Sa présidence est assurée par l'Etat.

Le comité technique a pour mission d'impulser, d'orienter et d'assurer le suivi des actions relevant de la fiche action dont il a le pilotage technique.

Il se réunit à minima une fois par trimestre et en tant que de besoin.

Les modalités de composition et de fonctionnement des différentes instances de pilotage seront précisées lors de la première réunion du comité de pilotage et validées par celui-ci.

VII. ORGANISMES RELAIS

Les OPCO AFDAS et AKTO sont mandatés par l'Etat et les partenaires sociaux des branches, pour mettre en œuvre les dispositions de l'Accord-cadre et en assurer le suivi. Ils assurent le portage administratif et financier de l'Accord-cadre.

Ils ont également pour mission :

- D'informer l'ensemble des structures et des partenaires de la mise en œuvre de l'Accord-cadre et des actions dont ils peuvent bénéficier dans le cadre de l'EDEC,
- D'accompagner le pilotage de l'Accord-cadre (mise en place d'outils de suivi, participation aux comités de pilotage),
- De coordonner l'évaluation de l'Accord-cadre et de faire des propositions d'ajustements éventuels lors de la déclinaison de celui-ci.

VIII. FINANCEMENT

La mise en œuvre du présent Accord-cadre a pour objet de concentrer des ressources financières dans le but d'obtenir un effet levier en réponse aux enjeux économiques et sociaux auxquels sont confrontés les branches et les entreprises de la filière Grands événements culturels et sportifs.

Le montant total nécessaire à la mise en œuvre des actions est estimé à 3 228 705,00 Euros.

- La part de l'Etat sera de 1 658 705,00 Euros maximum,
- Elle est répartie sur les 3 axes ci-dessus exposés,
- Elle ne pourra excéder 50% du montant total des dépenses nécessaires à la mise en œuvre des actions.

Un tableau prévisionnel des dépenses, axe par axe, et action par action, est annexé au présent Accord-cadre.

Les modalités de paiement sont précisées par des conventions financières signées entre l'Etat et les organisme relais.

D'autres moyens financiers pourront être assurés notamment par (et sans que cette liste soit limitative) :

- Les fonds mutualisés de la formation,
- Des financements conventionnels et volontaires versés par les entreprises directement concernées et impliquées dans l'un des dispositifs mentionnés ci-dessus,
- Des lignes budgétaires « frais et études Observatoire des branches »,
- De tout autre financement tiers susceptible d'intervenir pour soutenir l'une des actions mentionnées ci-dessus.

La répartition des crédits et des frais de gestion par année, ainsi que les modalités de financement des actions prévues à l'Accord-cadre, sont formalisées et précisées dans les conventions financières conclues entre l'Etat et les OPCO AFDAS et AKTO.

Cette répartition prévisionnelle pourra être modifiée après validation par le comité de pilotage sans modifier le montant global de l'Accord-cadre. 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.

IX. DUREE

Le présent Accord-cadre prend effet à compter du 1^{er} septembre 2020 et se terminera au plus tard le 31 décembre 2023.

- Les actions seront mises en œuvre jusqu'au 30 septembre 2023.
- Le dernier trimestre de la dernière année de l'Accord-cadre sera consacré à la remise du bilan final et à l'évaluation de la mise en œuvre de l'Accord-cadre.

Toute modification du présent Accord-cadre sera procédée par voie d'avenant, après acceptation du comité de pilotage.

X. PROPRIETE ET PUBLICATION DES TRAVAUX

Les actions, outils et livrables réalisés dans le cadre de cet Accord-cadre sont la propriété conjointe des signataires.

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

XI. CLAUSE DE RESILIATION ET DE REVISION

Les parties signataires s'engagent à prendre toutes les dispositions nécessaires pour exécuter les obligations liées au présent Accord-cadre jusqu'à expiration de celui-ci.

- Révision
Toute modification des termes du présent Accord-cadre sera procédée par voie d'avenant signé par l'ensemble des parties, après acceptation du comité de pilotage.
- Résiliation
En cas de non-exécution ou de non-respect des obligations prévues, le présent Accord-cadre pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires après un préavis de 3 mois succédant à une mise en demeure de respecter les termes de celui-ci. Ce sera notamment le cas s'il apparaît que les objectifs visés et les moyens mis en œuvre ne correspondent pas à ceux initialement prévus.

XII. EVALUATION

Le comité de pilotage procédera à une évaluation in itinere de la mise en œuvre de l'Accord-cadre selon des modalités qu'il définira. Menée au plan national, cette évaluation sera réalisée par un prestataire extérieur. Elle devra permettre d'analyser l'ensemble de la mise en œuvre de l'Accord-cadre ainsi que l'impact des mesures mises en œuvre durant toute la durée de l'accord-cadre. Cette évaluation, au long cours, permet aux membres du Comité de pilotage d'avoir un retour rapide, dès le lancement du projet, quant aux actions correctives à mettre en place ou quant à des actions à prioriser. Ce type d'évaluation peut également mettre en lumière la nécessité de mener des actions complémentaires, non prévues initialement mais qui se révéleraient être indispensables pour la suite du projet.

Une évaluation externe, à l'initiative de la DGEFP, pourra être mise en œuvre pour mesurer l'impact des actions à terme.

XIII. REGLEMENT DES LITIGES

Les litiges entre l'administration et les autres signataires qui ne recevraient pas de solution amiable seront portés devant le tribunal administratif de Paris.

Fait à Paris, le

➤ **Pour l'Etat,**

Le Délégué Général à l'Emploi et à la Formation Professionnelle,

Bruno LUCAS



INVESTIR
DANS VOS
COMPÉTENCES

➤ **Pour les branches professionnelles**

▪ **Audiovisuel**

Willian Maunier, Président de la CPNEF de l'Audiovisuel (FNSAC-CGT)

Louise Lebecq, Vice-présidente de la CPNEF de l'Audiovisuel (SPI)



INVESTIR
DANS VOS
COMPÉTENCES

- **Presse et agences de presse**

Pascal Lefebvre
Pascal Lefebvre

Pascal LEFEBVRE
Vice-Président

Pascal Lefebvre



INVESTIR
DANS VOS
COMPÉTENCES

- **Publicité**

Présidente
Valérie Segard



Pascal LEFEBVRE
Vice-Président





**INVESTIR
DANS VOS
COMPÉTENCES**

- **Organismes de tourisme**

**Françoise Jardot
Présidente**

**Véronique Brizon
Vice-Présidente**



**INVESTIR
DANS VOS
COMPÉTENCES**

- **Spectacle vivant**

CPNEF-SV

Commission paritaire nationale emploi formation du spectacle vivant

**Rémi Vander Heym
Président**

**Stanislas Surun
Vice-Président**



INVESTIR
DANS VOS
COMPÉTENCES

- Golf

Le Président de la CPNEF du golf
Laurent BOISSONNAS

Le vice-Président de la CPNEF
Yves BECHU



INVESTIR
DANS VOS
COMPÉTENCES

- **Sport**

Bouziane BRINI
Président CPNEF

Nicolas BARBEAU
Vice-Président CPNEF



**INVESTIR
DANS VOS
COMPÉTENCES**

■ **Télécommunications**

Anne BOURGUIGNAT
Présidente de la CPNE de la branche des télécommunications
Le 12 novembre 2020



SFR S.A.
Siège social : 16 rue du Général Alain de Boissieu
CS 68217 - 75741 Paris Cedex 15
TÉL : 01 87 26 00 00
RCS Paris 343 089 664

Frédéric JUSKO
Vice-président
Le 12 novembre 2020




**FORCE OUVRIÈRE
COMMUNICATION**



INVESTIR
DANS VOS
COMPÉTENCES

- Commerces de gros





INVESTIR
DANS VOS
COMPÉTENCES

- **Commerces de quincaillerie**

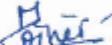
Président Bruno GUINOIS (UNSA)

Vice-Présidente Valérie LACHENAL (FFQ)



INVESTIR
DANS VOS
COMPÉTENCES

- **Etablissements d'enseignement privé non lucratif**

La Présidence de la CPN EEP Formation	
Michèle Coirier	Corinne Leh
 Collège des employeurs	Secrétaire Nationale  Collège des salariés



INVESTIR
DANS VOS
COMPÉTENCES

- Entreprises de prévention et de sécurité



S. DUPAS
G.E.S.

Pascal RITTER
Président

ABE 18-20, rue Edouard Jacques 75014 PARIS
Téléphone : 01 43 20 99 20 / Fax : 01 43 20 68 75



cpnefp
COMMISSION
PARITAIRE NATIONALE
NETTOYAGE





INVESTIR
DANS VOS
COMPÉTENCES

- **Entretien textile**





INVESTIR
DANS VOS
COMPÉTENCES

- Hôtels, cafés, restaurants



Michel BEDU
Vice-Président



INVESTIR
DANS VOS
COMPÉTENCES

- **Restauration rapide (restauration livrée)**

Président François HUTIN (CFE-CGC)



Vice-Présidente Bettina DEMARETZ (SNARR)





INVESTIR
DANS VOS
COMPÉTENCES

- **Restauration de collectivités**





INVESTIR
DANS VOS
COMPÉTENCES

- **Restauration commerciale libre-service**

Nathalie RICHTER SNRPO
Nathalie RICHTER



INVESTIR
DANS VOS
COMPÉTENCES

- Propreté





INVESTIR
DANS VOS
COMPÉTENCES

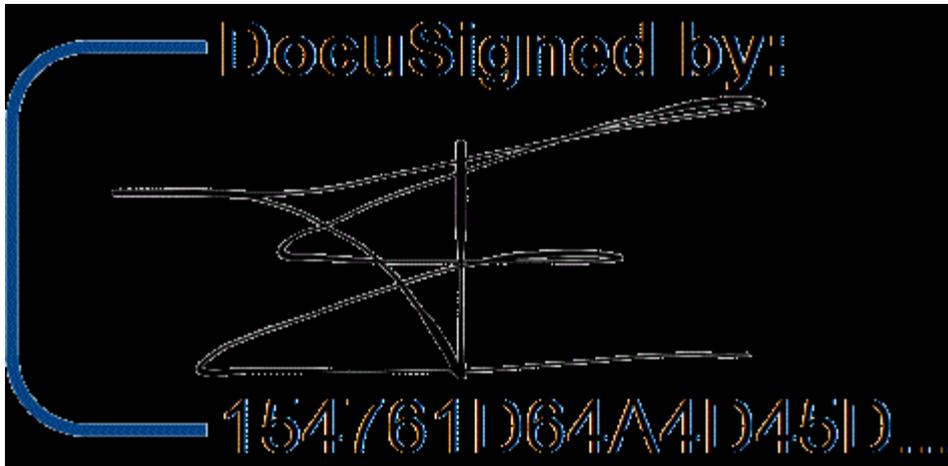
- Travail temporaire





INVESTIR
DANS VOS
COMPÉTENCES

➤ Le Comité d'Organisation des Jeux Olympiques et Paralympiques Paris 2024





INVESTIR
DANS VOS
COMPÉTENCES

➤ **Pour les Opérateurs de compétences**

- **AFDAS**

**Présidente
Angeline Barth**

**Vice-Présidente
Isabelle Gentilhomme**



INVESTIR
DANS VOS
COMPÉTENCES

- AKTO

Monsieur Hervé Becam, Président



AKTO
14, rue Riquet - 75940 Paris Cedex 19
Tél. : 01 53 35 70 00 - Fax : 01 53 35 70 70
Siret : 853 000 982 00019

Monsieur Djamil Ait-Idir, Vice-Président





INVESTIR
DANS VOS
COMPÉTENCES

ANNEXE 1 : Budget prévisionnel ventilé par axes et par fiches actions

BUDGET PREVISIONNEL Grands évènements - AFDAS / AKTO							
NATURE DES DEPENSES				NATURE DES RECETTES			
Axe	Intitulé de l'action	Initiateur (Akto / Afdas)	Prestations externes	AFDAS	AKTO	DGEFP	TOTAL
1	Actualisation de la cartographie des emplois et création d'une cartographie des certifications en lien avec la cartographie des emplois (*)	Afdas	156 666,66 €	39 166,67 €	39 166,67 €	78 333,33 €	156 666,66 €
1	Référentiel des compétences transverses	Akto	116 666,66 €	29 166,67 €	29 166,67 €	58 333,33 €	116 666,66 €
1	Compétences des bénévoles	Afdas	96 666,67 €	48 333,34 €		48 333,34 €	96 666,67 €
1	CEP branche prévention-sécurité	Akto	166 666,67 €		83 333,34 €	83 333,34 €	166 666,67 €
1	Suivi de cohortes	Akto	166 666,67 €	41 666,67 €	41 666,67 €	83 333,34 €	166 666,67 €
1	GPEC de branches et aires de mobilité	Akto	166 666,67 €	41 666,67 €	41 666,67 €	83 333,34 €	166 666,67 €
	Sous-total		870 000,00 €	200 000,00 €	235 000,00 €	435 000,00 €	870 000,00 €
2	Scenarii de parcours (dont fiche branche EI - recrut	Akto	300 833,33 €		148 333,33 €	152 500,00 €	300 833,33 €
2	Appui-conseil structuration marché public	Afdas	425 000,00 €	212 500,00 €		212 500,00 €	425 000,00 €
2	Sourcing et recrutement	Afdas	183 333,33 €	50 000,00 €	45 833,33 €	87 500,00 €	183 333,33 €
2	VAE	Akto	95 833,34 €		45 833,34 €	50 000,00 €	95 833,34 €
	Sous-total		1 005 000,00 €	262 500,00 €	240 000,00 €	502 500,00 €	1 005 000,00 €
3	Plateforme de com°	Afdas	176 666,67 €	44 166,67 €	44 166,67 €	88 333,34 €	176 666,67 €
3	Marque employeur	Akto	416 666,67 €	104 166,67 €	104 166,67 €	208 333,34 €	416 666,67 €
3	Promotion des métiers (dont branche EI - RSE + Pr	Akto	191 666,67 €		95 833,34 €	95 833,34 €	191 666,67 €
3	Appui-conseil RSE	Afdas	211 666,66 €	105 833,33 €		105 833,33 €	211 666,66 €
3	Fiche branche EI	Akto	81 666,66 €		40 833,33 €	40 833,33 €	81 666,66 €
3	Offre de formation RSE	Afdas	86 666,67 €	43 333,33 €		43 333,33 €	86 666,67 €
	Sous-total		1 165 000,00 €	297 500,00 €	285 000,00 €	582 500,00 €	1 165 000,00 €
	Evaluation in itinere	Akto	100 000,00 €	25 000,00 €	25 000,00 €	50 000,00 €	100 000,00 €
	Sous-total		100 000,00 €			1 570 000,00 €	3 140 000,00 €
	Pilotage 5,65%		88 705,00 €			88 705,00 €	88 705,00 €
	TOTAL PROJET		3 228 705,00 €	785 000,00 €	785 000,00 €	1 658 705,00 €	3 228 705,00 €
	Action Afdas						
	Action Akto						
	Action conjointe						