

NEF

Le développement des compétences dans le travail temporaire en France

Approches et dispositif

Martine Möbus

**NOTES
EMPLOI
FORMATION**

23

**septembre
2006**

Céreq

Déjà parus

Formation et professionnalisation des nouveaux conseillers de l'ANPE

Alexandra d'Agostino, Christophe Guitton, Agnès Legay
NEF 14, avril 2004

Validation des acquis de l'expérience : objectif partagé, pratiques diversifiées

Chantal Labruyère, José Rose
NEF 15, mai 2004

Une mise en regard de mesures usuelles de la (non-)qualification

Gaël Ryk
NEF 16, juin 2004

Parcours des jeunes à la sortie du système éducatif et déclassement salarial

Emmanuelle Nauze-Fichet, Magda Tomasini
NEF 17, juillet 2004

L'action de se former et son initiative

Jacques Trautmann
NEF 18, septembre 2004

La formation continue dans les trajectoires précaires

Coralie Pérez, Gwenaëlle Thomas
NEF 19, octobre 2004

Retournement démographique et gestion des compétences dans les établissements publics de recherche finalisée

Agnès Legay, Sylvie Monchatre
NEF 20, novembre 2005

2001-2004 : les sortants de l'enseignement supérieur face au marché du travail

Jean-François Giret, Mickaëlle Molinari-Perrier et Stéphanie Moullet
NEF 21, mars 2006

L'intégration des jeunes opérateurs chez PSA Peugeot Citroën. Contextes sociétaux, effets de sites et identités au travail

Nathalie Moncel, Emmanuel Sulzer (éditeurs)
NEF 22, juillet 2006

La liste complète des NEF parues peut être consultée
sur le site internet du Céreq

www.cereq.fr

La collection Notes Emploi Formation regroupe des textes qui présentent des résultats d'études réalisées dans le cadre des activités du Céreq et de son réseau. Elle propose des analyses récentes sur les diverses dimensions de la relation entre formation et emploi. Ces notes, éventuellement amendées et enrichies, pourront être ultérieurement publiées sur d'autres supports.

Synthèse

La thématique du développement des compétences dans le travail temporaire en France est abordée sous trois angles : les caractéristiques de l'activité du travail temporaire et des salariés intérimaires ; le cadre réglementaire et la mise en œuvre de la formation professionnelle continue dans cette activité ; les débuts de reconnaissance des compétences acquises de manière informelle par les salariés intérimaires.

Reconnue légalement depuis 1972, l'activité de travail temporaire n'a cessé de croître jusqu'à représenter 3,2 % de l'emploi total en équivalent temps plein en 2004. À la différence de son homologue allemand, le salarié intérimaire français a un contrat de travail à durée déterminée, correspondant à celle de sa mission. Comparés à l'ensemble des actifs occupés, les salariés intérimaires sont nettement plus jeunes, plus souvent de sexe masculin et relativement moins formés. Ils effectuent le plus fréquemment des missions de courte durée sur des postes d'ouvrier dans des entreprises de l'industrie et de la construction.

Les opportunités offertes aux salariés intérimaires de développer leurs compétences ont pour cadre général le dispositif légal de formation professionnelle continue. La branche du travail temporaire a par ailleurs construit des outils destinés à adapter ces dispositions générales aux particularités des conditions de travail des salariés intérimaires. Parmi ces outils figurent le contrat de mission formation, les règles de mise en œuvre de la formation continue dans l'entreprise utilisatrice et les contrats d'insertion spécifiques à la branche. Les partenaires sociaux ont également fixé un niveau de contribution de l'entreprise de travail temporaire à la formation professionnelle continue plus important que le taux légal – 2 % au lieu de 1,6 % – dont la moitié au moins du montant total doit aller à la formation des salariés intérimaires.

Les entreprises françaises de travail temporaire considèrent la formation professionnelle continue comme un élément important de leur politique commerciale vis-à-vis des entreprises utilisatrices mais aussi de leur politique de recrutement des intérimaires. Selon les données issues des déclarations fiscales 24-83, le taux d'accès à la formation professionnelle continue des salariés intérimaires s'élevait en moyenne à 25 % en 2002, soit près de 10 points de moins que celui de l'ensemble des salariés du secteur marchand. La majorité des actions du plan de formation de l'entreprise de travail temporaire concernent l'adaptation à l'emploi, la frontière avec le développement des compétences étant difficile à établir *a priori*, tenant davantage au profil de chaque stagiaire. Parmi les mesures du plan de formation gérées et enregistrées par le Fonds d'assurance formation du travail temporaire (FAFTT), la majorité préparent au certificat d'aptitude à la conduite d'engins. De fait, près de 60 % des actions du plan de formation ont porté sur une spécialité du transport et de la manutention en 2004. Le congé individuel de formation dont le coût unitaire est élevé concerne un petit nombre de salariés intérimaires (1 867, soit 44 % des candidats au CIF). Il est encore prématuré d'évaluer l'accès au droit individuel à la formation (DIF).

Les nouvelles formes de reconnaissance des compétences acquises de manière informelle, en particulier le dispositif de validation des acquis de l'expérience (VAE) ont une résonance particulière dans le travail temporaire car elles concordent bien avec la nature de l'activité : diversité des savoir-faire et développement des capacités d'adaptation dus aux changements fréquents d'activité professionnelle. Les premières expérimentations réalisées produisent des résultats encourageants. La montée en puissance effective de ces mesures requiert néanmoins une adaptation de leur mode d'organisation à une plus grande échelle.

AUTEUR

Martine Möbus, Céreq.



Sommaire

Avant propos.....	5
Introduction.....	6
1. Le travail temporaire en France.....	7
1.1. Définition et fondement légal.....	7
1.2. Données sur l'activité et caractéristiques sociodémographiques des intérimaires.....	10
2. Le développement des compétences par la voie de la formation professionnelle continue dans le travail temporaire.....	17
2.1. Le cadre légal et conventionnel de la formation professionnelle continue dans la branche du travail temporaire	19
2.2. La mise en œuvre de la formation professionnelle continue dans le travail temporaire.....	26
3. Les modes informels de développement des compétences dans le travail temporaire.....	32
3.1. Situation de départ.....	32
3.2. Débuts de reconnaissance des acquis informels dans le travail temporaire.....	33
Références bibliographiques.....	38



Avant propos

Cette note est la traduction d'un rapport réalisé à la demande du Bundesinstitut für Berufsbildung (Institut fédéral de la formation professionnelle en Allemagne). Le travail réalisé s'inscrit dans un projet de recherche piloté au BIBB par Gesa Münchhausen et portant sur les voies de développement des compétences dans le travail temporaire (« *Förderung der Kompetenzentwicklung in der Zeitarbeit* »).

Le projet du BIBB part du constat de l'essor des formes précaires d'emploi en Allemagne comme dans l'ensemble de l'Europe et des faibles possibilités d'accès à la formation continue offertes aux actifs allemands occupant ces emplois. Il vise à identifier les approches et outils susceptibles de favoriser le développement des compétences de ces actifs en se limitant à la catégorie des salariés intérimaires. Deux enquêtes ont été conduites en Allemagne, l'une auprès de responsables d'entreprises du travail temporaire, l'autre auprès de salariés intérimaires. Afin de s'enrichir d'expériences d'autres pays européens, le cas néerlandais puis le cas français ont été inclus dans l'analyse. Pour ce qui concerne l'expérience française, deux aspects intéressaient plus particulièrement nos collègues du BIBB : le dispositif de formation professionnelle continue mis en place dans le travail temporaire et les nouvelles formes de reconnaissance des compétences acquises de manière informelle.

Les enquêtes réalisées par le BIBB font ressortir l'absence de formalisation des mesures de formation professionnelle continue ou de développement des compétences dans les entreprises du travail temporaire en Allemagne (Münchhausen 2006). La majorité des entreprises allemandes déclarent ne pas avoir de politique dans ce domaine. De même, une minorité de salariés intérimaires déclarent avoir suivi un stage de formation continue, mises à part les mesures obligatoires liées à la sécurité. En revanche, les entreprises comme les salariés estiment que l'activité même du travail temporaire comporte de nombreuses potentialités pour le développement des compétences du fait de la variété des situations de travail et des changements d'environnement humain, technique et organisationnel rencontrés. Deux pistes se dégagent de l'analyse du BIBB : celle de la création d'un fonds de financement de la formation continue dans la branche du travail temporaire en Allemagne, reprenant ainsi les préconisations d'une commission d'experts (Timmermann *et alii* 2004) ; celle de l'identification des processus de développement des compétences à l'œuvre au sein de l'activité de travail permettant leur reconnaissance et leur certification.

L'éclairage sur la situation française présenté dans cette note repose sur une synthèse de documents. Plutôt que l'exhaustivité, la mise en évidence du rôle central du contexte institutionnel national a été privilégiée dans cette présentation.

Je remercie Denis Lullier, directeur des activités du Fonds d'assurance formation du travail temporaire (FAFTT), François Roux, délégué général du Syndicat des entreprises du travail temporaire (SETT), Montserrat Muniente, directrice de l'observatoire du travail temporaire et Catherine Vinson, chargée de mission à l'Association nationale pour la formation professionnelle des adultes (AFPA) pour les informations qu'ils m'ont apportées.

Je remercie également Gesa Münchhausen et Santina Bruns-Schmitz au BIBB pour leur relecture de la version allemande de ce texte.

Introduction

Trois importants éléments de contexte nécessitent d'être pris en compte pour analyser les modes de développement des compétences dans le travail temporaire en France : la position de cette activité dans le système d'emplois ; la structure et la logique particulière du système français de formation professionnelle continue ; les efforts encore naissants visant la reconnaissance des compétences acquises de manière informelle.

- ▶ L'importance de l'activité du travail temporaire et sa rapide évolution au cours des trois dernières décennies sont connues. La France est actuellement au troisième rang en Europe en ce qui concerne la part relative de travailleurs intérimaires dans l'ensemble de la population active occupée. Le statut du travailleur intérimaire français est particulièrement précaire puisque la durée de son contrat de travail correspond à la durée de la mission d'intérim. L'activité du travail temporaire est également caractérisée par un taux de rotation très important : environ 50 % des deux millions d'actifs occupés qui ont chaque année au moins une mission d'intérim quittent le secteur au cours de l'année suivante. Ces conditions laissent entrevoir les difficultés auxquelles sont confrontés les travailleurs intérimaires pour développer leurs compétences.
- ▶ Le développement des compétences des travailleurs intérimaires dépend également très étroitement des caractéristiques du système français de formation professionnelle continue. Il serait impossible de traiter cette question sans tenir compte de la structure, du mode de gestion et de l'évolution de ce dispositif assez complexe, réformé en 2004. Par ailleurs, plusieurs accords de branche prévoient un certain nombre d'outils spécifiques tenant compte de la singularité du travail temporaire, ce qui a pour effet d'accroître encore la complexité du dispositif. L'examen de cet ensemble est néanmoins essentiel pour appréhender la thématique du développement des compétences des travailleurs intérimaires français.
- ▶ Jusqu'à une date récente, les modes informels d'acquisition des compétences ou, tout du moins, leur reconnaissance officielle ne faisaient pas partie du paysage français de la formation continue, du fait d'une forte tradition de séparation entre formation et travail. Depuis la loi de modernisation sociale de 2002, les compétences acquises par la pratique et en situation de travail connaissent un début de reconnaissance. Cette nouvelle procédure revêt une importance particulière dans le travail intérimaire même si ses résultats sont encore modestes.

1 | Le travail temporaire en France

1.1. Définition et fondement légal

La date exacte d'apparition du travail temporaire¹ en France est difficile à évaluer. La première entreprise de travail temporaire implantée sur le sol français fut Business Aid en 1924. La croissance effective de l'activité eut cependant lieu dans les années cinquante avec la création des entreprises Bis et Manpower (Belkacem 1998). Le début de l'actuelle activité de mise à disposition de personnel temporaire² remonte au début des années 1960, période caractérisée par une forte demande de travail et une importante mobilité de la main-d'œuvre (Kornig 2003). À la différence de la situation actuelle (voir infra), le travail temporaire concernait alors principalement les activités de bureau : avant 1968, les deux tiers des intérimaires étaient des employés de bureau et 60 % des femmes (Kornig 2003). Les premiers pas de l'institutionnalisation du travail temporaire ont lieu pendant cette période. Les entreprises de travail temporaire commencent alors à s'organiser. Plusieurs associations patronales voient le jour. En 1969, l'entreprise Manpower et le syndicat CGT signent un premier accord sur les conditions de travail dans le travail temporaire. Formellement, seul le placement privé de la main-d'œuvre est interdit, et non pas la location de main-d'œuvre (Kornig 2003).

La reconnaissance juridique du travail temporaire

La base légale du travail temporaire (articles 142-1 et suivants du code du travail) date de la loi éponyme du 3 janvier 1972. L'objet principal de cette loi était de limiter les cas de recours au travail temporaire et d'apporter un certain nombre de garanties aux intérimaires. Six formes de recours sont alors définies :

- ▶ trois cas de remplacement en cas d'absence d'un salarié (absence provisoire, rupture de CDI, période de transition avant le recrutement d'un salarié permanent),
- ▶ une croissance exceptionnelle d'activité,
- ▶ des travaux urgents liés à la sécurité.

L'évolution quantitative du travail temporaire (voir infra) montre que l'objectif consistant à en limiter le recours est loin d'avoir été atteint. Une telle évolution est d'abord analysée comme la conséquence des transformations du contexte économique au cours des trente dernières années, y compris au niveau international (Belkacem 1998). Certains observateurs décrivent aussi l'évolution du travail temporaire comme correspondant à une forme de « spirale de la flexibilité » (Kornig 2003) : « *Plus l'État cherchera à sauvegarder la stabilité de l'emploi [...] plus le développement du travail temporaire sera encouragé* » (Guilbert 1970 cité par Kornig 2003).

¹ Le travail intérimaire ou temporaire, en tant qu'activité fondée sur la location de main-d'œuvre.

² Définition juridique du travail temporaire : mise à disposition d'un salarié auprès d'une entreprise utilisatrice.

La loi de 1972 fut suivie par d'autres réglementations, notamment un décret et deux lois complémentaires, toutes visant à restreindre l'utilisation du travail temporaire :

- ▶ *Le décret de modification du code du travail (1982)* prévoit une nouvelle limitation des formes de recours (absence provisoire d'un salarié permanent ou période de transition avant recrutement, croissance exceptionnelle d'activité, travaux urgents liés à la sécurité). Par ailleurs fut reconnu le droit pour l'intérimaire de percevoir la même rémunération que le personnel permanent qu'il est amené à remplacer.
- ▶ *La loi favorisant la stabilité de l'emploi par l'adaptation du régime des contrats précaires (1990)* confirme à nouveau le caractère exceptionnel des contrats de travail à durée déterminée : « *Le contrat de travail à durée indéterminée constitue la forme normale de relation de travail* ». Trois cas de recours sont définis : le remplacement d'un salarié permanent (sauf en cas de grève), le travail saisonnier, une croissance exceptionnelle d'activité.
- ▶ *La loi de modernisation sociale (2002)* renforce la réglementation du travail temporaire et confirme le « *caractère exceptionnel de son recours* » : le délai de carence est prolongé et le droit à démission de la part de l'intérimaire aménagé.

Dans les faits, le recours à l'intérim recouvre parfois d'autres situations en marge des dispositions légales. Il s'agit notamment de recruter des intérimaires pour assurer le fonctionnement courant de l'activité ou de recourir à l'intérim comme outil de recrutement (ENA 2002). Ces pratiques font l'objet de nombreux recours contentieux.

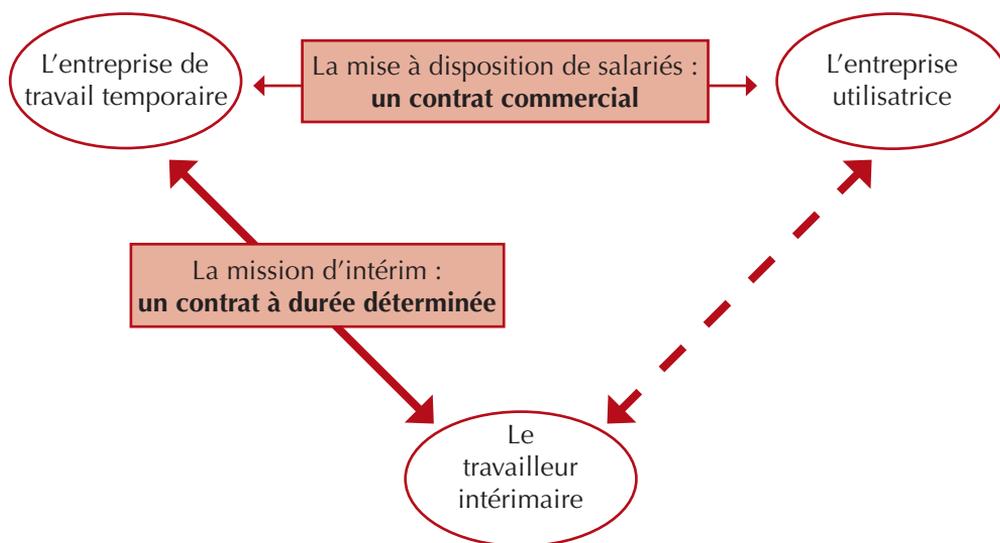
Les conditions de recours au travail temporaire ont été récemment étendues par la *loi de cohésion sociale (2004)*. Deux nouveaux cas de mise à disposition d'un salarié d'une entreprise de travail temporaire auprès d'un utilisateur sont désormais reconnus :

- ▶ « *Lorsque la mission de travail temporaire vise, en application de dispositions législatives ou réglementaires, ou d'un accord de branche étendu, à faciliter l'embauche de personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières ;*
- ▶ *Lorsque l'entreprise de travail temporaire et l'utilisateur s'engagent, pour une durée et dans des conditions fixées par décret ou par accord de branche étendu, à assurer un complément de formation professionnelle au salarié* » (article 124-2-1-1 du code du travail).

Avec cette loi, les entreprises de travail temporaire se voient reconnaître leur participation au service public de l'emploi et la possibilité d'exercer l'activité de placement.

Schéma 1

LA RELATION TRIANGULAIRE DANS LE TRAVAIL TEMPORAIRE



Le statut du travailleur intérimaire

À la différence de la majorité des intérimaires en Allemagne, le travailleur intérimaire français n'a pas de contrat de travail permanent avec l'entreprise de travail temporaire. La durée de son contrat correspond à celle de la mission d'intérim. Le terme de salariés permanents du travail temporaire est utilisé dans deux cas :

- ▶ pour les employés/cadres des agences d'intérim ;
- ▶ pour une catégorie de travailleurs intérimaires qui travaillent de longue date pour la même entreprise de travail temporaire. Ainsi, 25 % des salariés qui ont effectué au moins une mission d'intérim en 1998 ont été intérimaires pendant au moins quatre ans entre 1998 et 2002 et 40 % d'entre eux ont travaillé en moyenne plus de six mois par an. Ces intérimaires sont considérés comme « *permanents* » (DARES 2004a).

Selon les termes de la loi, le contrat de travail temporaire peut être renouvelé une fois pour une durée déterminée qui, ajoutée à la durée du contrat initial, ne peut excéder dix-huit mois. Depuis 1982, le travailleur intérimaire doit obtenir la même rémunération que le salarié permanent qu'il remplace. Une indemnité de congé correspondant à 10 % de la rémunération et une prime de travail temporaire lui sont versées en fin de mission. Cette prime d'un montant au moins égal à 10 % de la rémunération brute est versée au titre d'indemnité de précarité. Dans le contrat liant l'entreprise de travail temporaire et l'entreprise utilisatrice figurent obligatoirement les informations suivantes : la raison du recours à l'intérim, la durée de la mission, la qualification du travailleur intérimaire, la rémunération, les particularités du poste de travail.

Les partenaires sociaux

Comme souvent dans le paysage français des relations professionnelles, la branche du travail temporaire comporte du côté de la représentation patronale une organisation, le Syndicat des entreprises de travail temporaire – SETT, et du côté de la représentation des salariés cinq syndicats (CFDT, CFTC, CGC, CGT, CGT-FO). Les syndicats de salariés français ont toujours été contre le principe du travail temporaire. Cependant, au fil du temps et compte tenu du développement des formes précaires de travail, ils ont infléchi leur position et ont opté pour une stratégie de défense des intérêts des travailleurs intérimaires (Belkacem 1998).

Il n’y a pas de négociations salariales dans la branche du travail temporaire, compte tenu du fait que les rémunérations des intérimaires sont alignées sur celles des salariés permanents qu’ils sont censés remplacer. En revanche et probablement en lien avec cette particularité, la formation continue est un objet important de négociation dans la branche.

Les entreprises de travail temporaire

Parallèlement à la croissance du travail temporaire, un mouvement de concentration des entreprises s’est dessiné. Les deux tiers du chiffre d’affaires sont réalisés par les trois groupes les plus importants: Adecco, Manpower, Vedior Bis. Les autres entreprises, PME pour la plupart au nombre de 900, se répartissent le tiers du chiffre d’affaires restant. Par ailleurs, les grandes entreprises ont développé de véritables réseaux en créant de multiples agences locales : 6 299 agences étaient recensées en 2003, dans lesquelles travaillent 20 479 salariés permanents.

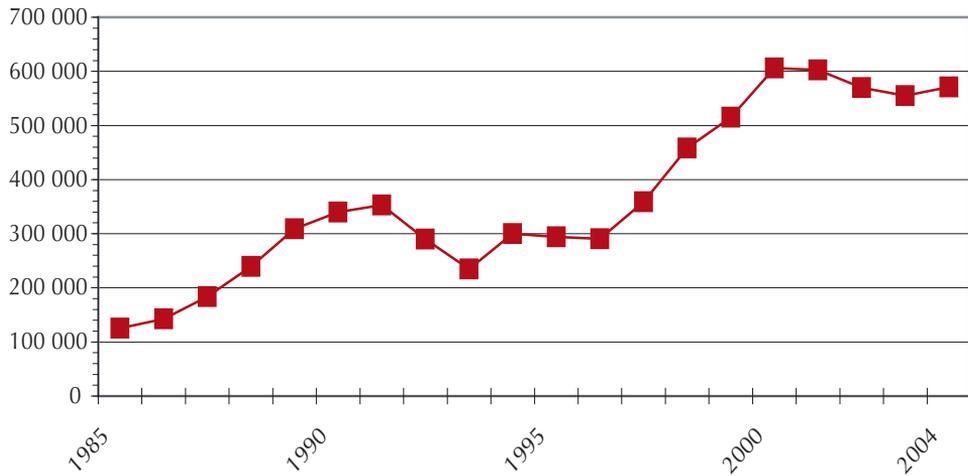
1.2. Données sur l’activité et caractéristiques sociodémographiques des intérimaires

Importance quantitative

Au cours de l’année 2004, 14 738 000 missions d’intérim ont été réalisées et deux millions d’actifs ont été au moins une fois travailleur intérimaire (DARES 2005b). Converties en emploi à plein temps, les missions d’intérim représentent en 2004 un volume de 569 314 emplois, soit en moyenne annuelle 3,2 % de l’emploi à plein temps. En l’espace de 20 ans, ce chiffre a pratiquement quintuplé. Cette croissance n’a pas suivi un rythme régulier. L’évolution du travail temporaire accompagne voire anticipe les cycles conjoncturels (SETT 2005) : « *Le travail temporaire en France est une activité cyclique comportant des fortes fluctuations (jusqu’à 30 % en plus ou en moins) qui peut être considérée comme le baromètre de la situation économique française* » (AFPA 2002).

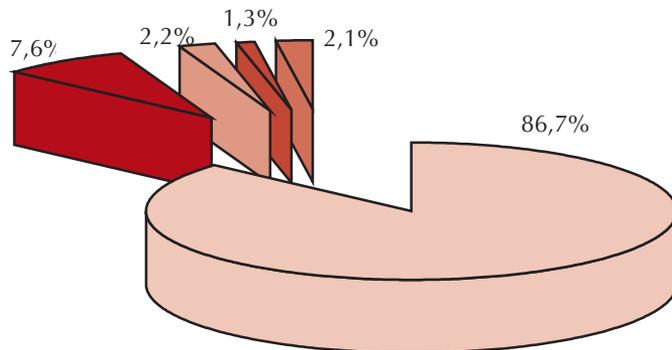
Le travail temporaire appartient à une catégorie de contrats de travail désignée par le vocable de « formes atypiques d’emploi » dans la littérature spécialisée et dans les statistiques françaises. À cette catégorie appartiennent aussi les contrats à durée déterminée, les contrats d’apprentissage et d’insertion en alternance ainsi que les autres

Graphique 1
ÉVOLUTION DU TRAVAIL TEMPORAIRE 1985-2004
(en équivalent emplois à plein temps)



Source : SETT, Rapport 2004

Graphique 2
Répartition des salariés selon leur statut en 2004 (en %)



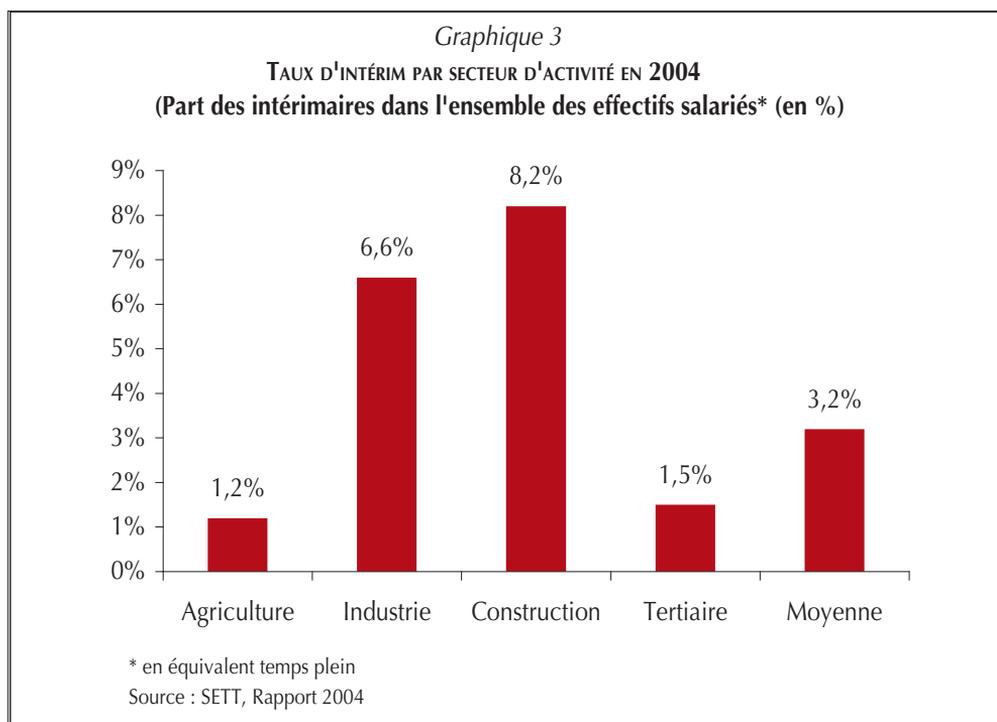
- CDI
- CDD
- Intérim
- Apprentissage
- Stages et autres contrats aidés

Source : INSEE, "La France en faits et chiffres", www.insee.fr.

contrats aidés. Selon les résultats de l'enquête Emploi française réalisée en 2004, 13,2 % de l'ensemble des salariés ont une forme atypique d'emploi dont 2,2 % occupent un emploi intérimaire, ce qui représente 17 % de l'ensemble des salariés occupant un emploi atypique. La forme la plus répandue est le contrat à durée déterminée (7,6 %).

Les secteurs d'activité des entreprises utilisatrices

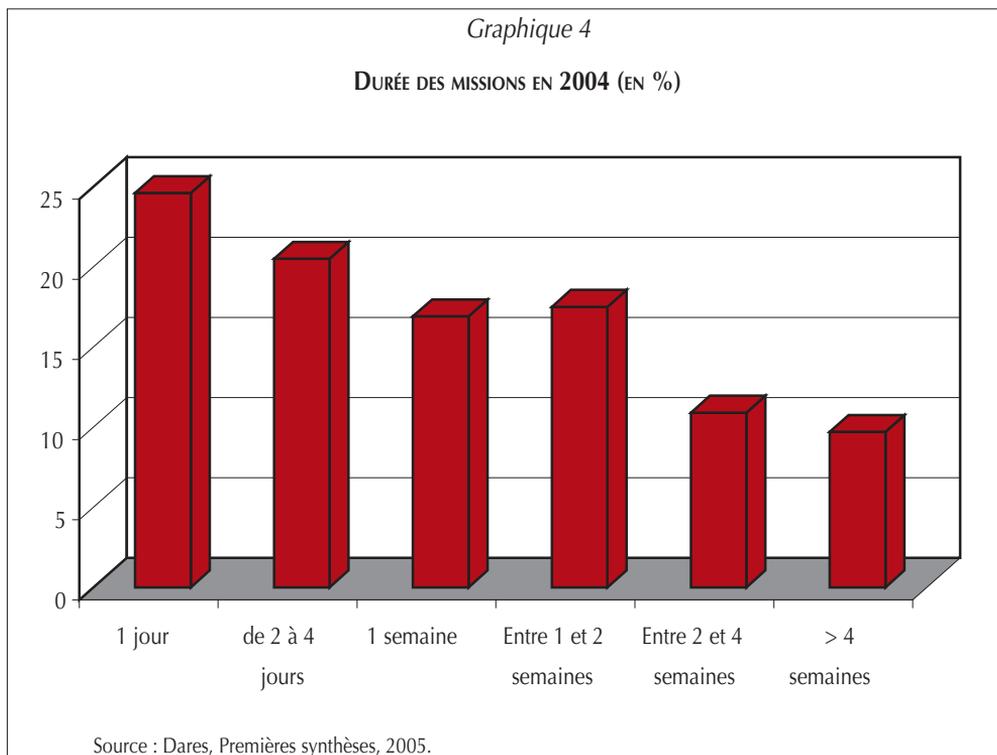
L'intensité de recours à l'intérim n'est pas égale d'un secteur à l'autre. L'industrie et la construction sont les plus importants utilisateurs. La croissance du recours à l'intérim depuis 25 ans y a été particulièrement forte. Les secteurs tertiaires ont davantage recours aux contrats à durée déterminée. Près de la moitié des intérimaires sont occupés dans un secteur industriel tandis que moins de 20 % de l'ensemble des actifs occupés y travaillent. Le recours au travail temporaire est particulièrement élevé dans l'industrie automobile, l'industrie agroalimentaire, l'industrie chimique et la métallurgie. Par ailleurs, c'est dans le secteur de la construction que l'intensité du recours au travail temporaire, mesurée par le taux d'intérimaires par rapport aux effectifs salariés, est la plus élevée : 8,2 % contre 3,2 % dans l'ensemble des secteurs.



Durée des missions d'intérim

En 2004, la durée moyenne des missions d'intérim s'élevait à près de deux semaines. Il convient de rappeler que la durée de la mission et celle du contrat de travail avec l'agence d'intérim se recouvrent. Près des deux tiers des missions ne dépassent pas une semaine et 10 % ont une durée supérieure à un mois. La durée de la mission d'intérim

varie selon le secteur utilisateur. C'est dans la construction qu'elle est la plus longue (2,8 semaines en moyenne, 20 % des missions s'étendant au-delà de quatre semaines) et dans les services qu'elle est la plus courte (1,3 semaines en moyenne, 37,5 % des missions ne durant qu'un jour).



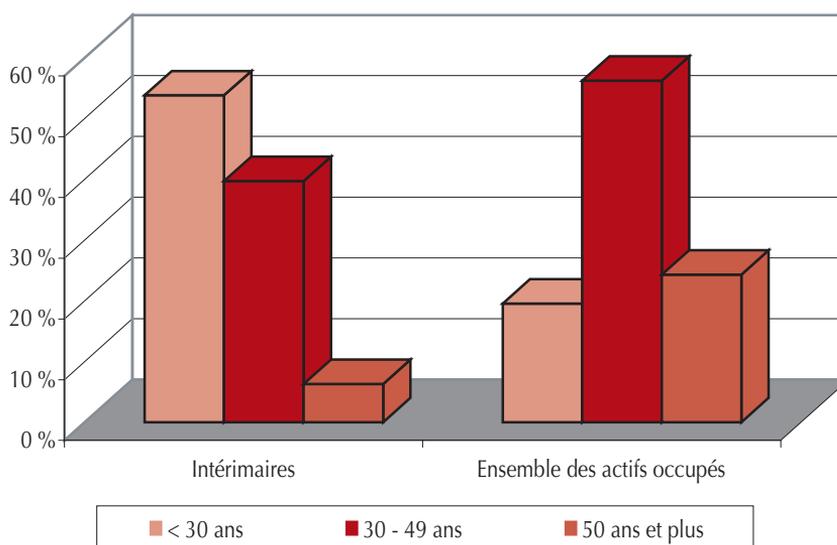
Caractéristiques socio-démographiques des intérimaires

Âge

Comparés à l'ensemble des actifs occupés, les intérimaires sont très jeunes : plus de la moitié d'entre eux ont moins de 30 ans alors que seulement 20 % des actifs occupés appartiennent à ce groupe d'âge. La jeunesse des intérimaires est une illustration des difficultés spécifiques que rencontrent les débutants pour trouver un emploi. Au cours des années 1990, près d'un tiers des jeunes faiblement diplômés ont eu une mission d'intérim comme premier emploi (Céreq 2001). En revanche, la part d'intérimaires de 50 ans est relativement faible (6 %) en regard du poids de cette classe d'âge parmi l'ensemble des actifs occupés (24 %). Cependant la part des intérimaires « seniors » a presque doublé en l'espace de dix ans. Ils déclarent avoir choisi l'intérim afin d'accéder plus rapidement à l'emploi (SETT 2005).

Graphique 5

RÉPARTITION DES INTÉRIMAIRES ET DE L'ENSEMBLE DES ACTIFS OCCUPÉS
PAR CLASSE D'ÂGE (EN%)



Source : SETT, Rapport 2004 ; INSEE, "La France en faits et chiffres", www.insee.fr.

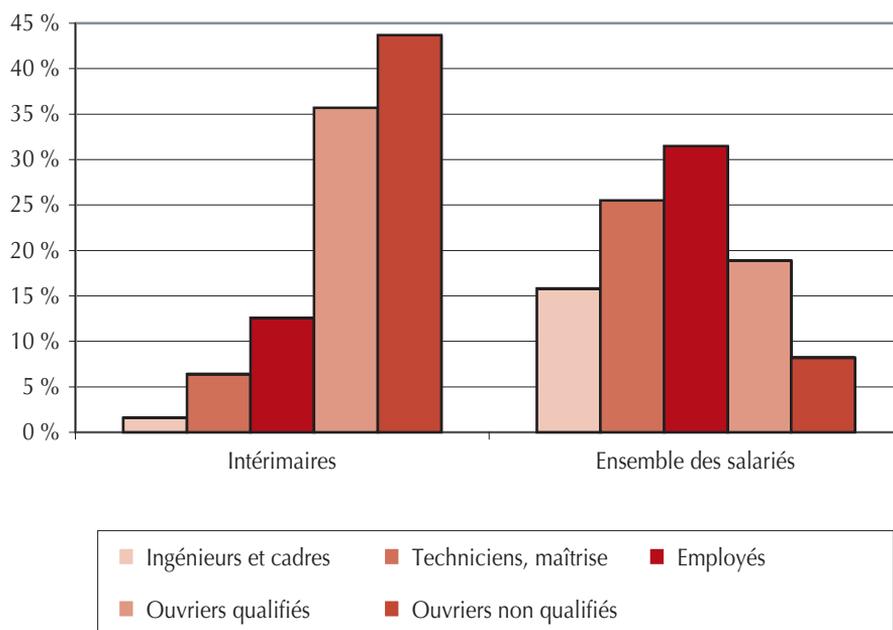
Sexe

Près des trois quarts des intérimaires sont des hommes. Cette part, nettement plus élevée que dans l'ensemble de la population active occupée (54,4 %), tient aux caractéristiques des secteurs d'activité actuellement les plus utilisateurs (industrie, construction) dans lesquels les hommes sont sur-représentés. Cela ne signifie pas pour autant que les femmes aient en moyenne un emploi plus stable. Les secteurs des services dans lesquels les femmes travaillent le plus fréquemment font un usage important des contrats à durée déterminée. Ainsi, 8,7 % des femmes actives occupées en 2004 étaient sur CDD contre 5,2 % des hommes. Par ailleurs, 30 % des femmes actives occupées ont un emploi à temps partiel contre 5,3 % des hommes. L'intérim est cependant assez présent dans certaines activités tertiaires telles que le secrétariat, l'accueil et le travail de bureau.

Catégorie socioprofessionnelle

80 % de l'ensemble des intérimaires sont occupés comme ouvriers. À l'intérieur de ce groupe, les emplois faiblement qualifiés dominent (44 %). Dans les autres catégories, ce sont les emplois de cadres qui sont le moins représentés (1,6 %) de même que ceux de techniciens et maîtrise (6,4 %). Rapportées à la répartition de l'ensemble des salariés, ces différences semblent encore plus fortes : le groupe des emplois ouvriers est trois fois plus important parmi les intérimaires que dans l'ensemble des emplois salariés. Une certaine évolution apparaît cependant : le poids relatif des ouvriers faiblement qualifiés tend à diminuer au profit de toutes les autres catégories d'emploi sauf celle des employés.

Graphique 6
RÉPARTITION DES INTÉRIMAIRES ET DE L'ENSEMBLE DES SALARIÉS
PAR CATÉGORIE SOCIOPROFESSIONNELLE EN 2004 (EN %)



Source : SETT, Rapport 2004 ; INSEE, "La France en faits et chiffres", www.insee.fr.

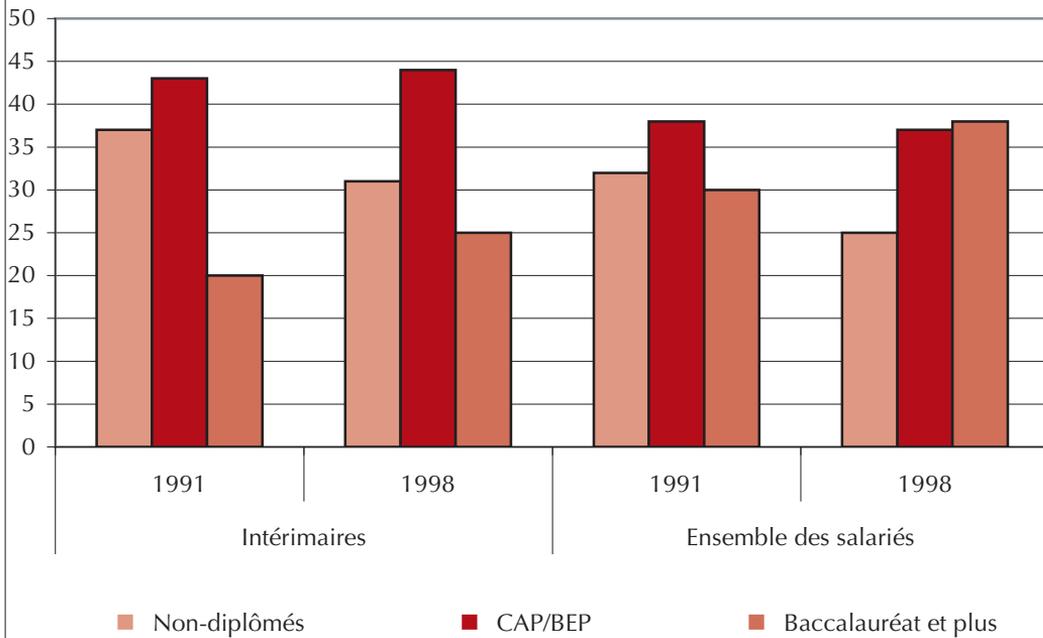
Niveau de diplôme

Près d'un tiers des travailleurs intérimaires n'ont pas de diplôme (31 %), tandis qu'une part importante d'entre eux (44 %) détiennent un CAP-BEP³ et un quart d'entre eux le baccalauréat ou un diplôme d'études supérieures. En moyenne, les intérimaires ont un niveau de diplôme moins élevé que les salariés dans leur ensemble. Cependant, la même tendance à l'élévation du niveau de diplôme est observée dans les deux cas.

³ CAP/BEP : diplômes professionnels qui, pour certains métiers, correspondent aux brevets Dual allemands.

Graphique 7

RÉPARTITION DES INTÉRIMAIRES ET DE L'ENSEMBLE DES SALARIÉS PAR NIVEAU DE DIPLÔME (%)
ÉVOLUTION ENTRE 1991 ET 1998



Source : INSEE, Enquête Emploi.

Trois profils d'intérimaires

Trois profils-types ont été définis en fonction de la situation de l'intérimaire sur le marché du travail (Faure-Guichard 1999) :

- ▶ *l'intérim d'insertion* : il s'agit souvent de jeunes gens qui se tournent provisoirement vers l'intérim afin d'avoir une première expérience professionnelle (un tiers environ des intérimaires) ;
- ▶ *l'intérim de transition* : il concerne la majorité des intérimaires. Ils n'ont pas choisi l'intérim et espèrent trouver un emploi le plus rapidement possible. Ce groupe peut être très hétérogène en termes de parcours professionnel. Il peut s'agir de jeunes à la recherche d'un premier emploi, d'actifs au chômage, de femmes après une interruption d'activité professionnelle, de salariés cherchant à se reconverter.
- ▶ *l'« intérimaire permanent »* : il s'agit d'une catégorie d'actifs qui a délibérément fait le choix de l'intérim par recherche d'une certaine indépendance et flexibilité. Ce groupe est très minoritaire, il représente 10 à 15 % de l'ensemble.

Ce bref portrait du travail temporaire et des salariés intérimaires étant tracé, le cadre dans lequel les compétences de ces salariés sont susceptibles de se développer sera à présent abordé en tenant compte des dispositions générales relatives à la formation professionnelle continue de l'ensemble des salariés et des outils spécifiques mis en place par les partenaires sociaux de la branche du travail temporaire en France.

2 | Le développement des compétences par la voie de la formation professionnelle continue dans le travail temporaire

Remarque préliminaire

Avant d'aborder la thématique du développement des compétences, il convient de donner quelques précisions sur la notion de « compétence » qui sera mobilisée dans ce qui suit. Cette notion est en effet difficile à identifier non pas seulement dans les comparaisons internationales mais également à l'échelle d'un pays. Les débats autour de la notion de compétence se sont intensifiés en France depuis que le MEDEF (alors CNPF) a plaidé en 1998 pour l'introduction de la « logique compétences » afin de réorienter les principes de gestion de la main-d'œuvre qui prévalaient jusqu'alors. Il s'agit par là de développer et d'appliquer des référentiels de classification non plus seulement fondés sur des normes collectives, telles que la qualification ou le diplôme, mais de tenir compte de dimensions individuelles identifiées en situation de travail et reconnues par l'employeur.

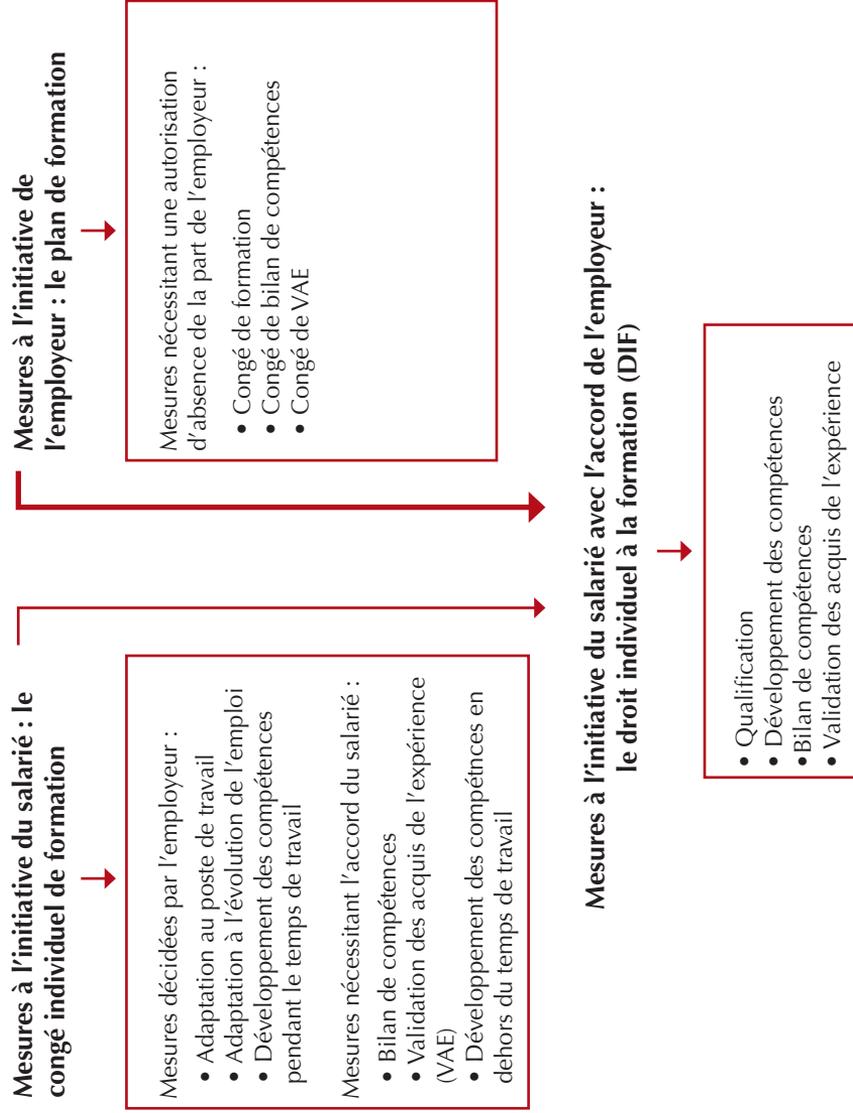
Il ne sera pas question ici de reproduire ces débats mais plutôt de se référer à la notion de développement des compétences émanant des dispositifs de formation professionnelle continue formelle et informelle. Elle constitue en effet un des objectifs essentiels visés par la loi française sur la formation professionnelle continue : « *La formation professionnelle continue a pour objet de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des travailleurs, de permettre leur maintien dans l'emploi, **de favoriser le développement de leurs compétences** et l'accès aux différents niveaux de la qualification professionnelle, de contribuer au développement économique et culturel et à leur promotion sociale* » (article L.900-1 alinéa 2 du code du travail).

Le législateur a défini pour chaque type de mesure les responsabilités et droits respectifs de l'employeur et du salarié. Ainsi, **l'employeur est-il tenu** de mettre en œuvre les actions d'adaptation au poste de travail ; **il doit veiller** à l'adaptation des capacités de ses salariés aux évolutions de l'emploi ; **il peut** leur proposer des actions visant le développement de leurs compétences. De son côté, le salarié a la possibilité, dans le cadre d'un congé individuel de formation (CIF) ou du nouveau droit individuel à la formation (DIF), de suivre de la formation professionnelle continue dans cet objectif. Le développement des compétences appartient ainsi aux actions de formation dont l'employeur et le salarié partagent la responsabilité et constitue en cela une bonne illustration de l'esprit de la nouvelle réforme de la formation professionnelle continue en France.

En effet, avant l'accord national interprofessionnel (ANI) conclu par les partenaires sociaux en 2003 puis l'adoption de la loi sur la formation tout au long de la vie en 2004, le dispositif français de formation professionnelle continue reposait principalement sur deux piliers indépendants l'un de l'autre : le plan de formation de l'entreprise en tant que domaine réservé de l'employeur et le congé individuel de formation en tant qu'outil exclusif du salarié (Le Douaron 2004). La différence essentielle entre ces deux piliers repose sur leur ordre de grandeur : cinq millions de salariés environ sont formés chaque année dans le cadre du plan (durée moyenne : 35 heures) contre 35 000 salariés qui bénéficient en moyenne d'un congé individuel de formation (durée moyenne : 900 heures). La nouvelle réforme du système de formation professionnelle continue vise à faire disparaître cette dichotomie (schéma 2).

Schéma 2

NOUVEAU DISPOSITIF GÉNÉRAL DE LA FORMATION CONTINUE



Le plan de l'entreprise et le congé individuel de formation sont certes maintenus mais les partenaires sociaux ont imaginé un nouvel espace dans lequel les intérêts de l'employeur et du salarié devraient pouvoir se rejoindre : il s'agit du droit individuel à la formation (DIF). Il permet à chaque salarié pour pouvoir suivre une formation professionnelle continue de son choix de disposer de vingt heures par an (cumulables pendant six ans) sous réserve de l'accord de l'employeur. En règle générale, cette action de formation se déroule en dehors du temps de travail mais une indemnité à hauteur de 50 % du salaire brut est versée par l'employeur, celui-ci prenant en charge l'ensemble des frais pédagogiques liés à cette action.

C'est sur la base de ce nouveau contexte que le développement des compétences dans le travail temporaire sera présenté dans cette section en abordant successivement les dispositions prises et instruments créés par la branche professionnelle, les formations mises en œuvre et les expérimentations en matière de reconnaissance des compétences acquises de manière informelle.

2.1. Le cadre légal et conventionnel de la formation professionnelle continue dans la branche du travail temporaire

La mise en œuvre de la formation professionnelle continue dans le travail temporaire nécessitait d'être adaptée aux particularités de la relation de travail triangulaire qui le caractérise tout en respectant les dispositions légales. Au cours des vingt dernières années, plusieurs accords de branche ont progressivement dessiné le cadre dans lequel les travailleurs intérimaires peuvent accéder à la formation professionnelle continue. L'ensemble de ces dispositions a été repris dans un accord cadre en 2000 sur les priorités et moyens de la formation professionnelle dans le travail temporaire. Par ailleurs, l'accord du 8 juillet 2004 a adapté toutes ces modalités aux nouvelles dispositions issues de l'ANI et de la loi adoptée en 2004.

Parmi les outils créés par les partenaires sociaux, il convient de citer pour les plus essentiels :

- ▶ le Fonds d'assurance formation du travail temporaire (FAFTT), créé en 1983, géré paritairement par le SETT (organisation patronale de la branche) et par les cinq syndicats de salariés représentatifs au niveau national. Il assure la collecte des versements obligatoires en provenance des entreprises de travail temporaire (voir infra) et la gestion des dispositifs correspondants : le congé de formation, les contrats d'insertion et de professionnalisation, une partie du plan de formation ;
- ▶ le « contrat de mission formation », support de la formation continue du travailleur intérimaire, inscrit dans le code du travail (art. L. 124-21). Ce contrat spécifique a été créé pour remédier à l'absence de statut du travailleur intérimaire pendant sa formation ;
- ▶ les contrats spécifiques d'insertion et de formation en alternance en direction des jeunes et des chômeurs (voir infra) ;
- ▶ la réglementation de la formation mise en œuvre dans l'entreprise utilisatrice (voir infra).

TABLEAU 1

DISPOSITIF DE FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE DES SALARIÉS INTÉRIEMAIRES EN FRANCE

	Plan de formation de l'entreprise	Droit individuel à la formation	Congé individuel de formation
Initiative	L'employeur (entreprise de travail temporaire)	Le salarié intérimaire en accord avec son employeur	Le salarié intérimaire
Bénéficiaire	Tout salarié intérimaire	Salariés ayant 2 700 heures d'ancienneté dans la branche, dont 2 100 heures dans l'entreprise sur une période de référence de 24 mois	1 600 heures d'ancienneté dans la branche, dont 600 heures dans l'entreprise sur une période de référence de 18 mois
		Droit : 40 heures avec un cumul possible de 120 heures au maximum	Durée maximale : 12 mois ou 1 200 heures
Types d'actions et objectifs	<ul style="list-style-type: none"> • Adaptation au poste de travail • Adaptation à l'évolution des emplois ou maintien dans l'emploi • Développement des compétences 	<ul style="list-style-type: none"> • Développement des compétences • Qualifications (également par VAE) • Bilan de compétences 	<ul style="list-style-type: none"> • Qualification • Reconversion • Acquisition, maintien et amélioration des connaissances • Développement des compétences
Conditions préalables	Accord du salarié quand l'action se déroule en dehors du temps de travail	Accord de l'employeur sur le choix de la formation	Autorisation d'absence de la part de l'employeur
Financement	<ul style="list-style-type: none"> • Cas général : directement par l'employeur • Éventuellement par l'intermédiaire du fonds collecteur agréé (FAFTT) 	<ul style="list-style-type: none"> • Cas général : directement par l'employeur (5 % du budget du plan) • Éventuellement par l'intermédiaire du fonds collecteur agréé (FAFTT) 	Fonds collecteur agréé (FAFTT)

Le développement des compétences à l'initiative de l'employeur

Le plan de formation de l'entreprise

Pour chacun des trois grands types de formation qui peuvent être organisés dans le cadre du plan de l'entreprise – adaptation au poste de travail, évolution/maintien dans l'emploi et développement des compétences – des règles ont été fixées tenant compte des particularités de l'activité.

► *La formation d'adaptation au poste de travail est impossible à réaliser pour une entreprise de travail temporaire, compte tenu du fait que l'intérimaire exerce son activité dans une autre entreprise. Les partenaires sociaux de la branche ont donc défini les conditions dans lesquelles des actions d'adaptation à l'emploi visant des savoir-faire et des compétences transférables peuvent avoir lieu dans l'entreprise utilisatrice. Ces actions ne peuvent être organisées qu'en dehors du procès de production et sous la direction d'un organisme de formation externe ou d'un formateur agréé. Trois cas de figure sont possibles (tableau 2).*

Ces dispositions s'expliquent pour deux raisons :

- d'une part, elles ne peuvent être comprises que dans le contexte du système français de formation professionnelle continue : pour être imputables, les actions de formation mises en œuvre par l'employeur ne peuvent pas, en principe, se dérouler sur le poste de travail pendant le processus de production afin d'éviter les dérives⁴ ;
- d'autre part, dans le travail temporaire, les premiers jours de mission dans l'entreprise étaient auparavant souvent considérés comme une formation d'initiation sur le tas et n'étaient pas facturés. Pour mettre un terme à ce type de pratiques, les formations se déroulant dans l'entreprise utilisatrice ne sont considérées comme telles que lorsqu'elles ont lieu hors situation de travail (ENA 2002).

⁴ La législation initiale a été progressivement assouplie. Certaines formations en situation de travail sont actuellement admises sous certaines conditions.

Tableau 2

SITUATIONS PRÉVUES POUR LA MISE EN ŒUVRE DES ACTIONS DE FORMATION VISANT L'ADAPTATION À L'ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE

	Type 1	Type 2	Type 3
Lieu	Entreprise utilisatrice mais en dehors du procès de production		
Financement	Entreprise de travail temporaire (ETT)		
Conditions de réalisation	Programme écrit définissant les objectifs		
Durée minimale	Six heures		
Nombre maximal de participants	Douze		
Personnel de formation	Organisme de formation externe	Entreprise utilisatrice	Entreprise de travail temporaire
Encadrement et suivi	Organisme de formation externe agréé par le FAFTT		Service de formation de l'ETT
Autorisation du FAFTT	–	Obligatoire	

► *Les formations d'adaptation à l'évolution des emplois ou de maintien dans l'emploi* visent l'acquisition des capacités et compétences complémentaires pour développer l'employabilité sur le marché du travail local. Elles sont mises en œuvre pendant le temps de travail.

Pour une action d'adaptation à l'emploi ou à l'évolution de l'emploi, le salarié intérimaire est pris en charge dans le cadre d'un contrat de mission formation. La rémunération correspondante équivaut soit au maintien du salaire de la mission en cours dans le cas d'une mission suspendue, soit à la dernière rémunération versée si l'action a lieu entre deux missions.

► *La formation de développement des compétences* vise l'acquisition d'un complément de savoir-faire en lien avec la qualification du stagiaire ou d'une nouvelle qualification visant l'accès à d'autres types d'emploi. Elle peut se dérouler en dehors du temps de travail (jusqu'à 80 heures par an) sous réserve d'un accord écrit entre l'employeur et le salarié. Dans ces conditions, une allocation équivalant à 50 % du salaire net est versée. Un document précise notamment l'intitulé de l'action et sa durée, les dates de réalisation, un engagement de l'entreprise, si la formation est suivie avec assiduité, portant sur les possibilités de mission correspondant aux compétences acquises lors de la formation.

Deux cas de figure sont prévus selon que l'action se déroule parallèlement à une mission ou hors période de mission :

- pendant une période correspondant à une mission d'intérim, le salarié reçoit l'allocation prévue équivalant à 50 % de sa rémunération nette ;
- en dehors d'une période de mission d'intérim, l'action est proposée avant la fin de la mission, elle commence au plus tard deux semaines après la fin de la mission. Dans ce cas, l'allocation est versée pendant la totalité de l'action. Les frais de séjour et de déplacement sont pris en charge par l'employeur.

Les contrats de formation en alternance

La particularité des contrats de formation en alternance dans le travail temporaire est qu'ils prévoient théoriquement trois séquences différentes : une séquence de formation dans un organisme externe ; une séquence de formation pratique dans l'entreprise utilisatrice ; une séquence de travail dans l'entreprise utilisatrice.

Deux types de contrats spécifiques à la branche du travail temporaire ont été mis en place :

- ▶ *Le CIPI* (contrat d'insertion professionnelle intérimaire)⁵ : créé en 2002 dans une conjoncture de relative tension sur le marché du travail, il est conçu comme un outil d'insertion de publics particulièrement défavorisés. La durée du contrat s'étend de 210 à 420 heures : 50 % du temps est consacré à l'exercice de l'activité professionnelle, 33 % à la formation théorique dans un organisme externe, 17 % à la formation pratique au sein de l'entreprise utilisatrice. Les coûts de la formation sont couverts par le FAFTT. Une attestation est délivrée par l'organisme de formation en fin de contrat.
- ▶ *Le CDPI* (contrat de développement professionnel intérimaire)⁶ : il concerne les salariés intérimaires qui ont travaillé au moins 450 heures au cours des douze mois précédant sa signature. À la différence des autres catégories de mesure, ce contrat ne repose pas sur une alternance activité/formation. La totalité de sa durée (entre 175 et 450 heures) se déroule en stages de formation. Il est dédié à la préparation de qualifications dont la mise en œuvre s'accorde mal avec l'alternance : à titre d'exemple, la conduite de poids lourds, d'engins de chantier et de grues. Il est fondé sur l'engagement mutuel des deux parties : l'employeur garantit une proposition de mission correspondant à la qualification acquise dans les trois mois suivants la formation et pour une durée minimale équivalant au tiers de la durée de formation ; le salarié s'engage à suivre la formation et à accepter la proposition de mission.

Les contrats de droit commun comme le contrat de qualification et de professionnalisation sont également utilisés dans le travail temporaire. Le contrat de professionnalisation s'étend normalement sur une période de six à douze mois. 15 à 25 % du temps total (au minimum 150 heures) doit être consacré à la formation dans un organisme externe. Le reste du temps se déroule en missions d'intérim en lien avec la formation suivie. Une formation pratique peut être délivrée par l'entreprise utilisatrice mais ne doit pas excéder 70 heures au total. Pour cette prestation, l'entreprise utilisatrice peut être rémunérée à

⁵ Avant 2005 : CMFI (contrat de mission formation insertion).

⁶ Avant 2005 : CMJI (contrat de mission formation jeune intérimaire).

concurrence de six euros de l'heure, financement assuré par le FAFTT. Il existe en outre des formes particulières de contrats de professionnalisation concernant des actifs de très faible niveau de qualification. Ces contrats peuvent durer jusqu'à 24 mois et comprennent de 25 à 30 % de temps de formation en organisme (exceptionnellement jusqu'à 50 % lorsque la certification préparée l'exige).

Le développement des compétences à l'initiative du salarié intérimaire

Le congé individuel de formation (CIF)

Chaque salarié intérimaire ayant 1 600 heures d'ancienneté dans la branche, dont 600 heures dans l'entreprise sur une période de référence de dix-huit mois a droit à un congé de formation dont la durée maximale est de douze mois ou 1 200 heures. Ce congé doit permettre la préparation d'une qualification supérieure, d'un titre professionnel ou une reconversion. Sous réserve de l'autorisation d'absence délivrée par l'employeur, une demande de congé peut être déposée auprès du FAFTT. Le dossier de demande est examiné par une commission paritaire. Le nombre de bénéficiaires dépend du budget disponible.

Le congé de formation peut également viser un bilan de compétences ou une validation des acquis de l'expérience (voir 3 infra). Dans les deux cas, sa durée est de 24 heures. Le bilan de compétences a pour objet de définir un projet professionnel ou de formation à partir d'un état des compétences professionnelles et personnelles de la personne. Il est organisé par des instances indépendantes agréées (centres de bilan de compétences). Lorsque l'employeur prend l'initiative d'un tel bilan, celui-ci se déroule dans le cadre du plan de formation de l'entreprise et pendant le temps de travail.

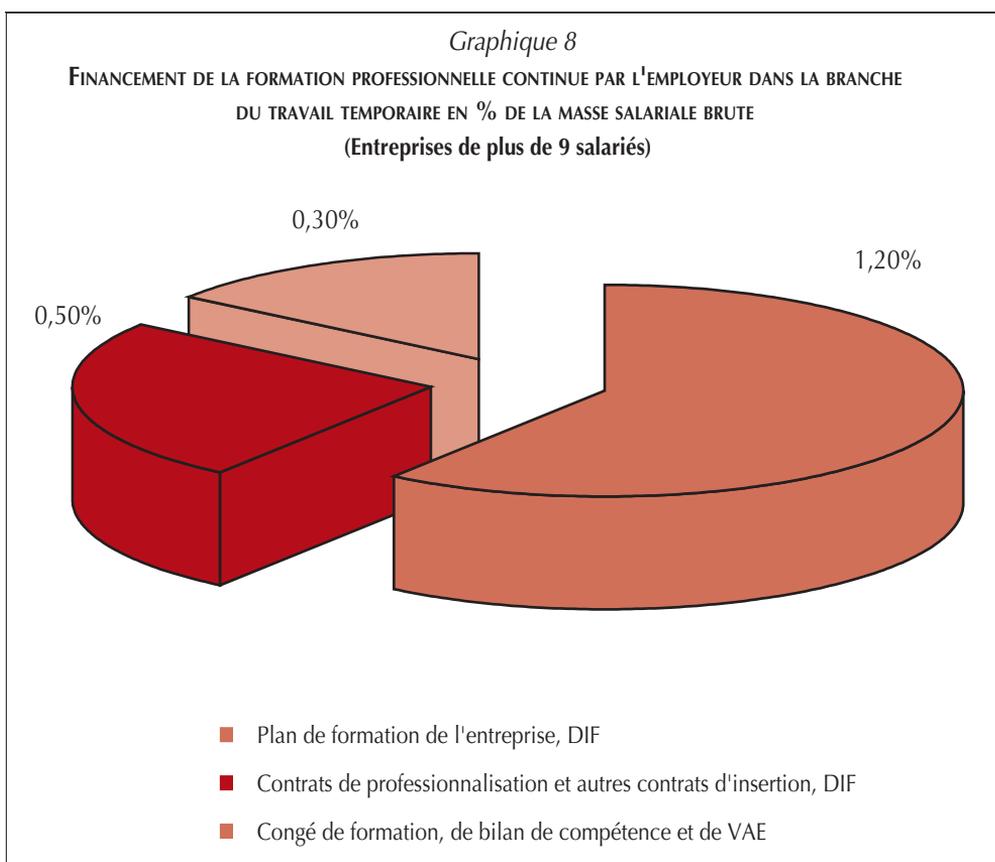
Le droit individuel à la formation (DIF)

Le DIF a été créé par accord collectif dans la branche du travail temporaire quatre ans avant la loi adoptée en 2004. Chaque salarié intérimaire comptant 2 700 heures d'ancienneté dans la branche, dont 2 100 heures dans l'entreprise sur une période de référence de 24 mois a droit à 40 heures de formation avec un cumul possible sur 120 heures au maximum, pour se qualifier et développer ses compétences. Le DIF peut également être utilisé pour un bilan de compétences ou une validation des acquis de l'expérience. Il est pris en dehors des heures de travail et rémunéré par une allocation correspondant à 50 % du dernier salaire net. Tous les coûts annexes sont pris en charge par l'employeur. La demande doit être déposée au plus tard dans le mois suivant la dernière mission et un mois avant le début de la formation. Elle doit renseigner sur la nature de la formation, son calendrier, l'organisme de formation et l'objectif poursuivi. L'employeur doit apporter une réponse dans le mois suivant la demande. Plusieurs motifs de refus ou de report sont prévus : insuffisance de moyens financiers, erreur de procédure, inadaptation de la mesure.

Le financement de la formation professionnelle continue dans la branche du travail temporaire

Depuis la loi de 1971 sur la formation professionnelle continue, les entreprises de dix salariés et plus doivent contribuer au financement de la formation professionnelle continue pour une part calculée sur leur masse salariale brute (1,6 % depuis la nouvelle loi de 2004)⁷. Lorsque le montant des dépenses est inférieur à la quote-part fixée par la loi, l'entreprise a la possibilité de verser le solde sous forme d'impôt.

Dans la branche du travail temporaire, les partenaires sociaux ont fixé par accord collectif un niveau de contribution plus important que le taux légal : 2 % de la masse salariale brute. 50 % au moins de ce montant doit aller à la formation des salariés intérimaires.



⁷ Depuis 1991, les entreprises de moins de dix salariés ont une obligation analogue (actuellement 0,55 % de la masse salariale brute). Les développements suivants se limiteront aux entreprises de dix salariés et plus, sachant que dans le secteur du travail temporaire, rares sont les entreprises de toute petite taille.

La contribution est répartie de la manière suivante :

- 1,2 % pour le financement des mesures dans le cadre du plan de formation de l'entreprise et du DIF (dont 5 % réservés au DIF) ;
- 0,5 % pour le financement des contrats de professionnalisation ainsi que pour le DIF ;
- 0,3 % pour le financement du congé de formation, de bilan de compétences et de VAE.

La totalité des contributions pour la professionnalisation et le congé de formation est versée au FAFTT. Au-delà de cela, le FAFTT récolte au moins 7 % de la contribution servant aux mesures du plan de formation de l'entreprise.

2.2. La mise en œuvre de la formation professionnelle continue dans le travail temporaire

Plusieurs sources statistiques produisent des informations sur la participation des travailleurs intérimaires aux stages de formation professionnelle continue. Selon les résultats d'une enquête réalisée pour le compte de l'organisation patronale du travail temporaire, environ 211 000 salariés intérimaires ont participé à une action de formation professionnelle continue en 2003 : 200 000 dans le cadre du plan de formation, 8 884 dans le cadre des contrats d'insertion et 1 991 dans le cadre du congé de formation (SETT 2004).

Les actions suivies dans le cadre du plan de formation de l'entreprise

Données

Selon les données issues de l'exploitation des déclarations fiscales 24-83⁸, saisies et traitées par le Céreq, 25 % des salariés intérimaires ont participé à une mesure de formation professionnelle continue dans le cadre du plan de formation de l'entreprise en 2002, la durée moyenne des stages étant de 28 heures. Le taux d'accès des travailleurs intérimaires est inférieur au taux d'accès moyen des salariés du secteur marchand.

Tableau 3

ACCÈS À LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE DANS LE CADRE DU PLAN DE FORMATION SALARIÉS INTÉRIMAIRES ET ENSEMBLE DES SALARIÉS DU SECTEUR MARCHAND EN 2002

	Salariés intérimaires	Salariés du secteur marchand
Taux d'accès	24,6 %	33,6 %
Durée moyenne	28 heures	32 heures

Source : déclaration 24-83 – Traitement : Céreq 2005.

⁸ Formulaire « 2483 » de la déclaration fiscale annuelle sur le financement de la formation professionnelle continue par les entreprises de plus de dix salariés et plus.

Le FAFTT saisit également les données relatives aux mesures du plan de formation qu'il est amené à gérer. Environ 25 % du budget des entreprises de travail temporaire (ETT) consacré aux mesures du plan de formation sont gérés par le FAFTT (FAFTT 2005a). Près de la moitié des ETT confie la gestion totale du plan de formation au FAFTT, les très grandes entreprises gérant elles-mêmes leurs actions. Le FAFTT a organisé en 2004 des formations concernant 37 237 salariés intérimaires.

La plupart des mesures organisées dans le cadre du plan de formation concernent l'adaptation à l'emploi en lien avec une mission d'intérim (ENA 2002). La durée moyenne ne dépasse pas 40 heures. Selon les informations apportées par le FAFTT (interview 2005), il n'existe pas de données suffisamment précises pour pouvoir distinguer ce qui relève de l'adaptation à l'emploi de ce qui a trait au développement des compétences. Cette distinction tient davantage au profil du participant à la formation. Dans les faits, environ 60 % du budget du plan de formation sont consacrés actuellement aux actions de formation préparant à un certificat d'aptitude à exercer une activité. Dans la plupart des cas, il s'agit d'une certification pour la conduite de poids lourds, engins de chantier et grues⁹. Même lorsque ce certificat n'est pas obligatoire pour l'emploi proposé dans la mission d'intérim, il est fréquemment exigé par l'entreprise utilisatrice. Dans toutes les activités du transport et de la logistique (conduite, manutention), il tient lieu de permis de travail. Ainsi, 59 % des participants à une action de formation dans le cadre du plan de formation en 2004 ont été formés dans le domaine du transport/manutention.

Tableau 4

PARTICIPANTS À UNE ACTION DU PLAN DE FORMATION PAR DOMAINE DE FORMATION EN 2004

Transport/Manutention	59,0 %
Hygiène/Sécurité	11,0 %
Soudure	2,8 %
Commerce	2,6 %
Secrétariat, traitement de texte	2,5 %
Alimentation	2,5 %
Santé	2,4 %
Informatique	2,2 %
Construction	2,2 %
Chimie	2,2 %

Source : FAFTT, rapport d'activité 2004.

Toutes les actions du plan de formation ont été jusqu'à présent organisées pendant le temps de travail dans le cadre d'un contrat de mission formation. Une partie de ces actions peuvent se dérouler au sein de l'entreprise utilisatrice. C'est le plus souvent le

⁹ CACES : certificat d'aptitude à la conduite en sécurité.

cas lorsqu'il n'existe pas d'offre de formation relative à une technique ou une installation particulière sur le marché. Selon l'enquête annuelle du FAFTT, 29 465 actions de formations au total ont eu lieu en 2004 dans l'entreprise utilisatrice, 95 % d'entre elles étant encadrées par un formateur appartenant à un organisme externe.

Tableau 5

ACTIONS DU PLAN DE FORMATION CONDUITES AU SEIN DE L'ENTREPRISE UTILISATRICE

	2002	2003	2004
TYPE 1 Formateur d'un organisme externe	22 776	22 807	28 136
TYPE 2 Formateur de l'entreprise utilisatrice	1 084	1 366	1 001
TYPE 3 Formateur de l'ETT	18	118	328
Total	23 878	24 291	29 466

Source : FAFTT, rapport d'activité 2004.

Dans le cas de ces actions, il s'agit également le plus fréquemment de former aux activités du transport/manutention ou de l'industrie.

Tableau 6

**MÉTIERS VISÉS PAR LES FORMATIONS MISES EN OEUVRE DANS L'ENTREPRISE UTILISATRICE
DANS LE CADRE DU PLAN DE FORMATION EN 2004**

Préparateur de commande	1 133
Conducteur de ligne, opérateur de production	1 086
Conseiller téléphonique	406
Opérateur sur presse à injecter	370
Opérateur en transformation des viandes	258
Infirmier de bloc	127

Source : FAFTT, rapport d'activité 2004.

Raisons de l'organisation d'actions de formation continue par les ETT

Le financement et l'organisation de formations continues des intérimaires sont considérés par les entreprises françaises de travail temporaire comme des éléments importants de leur politique commerciale. De nombreuses entreprises utilisatrices attendent un service « clés en main » allant du recrutement à la formation professionnelle des intérimaires (interview SETT, 2005). Cette externalisation de la gestion de la formation continue pourrait même se développer depuis que la nouvelle loi de cohésion sociale étend à l'organisation de la formation professionnelle le champ d'intervention des ETT¹⁰.

La formation professionnelle continue est également un argument utilisé par les entreprises de travail temporaire pour le recrutement des intérimaires. Les intérêts et objectifs respectifs des ETT et des intérimaires ne sont pas pour autant identiques. La majorité des intérimaires souhaitent accéder à un emploi stable et voient dans la formation continue un moyen important d'y parvenir. On estime à la moitié des deux millions d'actifs qui passent chaque année par une mission d'intérim la part de ceux qui quittent le secteur. Compte tenu du risque de perdre leur investissement en formation, les ETT tendent à privilégier les intérimaires les plus « fidèles » qui sont également souvent les plus qualifiés et expérimentés (ENA 2002). Dans ce contexte, le dernier accord de branche a prévu une clause de partenariat formation (article 18). Pour les actions du plan de formation qui ont une durée égale ou supérieure à quatre semaines, l'entreprise peut proposer au salarié cette forme de partenariat fondé sur un engagement réciproque : l'ETT s'engage à offrir des missions mettant en œuvre les compétences acquises pendant la formation ; le salarié intérimaire s'engage à donner la priorité aux missions proposées par l'ETT qui a financé la formation.

Les contrats d'insertion

Le recours aux contrats en alternance classiques (qualification, adaptation et à présent professionnalisation) nécessite un engagement dans la durée et donc un partenariat solide entre une ETT et une entreprise utilisatrice. C'est pourquoi, selon les responsables de la branche, ce type de contrat n'est utilisé que dans des situations particulières telles qu'une pénurie de qualification bien définie. De la part de l'entreprise utilisatrice, cette solution est souvent choisie pour déléguer à une ETT la gestion des contrats en alternance. L'ETT assure avec l'aide du fonds collecteur agréé la conduite de la procédure : processus de sélection, gestion financière, choix de l'organisme de formation. Pour ce type de mesures, une prestation de services « clés en main » est également attendue de l'ETT (FAFTT, interview 2005).

Il est encore trop tôt pour évaluer la mise en œuvre des contrats de professionnalisation qui se sont progressivement substitués aux contrats de qualification. Selon les responsables du FAFTT, ce contrat semble plus adapté aux conditions du travail temporaire. Leur durée est plus courte et leur application plus souple.

¹⁰ Ou « Loi Borloo » selon le nom du ministre français de l'Emploi, du Travail et de la Cohésion sociale.

Tableau 7
NOMBRE ET RÉPARTITION DES CONTRATS D'INSERTION EN 2004

	Nombre de contrats	%
Contrats de qualification, dont : <ul style="list-style-type: none"> • <i>jeunes de moins 26 ans</i> • <i>adultes</i> 	3 048 2 031 1 017	31,4
Contrats d'adaptation	217	2,2
Contrats de professionnalisation	568	5,8
Contrat de mission formation pour jeunes intérimaires (CMJI/CDPI)	2 605	26,8
Contrat de mission formation insertion (CMFI/CIPI)	3 278	33,7
Total	9 716	100,0

Source : FAFTT, rapport d'activité 2004.

La plupart des intérimaires qui ont conclu un contrat de qualification ou de professionnalisation – 80 % d'entre eux – préparent une première qualification. Les deux tiers ont moins de 25 ans. Parmi les intérimaires sous contrat de mission formation jeunes intérimaires en 2004 (CMJI)¹¹ 52 % étaient formés dans le domaine du transport/manutention et 14 % dans une spécialité de la construction. Plus des deux tiers préparaient un premier niveau de qualification. La majorité des intérimaires sous contrat CMFI (actuellement CIPI) sont jeunes (56 %), non diplômés (53 %) et sont confrontés à plusieurs difficultés lors de la recherche d'emploi : les trois principaux obstacles sont le manque de qualification, le manque d'expérience et une formation inadéquate. En l'espace de deux ans depuis la création de cette mesure, le nombre de bénéficiaires a doublé. Un succès certain a pu être constaté. Six mois après la sortie, 70 % ont obtenu un emploi à plein temps (FAFTT 2005a).

Le congé individuel de formation

Le congé individuel de formation concerne peu d'intérimaires (1 867 en 2004). Ce nombre dépend du budget alloué à cette mesure et tient à son coût unitaire élevé : 20 300 euros en moyenne. Le nombre de bénéficiaires correspond à environ 44 % du nombre total de candidats. Si les critères de sélection des dossiers privilégient les moins qualifiés, la part de candidats qualifiés est relativement élevée. La majorité des bénéficiaires préparent une qualification reconnue (diplôme ou titre professionnel, certification de branche). Les

¹¹ Depuis 2005 : CDPI, plus de limite d'âge.

spécialités les plus fréquentes sont le transport/manutention (29 %), la soudure (15 %), l'informatique (8 %), les techniques de construction (7 %).

En comparaison du congé de formation classique, le congé de bilan de compétence et le congé VAE sont encore peu demandés (voir 3 infra).

Tableau 8

NOMBRE ET RÉPARTITION DES DIFFÉRENTS CONGÉS DE FORMATION (2004)

	Nombre	%	Coût unitaire moyen (en euros)
Congé de formation classique	1 867	91,2	20 300
Congé de bilan de compétence	151	7,4	1 500
Congé VAE	30	1,5	600
Total	2 048	100,0	

Source : FAFTT, rapport d'activité 2004.

Le droit individuel à la formation (DIF) s'est apparemment peu développé jusqu'à présent malgré sa création précoce dans la branche en 2000. Plusieurs raisons sont mentionnées par les responsables du FAFTT. Le DIF est tout d'abord difficile à identifier car il peut souvent être confondu avec une action du plan de formation. Son développement devrait dépendre en outre de la mobilisation de chaque entreprise et des partenaires sociaux. Prendre l'initiative d'une formation requiert la capacité d'identifier des besoins et d'avoir une perspective professionnelle. Cela paraît d'autant plus difficile à réaliser que les intérimaires sont souvent peu qualifiés. Il se pourrait néanmoins que la mise en place de l'entretien professionnel¹² ait pour effet de stimuler le DIF dans le travail temporaire. Par ailleurs, pour que cette nouvelle mesure puisse se développer, une nouvelle offre de formation adaptée à ses modalités doit être pensée (FAFTT, interview 2005). Paradoxalement, il se pourrait que le DIF s'avère plus coûteux que les mesures du plan de formation compte tenu du versement de l'allocation de formation qui l'accompagne.

¹² Conformément à l'accord de branche, tout salarié intérimaire ayant au moins 3 200 heures d'ancienneté dans une ETT a droit à passer un entretien professionnel au cours duquel sont échangés les informations et les souhaits concernant l'évolution professionnelle.

3 | Les modes informels de développement des compétences dans le travail temporaire

3.1 Situation de départ

Le système français de formation professionnelle continue a longtemps ignoré les modes informels de développement des compétences¹³. La prégnance de la séparation traditionnelle entre apprendre et travailler était et reste encore très forte en France pour des raisons culturelles et historiques. Le cadre réglementaire de la formation professionnelle continue depuis la loi de 1971 a plutôt durci cette séparation compte tenu du fait que, pour être reconnue comme telle, l'action de formation continue ne pouvait jusqu'à présent se dérouler pendant le procès de travail – à de rares exceptions assorties de conditions strictes¹⁴. Dans ce contexte, les modes informels de développement des compétences pouvaient difficilement être identifiés. Pourtant l'importance de l'acquisition de compétences fondées sur l'expérience ne peut pas être contestée, ne serait-ce qu'à travers le rôle implicite qui a été le sien pendant des décennies dans les pratiques de promotion des entreprises. Cependant, tant que le fonctionnement du marché du travail a reposé sur le contrat de travail à durée indéterminée et l'emploi stable, l'identification et la reconnaissance des modes informels d'acquisition des savoirs et savoir-faire n'ont pas présenté de caractère décisif. La question de la transparence et de la transférabilité des compétences n'avait alors qu'une importance limitée. La transformation du contexte économique et la rapide croissance du chômage au cours des trois dernières décennies constituent d'importants facteurs explicatifs des initiatives prises pour développer l'évaluation et de la reconnaissance des compétences acquises de manière informelle. Les créations successives du bilan de compétences (1985), de la validation des acquis professionnels¹⁵ (1992) et de la validation des acquis de l'expérience¹⁶ (2002) sont des étapes importantes dans cette direction.

Dans le secteur du travail temporaire, ces instruments ont une résonance particulière. Selon les responsables de la branche, c'est surtout le dispositif de validation des acquis de l'expérience (VAE) qui devrait se développer car il s'accorde bien avec la nature de l'activité du travail temporaire : le changement fréquent de poste de travail, d'activité et d'environnement professionnel développe les savoir-faire et les capacités d'adaptation des travailleurs intérimaires. Du fait de la maîtrise de plusieurs techniques et de l'expérience de diverses formes d'organisation, le champ de compétences de l'intérimaire est même plus étendu que celui d'un salarié permanent à qualification égale. L'intérimaire doit en outre développer des stratégies pour s'adapter à un environnement de travail

¹³ Les modes informels sont entendus au sens d'acquis de l'expérience.

¹⁴ La définition de l'action de formation en entreprise est plus souple depuis la loi de 2004 notamment pour accompagner l'introduction des actions de professionnalisation. Ainsi, selon l'article L. 920-1 du code du travail « les actions de formation professionnelle mentionnées à l'article L. 900-2 doivent être réalisées conformément à un programme préétabli qui, en fonction d'objectifs déterminés, précise les moyens pédagogiques, techniques et d'encadrement mis en œuvre ainsi que les moyens permettant de suivre son exécution et d'en apprécier les résultats ».

¹⁵ VAP : validation des acquis professionnels : possibilité d'obtenir des parties d'un diplôme sur la base de son expérience.

¹⁶ VAE : validation des acquis de l'expérience : possibilité d'obtenir tout ou partie d'un diplôme, titre professionnel ou qualification de branche sur la base de son expérience.

changeant. Cette accumulation d'expériences, de savoir-faire et de compétences à travers la succession de différentes situations professionnelles contribue à forger la compétence de l'intérimaire sans même qu'il en soit toujours conscient. Ce constat a été très clairement établi à l'issue des premières expérimentations de la procédure de VAE. Plusieurs intérimaires sans qualification ont obtenu un titre en l'espace de deux jours (FAFTT, interview 2005).

Au-delà de ce dispositif qui n'en est qu'à ses débuts, très peu d'informations existent sur les modes informels de développement des compétences dans le travail temporaire. L'apprentissage en situation de travail joue certes un rôle non négligeable dans l'entreprise utilisatrice mais il est difficile de l'identifier du fait de son absence de formalisation. L'exemple de la mise en oeuvre de l'alternance dans le travail temporaire paraît tout à fait concluante pour l'illustrer : tandis qu'un programme précis concerne la partie de la formation délivrée par l'organisme externe, le séjour en entreprise est essentiellement dédié à l'exercice de l'activité professionnelle. Certes, une clause du contrat peut prévoir une formation pratique encadrée par un tuteur dans l'entreprise utilisatrice. Dans ce cas, l'organisme de formation définit avec l'entreprise le programme et les objectifs de la formation pratique. L'évaluation des résultats est faite par le personnel de l'organisme de formation. Ces modalités demeurent cependant facultatives.

Le rappel de ce contexte est nécessaire pour analyser les premières expérimentations de reconnaissance de compétences acquises de manière informelle dans le travail temporaire en France.

LA VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE (VAE)

La VAE permet à chaque personne ayant au moins trois ans de vie active de faire reconnaître ses compétences professionnelles par l'obtention totale ou partielle d'un diplôme professionnel d'un titre homologué ou d'une qualification de branche. Plusieurs procédures de reconnaissance et de validation existent selon les instances de certification compétentes. L'entretien avec une commission peut avoir lieu sur la base d'un rapport remis par le candidat ou d'une évaluation en situation de travail.

La VAE a été créée par la loi de modernisation sociale de 2002.

La VAE est payante. Selon l'accord de branche, les intérimaires peuvent formuler une demande de VAE dans le cadre d'un DIF ou d'un congé de formation. Dans ce cas, l'ensemble des coûts est pris en charge par l'ETT ou le FAFTT.

3.2. Débuts de reconnaissance des acquis informels dans le travail temporaire

Avant même l'adoption de la loi de modernisation sociale, les partenaires sociaux de la branche du travail temporaire ont souhaité encourager la VAE pour les intérimaires. Les principales raisons de cet engagement, énoncées plus haut, sont en lien avec les particularités de l'activité des intérimaires. Cependant, d'autres considérations tenant à la gestion de l'appareil de formation professionnelle continue de la branche entrent en ligne de compte. Les ressources financières dédiées au congé de formation ne suffisent pas à couvrir la totalité des demandes. Dans la mesure où la procédure de VAE réduit les temps et les coûts de formation, elle pourrait donner une plus grande marge de manœuvre qui permettrait d'accroître le nombre de bénéficiaires (AFPA 2002).

Plusieurs expérimentations dans cette direction ont déjà été réalisées. Ces expérimentations, initiées soit par le FAFTT, soit par les grands groupes du travail temporaire sont le plus souvent mises en œuvre en coopération avec l'AFPA (Association nationale pour la formation professionnelle des adultes), organisme de formation public. L'AFPA est qualifié de partenaire central de la branche du travail temporaire. L'AFPA organise les formations continues préparant aux titres du ministère de l'Emploi, du Travail et de la Cohésion sociale¹⁷.

À la différence des établissements scolaires, l'AFPA applique des méthodes pédagogiques reposant sur le « geste professionnel » et la pratique. L'examen est également organisé en situation concrète de travail (réelle ou reconstituée). Les titres professionnels sont composés de plusieurs unités, les certificats de compétences professionnelles (CCP), qui peuvent être obtenus soit simultanément, soit successivement selon leur mode de préparation. Trois voies schématisées dans le tableau suivant sont en effet possibles pour obtenir ces certificats : une formation sous forme de stages, une formation en alternance ou la VAE. Dans les deux derniers cas, l'acquisition de compétences durant l'activité de travail joue un rôle majeur.

PROCÉDURE DE DÉLIVRANCE DU TITRE PROFESSIONNEL DU MINISTÈRE CHARGÉ DE L'EMPLOI

Voies de formation	Formation professionnelle continue		VAE
	1a	1b	2
Parcours de la personne	Parcours exclusivement composé de périodes de formation	Parcours composé d'une succession de périodes de formation et de périodes d'emploi	Expérience professionnelle de trois ans selon les termes du décret n° 2002-615 du 26 avril 2002 Dossier de recevabilité
Modalités d'évaluation (sur la base du référentiel de certification)	Dossier attestant de la pratique professionnelle Résultat des évaluations de formation aux activités Épreuve finale	Dossier récapitulatif du parcours professionnalisant Capitalisation des CCP	Capitalisation des CCP
Validation	Entretien avec le jury (sur la base du référentiel de la certification)		
Certification	Titre délivré par la DDTEFP		

Source : AFPA 2003.

¹⁷ Il existe actuellement environ 300 titres de ce type, dans tous les domaines d'activités. Ils concernent le plus souvent le premier niveau de qualification.

Quelques expérimentations dans le domaine de la reconnaissance des compétences informelles

En 2001, le FAFTT et l'AFPA ont conduit une première expérimentation de VAE dans la région Nord. Trente-trois intérimaires ont suivi la procédure afin d'obtenir le titre d'agent de fabrication industrielle (AFI) à partir de l'acquisition de certificats de compétences. Cette expérimentation est considérée comme un succès : 110 certificats de compétences ont ainsi été délivrés et 19 titres ont été intégralement obtenus. Cette expérimentation a confirmé que la procédure de VAE est un outil très adapté dans le travail temporaire. Les conditions de validation proposées par l'AFPA s'avèrent en effet plus accessibles aux salariés intérimaires que celles mises en œuvre par le ministère de l'Éducation nationale¹⁸.

Depuis cette date, le FAFTT tente de renouveler ce type de démarche. Certaines difficultés apparaissent cependant qui pourraient freiner le processus. D'une part, la branche du travail temporaire n'a pas obtenu des pouvoirs publics la dérogation qu'elle avait sollicitée concernant la réduction de la durée minimale d'expérience professionnelle exigible pour déposer une demande de VAE. Selon le FAFTT, un travailleur intérimaire serait en mesure après un an d'activité professionnelle (au lieu de trois ans conformément à la loi) de faire valider ses compétences. Par ailleurs, la tendance actuelle est de combiner une mesure de formation continue avec la procédure de validation des acquis de l'expérience. Très fréquemment en effet une formation de quatre semaines est proposée pour s'y préparer. Ces pratiques pourraient décourager ceux des intérimaires qui manifestent des réticences vis-à-vis de la formation. Le FAFTT a entrepris des discussions avec l'AFPA pour que cette période de formation n'excède pas trois jours. Une autre difficulté à laquelle se heurte la mise en œuvre de la VAE tient à l'insuffisante structuration de l'offre : généralisation des campagnes d'information et programmation d'un calendrier de validation par métier. Pour un candidat isolé, la procédure paraît encore complexe à suivre (FAFTT, interview 2005).

Un exemple : l'expérimentation « Pass' compétence intérim »

Situation de départ

Depuis 2002, l'AFPA et l'entreprise Adecco ont mis en place dans deux régions (Franche-Comté et Alsace) un parcours qualifiant pour intérimaires dans le cadre d'un accord de partenariat. Cette initiative a lieu dans le cadre du programme européen Equal¹⁹. L'objectif principal de ce projet est de répondre simultanément aux besoins de qualification dans les deux régions et de qualifier les intérimaires afin qu'ils obtiennent un emploi durable. Selon le responsable du projet auprès d'Adecco, les agences de travail temporaire sont confrontées à une pénurie de personnel qualifié et à une forte mobilité de la main-d'œuvre. Les nombreux outils de formation continue sont soit trop courts pour permettre de préparer une qualification intégrale, soit insuffisamment flexibles pour s'adapter aux conditions particulières du travail temporaire. L'AFPA a été choisie comme partenaire dans

¹⁸ La procédure de VAE de l'Éducation nationale est fondée sur la constitution d'un dossier réclamant des capacités particulières (expression écrite, etc.).

¹⁹ Projet « Paquette » (parcours qualifiant itératif pour les travailleurs temporaires).

ce projet pour son expérience de la formation des adultes et ses méthodes pédagogiques orientées sur la pratique. En outre, l'AFPA couvre l'ensemble du territoire national ce qui permet d'envisager l'extension de ce projet. Quatorze métiers²⁰ ont été identifiés, correspondant à la demande régionale et à un titre professionnel de l'AFPA.

Caractéristiques du projet

Il s'agit d'un parcours en alternance « sur mesure » qui combine la succession de séquences de formation et de missions d'intérim. Il peut également être organisé par la voie de la VAE. Six étapes ont été définies :

- 1) un entretien avec un correspondant Adecco : évaluation de la motivation du candidat et de sa capacité à s'engager dans un parcours professionnel ;
- 2) un entretien avec un formateur de l'AFPA : évaluation et attestation des compétences et du potentiel du candidat ;
- 3) remise du pass' de départ : il s'agit d'un cahier dans lequel figure la liste de toutes les séquences de formation nécessaires pour obtenir le titre professionnel. Chaque séquence dure entre une et deux semaines et est attestée soit après une période de formation, soit après une mission d'intérim ;
- 4) présentation du candidat dans l'entreprise utilisatrice : accord mutuel sur les objectifs à atteindre pendant la durée de la mission. Plusieurs entreprises utilisatrices peuvent prendre part à tour de rôle au projet ;
- 5) attestation par l'AFPA des savoir-faire acquis selon le déroulement des séquences de formation et de l'expérience dans l'entreprise utilisatrice ;
- 6) validation du titre professionnel après attestation de l'ensemble des séquences.

Chaque séquence correspond à un savoir-faire spécifique. Le titre de maçon comporte par exemple onze séquences qui durent au total dix-neuf semaines ou 665 heures de formation. Le « sur mesure » s'applique au découpage particulier de l'action dont la durée et la structure dépendent de plusieurs facteurs comme le profil du candidat et les besoins spécifiques de l'entreprise utilisatrice. Ainsi, une ou plusieurs séquences peuvent être certifiées dès le premier entretien entre le formateur de l'AFPA et le candidat. Il peut également arriver qu'après accord de tous les partenaires le parcours qualifiant se limite à une partie des séquences. La certification des différentes séquences peut avoir lieu soit à l'issue d'une période de formation, soit à l'issue d'une mission sur la base d'une situation de travail reconstituée. La décision revient à l'AFPA en concertation avec l'entreprise utilisatrice. Lorsque tous les certificats nécessaires au titre sont obtenus, l'entretien avec le jury d'examen peut avoir lieu et à son issue la délivrance du titre.

Les participants, âgés de 30 ans en moyenne, ont différents statuts. Pendant les séquences de formation, ils peuvent être à la recherche d'un emploi. Dans ce cas, qui est fréquent au début de l'action, l'ensemble des frais est pris en charge par l'Agence nationale de l'emploi et l'AFPA. Le participant peut également être rémunéré par Adecco pendant sa formation dans le cadre d'un contrat de mission formation. Pendant sa mission d'intérim, le participant a le statut de travailleur intérimaire.

²⁰ Dont : maçon, monteur d'installations électriques, peintre, plaquiste, tourneur, installateur gaz et eau, fraiseur, plombier, serveur, régleur dans la plasturgie.

Les perspectives

Depuis le début de cette expérimentation et jusqu'en 2005, 150 intérimaires ont participé à ce projet. Bien qu'aucune durée moyenne ne puisse être établie, l'action s'étend dans la majorité des cas sur six mois. L'évaluation globale de ce projet n'est pas achevée. Cependant, les informations émanant d'une interrogation du premier groupe de participants (70 intérimaires) sont plutôt positives. La plupart des participants ont achevé leur parcours et ont trouvé un emploi stable dans un intervalle de temps relativement court. Les perspectives d'évolution et d'extension géographique dépendent de l'engagement des partenaires actuels et futurs. L'expérimentation a été financée par le Fonds social européen à hauteur de 50 %, par l'AFPA (30 %) par l'entreprise Adecco (20 %). Ce projet pourrait être repris dans d'autres régions. Au-delà des frontières françaises et dans le cadre du programme Equal des initiatives similaires de réseaux de développement des compétences des intérimaires sont en cours de réalisation en Italie et en Allemagne²¹.

Dans une perspective similaire, plusieurs accords portant sur le développement de la VAE dans le travail temporaire ont été conclus entre les grandes entreprises de la branche et l'AFPA. En région Centre, Adecco et l'AFPA ont ainsi conçu en 2003 un programme d'action sur trois ans au cours duquel une centaine d'intérimaires ont pu préparer un titre professionnel du ministère de l'Emploi. Deux voies leur ont été proposées : la VAE ou un parcours qualifiant alliant, comme dans le cas du pass' compétences intérim, des modules de formation, des missions d'intérim et de la VAE. Ce type de dispositif a été mis en place également par Vedior et l'AFPA pour préparer des titres professionnels dans le domaine de la construction. De même, Adia a conclu récemment un accord similaire avec l'AFPA. Bien que les premiers résultats de ces différentes expériences soient plutôt encourageants, il est encore trop tôt pour pouvoir les évaluer totalement.

* * *

Les éléments rassemblés dans cette note sont censés fournir une image des approches et dispositifs visant le développement des compétences des salariés intérimaires en France. Une large place a été attribuée à la présentation du contexte institutionnel, qu'il s'agisse de la réglementation du travail temporaire, du dispositif légal et conventionnel de la formation professionnelle continue des salariés intérimaires ou des nouvelles mesures de reconnaissance des modes informels d'acquisition des compétences. Cette option a été retenue compte tenu de l'objectif premier de ce travail qui est de fournir un éclairage sur la situation française à nos partenaires allemands. Il a en effet paru primordial d'accorder une importance particulière au contexte institutionnel sans la prise en compte duquel les réalisations décrites ne peuvent avoir de sens. C'est en tenant compte de cette configuration dans son ensemble que des enseignements utiles pourront être tirés du cas français. À cet égard, le paysage de la formation professionnelle continue dont les contours se dessinent depuis plus de trente ans est tout à fait spécifique à la France. Il paraît difficile de faire émerger des bonnes pratiques et d'envisager de possibles transpositions dans une autre réalité nationale, sans avoir auparavant élargi l'analyse à l'ensemble des éléments qui concourent au fonctionnement du marché du travail, notamment les liens avec la formation professionnelle initiale.

²¹ En Italie, le projet « NETFORMA » est conduit par IAL Friuli Venezia Giulia ; en Allemagne, il s'agit du projet « Compétences pour les PME » à l'initiative du Christliches Jugenddorfwerk Deutschlands (CJD Maximiliansau).

▶ Références bibliographiques

- AFFPA (2002) (éds), « Intérim et formation, tandem gagnant-gagnant », *Entreprises et formation*, n° 133, pp. 20-30.
- AFFPA (2003) (éds), *La certification professionnelle du ministère chargé de l'Emploi : mise en œuvre et déroulement des sessions de validation*, Paris.
- Belkacem R. (1998), *L'institutionnalisation du travail intérimaire en France et en Allemagne*, Paris, L'Harmattan, collection « Logiques économiques ».
- Céreq (2001) (éds), *Quand l'école est finie... Premiers pas dans la vie active de la Génération 98*, Marseille, Céreq.
- DARES (2004a), « Les permanents de l'intérim », *Premières Synthèses*, n° 43.3.
- DARES (2004b), « La validation des acquis de l'expérience au sein du ministère chargé de l'emploi en 2003 », *Premières Synthèses*, n° 41.1.
- DARES (2005a), « L'emploi dans l'industrie entre 1992 et 2002 : le poids croissant de l'intérim », *Premières Synthèses*, n° 16.3.
- DARES (2005b), « L'intérim redémarre en 2004 », *Premières Synthèses*, n° 24.1.
- DARES (2005c), « Contrats à durée déterminée, intérim, apprentissage, contrats aidés : les emplois à statut particulier ont progressé entre 1982 et 2002 », *Premières Synthèses*, n° 14.2.
- ENA (éds) (2002), *La formation professionnelle dans le secteur du travail temporaire*, Promotion René Cassin, Paris.
- FAFTT (éds) (2005a), *Rapport d'activité 2004*, Paris.
- FAFTT (éds) (2005b), *Intérim et formation en France*, série Études, Paris.
- Faure-Guichard C. (1999), « Les salariés intérimaires, trajectoires et identités », *Travail et emploi*, n° 78.
- Guilbert M. (1970), *Le travail temporaire en France*, CNRS, Centre de sociologie.
- Kornig C. (2003), *La fidélisation des intérimaires permanents*, Thèse de doctorat de sociologie de l'École des hautes études en sciences sociales (EHESS), Paris.
- Le Douaron P. (2004), *Conférence sur la réforme du système français de formation professionnelle continue*, Transcription Céreq.
- Münchhausen G. (dir.) (2006), *Kompetenzentwicklung in der Zeitarbeit - Potenziale und Grenzen*, W. Bertelsmann (à paraître).
- SETT (2005), *Rapport économique et social 2004*.
- Timmermann D. et alii (2004), *Finanzierung Lebenslangen Lernens: Der Weg in die Zukunft*, Schlussbericht der unabhängigen Expertenkommission, Bundesministerium für Bildung und Forschung, www.bmbf.de.

AFFPA : Association nationale pour la formation professionnelle des adultes

DARES : direction de l'Animation, de la Recherche, des Études et des Statistiques du ministère de l'Emploi

ENA : École nationale d'administration

FAFTT : Fonds d'assurance formation du travail temporaire

SETT : Syndicat des entreprises de travail temporaire

Les Notes du
Céreq

CENTRE D'ÉTUDES
ET DE RECHERCHES
SUR LES QUALIFICATIONS

www.cereq.fr

10, place de la Joliette,
BP 21321,
13567 Marseille cedex 02
Tél. 04 91 13 28 28
Fax 04 91 13 28 80

Imprimé par le
Céreq
Marseille

Dépôt légal
3^e trimestre 2006

ISBN : 2-11-095582-1
978-2-11-095582-1
ISSN : 1764-4054

Prix : 10 €