

PUCA

Innover ensemble
Formation, emploi, compétences

L'intérim dans le secteur du BTP, une filière de qualification sous valorisée ?

Étude du rôle des entreprises de travail
temporaire dans le recrutement
et la qualification des travailleurs du BTP en
Rhône-Alpes

Mireille LAPOIRE
Hugues PUEL
2002
Économie & Humanisme



14 rue Antoine Dumont 69372 LYON cedex 08 France
site Internet : <http://www.economie-humanisme.org>
téléphone 33 (0)4 72 71 66 66 - télécopie 33 (0)4 78 69 86 96 -
courriel : ehlyon@economie-humanisme.org

sommaire

Synthèse et conclusion	4
La montée de l'intérim en général et dans le BTP	6
Méthodologie de l'étude	7
L'évolution générale de l'emploi intérimaire	8
La réglementation de l'intérim	11
Évolution de l'intérim dans le BTP	12
L'intérimaire entre l'agence et l'entreprise	13
Typologie des intérimaires	17
Les intérimaires qui ont choisi cette forme d'emploi	20
Les intérimaires en quête d'un tremplin professionnel	22
Les intérimaires à durée indéterminée	23
Les intérimaires à la recherche d'un revenu d'appoint	24
Les intérimaires en attente de mieux	25
Les intérimaires en attente de mieux qui vivent leur expérience dans l'intérim et le BTP de manière positive	26
Les intérimaires en attente de mieux insatisfaits	28
Conclusion	29
La formation des intérimaires	30
Réglementations et conventions	30
Principes de base	30
Le Plan de Formation de l'Entreprise (PFE)	31
Les partenariats avec les acteurs publics de l'emploi et de la formation	33
Le Fonds d'Assurance Formation du Travail Temporaire (FAF-TT)	33
La formation sur le tas des intérimaires dans le BTP	34
Les formations institutionnelles des intérimaires dans le BTP	35
La validation des acquis professionnels	43
La forme implicite de validation des acquis professionnels	43
La forme explicite de valorisation des acquis professionnels	47
Le travail de l'AFPA	49

Tableau des sigles

ANPE	Agence Nationale Pour l'Emploi
ATT	Agences de Travail Temporaire
BTP	Bâtiment et Travaux Publics
CACES	Certificat d'Aptitude à la Conduite d'Engins en Sécurité
CCP	Certificats de Compétence Professionnelle
CDD	Contrat à Durée Déterminée
CDI	Contrat à Durée Indéterminée
CMFI	Contrat de Mission Formation Insertion
CMJI	Contrat de Mission formation Jeune Intérimaire
CREDOC	Centre de Recherches Et de DOcumentation sur la Consommation
DARES	Direction de l'administration de la recherche et des statistiques
DRE	Direction des Relations Extérieures
ETT	Entreprises de Travail Temporaire
EU	Entreprises utilisatrices
FAF-TT	Fonds d'Action de Formation du Travail Temporaire
IFIDE	Intérimaires à Forte Intensité d'Emploi
MES	Ministère de l'Emploi et de la Solidarité
PAIO	Permanences d'Accueil d'Information et d'Orientation
PME	Petites et Moyennes Entreprises
PROMATT	ex Syndicat des professionnels du travail temporaire
PUCA	Plan Urbanisme Construction Architecture
SETT	Syndicat des Entreprises de Travail Temporaire
UNEDIC	Union Nationale interprofessionnelle pour l'Emploi dans l'Industrie et le Commerce
UNETT	ex Union Nationale des Entreprises de Travail Temporaire
VAP	Validation des Acquis Professionnels
VRD	Voiries, réseaux divers

Synthèse et conclusion

Il y a neuf ans, nous avons essayé de répondre à la question : l'intérim peut-il constituer une filière de qualification et de professionnalisation dans le bâtiment et les travaux publics ? Notre réponse était positive, mais nuancée. "Elle l'est dans un certain nombre de cas observés, mais elle pourrait l'être bien davantage. Les outils nécessaires sont disponibles avec des formules telles que l'alternance et les congés individuels de formation. Le déficit est entièrement du côté de l'information, de la négociation, du montage des dispositifs", écrivions-nous. Avec le soutien du PUCA, nous avons repris la question pour l'actualiser et en approfondir les réponses dans ce rapport, intitulé : " L'intérim BTP, une filière de qualification sous-valorisée".

Il importe de rappeler l'originalité de la situation du travail intérimaire qui met en présence trois acteurs : l'entreprise d'intérim, l'entreprise utilisatrice et l'intérimaire. C'est dans les rapports entre les trois angles de ce triangle que se joue pour l'essentiel (mais pas uniquement car le contexte national juridique et social n'est pas neutre) une part importante de la gestion de la main-d'œuvre dans ce secteur d'activité.

Le BTP est une activité de chantier. A cet égard, il diffère de l'industrie qui se présente le plus souvent comme une activité en continu. Il y a donc une affinité structurelle entre le BTP et l'intérim. Pour chaque chantier, il faut constituer des équipes qui peuvent durer de quelques semaines à des périodes supérieures à une année, mais le moment de dislocation des équipes doit toujours intervenir et souvent de façon rapprochée dans le temps. A ce facteur structurel s'ajoute une donnée stratégique : les entreprises du BTP ont de plus en plus recours à l'intérim. Comme le montrent les données de notre premier chapitre, tous les nouveaux emplois nets dans le BTP en Rhône-Alpes de 1997 à 2000 sont des emplois intérimaires.

Notre enquête auprès des intérimaires du BTP fait ressortir les spécificités suivantes : le coût d'entrée dans l'intérim est faible. Il suffit de pousser la porte d'une agence d'intérim. Les agences sont nombreuses, bien visibles et accueillantes aux candidats. Par contre, le coût d'exercice et de maintien dans la situation d'intérimaire est élevé. Le contexte du travail est difficile. Les chantiers sont en général inconfortables et exposés aux variations du climat et aux intempéries, mais surtout la vie de chantier suppose une capacité d'observation et d'adaptation qui est nettement moins sollicitée en situation industrielle. La compétence s'acquiert par des efforts particulièrement tendus sur le chantier et cela sans idéaliser les situations d'usine.

Cette distorsion de coûts éclaire la typologie des intérimaires à la construction de laquelle notre chapitre second s'est attaché. Certains nouveaux entrants dans l'intérim du BTP parviennent à inscrire leur projet professionnel dans la situation d'intérimaire en faisant reconnaître une qualification qui leur paraît la mieux servie dans cette situation, même s'ils ont de la peine à en tirer tous les avantages financiers que leur compétence recherchée devrait leur permettre d'obtenir.

D'autres se servent de l'intérim comme d'un tremplin pour sauter et se stabiliser dans une entreprise utilisatrice ou autre. D'autres ne parviennent pas à transformer leur mobilité en projet. Ils s'inscrivent dans une trajectoire indéfinie d'intérimaires incapables de sortir de la filière. Ce sont des intérimaires à durée indéterminée. D'autres enfin ne sont là que de passage et quittent l'intérim dans le BTP, souvent moins par rejet du statut d'intérimaire que de la nature de l'activité de cette branche de l'économie.

La formation sur le tas est très importante pour les intérimaires du BTP. Avec la multiplicité des missions et des chantiers, c'est un apprentissage accéléré qu'ils expérimentent. Cet apprentissage est source de plus-value pour l'entreprise utilisatrice d'abord, pour la société d'intérim ensuite, pour l'intérimaire enfin, mais la question de la répartition de l'allocation de cette plus-value entre les trois partenaires reste à débattre.

Les formes institutionnelles de formation existent, mais de façon assez limitée. A cet égard la conclusion de l'étude de 2002 n'est pas très différente de celle de 1993.

Une expérience de valorisation des acquis professionnels est présentée dans notre troisième chapitre. Elle est intéressante et fort originale. On notera cependant qu'elle a mobilisé des

moyens importants, que son montage a été d'une grande complexité en sollicitant de nombreux acteurs et ce, pour des résultats fort modestes. Il vaut pourtant la peine d'y réfléchir pour préparer des ajustements législatifs et institutionnels futurs. La compatibilité reste à organiser entre la valorisation des activités professionnelles et les différentes formes de formation institutionnalisées.

La filière de qualification par l'intérim est sous-valorisée en des sens différents. Les formes institutionnelles de formation sont loin d'être aussi développées qu'elles pourraient l'être compte tenu de l'ampleur de l'apprentissage sur le tas. La valorisation des acquis professionnels n'est que timidement introduite, alors que son champ d'intervention potentiel est immense. La sous-valorisation des intérimaires eux-mêmes nous paraît évidente. Ils ne sont pas en situation de tirer les avantages financiers de leurs avancées en compétence, ce qui fait la marge des entreprises utilisatrices et des entreprises intérimaires. Cette sous-valorisation financière ne nous paraît pas sans lien avec les timidités de reconnaissance des compétences des intérimaires, tant par les formes institutionnelles de formation, que par les démarches nouvelles de valorisation des acquis professionnels.

La montée de l'intérim en général et dans le BTP

Dans le secteur du BTP, l'intérim se place comme un portail d'entrée. En effet, plusieurs études sur les trajectoires des intérimaires montrent que les entreprises de travail temporaire (ETP) recrutent parmi les demandeurs d'emploi et les primo demandeurs d'emploi. Par ailleurs, elles précisent que après leur entrée et leur passage en intérim, un tiers des personnes retrouvent un emploi hors intérim sinon dans la même entreprise, souvent dans le même secteur. Si l'on considère que les entreprises de travail temporaire emploient plus de 8 % des actifs dans le secteur du BTP, nous pouvons poser comme hypothèse que le travail temporaire joue un rôle clef dans l'intégration de nouveaux travailleurs dans le secteur.

Par ailleurs, la variété des missions que les entreprises de travail temporaire peuvent proposer à un travailleur leur confère un rôle de formation. Elles sont aussi en mesure de proposer des formations initiales, continues ou qualifiantes.

L'étude intitulée "Le rôle des entreprises de travail temporaire dans le recrutement et la qualification des travailleurs du BTP" se propose d'explorer cette piste possible de l'intérim en tant que réponse au besoin de renouvellement de la main-d'œuvre qualifiée du BTP. Un des enjeux est de définir les conditions qui permettraient de transformer une période plus ou moins longue de la vie des intérimaires en alternance mission-formation, en vue de la construction d'une carrière stabilisée et durable.

Le BTP est particulièrement sensible aux phénomènes conjoncturels et se trouve être un grand utilisateur de main-d'œuvre intérimaire. Ce recours au travail temporaire a été justifié dans un premier temps par l'incertitude de la reprise économique. Pourtant, le recours au travail précaire s'est amplifié et l'intérim est apparu comme structurant de nouvelles formes d'emploi. Parallèlement, la question du renouvellement de la main-d'œuvre qualifiée interroge la profession du BTP.

Nous avons ainsi formulé l'hypothèse que l'intérim pouvait être une filière d'insertion professionnelle et présenter une des réponses au renouvellement de la main-d'œuvre dans le BTP. En effet, l'intérim présente la particularité d'être de fait une forme d'alternance où se succèdent missions et périodes d'inactivité ou d'activités différentes. Cette particularité offre un potentiel non négligeable en terme de formation-insertion qui pourrait être mieux exploité. Ceci d'autant plus que, depuis 1983, la branche, par la conclusion de plusieurs accords sur la formation, s'est donnée les instruments conventionnels nécessaires et s'est dotée d'un fonds d'assurance formation.

Mener une telle réflexion suppose une connaissance des caractéristiques des intérimaires intervenant actuellement dans le bâtiment et l'analyse des contraintes qu'implique, en terme de formation, la relation triangulaire : entreprise de travail temporaire-entreprise utilisatrice-intérimaire. Contraintes qui sont inhérentes aux intérêts respectifs de chacun des partenaires, et des spécificités de l'activité, à savoir la mise à disposition du personnel et la forte mobilité des salariés. Cette étude devrait apporter des éléments de réponse à la question : en quoi, et comment le travail temporaire apporte ou pourrait apporter des solutions aux problèmes de la qualification et du renouvellement de la main-d'œuvre dans le bâtiment ?

Par ailleurs, la formation dans l'intérim repose sur un partenariat complexe et particulièrement novateur. Il ne relève pas du droit commun, et il intègre un nouvel acteur, l'entreprise de travail temporaire, aux côtés des autres entreprises, des centres de formation, des salariés et des services publics de l'emploi, comme l'ANPE, les missions locales, les PAIO, les directions départementales et régionales de l'emploi. Nous faisons l'hypothèse que les entreprises de travail temporaire changent totalement la donne. Elles occupent sur le marché de l'emploi une place privilégiée au point d'intersection entre l'offre et la demande. Elles sont amenées à relever les premières pénuries de qualification. Sans cesse confrontées à des problèmes d'ajustement entre l'offre et la demande, elles sont conduites à détecter les premiers problèmes de recrutement. Ensuite, le développement des actions de formation peut participer de la

stratégie commerciale des entreprises de travail temporaire. Economie et Humanisme constatait en 1993, dans le cadre d'une recherche réalisée pour le Plan Construction sur un sujet proche, que toute pratique de la formation dans le travail temporaire était dominée par la question de l'objectif poursuivi à travers elle. C'est donc bien à la lumière de cette question qu'il convient d'examiner, nous semble-t-il, l'usage des outils de formation dans l'intérim. Aussi, si nous souhaitons analyser la capacité des actions de recrutement-formation à répondre aux besoins du moment dans le cadre de l'intérim, nous souhaiterions déterminer comment la stratégie des entreprises de travail temporaire est en mesure de converger avec les stratégies des autres acteurs concernés par la formation et l'emploi.

Enfin, dans la mesure où Economie et Humanisme a engagé une recherche sur un sujet proche, nous essayerons, dans ce rapport, d'analyser comment tous ces phénomènes ont pu évoluer.

Méthodologie de l'étude

Dans un premier temps, sur la base d'entretiens avec des entreprises de travail temporaire (ETT), le Syndicat des Entreprises de Travail Temporaire (SETT), le Fonds d'Action de Formation du Travail Temporaire (FAF-TT), des entreprises utilisatrices (EU), des centres de formation, des organisations professionnelles, et les Services Publics de l'Emploi, nous avons analysé deux questions inter liées :

- les contraintes et potentialités qu'entraîne en terme de formation, la relation triangulaire ETT, salariés et entreprises utilisatrices, d'une part ;
- et les changements de perspectives impliqués par l'introduction de l'intérim dans la formation professionnelle, d'autre part. En quoi l'intervention des entreprises de travail temporaire change la donne ? Quelles sont les différences avec le droit commun ?

Au total, une vingtaine d'entretiens approfondis ont été réalisés auprès des organismes suivants :

- Le SETT. Les entretiens ont été centrés principalement sur la politique de formation de la profession dans le secteur du BTP.
- Le FAF-TT. Les entretiens ont porté sur les dispositifs de formation existant dans l'intérim et sur les stratégies des acteurs impliqués dans la formation des intérimaires.
- Des centres de formation, des missions locales, des techniciens de la direction formation et emploi du Conseil Régional et des directions départementales et régionales de l'emploi et de la formation professionnelle de Rhône-Alpes. Ces entretiens étaient axés sur les pratiques traditionnelles des acteurs dans la formation pour le BTP et sur leurs attentes vis-à-vis des entreprises de travail temporaire dans ce domaine.

Par ailleurs, nous avons rencontré une douzaine de responsables du travail temporaire, présents dans la région Rhône-Alpes. Parmi ces agences, certaines appartiennent à quatre groupes nationaux ou internationaux, d'autres sont des PME à vocation régionale avec une ou plusieurs agences, spécialisées ou non dans le BTP. Certaines sont implantées dans de grandes villes - Lyon, Grenoble, Chambéry, Saint Etienne - d'autres dans des villes moyennes et interviennent en zone périurbaine et rurale. Enfin, nous avons eu des échanges avec cinq responsables de la formation de grandes entreprises de travail temporaire.

Les entretiens avec les responsables d'agence ont porté sur les points suivants :

- la politique de l'entreprise en matière de formation ;
- le recrutement dans le secteur BTP et les relations avec les entreprises utilisatrices ;
- les caractéristiques des travailleurs temporaires recrutés pour le BTP ;
- les actions de qualification menées par les ETT pour les intérimaires du BTP (origine de la demande, nature des formations) ;
- l'affectation des fonds réservés au plan de formation pour les salariés du BTP ;
- le montage ou non de contrats de qualification ;
- l'information faite aux intérimaires sur les dispositifs de formation ;
- les motivations de l'agence lors de la mise en place d'actions de formation ;
- le travail temporaire, l'insertion et la qualification de jeunes dans le BTP.

Les entretiens avec les responsables de formation dans les grandes entreprises de travail temporaire ont porté sur ces points, mais aussi sur le rôle qu'ils jouent auprès des agences : animation, gestion des plans de formation et de l'ingénierie de formation.

Nous avons eu une demi-douzaine d'entretiens avec des responsables d'entreprises utilisatrices et deux responsables de branche. Les entretiens ont porté sur :

- les difficultés de recrutement et la politique des entreprises utilisatrices en matière de recrutement ;
- le recrutement par l'intérim et les relations à l'intérim ;
- les caractéristiques des travailleurs temporaires recrutés pour le BTP ;
- la politique de l'entreprise utilisatrice en matière de formation ;
- l'utilisation de l'intérim pour la formation et la qualification des intérimaires ;
- les actions de qualification menées par les ETT avec l'EU pour les intérimaires du BTP (origine de la demande, nature des formations) ;
- les motivations de l'entreprise utilisatrice lors de la mise en place d'actions de formation avec l'intérim
- le travail temporaire, l'insertion et la qualification de jeunes dans le BTP.

Enfin, nous avons cherché à avoir une connaissance des intérimaires du BTP par l'analyse de trajectoires professionnelles de 25 travailleurs. Des entretiens approfondis auprès d'intérimaires du bâtiment, choisis dans la région Rhône-Alpes selon une certaine diversification des âges, de la nationalité, de la taille de la société d'intérim qui les emploie et de leur niveau de qualification professionnelle. Cette sélection a été faite avec le concours des entreprises de travail temporaire interrogées par ailleurs. Nous avons essayé, dans la mesure du possible, de mener nos entretiens en dehors de l'ETT même.

Les entretiens ont porté sur :

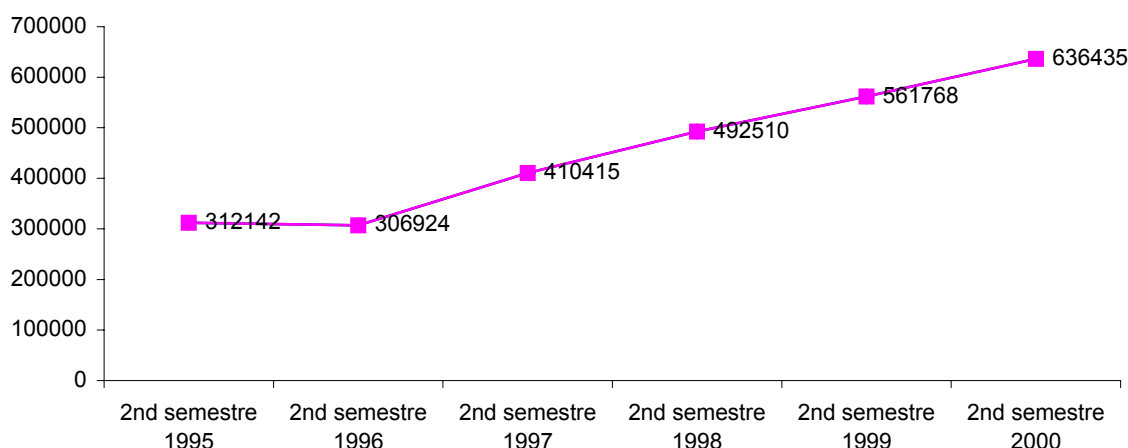
- le parcours personnel et professionnel ;
- la qualification exigée par le métier et les modalités de son acquisition ;
- la formation ou l'absence de formation ;
- la qualification, le savoir-faire, la compétence ;
- les aspects techniques du métier ;
- la rémunération, le rôle des primes ;
- les conditions de travail ;
- l'accueil et la relation de l'intérimaire à l'entreprise de travail temporaire ;
- l'accueil sur le chantier et la relation de l'intérimaire à l'entreprise utilisatrice ;
- les perspectives professionnelles ;
- la connaissance et l'utilisation des dispositifs de formation de l'intérim.

L'évolution générale de l'emploi intérimaire

Le travail temporaire s'inscrit dans un mouvement général de croissance du nombre d'emplois précaires qui s'oppose au travail permanent. Il n'en représente qu'une proportion à côté du contrat à durée déterminée. Entre 1977 et 1999, la part des salariés en intérim et sous contrat à durée déterminée est passée de 2,5 % à 8 %, 5% pour les contrats à durée déterminée et 3% pour les contrats de travail temporaire¹. En 2000, le volume du travail temporaire s'établit à 604 000 équivalents temps plein.

¹ Enquête REPOSE 1998, MES-DARES citée dans "Les facteurs de recours aux contrats temporaires", *Premières synthèses*, 2000.06 – n° 25.3, Paris, 8 p.

**Tableau 1 – Evolution du travail temporaire de 1995 à 2000 :
volume de travail équivalent temps plein au 2nd trimestre**



D'après MES-DARES, exploitation des fichiers UNEDIC des déclarations mensuelles des agences d'intérim.

Jusqu'en 1997, les embauches en intérim se maintiennent légèrement, démontrant le recours des entreprises à des formules permettant l'attente de la reprise. A partir de 1997, les embauches en intérim se sont amplifiées : l'intérim est devenu un mode de gestion des anticipations et d'ajustement à l'activité des entreprises. En effet, pendant la reprise de la croissance de 1997, les entreprises ont fait appel à l'intérim pour faire face au surplus de l'activité. Ensuite, l'intérim aurait pu baisser, soit par la transformation des missions en emploi stable, soit par la contraction des missions. Or durant la période de forte croissance de ces trois dernières années, l'activité intérimaire n'a cessé de s'affirmer en progressant de plus de 8% en rythme annuel depuis 1998. Sur l'ensemble de l'année 2000, l'intérim enregistre même une plus forte croissance qu'en 1999 : son volume s'établit à 604 000 équivalents temps plein contre 515 000 en 1999 ; soit +17% après +13%. Dans le même temps le taux de recours à l'intérim a fortement augmenté : 3,8% en moyenne en 2000, contre 3,3% en 1999 et 1,8% en 1996. Cette hausse de l'activité intérimaire, qui se poursuit en même temps que progresse la conversion de missions en contrats stables, résulte sans doute de la conjonction de plusieurs facteurs : les 35 heures, l'accélération de la création d'emploi et les difficultés de recrutement des entreprises².

Fin août 2001, les entreprises de travail temporaire perçoivent une diminution de la demande des entreprises utilisatrices. L'emploi intérimaire occupait à cette date 606 200 emplois équivalents temps plein, soit une baisse de 1,4% par rapport à juillet 2001, en données corrigées des variations saisonnières, selon l'indicateur provisoire publié par le régime d'assurance chômage Unedic. Depuis un retournement de tendance en février, la baisse cumulée sur sept mois se chiffre à 17,3% (-127 300 emplois). En un an, de fin août 2000 à fin août 2001, le taux d'évolution marque une diminution de 6,6% (-42 7000 emplois). La baisse du recours à l'intérim est un signe supplémentaire de la dégradation de la conjoncture. L'évolution du recours à l'intérim est souvent considérée comme un indicateur de l'activité des entreprises.

Au fil des années, l'intérim est ainsi devenu un instrument permettant aux entreprises d'organiser leur flexibilité en faisant appel au marché externe du travail. Pour certains, c'est une méthode discutable de gestion de personnel car elle participe à la précarisation du statut du travailleur, moralement contestable car elle tire profit du travail humain. De ce fait, le travail temporaire a longtemps véhiculé une image de "marchand d'hommes" que les professionnels ont toujours cherché à dissiper.

² Colette Jourdan, "Le travail temporaire en 2000 : encore en forte hausse malgré un ralentissement en cours d'année", DARES, *Premières synthèses*, août 2001 – n° 33.1, 8 p.

De leur côté, les pouvoirs publics ont souhaité, dès 1972, contrôler cette activité. La loi du 3 janvier 1972 régit la représentation du personnel, la participation des salariés, la formation professionnelle continue et la sécurité sociale. En 1980, le programme socialiste propose d'intégrer le travail temporaire dans un service national de l'emploi. La gauche arrivant au pouvoir, le Ministère du Travail, par l'ordonnance du 5 février 1982, met la profession sous observation pendant 3 ans. Le recours des entreprises à l'intérim est mieux encadré afin que des emplois temporaires ne se substituent pas à des emplois permanents. Le statut de l'intérimaire est rapproché de celui des salariés permanents. Les cas de recours à l'intérim sont fixés, la date de fin de contrat doit être précisée et le travailleur temporaire est rémunéré au même salaire que le salarié remplacé. Durant cette période probatoire, les deux organisations patronales, le PROMATT et l'UNETT, mènent une politique contractuelle et signent un certain nombre d'accords avec les syndicats, montrant ainsi leur volonté de moraliser le secteur³. La constitution négociée du statut social de l'intérimaire légitime la branche aux yeux des utilisateurs et des pouvoirs publics. Il offre aussi aux salariés un certain nombre de garanties et les entreprises de travail temporaire peuvent alors se constituer un noyau dur d'intérimaires stables.

En effet, si le contrat de travail reste précaire, la situation de l'intérimaire au regard de l'emploi peut être stable. Il ne faut pas confondre précarité du contrat de travail et précarité de l'emploi. Les missions de travail temporaire restent courtes (2,5 semaines en moyenne dans le BTP en Rhône-Alpes d'après la cellule économique de la DRE Rhône-Alpes), mais elles peuvent se succéder et assurer à l'intérimaire une situation peut-être aussi stable que celle d'un salarié employé en CDI et toujours plus avantageuse que celle d'un salarié en CDD, dont le contrat s'achève.

En 1998, avec le CREDOC, le Syndicat des Entreprises de Travail Temporaire (résultat de la fusion entre le PROMATT et l'UNETT) a consacré une étude aux personnes qui vivent une situation proche du salariat stable, dans le cadre du statut particulier de l'intérim⁴. Nommés IFIDE ou Intérimaires à Forte Intensité d'Emploi, ils ont travaillé au moins 7 mois en intérim au cours d'une année. Selon les estimations du SETT et du CREDOC, les IFIDE étaient 170 000 en 1997, ce qui correspondrait à 40% des 358 000 salariés intérimaires en emplois équivalents temps plein (ETP).

Les agences de travail temporaire (ATT) se sont toujours particulièrement intéressées aux Intérimaires à Forte Intensité d'Emploi et leur offrent, en plus des garanties consacrées par le droit, de nombreux avantages. Elles établissent avec les intérimaires stables des relations privilégiées (77 % des IFIDE travaillent avec une seule agence et 77 % travaillent depuis plus de 2 ans en intérim, toujours d'après le CREDOC et le SETT) ; elles leur consacrent plus de temps et ceci de manière de plus en plus systématique et de plus en plus organisée. En effet, depuis 1997, les agences, confrontées à des problèmes de recrutement, ont intensifié leurs relations avec les intérimaires stables pour mieux les fidéliser. Pour se développer, l'enjeu actuel d'une agence est plus de prospecter de nouveaux intérimaires et de les fidéliser, que de développer sa clientèle. La concurrence entre agence porte désormais plus sur les intérimaires que sur les clients.

Rappelons aussi que l'intérim est un secteur caractérisé par une forte concurrence et une organisation de plus en plus oligopolistique. En 2000 on comptabilisait environ 850 entreprises, mais les 4 premières entreprises de travail temporaire se partageaient 80% du marché. Après l'expansion des années soixante, une première concentration s'est produite avec les réglementations des années soixante-dix, une seconde avec l'instauration des systèmes de caution mutuelle dans la deuxième moitié des années soixante dix, puis enfin les difficultés des années 1982-1985 font disparaître la moitié des entreprises d'intérim. Après la phase d'expansion des années 1987-1990, une nouvelle phase de concentration s'est produite : plusieurs sociétés de grande taille ont fusionné entre elles ; par ailleurs de nombreuses petites

³"Les habits neufs de l'intérim", Hugues Puel, *Economie et humanisme/Alternatives économiques* n° 320, janvier/mars 1992.

⁴ CREDOC, Les intérimaires à forte intensité d'emploi. Vécu, opinions et attentes à l'égard du travail temporaire, pour le SETT, Paris, 1998, 13 p.

ETT ou mono-agences ont disparu. Seules restent les petites agences implantées sur une niche sectorielle ou géographique.

La réglementation de l'intérim

Le travail temporaire se caractérise par une relation triangulaire entre l'employeur c'est-à-dire l'entreprise de travail temporaire, le client à savoir l'entreprise utilisatrice, et le salarié. Le code du travail le définit ainsi : "Est au sens du présent chapitre, un entrepreneur de travail temporaire, toute personne physique et morale dont l'activité exclusive est de mettre à la disposition provisoire d'utilisateurs des salariés qu'en fonction d'une qualification convenue, elle embauche et rémunère à cet effet".

Actuellement, la réglementation précise que "le contrat de travail temporaire ne peut avoir, ni pour objet, ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise utilisatrice". La loi du 12 juillet 1990 a réintroduit la liste des cas de recours supprimée par l'ordonnance du 11 août 1986. Elle établit une liste limitative de cas pour lesquels l'intérim est autorisé :

- Remplacement d'un salarié, avec plusieurs hypothèses de recours :
 - remplacement d'un salarié temporairement absent ou dont le contrat de travail est suspendu.
 - remplacement d'un salarié dont le départ définitif précède la suppression de son poste.
 - remplacement d'un salarié dans l'attente de l'entrée en service du salarié recruté par contrat à durée indéterminée.
- Accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise.
- Exécution de travaux, temporaires par nature.

Mais, le recours à l'intérim n'est pas réductible à ces trois seules motivations. Il prend des formes différentes selon les logiques d'organisation des entreprises et des facteurs tels que la taille, le secteur d'activité, la situation géographique. Par ailleurs, il faut souligner que la frontière entre l'accroissement temporaire ou l'accroissement permanent d'activité est étroite. Elle peut entraîner des pratiques où l'appel à l'intérim devient un mode de gestion permanent du personnel. De même, le recours à l'intérim peut dissimuler une perspective d'embauche définitive et se présenter en effet comme une période d'essai prolongée.

Pour des entreprises utilisatrices, le travail temporaire peut être un préalable à toute embauche et aujourd'hui en fin de mission 10% des intérimaires se voient proposer un emploi dans l'entreprise utilisatrice. L'utilisateur demande alors à l'ETT de lui fournir plutôt un service de recrutement que de prêt de main-d'œuvre à proprement parler. Le détournement de la fonction de l'intérim vers le recrutement et l'insertion satisfait les partenaires et les salariés. Premièrement, les entreprises qui confient à l'ETT des tâches de prospection. Ensuite, les salariés qui espèrent par cette filière trouver un emploi permanent. Enfin, pour les pouvoirs publics, elle contribue à l'insertion des demandeurs d'emploi. Ainsi, le métier de l'intérim se modifie. Tout d'abord, il se présente en partenaire des politiques de gestion des ressources humaines, ensuite, pour certains, il entend apporter son concours à l'insertion des publics défavorisés.

Le travail temporaire joue effectivement un rôle complexe dans les processus d'insertion. Soit il peut reconduire au chômage, soit aboutir à un emploi stable. A la demande du SETT, l'institut CSA a réalisé une étude, initiée en 1985 puis reconduite en 1990 et 1995, relative à la provenance et au devenir des intérimaires sur une période de référence d'un an, entre juin 1999 et juin 2000⁵. Comme en 1989, l'étude montre que pour l'essentiel les entreprises de travail temporaire recrutent les intérimaires dans la population des chômeurs. En effet, 59% des intérimaires interrogés par le CSA se trouvaient sans emploi à leur arrivée dans l'intérim. Elle précise aussi que six mois après leur entrée dans l'intérim, un tiers des intérimaires ont retrouvé un emploi hors intérim, soit 1,5 fois plus qu'en 1995-1996. Par ailleurs, seulement 7% sont sans

⁵ CSA, *Provenance, devenir et regard des intérimaires sur l'intérim*, pour le SETT, Paris, septembre 2000, 32 p. et IFOP, *Le travail temporaire : la provenance et le devenir des intérimaires, leurs opinions sur l'intérim*, pour le PROMATT, 1989.

emploi, soit 3 fois moins qu'en 1995. Mais ce rôle d'insertion présente quelques limites car 53% de l'effectif total restent en contrat précaire : 12% en CDD et 41% sont en intérim, dont 12,8% en intérim non choisi.

Le rôle de "tremplin vers l'emploi" reste néanmoins important pour des chômeurs de longue durée ou des primo-demandeurs d'emploi. Il confère à l'intérim une vocation sociale inédite qui n'échappe pas aux principaux intéressés :

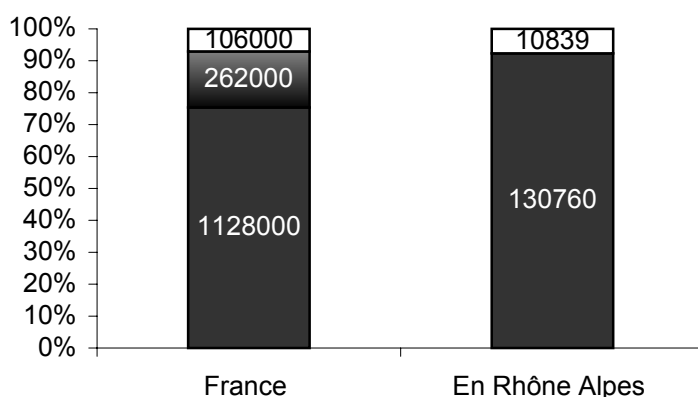
- Pour 53% des intérimaires, "l'intérim permet d'obtenir rapidement un emploi à des personnes voulant travailler". Ce score s'avère encore plus élevé auprès de certains groupes que l'on imagine en situation difficile : les plus de 50 ans (71%), les chômeurs indemnisés (60%), et surtout les chômeurs non indemnisés, ainsi que les inactifs (77%).
- Par ailleurs, 37% des personnes qui entrent en intérim "espèrent trouver un emploi permanent dans les entreprises où on les enverrait en mission"; ce souhait d'insertion croît avec l'âge des interviewés.
- Enfin, pour 19%, l'intérim est un moyen d'avoir une expérience professionnelle qu'ils n'ont pas eue. La dimension "tremplin pour une première expérience" de l'intérim motive les intérimaires les plus jeunes (33% des moins de 25 ans).

Évolution de l'intérim dans le BTP

Le secteur du BTP est un grand utilisateur de travail temporaire : d'après le Ministère de l'Équipement, en 1999⁶, un million quatre cent quatre vingt seize mille personnes travaillaient dans le secteur du BTP, dont 1 million cent vingt huit personnes travaillaient en tant que salariés employés directement, 262 000 en tant qu'artisans et 106 000 en tant qu'intérimaires. Au total, les intérimaires représentaient 7% des travailleurs du BTP ou encore 8,5% des salariés du secteur.

L'emploi intérimaire dans le secteur du BTP en Rhône-Alpes représente une part relativement importante et stable de l'emploi intérimaire du secteur du BTP en France entière : 12 286 intérimaires équivalents temps plein travaillent en Rhône-Alpes et représentent 10% de l'intérim de l'ensemble de la France⁷. Et, de même qu'à l'échelon national, le secteur du BTP en Rhône emploie une forte proportion d'intérimaires : en 1999, sur 141 559 emplois salariés et non salariés, 10 839 personnes travaillent en intérim soit 7,65%.

Tableau 2 – L'intérim dans le BTP en France et en Rhône-Alpes en 1999



D'après la direction de la Direction des Affaires Economiques et Internationales du Ministère de l'Équipement pour la France et d'après la Cellule économique Rhône-Alpes de la DRE pour Rhône-Alpes.

⁶ Direction des Affaires Economiques et Internationales, "Formation, qualification, emploi dans la construction en 1999", Ministère de l'Équipement, des Transports et du Logement, octobre 2000.

⁷ D'après la Cellule économique Rhône-Alpes de la DRE Rhône-Alpes, in *L'emploi Intérimaire dans le secteur du BTP en Rhône-Alpes*.

Dans le BTP, la forte variation de l'activité est un des facteurs expliquant l'usage important de la main-d'œuvre intérimaire. Le secteur du BTP, en effet, est soumis à de fortes variations d'activité à la fois saisonnières – la production se concentre dans les mois d'été – et cyclique.

Pour s'ajuster, en période de regain d'activité, comme celle que nous avons connue ces trois dernières années, les préférences des entrepreneurs semblent porter d'abord sur l'intérim, puis le CDD, puis sur des embauches de salariés permanents. En effet, le secteur du BTP emploie plus de personnel en intérim qu'en CDD (à l'échelon national, en 1998, pour cent salariés dans le secteur, 7,8% étaient en intérim contre 4,2% en CDD⁸). Par ailleurs, depuis 1997, le nombre d'intérimaires dans le secteur a progressé nettement différemment des travailleurs du BTP hors intérim.

En 1996, l'intérim croît de 18,6% et précède de 6 à 12 mois la reprise de l'activité, alors que le total des emplois décroît, démontrant le recours des entreprises à des formules d'emploi précaire permettant l'attente de la reprise et le rôle de l'activité de travail temporaire comme "indicateur avancé" de l'emploi.

A partir de 1997, l'intérim croît toujours de 12,1%, puis 23,9%, puis 19,7% par an, alors que l'emploi hors intérim diminue ou se maintient légèrement. Comme pour l'ensemble des secteurs, les entreprises du BTP ont fait appel à l'intérim pour faire face au surplus de l'activité. Ensuite, l'intérim aurait pu baisser, soit par la transformation des missions en emploi stable, soit par la contraction des missions. Or durant la période de forte croissance de ces trois dernières années, l'activité intérimaire n'a cessé de s'affirmer. Le taux de recours à l'intérim a fortement augmenté ; il a plus augmenté dans le BTP en Rhône-Alpes que dans tous les autres secteurs et même dans le BTP à l'échelon national. En effet, entre 1995 et 1999, le taux de recours à l'intérim a plus que doublé : passant de 3,80% en 1995 à 7,65% en 1999.

L'intérimaire entre l'agence et l'entreprise

Plusieurs facteurs conjoncturels peuvent expliquer cet accroissement – les 35 heures, l'accélération de la création d'emploi, les difficultés de recrutement – mais il existe aussi des raisons structurelles, propres à l'activité du BTP. En effet, l'organisation de la production en chantier est discontinue, dans le temps et dans l'espace. Les entreprises de BTP ont une activité nomade, elles se déplacent de chantiers en chantiers, et trouvent toujours sur place une main-d'œuvre locale dans les agences de travail temporaire, toujours très bien implantées localement. Par ailleurs, dans le BTP, les entreprises ont la possibilité de licencier du personnel pour fin de chantier, non assimilé à un motif économique, mais il est bien moins utilisé que l'intérim, parce qu'il implique que l'employeur gère les procédures d'embauche, de suivi, de prévision et de licenciement, que l'entreprise utilisatrice délègue totalement à l'entreprise de travail temporaire. Dans la pratique, les entreprises utilisatrices engagent deux types de contrats avec les agences de travail temporaire : les contrats de délégation, l'agence recrute du personnel pour l'entreprise utilisatrice ; et les contrats de gestion, l'entreprise utilisatrice reçoit une candidature et recrute, puis charge l'agence de travail temporaire d'embaucher pour elle le candidat et d'assumer tout le suivi administratif. Les contrats de délégation constituent certes le plus gros volume de l'activité d'une agence, mais la part des contrats de gestion n'est pas négligeable.

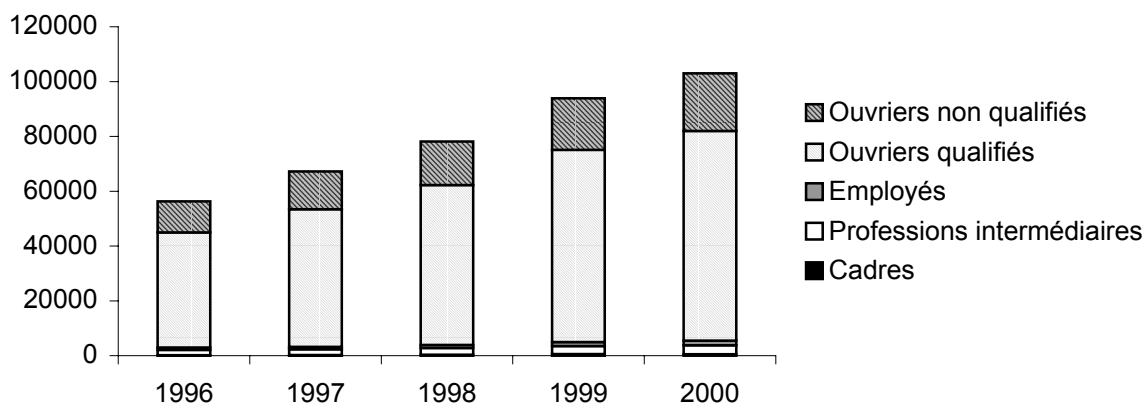
Le prix du travail temporaire, c'est-à-dire l'heure facturée hors taxes à l'entreprise utilisatrice, est pourtant 1,5 à 2,5 fois supérieure au salaire horaire brut qu'indique l'utilisateur et qui figure sur le contrat. Mais la facturation prend compte à la fois les charges du salaire de l'intérimaire, la marge de l'ETT et du service rendu par celle-ci, ainsi que d'autres charges. Aussi le coût du travail temporaire doit être comparé à la somme du coût direct des emplois à durée déterminée et des coûts indirects générés par la gestion du personnel permanent : taxe professionnelle, gestion administrative, suivi administratif... qui ne sont plus de ce fait à la charge de l'entreprise utilisatrice de travail temporaire.

⁸ Enquête REponse 1998, MES-DARES citée dans "Les facteurs de recours aux contrats temporaires", *Premières synthèses*, 2000.06 – n° 25.3, Paris, 8 p.

La négociation des prix entre l'EU et l'ETT se fait sur la base du coefficient multiplicateur. Le coefficient est appliqué au salaire brut horaire de l'intérimaire et détermine le montant de l'heure facturée à l'entreprise utilisatrice. Les agences de travail temporaire rattachées à de grands groupes pratiquent les coefficients les plus élevés, mais elles conservent la plus grande part de marché, tant localement que nationalement. Ce prix inclut non seulement la mise à disposition, mais aussi un service rendu spécifique et une aide en continu à la gestion de la flexibilité. Les ETT ont su nouer des relations privilégiées avec un certain nombre d'entreprises utilisatrices d'intérimaires.

Les entreprises de travail temporaire fournissent aux entreprises du bâtiment, non seulement une main-d'œuvre d'ouvriers généralement non qualifiés, qui assure une fonction d'ajustement de la main-d'œuvre liée à l'état du carnet de commande, mais aussi une main-d'œuvre qualifiée qui travaille dans les entreprises pour des durées longues. En période de reprise, la demande de main-d'œuvre non qualifiée s'est accrue, mais celle de personnel qualifié a augmenté davantage encore. Nous pouvons avoir quelques indications par les statistiques du Ministère du Travail à l'échelle nationale, mais la catégorie "ouvrier qualifié" nous semble une référence imprécise pour l'objet de cette étude.

Volume de travail intérimaire ETP par qualification en France dans le BTP



D'après MES- DARES, exploitation des fichiers UNEDIC des déclarations mensuelles des agences d'intérim.

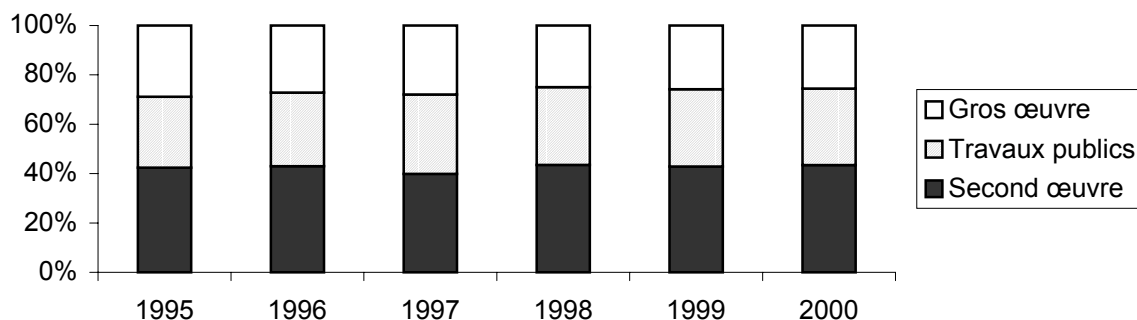
Pour faire face à la demande de main-d'œuvre non qualifiée, les agences de travail temporaire ont dû développer de nouvelles stratégies de recrutement et elles sont plus ou moins parvenues à leur fin. Mais la demande en main-d'œuvre qualifiée a été plus difficile encore à pourvoir : toutes les agences interrogées affirment qu'elles perdent régulièrement des marchés parce qu'elles ne parviennent pas à répondre aux attentes des entreprises. Des entreprises, qui jusqu'ici ne travaillaient qu'avec certaines agences, se sont adressées à toutes pour trouver les qualifications dont elles avaient besoin. Dès lors, la concurrence entre agences ne s'exerce plus sur le marché des entreprises, mais bien sur celui des intérimaires. Elles cherchent moins à prospector de nouveaux clients que de nouveaux intérimaires.

La demande de main-d'œuvre qualifiée peut être tout à fait conjoncturelle et l'entreprise utilisatrice extériorise ainsi certaines qualifications dont elle a un besoin ponctuel. Elle peut être permanente aussi. Mais il s'agit toujours de qualifications rares sur le marché du travail que l'entreprise ne peut capter définitivement en son sein, comme les étancheurs, les tireurs au râteau et les applicateurs d'asphalte. Ce sont des métiers qui ne demandent pas nécessairement un niveau de qualification élevé, mais un réel savoir-faire. Ils étaient déjà rares en Région Rhône-Alpes et se raréfient de plus en plus. En effet, aujourd'hui, ces métiers sont occupés par des personnes de plus de 50 ans qui partent au fur et à mesure à la retraite et qui ne sont pas remplacées faute de candidats, parce que les conditions d'exercice de ces métiers sont très contraignantes (le poseur d'asphalte travaille toujours dans la chaleur ardente du bitume, l'étancheur dans la boue qui s'entasse sur les terrasses...) et que les niveaux de rémunération ne sont pas suffisamment attractifs (60 à 70 F de l'heure en intérim, en fin de

carrière). Non seulement les agences de travail temporaire sont en concurrence pour obtenir ces intérimaires, mais les entreprises utilisatrices aussi. Nous avons rencontré des entreprises de BTP qui se disputaient littéralement des intérimaires poseurs d'asphalte ou tireurs au râteau. La question de la formation se pose en priorité pour ces métiers.

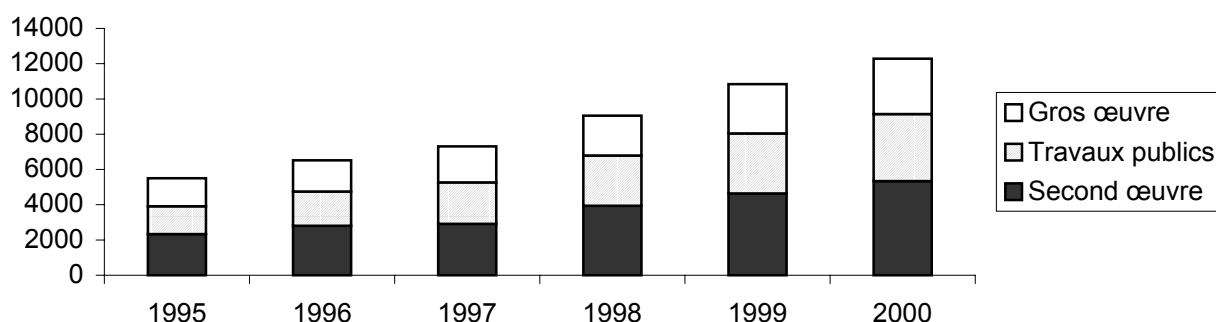
En Rhône-Alpes, les intérimaires travaillent en priorité dans le second œuvre, puis dans les travaux publics et dans le gros œuvre. Cette répartition a peu évolué depuis 1995 : l'ordre reste le même et la part en pourcentage de chaque sous-activité du BTP reste quasi identique.

Répartition du nombre d'intérimaires en Rhône-Alpes par activité secteur d'activité



D'après MES-DARES – CNS-BTP – INSEE – Cellule économique Rhône-Alpes de la DRE. Nombre d'emplois ETP.

Évolution du nombre d'intérimaires en Rhône-Alpes selon leur secteur d'activité



D'après MES-DARES – CNS-BTP – INSEE – Cellule économique Rhône-Alpes de la DRE. Nombre d'emplois ETP.

Au total, en proportion, le nombre d'intérimaire a augmenté de manière quasi identique dans chaque sous-secteur, alors que les questions d'emploi travailleurs salariés ou non confondus, intérimaires et non intérimaires confondus, ne se posent pas de la même manière dans les trois sous-secteurs :

- Le second œuvre, plus fort consommateur de main-d'œuvre intérimaire, a été le moins sévèrement touché par la baisse du nombre d'emplois jusqu'en 1996 et a enregistré la plus forte hausse à partir de 1997, avec des augmentations successives de 4,29% en 1998, puis 2,19% en 1999.
- Les travaux publics ont connu une baisse de 1990 à 1999 de 13,78% de leurs effectifs et au contraire des autres sous-secteurs, la reprise économique à partir de 1997 ne s'est pas concrétisée par une hausse des effectifs.
- Le gros œuvre est le grand perdant : ses effectifs ont diminué d'un quart entre 1990 et 1999. Entre 1990 et 1994, il a été très sévèrement touché avec une diminution de 20,58% ; sur la période 1994-1998, on enregistre une baisse de 7,05%, modulée cependant par la

reprise enregistrés depuis 1997, avec des taux successifs de +1,37% pour 1997 et +0,92% pour 1998⁹.

Par contre, les salariés intérimaires ont sensiblement les mêmes caractéristiques socioprofessionnelles que les autres travailleurs du BTP. Une des caractéristiques du marché du travail dans le bâtiment, en Rhône-Alpes comme dans le reste de la France, est le vieillissement de la main-d'œuvre. Si nous le constatons déjà dans un rapport sur un sujet proche, établi en 1993, il semble que les tendances se soient beaucoup accrues. En 10 ans, entre 1990 et 1999, l'âge moyen des salariés du secteur BTP a augmenté de un an s'établissant à 37,9 ans. Les intérimaires sont en moyenne plus jeunes, avec une moyenne d'âge de 33,5 ans, mais la population des intérimaires connaît elle aussi un vieillissement¹⁰.

Le BTP est un secteur qui permet l'insertion de jeunes dans un premier emploi. L'intérim est lui aussi un tremplin vers l'emploi pour des jeunes, nous l'évoquons plus haut. Et la conjugaison des deux, intérim et BTP, est bien perçue comme telle par les jeunes. Ainsi, nous avons pu entendre de la bouche des principaux intéressés : "L'intérim dans le BTP c'est le moyen le plus rapide d'avoir du travail" (maçon VRD 24 ans) ; "Il suffit de rentrer dans l'agence [une agence spécialisée dans le BTP] pour avoir un job et gagner de l'argent tout de suite" (manœuvre 22 ans)... Mais la proportion des jeunes dans le BTP semblerait être plus faible que dans les autres secteurs. Par ailleurs, l'intérim dans le BTP, comme d'ailleurs le BTP en général, ne parvient pas à stabiliser les jeunes qu'elle recrute, et ce pour deux raisons. D'abord, les jeunes restent de moins en moins longtemps en intérim. Ensuite, même s'ils restent intérimaires, les jeunes changent très facilement de secteur d'activité et s'orientent très souvent vers le transport et la logistique qui offrent de meilleures rémunérations et de meilleures conditions de travail. D'après les entretiens avec les différents chefs d'agence BTP, ce n'est que lorsque les intérimaires ont plus de 27 ans qu'ils se stabilisent et que les agences peuvent les inciter à rester dans le secteur et au mieux dans l'intérim BTP.

En 1993, nous affirmions que si le BTP recourait de façon fréquente au travail temporaire pour ses besoins en personnel, il ne s'était pas tourné vers celui-ci pour résoudre les problèmes de renouvellement de main-d'œuvre jeune et qualifiée. Au contraire, pour un certain nombre d'entreprises utilisatrices, la société de travail temporaire ne pouvait être un partenaire de leur politique de formation du personnel. Ce n'était là ni leur vocation, ni leur compétence. Depuis, la donne a très nettement évolué : les chambres patronales d'une part et les entreprises utilisatrices d'autre part reconnaissent que les entreprises de travail temporaire peuvent jouer ce rôle. Mais, selon tous les responsables d'agence que nous avons interrogés, le passage en intérim ne peut être le point de départ d'un parcours qualifiant pour des jeunes et le moyen d'une intégration durable dans le BTP, parce que les jeunes ne font que transiter dans le BTP.

Néanmoins, l'ETT occupe sur le marché de l'emploi une place privilégiée au point d'intersection entre l'offre et la demande. Elle est amenée à détecter la première les pénuries de qualification. Sans cesse confrontée à des problèmes de sélection des candidats, elle offre une capacité de diagnostic appréciable. La variété des missions qu'elle peut proposer à un travailleur lui confère aussi un rôle formateur. Munies de ces atouts, utilisant les dispositifs élaborés conventionnellement, quelques ETT se sont lancées dans l'expérimentation.

⁹ Cellule Economique de la DRE Rhône-Alpes, "L'évolution de l'emploi dans le BTP en Rhône-Alpes de 1990 à 1999", *Bulletin d'Information BTP*, n° 289, Lyon, Avril 2001.

¹⁰ Cellule Economique de la DRE Rhône-Alpes, op. cit.

Typologie des intérimaires

Nous avons cherché à avoir une connaissance des intérimaires du BTP et de leur formation en analysant les trajectoires de 25 intérimaires inscrits dans les agences dont nous avons interrogé les responsables. L'échantillon ne se veut pas directement représentatif de la population. Cependant, nous avons essayé de disposer de situations les plus variées possibles afin d'enrichir l'analyse. Aussi, les entretiens ont été menés selon une diversification des âges, de la nationalité, du niveau de qualification des intérimaires et de la taille de l'entreprise de travail temporaire qui les emploie.

Les intérimaires interrogés sont exclusivement des hommes, parce que les intérimaires dans le secteur du BTP sont à plus de 99% des hommes.

Les personnes interrogées ont en moyenne 34 ans, soit deux ans de plus que la moyenne des intérimaires du BTP en Rhône-Alpes. Ils se répartissent en trois groupes bien distincts.

L'âge des intérimaires interrogés

	Effectif
Jeunes de moins de 25 ans	7
Personnes âgées de 25 à 45 ans	9
Personnes âgées de plus de 45 ans	9
Total	25

Parmi les personnes enquêtées 3 sont proches de la retraite.

Nous avons sélectionné des personnes de nationalités différentes en essayant d'appliquer la méthode des quotas.

La nationalité des intérimaires interrogés

	Effectif
Français	9
Ressortissants de l'Union Européenne	7
Ressortissants hors Union Européenne	9
Total	25

Parmi les ressortissants de l'Union Européenne, on compte 4 portugais, 1 espagnol et 1 italien. Parmi les ressortissants hors Union Européenne, on compte 3 algériens, 2 marocains, 2 tunisiens et 1 sénégalais.

Leur niveau de qualification est très divers. Nous avons volontairement sélectionné un plus grand nombre de personnes avec peu de qualification ou sans qualification, très majoritaires parmi les intérimaires du BTP.

Le niveau de qualification des intérimaires interrogés

	Effectif
Sans aucun diplôme - Niveau VI	9
Niveau CAP/BEP/2 ^{nde} /1 ^{ère} - Niveau V	11
Niveau BAC - Niveau IV	3
Niveau BAC plus 2 (BTS-IUT) - Niveau III	2
Niveau BAC plus 4 et plus - Niveau I	1
Total	25

Enfin, les personnes interrogées sont rattachées à tout type d'agence, des agences intégrées à de grands groupes du travail temporaire comme des mono-agences.

Le type d'agence des intérimaires interrogés

	Effectif
Agences appartenant à de grands groupes	15
Agences appartenant à un réseau de 4 à 10 agences	3
Mono-agences ou quasi-mono agences	7
Total	25

Les intérimaires interrogés, par ailleurs, effectuent tout type de métier dans le BTP. Au moment de l'entretien, ils effectuaient les métiers suivants.

Métier des intérimaires au moment de l'enquête

	Effectif
TP	8
Manœuvre	3
Maçon VRD	2
Conducteur d'engin	2
Poseur d'asphalte	1
Gros œuvre	10
Manœuvre	4
Maçon-coffreur	2
Étancheur	2
Grutier	2
Second œuvre	7
Peintre	3
Électricien	2
Chauffagiste	1
Plaquiste	1
Total	25

L'objectif de cette enquête était d'établir quel pouvait être, d'après les intérimaires et leur vécu en tant qu'intérimaire, le rôle de l'intérim dans la formation et la qualification des intérimaires nouveaux entrant dans le secteur du BTP. Dès lors nos entretiens devaient tourner autour de quatre questions.

Les deux premières questions renvoyaient à une analyse en terme de parcours : parcours antérieur à l'intérim-BTP, itinéraire dans l'intérim-BTP et devenir ultérieur. La première question portait sur le parcours dans le secteur du BTP : comment les intérimaires y étaient-ils venus ? Pour exercer quel type de métier ? Avec quelle perspective ? La deuxième question portait sur la place de l'intérim dans ce parcours. Comment étaient-ils venus à l'intérim ? Par choix ? Par défaut ? A quel moment de leur parcours ? Avec quelles perspectives pour l'avenir ? Est-ce que l'intérim avait décidé de leur entrée dans le secteur du bâtiment et des travaux publics ?

Une troisième question portait sur la formation : leur formation initiale, le lien avec leur métier actuel et surtout comment la question de la formation se posait pour leur avenir et quel rôle l'intérim pouvait jouer dans ce processus.

L'étape se refermait sur la dernière question qui sous-tendait les premières : la relation de l'intérimaire avec l'agence de travail temporaire et l'entreprise utilisatrice, et la perception du travail temporaire.

Dans un article à paraître en janvier 2002 dans la revue Travail et emploi, Colette Jourdain¹¹ a établi une analyse des personnes qui entrent dans l'intérim (dans le secteur du BTP mais aussi dans d'autres secteurs où l'intérim est présent) et de leurs comportements. Son analyse porte sur les parcours - question n° 2 de notre enquête - et sur la perception du travail temporaire par les intérimaires et leurs relations tant aux agences qu'aux entreprises utilisatrices - question n°

¹¹ Colette Jourdain, 2002 " Intérimaires, les mondes de l'intérim ", *Travail et emploi*, à paraître en janvier 2002.

4 de notre enquête. Elle établit de cette manière qu'il existe une forte corrélation entre l'un et l'autre, le parcours et les vécus des intérimaires.

Pour démontrer son propos, Colette Jourdain définit une typologie des intérimaires selon deux axes. Le premier repose sur le choix de l'intérim : est-il volontaire ou subi ? Le second axe est l'axe du temps, selon que l'intérim est à court terme où à long terme. Elle établit de cette manière 5 catégories :

- les intérimaires qui ont choisi cette forme d'emploi,
- les intérimaires en quête d'un tremplin professionnel,
- les intérimaires à durée indéterminée,
- les intérimaires à la recherche d'un revenu d'appoint,
- et les intérimaires dans l'attente de mieux.

Les types définis représentent une cohérence de discours autour du vécu de l'intérim, des motivations et de la place de l'intérim dans le projet de vie. Par ailleurs, ils montrent que l'intérim joue un rôle très différent dans le parcours professionnel selon les types. Ils sont assez corrélés aux caractéristiques socio-démographiques de chacun, tels que l'âge, le cursus d'études, les diplômes obtenus et le niveau de qualification. En effet, chacune de ces catégories correspond à des profils socio-démographiques homogènes, doués chacun de niveaux de qualifications professionnelles relativement identiques.

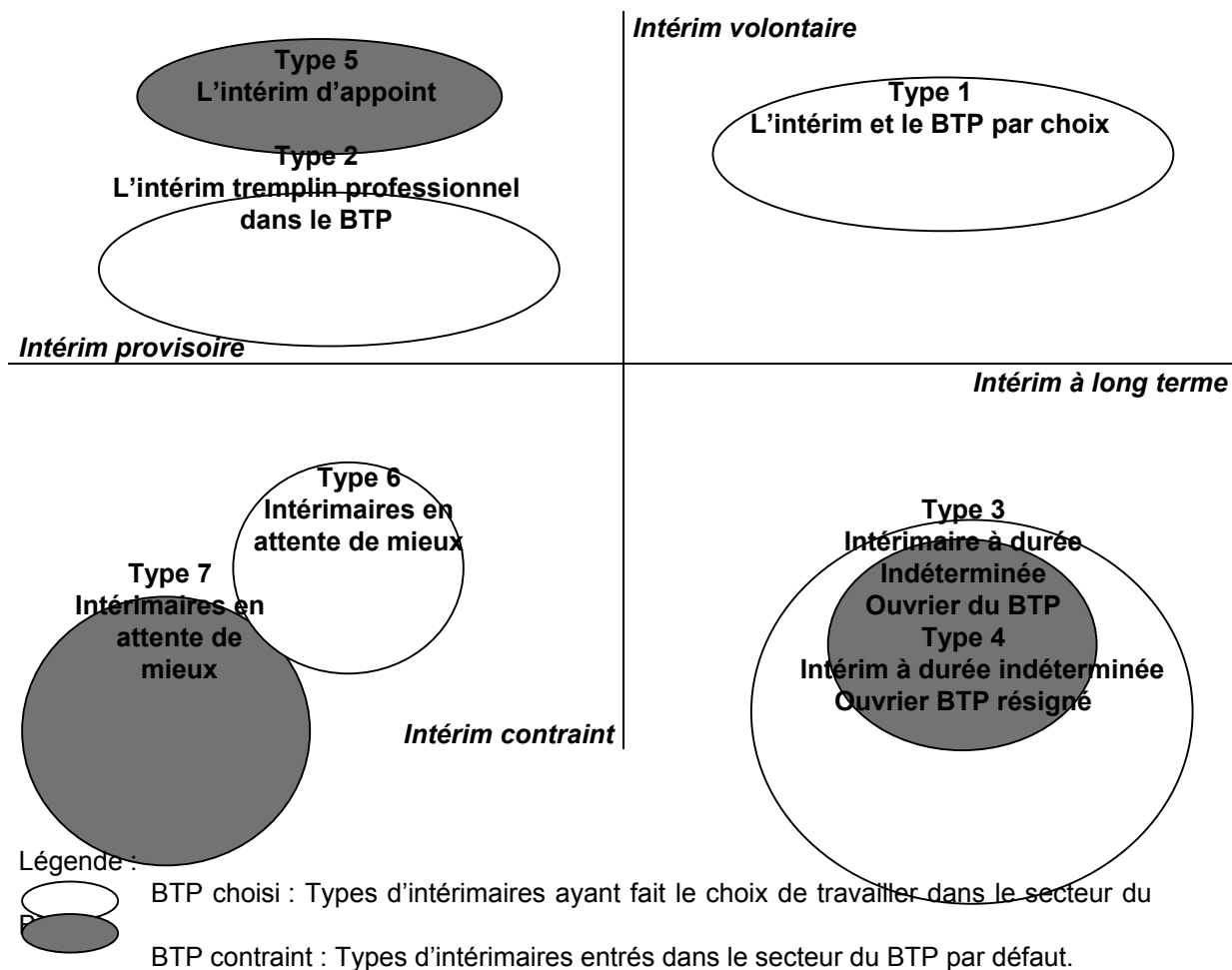
Nous avons repris cette typologie que nous avons appliquée au cas des intérimaires du BTP, cherchant à analyser quelles en étaient les spécificités. L'étude de Colette Jourdain concernant des intérimaires de tout type de secteur, nous a aidé dans notre élaboration. Mais notre analyse ne porte que sur un seul secteur : le BTP.

L'objectif de Colette Jourdain est de connaître " la population des personnes qui entrent en intérim ". Le nôtre est d'étudier la population des personnes qui entrent dans le secteur du BTP via l'intérim. Elle établit une analyse selon deux axes - l'axe du temps et l'axe du choix de l'intérim. Nous devons introduire, à côté des deux premiers, un troisième axe relatif au BTP. C'est l'axe du choix du BTP, selon que l'entrée dans le BTP est volontaire ou subi.

Si nous reprenons les cinq catégories définies selon les deux premiers axes, en introduisant cette troisième dimension, nous obtenons au final sept catégories :

- Les intérimaires, qui ont choisi cette forme d'emploi, ont tous choisi de travailler dans le BTP (type 1)
- De même, les intérimaires en quête d'un tremplin professionnel entrent dans le BTP volontairement (type 2).
- Les intérimaires à durée indéterminée sont en position intermédiaire : le choix du BTP peut être volontaire (type 3), mais certains intérimaires sont parfois résignés, ne peuvent envisager d'autres solutions possibles. Ce n'est pas le métier qui les attire à proprement parler, mais un réseau social et un système d'entraide auxquels ils sont très liés par ailleurs (type 4).
- Les intérimaires à la recherche d'un revenu d'appoint entrent tous dans le BTP par défaut et n'espèrent pas y rester (type 5)
- Les intérimaires, dans l'attente de mieux, se répartissent en deux sous-groupes : certains ont choisi et d'autres non ; ou plus précisément, tous ont plus ou moins échoué dans l'intérim BTP un peu par hasard, la majorité envisage de changer de secteur (type 6), mais certains pensent y rester (type 7), ayant testé là un nouveau métier qui les intéresse.

Typologie des intérimaires du BTP



Les intérimaires qui ont choisi cette forme d'emploi

Les intérimaires qui ont choisi cette forme d'emploi, mais pas nécessairement ce secteur, sont à une période plus avancée dans leur parcours professionnel et sont généralement plus âgés que la moyenne des intérimaires. Ce sont quasi exclusivement des personnes qui ont déjà travaillé dans le secteur.

Elles ont acquis au cours de leur parcours une certaine qualification, elles ne sont pas diplômées, elles sont au moins très expérimentées. Elles justifient d'une expérience en entreprise et en intérim de plus de 10 ans. Les intérimaires qui ont choisi cette forme d'emploi concentrent une partie importante des intérimaires aux qualités rares et recherchées : grutiers, conducteurs d'engins expérimentés polyvalents, tireurs au râteau, soudeurs...

Ce sont des intérimaires très stables. Fidèles le plus souvent à une agence, ils ont quelques fois plus de 15 ans d'expérience en intérim. S'ils obtiennent parfois des missions relativement courtes, renouvelées à la semaine, ils restent toujours plus longtemps sur le même chantier que les autres intérimaires. Malgré le caractère intrinsèquement temporaire de l'intérim, leurs conditions de travail sont stables ; ils ne connaissent pas la précarité. Au contraire, ils travaillent autant qu'ils le souhaitent. " C'est quand je veux, comme je veux ", affirmait Michel, 35 ans.

Travailler en intérim pour eux, comporte de nombreux avantages. Aujourd'hui, pour eux, l'intérim est le meilleur moyen de travailler dans le BTP. D'abord de manière absolue, ils constatent comme nous, qu'il y a peu d'offres en dehors de l'intérim. Ensuite, de manière relative, ils affirment que c'est plus facile et surtout plus rapide.

L'intérim, par ailleurs, leur offre de meilleures conditions de rémunération, grâce aux primes diverses, liées à la précarité du statut d'intérimaire, aux déplacements, etc. C'est le premier facteur d'attrait. Parmi les intérimaires qui ont choisi cette forme d'emploi, on retrouve des " mercenaires ", intérimaires attirés par des missions difficiles rémunérées 1,5 à 3 fois plus que les missions traditionnelles. Ils travaillent de nuit, ou bien loin, à l'étranger parfois, ou encore à la construction de tunnels. L'intérim leur offre aussi une plus grande souplesse vis-à-vis de la gestion du travail et du temps en général. Soit ils trouvent dans l'intérim un moyen de dégager un temps pour leurs loisirs, comme pour Michel, 35 ans. " Ça donne du temps libre. Je travaille huit mois par an et je m'organise comme je veux ". Soit, au contraire, comme dans le cas de François, 47 ans, l'intérim permet de travailler tout le temps, de ne pas prendre de congés et de les percevoir sous forme de salaire. " Je travaille 12 mois par an sans jamais m'arrêter ni prendre de congés. Ils me sont payés. C'est autant de gagné en plus. Dans une entreprise normale ce serait impossible. Si je ne prenais pas mes congés, ils ne me seraient jamais payés. Ici c'est systématique ". Enfin, l'intérimaire apprécie la place qu'il occupe dans les intérêts de l'agence et l'attention dont il fait l'objet. Dans l'agence, il est moins anonyme que dans une entreprise s'il occupait un poste de permanent. Il peut rencontrer très facilement le directeur d'agence, discuter, négocier.

Les difficultés des entreprises du bâtiment, entreprises de travail temporaire et entreprise utilisatrices, durant ces trois dernières années, ont conduit les ETT à rechercher une stabilité de leurs personnels qualifiés. Des ouvriers qualifiés ont pu faire jouer la concurrence pour obtenir des avantages et d'abord de meilleures rémunérations, puis l'offre d'accès à une complémentaire santé, la facilité pour obtenir des avances sur salaires ou encore l'octroi de prêts. Fort de sa qualification et de son expérience, l'intérimaire qui a choisi cette forme d'emploi a conscience de l'atout qu'il constitue pour l'ETT. Mieux informé de ses droits et du fonctionnement du marché que la plupart des autres intérimaires, il se donne un rôle actif dans la démarche de l'agence.

En effet, ces intérimaires effectuent eux-mêmes des démarches directes auprès des responsables d'agence, mais aussi auprès des sociétés de BTP et plus particulièrement des chefs de chantier. Ils ont une position d'intermédiaires, sinon de médiateur, entre les ETT et les entreprises utilisatrices. Adi, 48 ans, grutier, nous explique sa démarche. " Quand je sais qu'une mission se termine, je cherche les nouveaux chantiers dans la ville et je vais voir le chef. Je lui dit quand je suis libre et que je travaille avec l'agence X. Cet été j'ai trouvé ma mission comme ça. Le directeur de l'agence était en vacances. J'ai proposé au chef de chantier de travailler pour 63 F le temps de me tester et quand le directeur d'agence est rentré, on est allé négocier ensemble. J'ai obtenu facilement le salaire que je voulais, mais seulement 98 F de prime de déplacement (journalier) au lieu de 100 F. J'ai dû batailler sec sur ce point. "

L'intérimaire qui a choisi cette forme d'emploi établit dès lors un équilibre dans la relation qui le lie à l'agence. " Nous traitons d'égal à égal " dit François. " Je peux faire monter les enchères " confirme Adi. Ces personnes qualifiées ont conscience de leur position avantageuse pour négocier aussi avec les entreprises utilisatrices. Elles se sentent assez qualifiées et expérimentées pour exiger une augmentation régulière mais aussi pour définir leur tâche de travail. Une entreprise utilisatrice ne peut leur imposer des tâches ingrates. Ce serait perçu comme une dévalorisation de leurs compétences. A l'inverse, un intérimaire peut proposer quelques fois une aide. Mais, l'initiative lui revient. C'est une concession que l'ouvrier accorde à l'entreprise utilisatrice. Dans son propos, l'intérimaire qui a choisi cette forme d'emploi n'est redevable de rien à l'agence et à l'EU. C'est au contraire eux qui lui sont redevables " ce n'est pas l'agence qui me donne mon travail. C'est moi, ma continuité et mon sérieux. Donc je dispose ! ".

L'ouvrier établit des liens étroits avec les responsables de chantier. Sur les chantiers, les intérimaires qui ont choisi cette forme d'emploi se démarquent des autres et s'isolent régulièrement avec les responsables au moment des repas. Mais les liens qui unissent l'intérimaire aux chefs de chantier sont temporaires, tandis que les liens qui lient l'intérimaire qualifié à l'agence de travail temporaire sont durables. Plus précisément, l'intérimaire est fidèle à un chef d'agence. Si ce dernier change d'agence et reste dans le même secteur géographique et économique, l'intérimaire le suit. S'établit entre l'intérimaire et le chef d'agence une relation de confiance, et d'après les intérimaires, comme d'après les responsables

d'agence, seule une défaillance ou une difficulté relative de la part de l'agence peut provoquer le départ de l'intérimaire fidèle, qui n'aura aucune difficulté à trouver une autre agence.

Les intérimaires qui ont choisi cette forme d'emploi vivent bien la situation dans laquelle ils se trouvent et n'envisagent pas au moins à court terme de changer. Ils formulent quelques projets, mais sans conviction. C'est en cela qu'ils diffèrent le plus des intérimaires en quête d'un tremplin professionnel.

Les intérimaires en quête d'un tremplin professionnel

Les intérimaires en quête d'un tremplin professionnel choisissent l'intérim pour acquérir une expérience professionnelle et affiner un projet afin d'entrer facilement dans la vie active. Leur objectif en entrant dans une agence est bien d'accumuler des expériences par la pratique, mêmes courtes, afin de se constituer un CV et faciliter la recherche d'emploi. Pour eux, en entrant dans l'intérim, ils franchissent une étape transitoire vers un CDI.

Par rapport aux intérimaires qui ont choisi cette forme d'emploi, les intérimaires en quête d'un tremplin professionnel sont, en moyenne moins expérimentés. Ils sont plus jeunes aussi. Certains ont moins de un an d'expérience professionnelle et moins de 25 ans. Plus souvent qualifiés, ils sont plus diplômés et plus polyvalents. En effet, les formations actuelles qu'ils ont suivies les préparent à une palette de métiers plus larges.

Ces jeunes peuvent par conséquent accomplir un plus grand nombre de missions et là où l'entreprise de travail temporaire devait mettre plusieurs spécialistes, elle peut n'en proposer qu'un seul. Pour cela, ils sont très recherchés tant par les entreprises de travail temporaire que par les entreprises utilisatrices. S'ils restent encore minoritaires par rapport aux autres intérimaires (un cinquième des intérimaires tous secteurs confondus selon les estimations de Colette Jourdain, moins dans le BTP selon l'estimation des responsables d'agence) ils couvrent une palette très large de professions. Parmi eux, on trouve des professionnels peu nombreux dans l'intérim et assez, voire très recherchés : -comme des géomètres ou des couvreurs par exemple- ce qui augmente d'autant leur valeur sur le marché du travail temporaire.

Comme les intérimaires qui ont choisi cette forme d'emploi, ils considèrent que l'intérim est le moyen le plus efficace de trouver un emploi dans le secteur. Ils apprécient aussi les rémunérations élevées et sont conscients que seuls ils ne parviendraient pas à obtenir de tels salaires. Enfin, les intérimaires que nous avons interrogés apprécient le fait de pouvoir gérer leur temps. Le plus souvent jeunes, ils souhaitent travailler moins et disposer de plus de temps pour leurs loisirs. L'application de la loi des trente cinq heures les séduit tout particulièrement.

Mais à la différence des intérimaires qui ont choisi cette forme d'emploi, les intérimaires à la recherche d'un tremplin professionnel entrent dans une perspective bien particulière : trouver un CDI. Ils sont conscients que les entreprises utilisatrices recourent à l'intérim pour tester de futur salariés, c'est-à-dire pour pré-recruter. Ils ont aussi d'autres motifs professionnels qu'ils affirment de plus en plus au fur et à mesure de l'avancée dans leur parcours.

L'intérim, d'abord, leur offre une première expérience qui leur permet de révéler leur compétence et de trouver ce qui leur plaît le plus. L'expérience en agence leur permet aussi de confronter des acquis théoriques à la pratique. " Il vaut mieux faire des erreurs ici, en intérim. L'agence comprend. (affirme Christian, 25 ans), je suis jeune, sans expérience. Une fois j'ai fait une faute assez grave, j'ai essayé de la réparer, puis l'agence m'a placé sur un autre chantier. Chaque fois que je rentre sur un chantier où je ne suis pas connu, je suis comme neuf, mais derrière j'ai acquis de l'expérience et de l'assurance. C'est tout ce qu'on me demande. Si j'avais démarré en CDI, j'aurais honte, honte de mes premières erreurs. Ici, personne ne le sait. Je crois même que le directeur de l'agence a déjà oublié. "

Il existe deux cas de figures : soit leur qualification est en rapport avec l'offre sur le marché de l'emploi, soit les contacts avec les agences leur permettent de mieux positionner leurs compétences. Mais, dans un cas comme dans l'autre, l'intérim leur permet de préciser leur projet professionnel et d'augmenter leurs acquis en terme d'adaptabilité, de capacité d'initiative et de confiance en soi. Leur expérience de l'intérim s'avère enrichissante et rassurante et se passe de manière positive. Au final, la moitié conserve son projet initial, c'est-à-dire quitter

l'intérim pour une place en CDI dans une entreprise, mais l'autre moitié aspire à rester plus durablement dans l'intérim. Ils deviennent alors des intérimaires qui ont choisi cette forme d'emploi.

Cependant, contrairement aux intérimaires qui ont choisi cette forme d'emploi installés depuis longtemps dans le travail temporaire, ces intérimaires venus chercher un tremplin professionnel sont plus souples. Ils prennent très vite conscience de leur valeur sur le marché du travail temporaire et revendiquent certains avantages et libertés, mais ils ne se positionnent pas sur le même niveau de négociation. Dans les entretiens, nous n'avons pas enregistré les mêmes propos sur l'intérimaire – négociateur, prospecteur de l'agence. De fait, ils participent moins aux démarches de prospections ou encore aux négociations directes avec l'EU sur le contenu et la rémunération des missions. Ils se reposent plus sur l'agence. " Je leur fait confiance, dit Akim. Ils sauront négocier pour moi. De temps en temps, je demande une augmentation à l'agence. Je fixe mon prix, j'en parle au chef de chantier, puis ils se débrouillent entre eux. "

Les intérimaires à durée indéterminée

Les intérimaires à durée indéterminée sont dans une toute autre logique que ceux que nous avons étudiés précédemment. Ils ont une motivation très forte à trouver un travail à cause de réels besoins financiers et sont contraints de rester perpétuellement en intérim. Ils refusent leurs droits au chômage et n'obtiennent du travail qu'en intérim. Au départ, l'intérim se présente comme un passage obligé pour obtenir un emploi, puis il devient peu à peu une forme d'emploi à part entière, malgré sa précarité.

Les intérimaires à durée indéterminée constituent la catégorie des intérimaires les plus âgés. En très large majorité d'origine étrangère, ils sont sans qualification, au pire sans éducation primaire, au mieux sans diplôme, ayant arrêté leurs études dès l'âge de 16 ans.

On distingue parmi eux deux catégories : d'un côté des intérimaires qui ont choisi de travailler dans le BTP, de l'autre des intérimaires qui travaillent dans ce secteur, contraints.

- Les intérimaires à durée indéterminée qui ont opté volontairement pour le BTP, mais qui restent contraints de travailler en intérim sont des ouvriers le plus souvent non qualifiés, mais toujours très expérimentés. En effet, ouvriers du bâtiment et des travaux publics depuis longtemps, ils ont travaillé plus de 10 ans dans une entreprise souvent familiale, puis ont été licenciés économiques. Aujourd'hui, pour eux, l'intérim est le seul moyen de travailler dans le BTP et ils caressent l'espoir d'entrer un jour dans une entreprise. Le niveau de rémunération offert par l'intérim est nettement inférieur à celui qu'ils ont connu précédemment. En effet, ils ont perdu l'essentiel de leurs avantages acquis par l'ancienneté et certaines primes. Cependant, ils observent qu'ils gagnent un revenu supérieur à celui qu'ils pourraient exiger aujourd'hui en étant embauchés directement. En perdant leur emploi et en entrant dans une agence d'intérim, ils ont perdu aussi la reconnaissance sociale et professionnelle qu'ils avaient acquise. Manuel 57 ans, a travaillé quinze ans dans une entreprise de BTP de la Plaine de l'Ain. Entré comme manoeuvre, il a gagné la confiance de son patron. S'il n'a jamais eu aucune qualification, il a progressé peu à peu jusqu'à obtenir la responsabilité de petits chantiers. " J'acceptais tout. S'il fallait travailler le week-end, je venais. Mais le (patron) m'accordait une confiance sans limite et quand il a vu que je vieillissais, il m'a donné des travaux moins rudes. Les jeunes étaient là pour me remplacer, disait-il. Je n'ai jamais rien demandé. C'était lui qui décidait de me remplacer. Ici, j'ai tout perdu. Mon salaire, mon honneur. J'ai dû repartir à zéro. Je voudrais bien changer. Je voudrais bien dire parfois : non, ça je ne peux pas, je ne veux pas le faire. Ça m'arrive, mais ce n'est pas comme avant. L'agence me fait confiance, m'écoute, mais ce n'est pas pareil. Nous nous sommes tous retrouvés (les ouvriers de mon ancienne société) dans cette agence. Et nous ne sommes pas aussi heureux qu'avant ". L'agence leur a procuré une autre forme de reconnaissance. Fidèles, ils obtiennent de nombreuses missions sans trop de discontinuité, mais dès que l'agence enregistre une très forte baisse d'activité et ne parvient pas à leur procurer de mission, alors ces intérimaires le vivent très mal. C'est peut-être ce qui les trouble le plus dans l'intérim. " On ne sait pas ce que l'on aura demain : une

mission qu'on ne voudrait pas faire ou peut-être rien ", affirme Paul. " Est-ce qu'ils vont accepter que je travaille jusqu'à l'âge de la retraite ? Ils peuvent toujours nous remplacer par des plus jeunes " conclue Manuel. " J'ai peur de leur dire que je ne peux pas faire certaines choses ".

- Les intérimaires à durée indéterminée qui n'ont pas choisi de travailler dans l'intérim, ni dans le BTP sont aussi des ouvriers non diplômés. Ils sont parfois aussi expérimentés que les premiers, mais certains ne disposent quasiment d'aucune expérience. Les uns et les autres n'effectuent quasiment que des tâches d'exécution. Ils occupent en effet des postes peu exigeants en termes de qualification, voire peu exigeants en terme de références et d'expérience. Ils obtiennent des missions courtes, le plus souvent renouvelées à la semaine. Leur mission de fait n'excède jamais quelques mois. Enfin, comparativement aux autres intérimaires à durée déterminée, ils connaissent de plus longues périodes d'inactivité.

Ils travaillent en intérim pour plusieurs raisons. D'abord, parce que les agences de travail temporaire leur offrent l'accès à l'emploi le plus rapide, le plus stable et le plus souple. En effet, nous évoquions plus haut le fait que la plupart des intérimaires à durée indéterminée soient d'origine étrangère. La souplesse de l'intérim les satisfait tout particulièrement parce que leur situation administrative peut s'avérer compliquée et qu'ils ne disposent pas toujours de référence. Par ailleurs, l'intérim leur offre une plus grande souplesse vis-à-vis de la gestion du temps. En effet, l'arrêt prolongé du travail leur donne la possibilité de " rentrer au pays ". Par contre, les meilleures conditions *a priori* de rémunération ne constituent pas un facteur d'attrait déterminant. Etrangers, ils ne comprennent pas toujours les détails des primes et des autres avantages offerts. Et surtout, l'avantage de la rémunération ne joue à plein qu'à durée de travail comparable, et c'est une différence de taille quand il y a précarité des missions.

La concentration de personnes étrangères dans le secteur constitue, par contre, un facteur d'attraction. En effet, pour ces populations, les réseaux relationnels de leur groupe sont fondamentaux, non seulement pour trouver du travail, mais aussi pour vivre au quotidien. L'entraide, l'offre de points de chute à l'arrivée... constituent autant d'éléments essentiels. Aussi, pour ces personnes qui viennent souvent à l'intérim sur les conseils d'un parent ou d'un ami, le grand nombre d'étrangers dans le secteur constitue un attrait et un moyen de se connecter au réseau.

La vie sur les chantiers est marquée par des moments douloureux. Ils ne l'évoquent pas librement, et jamais en parlant d'eux mêmes, seulement en évoquant le cas de leurs pairs, mais ils sont victimes de brimades et autres actes de discrimination raciale. Leur travail sur les chantiers est d'autant plus mal vécu qu'ils leurs sont comme réservés, parce que refusés par les français.

Leur relation à l'agence est différente. Les agences jouent vis-à-vis d'eux et d'autres un rôle très maternel qui prend avec eux des formes souvent spécifiques. Elles constituent des structures d'accueil intéressantes pour ces personnes sensibles au contact direct et moins à l'aise avec l'administration. Elles jouent aussi un rôle d'une instance médiatrice entre l'entreprise utilisatrice et l'intérimaire, personne caractérisée par un relatif isolement. Enfin l'agence de travail temporaire est soucieuse de leur vie professionnelle mais aussi personnelle, souci qu'elle exprime tous les vendredi après midi, après la fermeture du chantier, lorsque l'intérimaire se présente à l'agence pour recevoir un acompte ou son salaire. L'agence lui accorde des prêts, une aide pour rechercher un logement, les secrétaires se chargent de traiter leurs problèmes administratifs, comme les déclarations d'impôt...

Les intérimaires à la recherche d'un revenu d'appoint

Les intérimaires à la recherche d'un revenu d'appoint constituent une autre catégorie bien spécifique. Ce sont des étudiants à la recherche d'un emploi pour financer leurs études ou leurs loisirs, et de manière très minoritaire des personnes non-étudiantes à la recherche d'un

complément de revenus, sans que cet emploi en intérim ne représente un besoin fondamental. Jeunes, sans enfants, ils vivent pour une grande partie chez leurs parents.

Leurs missions sont courtes et ils travaillent surtout pendant la période estivale. Ils sont particulièrement recherchés par les entreprises de travail temporaire pour faire face à une demande toujours croissante de main-d'œuvre au courant de l'été. Elles ont élaboré pour eux des campagnes d'information spécifiques sur les campus universitaires et dans les différents services d'information jeunesse.

Les intérimaires à la recherche d'un revenu d'appoint occupent des emplois non qualifiés de manœuvre en total décalage avec leur niveau de qualification. Leur perception du travail temporaire est positive. Leurs rapports avec les agences de travail temporaire aussi : ils sont surpris par le professionnalisme des responsables d'agence (efficacité dans le traitement des offres d'emploi, rapidité dans le paiement des salaires...).

Mais le travail dans le secteur du BTP ne les intéresse pas outre mesure. D'abord parce que cette expérience est totalement déconnectée de leur projet professionnel. Pour reprendre les termes de Colette Jourdain " Ils sont conscients de l'utilité d'un projet professionnel et poursuivent leurs études pour échapper aux métiers non qualifiés ". Ensuite, parce qu'ils peuvent trouver maintenant d'autres emplois qui leur procurent un revenu d'appoint, en intérim ou non et dans d'autres secteurs comme le commerce ou l'industrie. Ces emplois sont aussi bien voire mieux rémunérés et surtout réalisables tout au long de l'année, non seulement pendant les vacances mais aussi pendant les week-ends.

De fait, pour eux, l'intérim BTP est un moyen très rapide de trouver un emploi et de se constituer un revenu d'appoint, mais cette expérience ne constitue pas un point de démarrage d'une carrière dans le secteur. D'après l'enquête réalisée auprès des responsables d'agence, ces expériences ne révèlent aucune vocation professionnelle dans le secteur. Aussi, si, chaque été, ces intérimaires occupent une part relativement importante des nouveaux entrants dans le BTP, ils ne constituent pas le cœur de cible de notre étude : les nouveaux entrants susceptibles de rester dans le secteur du bâtiment et des travaux publics.

Les intérimaires en attente de mieux

Les intérimaires en attente de mieux constituent le groupe le plus hétérogène d'un point de vue socio-démographique et professionnel. Ils ont en effet des parcours extrêmement diversifiés. Ce sont des jeunes à la recherche d'un premier emploi, des salariés licenciés, des personnes cherchant un emploi après une démission, des personnes ayant alterné des CDI courts, CDD ou contrats saisonniers, des personnes en difficulté d'insertion, des personnes en réorientation et des personnes en reconversion professionnelle ou encore des personnes en insertion.

" Contraints, analysait Colette Jourdain, ces intérimaires se sont réorientés vers l'intérim et espèrent trouver un emploi plus stable. Pour eux, c'est une solution provisoire de dépannage. " Ils n'utilisent jamais l'intérim spontanément. Ils s'inscrivent en agence en désespoir de cause le plus souvent après une recherche d'emploi infructueuse. En entrant ils pensent déjà à la sortie. " L'intérim c'est pour dépanner, trouver du travail rapidement et manger, mais ce n'est pas une vie ", affirme Olivier 26 ans, en intérim depuis deux semaines. Par ailleurs, l'intérim est non seulement un moyen de trouver du travail rapidement, mais aussi de percevoir un salaire dans les plus brefs délais. Dès la première semaine de travail, l'agence peut leur verser un acompte. C'est essentiel pour des personnes tiraillées par l'urgence financière.

Pour les jeunes sortis du système scolaire avec ou sans diplôme, l'intérim est considéré comme une possibilité de pénétrer le monde du travail. Leur absence d'expérience les empêche de décrocher directement un emploi. " Quand tu entres dans une agence, ce n'est pas comme ailleurs. On ne te regarde pas de travers parce que tu es jeune. A la mission locale on nous recommande de ne pas entrer chez un employeur avec une casquette, ici ils s'en foutent. Parce qu'ils ont du travail et qu'il leur faut des jeunes musclés, ils te prennent, c'est tout ".

Pour des personnes licenciées ou des personnes ayant démissionné, l'intérim est le moyen le plus rapide de trouver un emploi. Pour des personnes ayant démissionné, donc sans droit ASSÉDIC, quelques centaines d'heures dans l'intérim leur permettent d'obtenir des droits à

l'assurance chômage. " Je suis parti de mon propre chef de mon ancienne société. Je n'en pouvais plus. Je reste quelques mois ici à faire le manoeuvre et, dès que j'ai droit aux ASSEDIC, je m'arrête de nouveau pour chercher un autre emploi. Je ne sais pas encore ce que je veux faire. Je me donne le temps. Avec les ASSEDIC, j'aurai du temps " (Alain, 29 ans, ancien cuisinier).

Pour des personnes en réorientation ou en reconversion professionnelle, l'intérim est un moyen de tester un nouveau secteur d'activité. Ce sont peut-être les seuls qui entrent dans cette perspective. Mais le nombre d'intérimaires en réorientation ou en reconversion professionnelle constitue une infime minorité des intérimaires en attente de mieux. Nous aurons l'occasion d'évoquer ce cas nouveau. A la question " pourquoi avez-vous choisi le secteur du BTP ? ", les personnes interrogées répondent le plus souvent qu'elles ont échoué là comme elles ont échoué en intérim : contraintes.

Le BTP leur offre des opportunités d'emploi sans qualification, sans expérience préalable. " Quand on a un peu de force et un minimum de sens pratique, on peut trouver du travail dans le BTP en intérim ", dit Pierre. " J'ai dit que j'avais un peu bricolé chez moi avec mon père et ils m'ont pris, tout de suite. Au début, on ne demande pas plus d'expérience que cela " affirme Pascal. Plusieurs fois dans la journée, des candidats se présentent spontanément à l'agence dans cette perspective. Nous en avons interrogé plusieurs. La plupart ne s'adresse qu'à des agences spécialisées dans le BTP ou le transport et la logistique.

Les intérimaires en attente de mieux effectuent des tâches simples, qui n'exigent aucune qualification. Leur métier actuel est toujours en décalage, sinon avec leur niveau de qualification, au moins avec leurs expériences antérieures. La plupart, en effet, ont eu des expériences dans d'autres secteurs d'activités, souvent des " petits jobs " très divers dans l'hôtellerie, la restauration, l'animation, la grande distribution, l'entretien, le transport et la logistique. Et la probabilité qu'ils changent encore une fois de secteur est forte. En effet, ils ont choisi aujourd'hui le BTP, mais ils n'y sont pas fondamentalement attachés.

En effectuant différentes missions, ils acquièrent une formation sur le tas. Les tâches qu'ils effectuent sont souvent très répétitives et lors de la réalisation d'un grand chantier ils peuvent effectuer une même tâche durant plusieurs semaines voire plusieurs mois. Ainsi, pendant trois ans, à Lyon, la construction du tramway a conduit de nombreux intérimaires en attente de mieux à poser des rails. Ils ont acquis dans ce domaine précis une très bonne dextérité. Mais leur expérience est très peu valorisable. Alors que certains aspirent à progresser dans la profession, ils ne connaissent encore qu'une infime partie de leur métier et sur d'autres chantiers, sans expérience ni formation complémentaire, ils ne peuvent que rester manoeuvres.

Leur perception et leur vécu de l'intérim dans le BTP sont très contrastés. On peut discerner deux catégories selon ces deux critères et constater que les perspectives d'évolution des uns et des autres ne sont pas les mêmes.

Les intérimaires en attente de mieux qui vivent leur expérience dans l'intérim et le BTP de manière positive

Une première partie d'intérimaires en attente de mieux obtient rapidement de nombreuses missions. Leur discours est alors positif. Ils affirment que l'intérim leur a apporté un plus, des compétences, ou plus exactement l'intérim leur a permis de révéler des compétences qu'ils ignoraient. L'intérim est considéré alors comme un moyen efficace de retrouver une confiance en soi et de s'insérer professionnellement. L'intérim est donc un tremplin d'un double point de vue, il permet de se " ressaisir " (pour reprendre les termes d'un intérimaire interrogé), il permet aussi de se rapprocher du monde du travail, en se constituant un réseau et une expérience.

Ces intérimaires s'estiment proches de l'embauche. Ils envisagent de quitter l'intérim pour un CDI ou un CDD, mais ils sont attirés aussi par les conditions de rémunération et les autres opportunités offertes par l'intérim. Ils observent et discutent avec des " intérimaires par choix " ou " des intérimaires en quête d'un tremplin professionnel ". Leur situation professionnelle les séduit. S'ils ont obtenu, comme eux une mission de " mercenaire ", alors ils sont encore plus attirés par l'intérim. Dans certains cas, ils ont pu obtenir jusqu'à 20 000 F de revenu mensuel. Le

salaire n'en constitue pas la moitié ; les primes d'éloignement, de travail de nuit... doublent la mise.

Cependant, même dans de cas, le choix de l'intérimaire en attente de mieux n'est pas déterminé. Ils n'hésitent pas à faire des aller-retour entre l'intérim et d'autres formes d'emploi, entre le BTP et d'autres secteurs d'activité. Le cas de Abdel, 23 ans, intérimaire du BTP par intermittence, est particulièrement significatif. Testé pendant 3 à 4 mois sur un chantier à Lyon, il a obtenu une mission similaire à Rennes. Sa prime de déplacement a plus que doublé son salaire. Et aujourd'hui il souhaite continuer " parce que l'intérim paie bien. Il n'y a pas d'autres solutions plus efficaces pour gagner autant, aussi rapidement, aussi facilement et de manière honnête ". Les difficultés de travail sur le chantier ne l'effraient pas si le salaire suit. Mais les missions de " mercenaire-manœuvre " sont rares et Abdel veut continuer de tester. " Tant que je suis jeune, je teste et je profite. Ce qui m'intéresse là c'est le salaire ". Pendant 6 mois, il a déserté l'agence puis il revient. Entre-temps, grâce à la mission locale, il a obtenu une formation dans le domaine du transport et de la logistique. Pourquoi est-il parti dans cette direction, puis revenu ? " Parce que (le transport et la logistique) ne fatiguent pas. Il n'y a pas de pluie, pas de froid. Mais maintenant je reviens parce que j'ai besoin de travailler. Je me lance ". Se fixer, Abdel ne le souhaite pas " j'ai tout le temps devant moi ".

Le cas d'Abdel est typique : les agences en rencontrent régulièrement, surtout parmi les plus jeunes. Ils sont très volatiles mais les responsables d'agence les accueillent toujours et leur offrent facilement des missions, parce qu'ils ont acquis une expérience et qu'ils ont une force de travail très recherchée. Nicolas, 27 ans affirme " je suis parti dix fois et chaque fois le directeur de l'agence m'a accueilli ".

Eli, 24 ans complète " Mon père travaille ici depuis longtemps et il a voulu que je fasse comme lui. J'ai accepté et j'ai rapidement déconné. Trois fois je ne me suis pas rendu sur le chantier. Après, on a fait un contrat : quelqu'un de l'agence me prenait tous les matins à une station de métro, pour m'emmener sur le chantier. Quelques fois j'étais en retard, il m'appelait alors chez moi. Puis, j'ai quitté l'intérim parce que je voulais voir autre chose. Et maintenant, je reviens. On a établi le même contrat ". Les agences essaient de les retenir, les soutiennent sur le plan matériel, financier et moral... mais ils n'arrêtent jamais de projet définitif. Non seulement les responsables d'agences en ont conscience et les accueillent chaque fois qu'ils reviennent à l'intérim, mais ils en discutent avec eux et essaient d'établir avec eux un projet professionnel sur le long terme.

Philippe, 23 ans, est dans un cas similaire à celui d'Eli : entré dans l'intérim BTP sous la pression de son père, il a travaillé là puis a fait plusieurs aller-retour avec quelque fois plusieurs mois d'inactivité. Il y a 3 mois, avec son directeur d'agence, il a défini une nouvelle stratégie et suivi une formation en alternance financée par le FAF-TT. A l'issue de ces quelques mois de formation, il revient à l'agence et annonce qu'il ne veut plus y travailler. Un opérateur de téléphonie mobile propose des postes de commerciaux et il veut se lancer. Mais il revient à l'agence faire part de son projet et de ses doutes. On lui accorde une grande écoute.

Il reste cependant une infirme minorité qui se destine à rester durablement au moins dans le BTP, au mieux dans l'intérim. Parmi les personnes que nous avons interrogées, nous en avons rencontré quatre : deux personnes en reconversion et deux jeunes.

Les deux personnes en reconversion étaient l'une boucher, l'autre pâtissier. Le premier a cessé son activité parce qu'il souhaitait faire autre chose. Le second ne pouvait plus exercer son activité pour des raisons de santé (allergie). L'un et l'autre ont bénéficié d'un bilan de compétence et ont arrêté leur choix sur le BTP parce que c'était un secteur porteur, mais aussi par goût. Ils sont venus au travail temporaire pour tester, observer et se décider définitivement. Chacun s'est fixé sur un métier : l'un sera grutier, l'autre couvreur.

Les deux jeunes étaient sans qualification. Avant de venir travailler ici, ils ont testé plusieurs " petits jobs " dans différents secteurs, pour des périodes toujours courtes (2 à 3 mois). Puis, ils sont entrés en intérim pour travailler comme manœuvre sur des chantiers. Depuis, comme les autres intérimaires en attente de mieux, ils ont eu d'autres activités dans d'autres secteurs et en dehors de l'intérim ; mais ils sont revenus régulièrement au BTP-intérim pour de longues

périodes (6 mois à un an). Aujourd'hui, l'un se destine à être grutier, le deuxième sera conducteur d'engin.

Pour ces quatre personnes, comme pour les autres intérimaires en attente de mieux plus volatiles et pas encore fixés, le niveau de rémunération offert par l'intérim constitue un facteur d'attrait indéniable, mais il ne constitue pas l'essentiel. Contrairement aux autres, ils accordent une large partie de leur discours au projet professionnel. Ils sont attirés par les conditions de travail et de vie acquise par les intérimaires qui ont choisi cette forme d'emploi et les intérimaires en quête d'un tremplin professionnel, parce qu'ils aspirent à la même stabilité professionnelle. La possibilité d'apprendre, de découvrir d'autres chantiers, de faire le tour de leur nouveau métier... les motivent pour continuer.

Compte-tenu de leur projet professionnel et du potentiel qu'ils représentent, les agences de travail temporaire leur accordent une attention toute particulière. Leurs rapports sont réguliers et positifs. Pour les deux personnes en reconversion, leur âge et leur projet ont peut-être été déterminants. Leur intégration s'est faite immédiatement et sans heurt. Pour les plus jeunes, les rapports ont parfois été conflictuels, mais dès qu'ils ont formulé leur projet, ils ont bénéficié chacun du soutien très fort de la part d'un ingénieur. A chaque fois, ce soutien a été décisif.

Les intérimaires en attente de mieux insatisfaits

A l'inverse, certains intérimaires en attente de mieux sont moins satisfaits. Comparativement aux précédents, ils obtiennent moins de missions et connaissent de plus longues périodes d'inactivité, en particulier en dehors des saisons estivales. A l'automne, ils n'étaient pas en mesure de déterminer quelle serait leur activité dans les prochaines semaines, voire les prochains jours. Ils vivent d'autant plus mal cette situation, qu'ils sont tiraillés par des problèmes de précarité financière. Une partie d'entre eux alterne avec d'autres activités professionnelles précaires. L'intérim vient alors en complément parfois d'une activité professionnelle dans laquelle ils se projettent plus volontiers. Nous avons rencontré deux personnes dans cette situation : un intermittent de spectacle, pour lequel le BTP permettait d'échapper au RMI.; une personne qui travaillait en extra comme serveur dans un restaurant. Si son autre activité ne le satisfait pas totalement, elle lui convient toujours mieux que l'intérim-BTP " à choisir, je préfère travailler au chaud, à l'abri de la pluie, en salle même jusqu'à une ou deux heures du matin ".

Une autre partie mise uniquement sur le travail temporaire. Comparativement aux autres intérimaires rencontrés, ils sont inscrits dans un plus grand nombre d'agences ; parfois dans toutes les agences du secteur géographique auxquelles ils proposent régulièrement leurs services. " Il faut faire le tour des agences le vendredi soir ; à 18 heures, c'est la meilleure heure. Ils ont souvent quelque chose à proposer et plus personne sous la main. Si tu arrives à ce moment là c'est parfait ; ils te prennent. Mais cela ne marche pas toujours. Alors il faut revenir le lundi matin à l'ouverture. Mais je ne le fais pas toujours ".

De même, comparativement aux autres nouveaux entrants, ils bénéficient moins souvent de la recommandation d'un parent, d'un ami, d'une mission locale - ANPE ou encore d'une autre agence. Faute de relations sociales, l'intérim se présente comme le meilleur moyen d'obtenir un travail, mais ils ne bénéficient pas encore toujours de relation suffisamment étroite avec le personnel permanent des agences. " Ca prend du temps nous dit Jacques. Il faut dire que tu es là quand ils veulent et ne jamais se faire griller. Tu arrives en retard ou tu oublies de venir sur le chantier un matin et c'est fini ". Cela dure depuis un an pour Jacques et il a le sentiment d'être du " mauvais côté de la barrière ", d'être obligé de continuer d'alterner des périodes de petit boulot et de chômage, ou s'il parvient à s'attacher à une agence, de resté prisonnier de l'intérim et des chantiers ; en d'autres termes, de venir grossir le nombre d'intérimaires à durée indéterminée.

Les relations avec l'ATT et l'EU conditionnent dès lors l'image et le vécu de l'intérim, mais aussi leur projet d'avenir dans le secteur et, par la même, leurs perspectives professionnelles.

Conclusion

De cette typologie émerge un système tripolaire :

- Les intérimaires qui ont choisi cette forme d'emploi et ceux qui utilisent l'intérim comme un tremplin professionnel forment un premier pôle. Ils représentent comme un idéal, des travailleurs satisfaits de leur activité et de leur forme d'emploi. Ils ont trouvé, dans l'intérim, un équilibre professionnel et une stabilité de l'emploi, malgré la précarité *a priori* du travail temporaire.
- Les intérimaires à durée indéterminée constituent un deuxième pôle. Comparativement aux premiers, leur situation professionnelle est moins stable et surtout subie, et non choisie. Ils se sentent comme prisonniers du système et comme placés " du mauvais côté de la barrière ".
- Les intérimaires à la recherche d'un revenu d'appoint et les intérimaires en attente de mieux, enfin. Ils constituent l'essentiel des nouveaux entrants dans le secteur et dans l'intérim, et leurs perspectives d'avenir tant dans la profession que dans l'intérim sont multiples. Certains sortent, d'autres restent, une première partie s'oriente vers le premier pôle, la seconde s'oriente vers le deuxième.

Entre chacun de ces pôles existent donc des flux que l'on a symbolisé sur ce schéma. Ces flux correspondent à la somme des trajectoires individuelles des intérimaires. A travers l'analyse par typologie, nous avons pu déterminer que les agences et les entreprises utilisatrices jouaient un rôle déterminant dans la définition des trajectoires et donc des flux. En effet, les ATT et l'EU conditionnent l'image et le vécu de l'intérim et orientent de cette manière le projet professionnel de chacun dans le secteur et dans l'intérim. On sait que les difficultés des entreprises du bâtiment, entreprises de travail temporaire et entreprises utilisatrices, durant ces trois dernières années, ont conduit les ETT à rechercher la stabilité d'une partie de leurs personnels en les orientant vers les deux premiers pôles et amené des entreprises utilisatrices à employer directement des intérimaires.

Les entreprises de travail temporaire ont utilisé des moyens divers comme l'octroi d'avantages sociaux supplémentaires, l'attribution de mission sans discontinuité et plus généralement l'établissement de rapports privilégiés entre l'agence et l'intérimaire. Dans la réponse à l'appel à proposition, nous émettions l'hypothèse que l'attribution de formation par les agences aux intérimaires pouvait elle aussi jouer un rôle décisif dans la définition des trajectoires. L'objectif de cette deuxième partie est de voir comment elle est utilisée dans les faits, pour quels intérimaires et pour les orienter dans quelle direction.

La formation des intérimaires

En introduction à la réponse à l'appel d'offres, nous constatons que l'intérim pouvait contribuer de deux manières différentes à la formation. Tout d'abord, la variété des missions qu'il peut proposer lui confère un rôle de formateur. De cette manière, il contribue à la formation sur le tas. Nous remarquons ensuite que l'intérim était en mesure d'offrir des formations structurées et formalisées à travers différents dispositifs. Les intérimaires ont un statut de stagiaire en formation, suivent un enseignement à la fois pratique et théorique et améliorent leur qualification.

Notre objectif initial était de centrer l'analyse sur le second type de formation, pour voir en quoi et comment l'intérim apporte ou pourrait apporter des solutions aux problèmes simultanément de recrutement et de qualification de nouveaux entrants dans le secteur. Cependant, nous n'avons pas totalement exclu la formation sur le tas de notre champ d'étude. Aussi, essayons-nous de rendre compte d'une tentative originale de valorisation des acquis professionnels.

Réglementations et conventions

Principes de base

Depuis quinze ans, le travail temporaire investit le champ de la formation. Un tournant a été pris à partir de 1986-1987, période où se posait de façon aiguë la question de manque de main-d'œuvre qualifiée dans de nombreux secteurs. Problème d'ajustement face auquel les entreprises de travail temporaire n'ont pu répondre de façon toujours efficace et qui les a amenées à réfléchir à l'élargissement de leur fonction vers le recrutement et la formation de personnel qualifié.

Le travail temporaire étant par définition spécifique, le droit commun de la formation professionnelle continue a dû être adapté au droit de l'intérimaire. La transposition s'est faite par accord conventionnel entre les syndicats professionnels de la branche (PROMATT et l'UNETT à l'origine, fusionnés ensuite pour former le SETT) et les principaux syndicats salariés (la CFDT, la CFTC, la CGC, la CGT et FO).

L'objectif du premier accord conventionnel conclu le 9 juin 1983 était de permettre l'acquisition de qualification par les intérimaires et d'éviter que les ETT n'utilisent l'essentiel de leurs fonds au bénéfice des seuls permanents. Les signataires s'accordaient alors à penser que le recours au travail temporaire pouvait être une des voies pour enrichir une expérience professionnelle. Ainsi la formation continue par le biais du congé individuel permet d'accéder à une promotion, tandis que, par le plan de formation, les entreprises de travail temporaire adaptent les profils professionnels à l'évolution du marché.

Concrètement, l'accord crée un fonds d'assurance formation du travail temporaire (le FAF-TT) et demande l'élaboration d'un statut du salarié intérimaire en formation. Le salarié intérimaire n'étant juridiquement lié à l'entreprise de travail temporaire que durant la période de sa mission, la question de son statut durant la formation et en l'absence d'un contrat de mise à disposition devait être résolue. Par la loi du 24 février 1984, les périodes passées par les salariés temporaires en stages de formation sont assimilées à des missions, que celles-ci soient effectuées à l'initiative de l'employeur ou dans le cadre d'un congé individuel de formation. Avec l'innovation des contrats de mission-formation, a été réglé le paradoxe posé par le droit à la formation dans le travail intérimaire. Par ailleurs, le premier accord adapte le congé individuel de formation à l'intérim définissant des conditions d'accès et de garantie de rémunération différentes de celles du droit commun.

Depuis, les partenaires sociaux du travail temporaire ont adapté d'autres dispositifs de formation de droit commun aux particularités de l'intérim, en adoptant toujours les mêmes principes :

- De fait, les salariés intérimaires restent moins de 3 ans en moyenne sous ce statut, par conséquent les partenaires sociaux ont réduit les conditions d'ancienneté pour les rendre plus attractifs et accessibles à un plus grand nombre .
- De même, pour rendre la formation plus attractive, les partenaires sociaux ont défini des niveaux de rémunération des stagiaires intérimaires supérieurs au droit commun.

Par ailleurs, le droit commun prévoit qu'un salarié ayant bénéficié d'un stage dans le cadre du plan de formation de l'entreprise pourra être amené à verser à l'entreprise une indemnité en cas de démission ; pour être applicables, ces clauses financières doivent être négociées entre les parties avant l'engagement de la formation. Ces clauses, nommées clauses de dédit-formation, ont pour objectif annoncé d'encourager les entreprises à investir ("investissement formation") en mettant en place un mécanisme garantissant à l'employeur de ne pas "perdre sa mise". La profession du travail temporaire a traduit ce mécanisme par une clause dite de partenariat-formation. Il s'agit donc, puisque la notion de démission n'existe pas dans le contrat de mission, d'exercer une contrainte sur le travailleur temporaire de manière qu'il demeure à la disposition de l'ETT, pour y effectuer des missions pour son compte afin que celle-ci bénéficie d'un retour sur son effort de formation. Mais la clause de partenariat-formation dans le cadre de l'intérim ne peut être utilisée de manière aussi courante que la clause de dédit-formation de droit commun, peut-être là encore pour rendre la formation plus attractive encore pour l'intérimaire.

Depuis 1984, la demande des salariés temporaires s'est développée et diversifiée en raison notamment de la composition de cette population : intérimaires plus qualifiés demeurant plus longtemps dans cette forme d'emploi, davantage de salariés au contraire peu qualifiés intégrant ou réintégrant le marché du travail, jeunes en quête du premier emploi, chômeurs de longue durée ou travailleurs handicapés en voie d'insertion, intérimaires se retrouvant en nombre sur le marché du travail pour fin de chantier... Qu'elles résultent du choix des salariés ou constituent pour eux un passage transitoire, ces différentes situations induisent, en terme de formation professionnelle, des modes opératoires différents en gardant cependant toujours la finalité. Il s'agit bien pour les intérimaires d'enrichir leur employabilité. Aujourd'hui, il existe plusieurs dispositifs de formation adaptés selon les populations ciblées.

Le Plan de Formation de l'Entreprise (PFE)

Ce plan de formation s'exerce dans le cadre de la politique de formation de l'ETT. Il est utilisé afin d'adapter les qualifications des travailleurs temporaires aux exigences et aux besoins du marché du travail, c'est-à-dire de l'entreprise utilisatrice. Toute entreprise de 10 salariés et plus verse une contribution de 2% assise sur sa masse salariale. La contribution se répartit ainsi : 1,30% pour le plan de formation de l'entreprise ; 0,40% pour la formation professionnelle des jeunes en alternance ; 0,30% pour le congé individuel de formation. Les entreprises de moins de 10 salariés versent une contribution de 0,15% de leur masse salariale pour la formation continue et de 0,10% pour les formations en alternance. Les entreprises doivent verser au FAF-TT le solde de la contribution légale non utilisée.

Le Congé Individuel de Formation (CIF)

Le CIF a été créé en 1983, c'est un droit à la formation du travailleur temporaire qui est à son initiative. Il est destiné aux travailleurs temporaires qui souhaitent accéder à une qualification supérieure (92% des bénéficiaires), se perfectionner, changer d'activité, se reconvertir, s'ouvrir plus largement à la culture et à la vie sociale.

Comparativement au droit commun, la profession exige selon les cas deux à quatre fois moins d'ancienneté pour accéder au CIF. En effet, les salariés intérimaires doivent justifier d'une ancienneté au minimum :

- soit de 1 014 heures dans le travail temporaire au cours des 12 derniers mois, dont 507 dans la même ETT ; ou quatre fois moins que le droit commun ;
- soit de 2 028 heures dans le travail temporaire au cours des 24 derniers mois, toutes entreprises de travail temporaire confondues ; ou deux fois moins que le droit commun.

Comme dans le droit commun, la rémunération reçue est calculée sur la base du salaire de la dernière mission (mission en cours ou mission remontant à moins de trois mois) au moment de

la demande d'autorisation d'absence. Le CIF ouvre droit à une prise en charge du salaire variant de 80 à 100% du salaire de référence et à la totalité des coûts pédagogiques.

Il existe trois CIF spécifiques au travail temporaire :

- **le CIF-reconversion**, accordé sans condition d'ancienneté aux travailleurs temporaires reconnus inaptes (suite à un accident du travail ou à une maladie professionnelle), à occuper un poste correspondant à leur qualification,
- **le CIF "déroulement de carrière"** pour les travailleurs temporaires justifiant de 3 ans d'ancienneté dans le travail temporaire (6 084 heures) continus ou non, au cours des 5 dernières années et désireux d'acquérir une qualification supérieure,
- **le CIF-délégué syndical** qui permet aux délégués syndicaux de se former pour remplir leurs fonctions.

Le Congé de bilan de Compétences (CBC)

Le Congé de Bilan de Compétences a pour objet de permettre à tout salarié d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles ainsi que ses aptitudes et ses motivations afin de définir un projet professionnel ou un projet de formation. Comme dans le droit commun, le congé rémunéré est accordé à tout travailleur justifiant de 5 ans (consécutifs ou non) d'activité professionnelle ou de 3 ans d'activité dans le travail temporaire et au minimum de 2028 heures (12 mois) dans l'ETT où il fait sa demande. La rémunération est égale au taux horaire perçu lors de la mission qui a donné droit au congé et qui précède l'autorisation d'absence.

Les contrats en alternance

Le contrat de qualification est un contrat en alternance créé en 1986. Ce type de contrat est proposé par l'ETT. Il a pour objectif de former à une qualification ou d'adapter une qualification initiale. Il s'adresse aux travailleurs temporaires de moins de 26 ans ou de plus de 26 ans dans le cas où le demandeur est au chômage depuis plus de 12 mois pendant les 18 mois qui précèdent la date de début de contrat. Pendant la période de formation, la rémunération versée est deux fois supérieure à celle versée dans le droit commun : elle est égale au SMIC pour les adultes et varie en fonction de l'âge et de l'ancienneté pour les jeunes de moins de 26 ans. Pendant la période de mission, le salarié reçoit la rémunération que percevrait dans l'entreprise utilisatrice, après période d'essai, un salarié de qualification équivalente occupant le même poste de travail, soit plus que dans le droit commun. Au total, là encore, le salarié intérimaire en formation perçoit une rémunération supérieure à un salarié de droit commun.

Le contrat d'adaptation est un contrat en alternance qui donne droit à une formation sur le temps de travail. Il permet aux jeunes demandeurs d'emploi de 16 à 26 ans d'adapter leur qualification à l'emploi qu'ils occupent dans l'entreprise utilisatrice. Le jeune ne doit pas avoir atteint la date de son 26e anniversaire lors de début du contrat. La durée hebdomadaire d'activité des jeunes est la durée habituelle du travail dans l'entreprise utilisatrice. La rémunération est la même que pour les salariés en contrat de qualification intérimaire.

Le contrat de mission formation jeune intérimaire (CMJI) est un contrat en alternance spécifique au travail temporaire créé en 1994. Il s'adresse aux jeunes de moins de 26 ans et en priorité à des jeunes sans qualification. Il doit leur permettre de compléter leur expérience acquise par une formation améliorant leur qualification. La rémunération reçue est calculée sur la base de la rémunération perçue au titre de la dernière mission de travail temporaire effectuée au cours des 12 mois précédant le démarrage du contrat.

Au cours de l'année 2000, 13 nouveaux accords sociaux ont été signés par la branche, parmi ces accords trois accords concernent la formation et sont très novateurs. Le premier prévoit la création d'un nouveau contrat de formation en alternance, le CMFI, le contrat de mission formation insertion, c'est un contrat d'alternance qui a pour objectif de permettre à tout jeune, sans qualification ou n'ayant jamais travaillé, de bénéficier d'un contrat qui se déroule en trois temps : un tiers de formation théorique, un autre de formation pratique et le dernier tiers de formation en entreprise.

Et l'enjeu actuel est d'ouvrir les formations en alternance aux adultes.

La Validation des Acquis Professionnels

Ce même accord de 2000 prévoit par ailleurs la mise en place de la Validation des Acquis Professionnels ou VAP. Elle a déjà été expérimentée par la profession du BTP en Maurienne, et cet exemple sera présenté ultérieurement. Elle permet à des personnes de bas niveau de qualification et expérimentées d'acquérir une qualification sans difficulté, sans suivre une formation de type scolaire. La VAP en effet a pour objectif de faire reconnaître des compétences acquises par l'expérience et l'accès à un titre du Ministère de l'emploi en dehors de tout acte de formation.

La validation des acquis professionnels existait déjà dans le droit commun, il s'agissait de la transposer à l'intérim. Le droit commun exigeait qu'un candidat à la VAP ait au moins 5 ans d'expériences. Or un intérimaire reste un an en moyenne en intérim. Par ailleurs, la profession a prouvé qu'un intérimaire pouvait acquérir des compétences au moins deux fois plus vite qu'un salarié employé toujours dans la même entreprise, parce que le premier a effectué un plus grand nombre de tâches que le second, dans des environnements professionnels le plus souvent différents. La profession du travail temporaire a obtenu par conséquent qu'un intérimaire candidat à la VAP ait seulement 3 ans d'expériences au minimum.

Les partenariats avec les acteurs publics de l'emploi et de la formation

Par ailleurs, les entreprises de travail temporaire développent des actions en partenariat avec les acteurs publics de l'emploi et de la formation – DDTEFP, ANPE, missions locales, PAIO... – qui s'intéressent de plus en plus aux ETT comme vecteur de formation et d'insertion professionnelle. En témoigne, la multiplication des études sur ce sujet. L'objectif pour les services publics de l'emploi et de la formation est de travailler avec les publics les plus éloignés de l'emploi : chômeurs de longue durée, personnes en fin de parcours d'insertion professionnelle, jeunes non qualifiés au chômage, bénéficiaires du RMI...

L'intérêt des services de l'emploi pour les ETT n'est pas récent. Ces entreprises ont déjà établi entre elles des partenariats qui prennent désormais une plus grande ampleur et surtout une forme nouvelle : jusqu'à présent les ETT avaient le sentiment qu'elles étaient sollicitées uniquement pour apporter un financement complémentaire et faire part de leur besoin de main-d'œuvre ; aujourd'hui, elles sont aussi sollicitées pour participer à la conception des projets, apporter une nouvelle dynamique. Les services publics de l'emploi et de la formation en effet voudraient sortir d'une logique de parcours d'insertion longs, constitués d'étapes multiples avant d'accéder à un emploi, pour concevoir des parcours d'insertion plus courts où les premières mises en emploi s'effectueraient très tôt.

Le changement d'image des ETT a fortement contribué à ce retournement de tendance. Dorénavant, les acteurs publics de l'emploi perçoivent les ETT moins comme des "vendeurs d'homme", que comme des partenaires potentiels. Par ailleurs, les expériences passées ont prouvé l'efficacité des ETT : lorsqu'elles interviennent, les stagiaires se désistent moins, s'il y a lieu les candidats à la formation obtiennent de meilleurs résultats aux examens finaux, enfin, les stagiaires en formation obtiennent plus de perspectives d'emploi en fin de formation.

Le Fonds d'Assurance Formation du Travail Temporaire (FAF-TT)

Le FAF-TT a été créé en 1983 pour collecter les fonds de formation, gérer la formation professionnelle auprès de l'ensemble des entreprises de travail temporaire sur l'ensemble du territoire national et jouer un rôle de conseil auprès des travailleurs temporaires. Par ailleurs, le FAF-TT mène, pour l'ensemble de la branche, des expérimentations, des études, des opérations spécifiques concernant l'emploi et la formation. Enfin, il intervient fortement dans les actions de formation collectives qui concernent une ou plusieurs entreprises de travail temporaire et accompagne tout particulièrement les petites entreprises, comme les mono-agences.

Devant la recrudescence de la formation dans l'intérim et la multiplication des expériences nouvelles, le FAF-TT s'est développé, devenant ainsi l'outil formation de la branche. Le FAF-TT s'organise ; s'agrandit et dispose aujourd'hui d'un réseau de conseillers disséminés sur tout le territoire national.

Telles sont les principales caractéristiques du paysage de l'intérim dans notre pays en général et dans la région Rhône-Alpes en particulier. D'une part, on constate la place considérable prise par l'intérim dans la gestion des ressources humaines et notamment dans le secteur qui nous concerne ici le BTP. Cette place est si considérable qu'elle amène le système statistique français du chômage à reconsidérer la production de ses données. Comme le note en effet une étude de l'OFCE (Observatoire français des conjonctures économiques) publiée le 29 octobre 2001, "Si l'intérim est le mode d'ajustement de la main-d'œuvre aujourd'hui, c'est en substitution à un ajustement par l'emploi salarié classique, ce qui n'implique pas directement une augmentation du nombre de chômeurs"¹².

D'autre part, on voit le droit de la formation pénétrer le domaine de l'intérim et s'y adapter. Ces deux constats nous montrent à quel point l'intérim fait partie plus que jamais, plus qu'il y a dix ans, date de notre dernier rapport, plus qu'il y a un quart de siècle qu'Economie et Humanisme s'intéresse à la profession de l'intérim, du système national de gestion des ressources humaines. Si son point absolu peut paraître modeste, bien que significatif, son poids relatif est considérable, puisque ce sont les modalités de la gestion des ressources humaines qui en sont affectées.

La formation sur le tas des intérimaires dans le BTP

L'intérim participe activement à la formation sur le tas de tous : ouvriers du BTP depuis longtemps et nouveaux entrants. Il les autorise en effet à accumuler des missions très différentes, avec à chaque fois des tâches et des environnements professionnels changeants. La profession met en avant le caractère intrinsèquement formateur du travail temporaire. Selon elle, pour une même période, un intérimaire acquiert trois fois plus de compétences qu'un salarié employé directement, qui ne change pas de poste. Nous l'avons vu dans le point 3.1, la profession a utilisé cet argument pour réduire les délais d'accès à certains dispositifs de formation.

Les intérimaires en ont pleinement conscience aussi. Pour eux, "l'intérim c'est de la formation continue en permanence" ; "dès que l'on change de chantier, on apprend de nouvelles choses et de nouvelles techniques"... Et pour les nouveaux entrants, la formation sur le tas joue un rôle essentiel. Les intérimaires en attente d'un tremplin professionnel viennent au travail temporaire pour cela même. Rappelons que pour eux l'intérim est un moyen d'acquérir une expérience professionnelle, et teste le meilleur moyen de révéler des compétences et de mettre en pratique des apprentissages théoriques. Pour les autres nouveaux entrants, c'est-à-dire les intérimaires en attente de mieux, l'intérim est le lieu essentiel d'apprentissage. Rappelons que, contrairement aux intérimaires en attente d'un tremplin professionnel, les intérimaires en attente de mieux n'ont aucune qualification pour le BTP, seulement des prédispositions. Ils ont une force physique et ont déjà un peu bricolé. Ils découvriront, en intérim, sur les chantiers, la quasi totalité des procédés à suivre pour exécuter leur travail. Mais, la formation sur le tas ne joue pas de la même manière pour tous.

Dans ce processus, les entreprises utilisatrices jouent un rôle central, en organisant les équipes de travail en processus d'apprentissage *in situ*. Mais les agences de travail temporaire jouent un rôle au moins aussi déterminant. Nous savons que, plus un intérimaire effectue des tâches différentes dans des univers professionnels divers, plus il acquiert rapidement des compétences ; or c'est bien l'agence de travail temporaire qui, pour l'essentiel, décide des missions, des tâches et des chantiers de chaque intérimaire. Par ailleurs, en décidant qui elle "missionne", elle prépare l'organisation du travail et des apprentissages sur les chantiers.

Lors des entretiens, tant avec les entreprises utilisatrices et les agences qu'avec les intérimaires, nous avons pu remarquer l'influence dont dispose l'agence. Fréquemment, elle

¹² La Tribune de l'économie, 30 octobre 2001, p. 8.

diligente deux intérimaires sur un même chantier pour réaliser une même tâche ; le premier devant apprendre au second la manière dont elle doit être réalisée. Pour reprendre les termes de la profession, l'agence envoie des intérimaires en doublon. Jean, 35 ans, conducteur d'engin depuis peu, travaille régulièrement de cette manière avec Gérard intérimaire, conducteur d'engin depuis plus de 15 ans, qui dispose de 3 CACES¹³ différents et a travaillé sur tout type d'engin de ces catégories. " J'ai le CACES, mais je ne connais pas toutes les machines. Chaque fois que je dois travailler sur un nouvel engin, l'agence m'envoie avec Gérard. Il me montre, on essaie, puis il repart. L'agence s'arrange toujours pour que nous soyons ensemble ". Sur les chantiers, encore aujourd'hui, la formation sur le tas est certainement plus reconnue que la formation sanctionnée par un diplôme.

Enfin, l'agence de travail temporaire gère seule la capitalisation des compétences acquises par les intérimaires *in situ*. En effet, toutes les agences de travail temporaire que nous avons analysées disposent d'une base de données qui établit pour tous les intérimaires les noms, qualités, disponibilités et les compétences de chacun. Les données sur les compétences sont plus ou moins renseignées de la même manière : chaque fois qu'un intérimaire effectue une nouvelle tâche, l'ATT interroge l'EU pour savoir s'il l'a bien exécutée et s'il a acquis de cette manière une nouvelle compétence. Si tel est le cas, l'agence renseigne la base de données en indiquant tel intérimaire a telle compétence et peut désormais effectuer telle tâche. Mais quelle connaissance en ont les intérimaires ?

Les entretiens avec les intérimaires nous enseignent qu'ils savent que cette base de données-compétences existe. En effet, l'ATT discute avec eux des compétences qu'ils veulent faire figurer ou non dans la base. L'enjeu pour l'intérimaire est de déterminer les missions et donc les tâches qu'il accepte ou refuse de faire à l'avenir. Mais, contrairement à l'agence, la plupart des intérimaires ont une vision fragmentée et parcellaire des compétences qu'ils ont acquises.

Lorsqu'un intérimaire décide de faire le point, pour faire valoir son expérience, et ce quelque soit la perspective (changer d'agence, entrer dans une entreprise, changer de métier et tout simplement détenir un document officiel, attestant de son parcours), l'intérimaire ne demande pas un extrait des compétences acquises mais la liste des missions qu'il a effectuées avec le nom de l'entreprise utilisatrice, le chantier, la durée et le titre officiel de chaque mission. Le tout se présente comme un agrégat difficilement compréhensible, une liste dans laquelle les compétences acquises durant le parcours ne sont pas immédiatement identifiables. Le travail est d'autant plus complexe que les intitulés des missions sont obscurs et multiples.

Au final, les intérimaires cumulent plusieurs missions et obtiennent de cette manière une expérience riche et des compétences, mais il leur est difficile de les mettre en valeur. Leur parcours en intérim leur apparaît comme un cumul d'expériences sans cohérence, comme une simple succession d'opportunités alors que les agences qui travaillent régulièrement avec les mêmes personnes arrivent sinon à dessiner une cohérence d'ensemble au moins à valoriser leurs compétences auprès des entreprises utilisatrices.

Lorsque nous avons pris conscience de cette dichotomie, nous avons confronté le contenu des bases de données avec les compétences que l'intérimaire affirmait détenir. Dans chacun des cas, les intérimaires omettaient de mentionner des compétences essentielles, c'est-à-dire des compétences que l'agence utilise pour placer l'intérimaire auprès d'entreprises utilisatrices. De plus en plus, les intérimaires disposent d'un curriculum vitæ, jamais rédigé dans l'agence, le plus souvent réalisé avec l'aide d'un tiers (parent, ami, ANPE, mission locale...). Ces curriculum vitæ sont plus intelligibles que les listes de missions, mais ils ne révèlent toujours pas toutes les compétences acquises enregistrées par l'agence.

Les formations institutionnelles des intérimaires dans le BTP

Autant la formation sur le tas concerne tous les intérimaires, autant la formation institutionnelle est rare, comme réservée à certaines catégories d'intérimaires. Elle intervient, en effet, dans

¹³ CACES : Certificat d'Aptitude à la Conduite d'Engins en Sécurité.

des cas bien précis et s'adresse à chaque fois à certains types d'intérimaires : d'un côté, des nouveaux-entrants ou plus précisément, nous le verrons, des quasi-nouveaux entrants et, de l'autre, des professionnels du BTP qualifiés et/ou expérimentés. Pour chacun, la formation financée et organisée par l'intérim peut jouer une fonction différente et nous en avons identifié deux pour chacune des deux catégories ; ce qui représente au total quatre situations¹⁴. Elles se déclinent de la façon suivante :

Cas A – Formation à l'entrée pour les quasi-nouveaux entrants

Cas A 1 – Formation courte à une technique ou à des règles de sécurité

Cas A 2 – Formation longue à un métier du BTP

Cas B – Formation pour les professionnels du BTP qualifiés et/ou expérimentés

Cas B 1 – Formation courte à une technique, pour obtenir dans certains cas une habilitation

Cas B 2 – Formation longue d'alphabétisation

Ces formations permettent non seulement de s'orienter professionnellement, mais aussi, nous le verrons, de changer de catégorie d'intérimaires ou, plus rarement, de quitter l'intérim pour un emploi direct, en CDI ou en CDD.

L'objectif de cette partie est de voir comment la formation a pu jouer un rôle dans le parcours de l'intérimaire concerné en analysant des situations vécues. Et nous verrons, en filigrane, que la relation à l'agence toujours, et à l'entreprise utilisatrice parfois, a été décisive. Elle joue non seulement avant la formation, lors de l'élaboration du projet, mais aussi pendant et surtout après la formation.

Une autre question dès lors se pose. En introduction de cette section, nous établissons que la formation institutionnelle ne concernait qu'une infime partie des intérimaires. Etant donné que la relation de l'intérimaire à l'agence de travail temporaire, et dans une moindre mesure à l'entreprise utilisatrice, joue un rôle déterminant dans la formation pour ceux qui en bénéficient, est-ce que, à l'inverse, elle ne constitue pas un frein pour ceux qui en sont exclus ? Nous consacrerons la dernière partie de cette section à cette question.

La formation des nouveaux entrants ou quasi-nouveaux entrants

Cette première catégorie de formation s'adresse aux intérimaires nouveaux entrants ou quasi-nouveaux entrants. Nous verrons en effet, qu'elle concerne des personnes ayant déjà effectué quelques missions, autrement dit, des nouveaux intérimaires qui ont fait leurs preuves. Cependant, toutes ces formations ne poursuivent pas le même objectif et ne sont pas par conséquent de la même nature. Nous avons distingué une première catégorie de formations courtes qui concernent l'apprentissage de techniques et de règles qui visent l'adaptation à un poste de travail, d'une deuxième catégorie de formations longues qui préparent aux métiers du BTP.

¹⁴ Il existe deux autres types de formation que nous n'avons pas introduits dans cette catégorisation. D'abord les formations purement personnelles des intérimaires qui ne concernent pas le BTP et financées dans le cadre des congés individuels de formation. Elles existent. Plusieurs cas ont été évoqués dans le cadre des entretiens avec le personnel permanent des agences de travail temporaire. Ce sont par exemple des intérimaires du BTP qui se destinent à l'informatique ou encore des intérimaires qui ont fait un passage éclair dans le BTP et se réorientent vers le transport et la logistique. Mais ces formations ne concernent donc pas la cible de notre recherche ; aussi, nous les avons totalement exclues de ce rapport d'étude.

Ce sont ensuite les validations des acquis professionnels. Elles constituent une catégorie à part, dans le sens où elles participent d'une tout autre logique qui associe formation sur le tas et formation structurée. Aussi, nous leur avons consacré la dernière partie de ce chapitre.

Les formations courtes à une technique particulière ou à des règles de sécurité

Formations aux règles de sécurité

La sécurité constitue un enjeu important pour les agences de travail temporaire et l'attention se concentre tout particulièrement sur les nouveaux entrants. En effet, dans le BTP comme dans d'autres métiers à risque, c'est dans la première période d'exercice de la profession que se concentrent la plupart des accidents du travail. En d'autres termes, le taux d'accidentabilité est plus élevé en début de carrière. L'enjeu est d'autant plus important pour les agences de travail temporaire que, d'une part, le coût des accidents est directement reporté sur elles et que, par ailleurs, tout travailleur accidenté doit être remplacé.

Mais la formation aux techniques de sécurité est loin d'être systématique. S'il existe en effet des moyens financiers et pédagogiques spécifiques alloués à ce type de formation, tous les nouveaux entrants que nous avons interrogés n'en ont pas bénéficié. Par ailleurs, les formations dispensées sont inégales et plus ou moins approfondies. La plupart des personnes interrogées ont plus reçu une information qu'une formation : elles ont reçu un livret et visionné une cassette ; les autres ont eu un échange. Et dans un cas comme dans l'autre, c'est bien sur le chantier que l'essentiel de la formation s'est faite ; les règles se transmettant entre ouvriers¹⁵.

La formation à une technique particulière

Cette catégorie de formation vise à adapter l'intérimaire au poste de travail. Nous avons ainsi interrogé des intérimaires formés à la pose de plots et de rails. De fait, ces formations auraient pu être prises en charge sur le chantier ; elles viennent, en fait, accélérer les apprentissages sur le tas. D'ailleurs, il n'est pas rare que cette formation se fasse en partie sur le chantier sur lequel l'intérimaire-stagiaire devra travailler et mettre en pratique son nouvel apprentissage avec le personnel permanent de l'entreprise utilisatrice. Seulement, ce n'est pas la mission d'intérim facturée à l'EU qui prend en charge le financement de la formation, mais bien le plan de formation de l'agence de travail temporaire.

Ces formations sont motivées par les besoins de l'entreprise utilisatrice et la volonté de l'entreprise de travail temporaire d'adapter l'offre à la demande. Elles sont alors enclenchées de deux manières : soit l'EU en fait explicitement la commande et elle s'effectue dans les plus brefs délais ; soit l'ETT anticipe sa demande et dispose de plus de temps pour la planifier. Mais dans un cas comme dans l'autre, l'entreprise de travail temporaire choisit les intérimaires qui seront formés et ce sont toujours des personnes qui ont déjà eu un minimum d'expérience en intérim et dont l'ETT est sûre qu'elles travailleront ensuite sur le chantier auquel elle les prépare. Ce sont donc des quasi-nouveaux entrants ou des intérimaires en voie de professionnalisation qui garantissent un minimum de fidélité à l'agence de travail temporaire. Les ETT l'affirment et les caractéristiques des intérimaires interrogés le confirment.

Ces deux premiers types de formation participent dès lors de la production des compétences et de la construction du parcours de l'intérimaire au même titre que la formation sur le tas. La deuxième comporte un apprentissage pratique important, et l'une et l'autre ne sont pas sanctionnées par un diplôme. Par ailleurs, ces formations permettent bien à l'intérimaire d'élargir ses aptitudes et ses compétences qui servent de faire-valoir pour l'agence auprès de l'EU. Cependant, l'intérimaire identifie plus facilement les aptitudes et compétences acquises dans ce cadre que celles obtenues dans le cadre de la formation sur le tas.

¹⁵ D. Ailloud, F. Dost, H. Puel, A. Jorant "Risques d'accidentabilité de l'intérimaire du bâtiment", Economie et Humanisme, Plan construction, juin 1991, 93 p.

La formation longue à un métier du BTP pour les intérimaires nouveaux-entrants en voie de professionnalisation

Ces formations préparent des intérimaires à des métiers d'ouvriers qualifiés (comme maçon VRD¹⁶) ou plus spécifiques et recherchés (conducteur d'engin, grutiers, couvreurs...). Elles durent souvent plusieurs mois, comportent toujours un apport théorique et pratique et préparent le plus souvent à l'obtention d'un diplôme.

Nous parlons de quasi-nouveaux entrants en voie de professionnalisation parce que les ETT proposent très rarement ces formations à des personnes qui n'ont pas travaillé dans le BTP et qu'elles ne connaissent pas déjà. En effet, les services public du travail et de l'emploi, c'est-à-dire les Directions Départementales du Travail et de l'Emploi, les Agences Nationales, les missions locales, les PAIO... veulent s'associer aux agences de travail temporaire pour former des demandeurs d'emploi aux métiers du BTP, mais, pour les ETT les expériences ne sont pas suffisamment probantes. Plusieurs actions partenariales existent, mais elles posent deux difficultés majeures. Tout d'abord, il est très difficile de recruter des personnes pour ce type de formation et, en Rhône-Alpes, plusieurs expériences de ce type ont été abandonnées faute de candidats. Par ailleurs, lorsqu'ils parviennent à recruter des candidats et à mener à bien la formation, les partenaires obtiennent des taux de déperdition élevés comparativement aux autres formations menées par les entreprises de travail temporaire seules. C'est-à-dire que, le plus souvent, la personne non intérimaire à l'origine et qui n'a pas d'expérience dans le secteur qui nous intéresse, se réoriente vers une autre activité une fois la formation achevée. Pour l'ETT, ceci constitue une double perte pour l'intérim et pour le BTP.

Aussi pour la formation à un métier, l'ATT agit essentiellement seule et sélectionne des candidats qui ont déjà travaillé dans le BTP, où si tel n'est pas le cas, elle propose en préalable au stage de formation, une expérience de quelques mois en intérim, comme pour faire " le tour du métier ". Tel est le cas de ce jeune intérimaire qui après un premier chantier a voulu devenir grutier. "Lorsque je le leur ait dit, ils m'ont dit : d'accord, mais pas si vite. Dans ce métier il y a de l'avenir, mais il faut attendre encore un peu. On constitue un dossier, mais d'abord tu vas travailler pendant un temps avec nous, puis tu reviens nous voir et on prend une décision : soit tu veux toujours et on te suit ; soit tu veux laisser tomber et on abandonne. J'ai donc fait le manœuvre pendant 6 mois. Sur le chantier je faisais tous les petits boulots, y compris les tâches les plus ingrates, comme laver les sanitaires ! Mais j'étais accroché parce que je voulais monter là-haut (sur la grue) et régulièrement je revenais voir les permanents à l'agence pour savoir où en était mon dossier. " Un minimum d'expérience préalable est donc jugé nécessaire dans un secteur où la formation sur le tas et les apprentissages initiatiques ont toujours prévalu.

Lorsque le stage est terminé, la formation de l'intérimaire récemment diplômé n'est pas considérée comme étant achevée, au contraire. Elle se perpétue sur le terrain. Nous avons vu précédemment comment un intérimaire conducteur d'engin n'a pas commencé à travailler seul mais bien en doublon avec un autre intérimaire beaucoup plus expérimenté. Les autres intérimaires quasi nouveaux entrants formés à un métier ont connu la même expérience. L'agence a organisé à distance leur formation pratique complémentaire sur le chantier. Au total, l'agence de travail temporaire joue un rôle prépondérant dans l'ingénierie de formation et combine formation qualifiante et formation sur le tas.

Avant d'entrer en formation, le candidat appartient à la catégorie des intérimaires en attente de mieux et à l'issue de son stage il change de groupe : soit il s'oriente vers celui des intérimaires à la recherche d'un tremplin professionnel, soit vers celui des professionnels de l'intérim. Il quitte rarement l'intérim pour un CDD ou un CDI, parce que précisément les agences de travail temporaire lui permettent de parachever sa formation institutionnelle. Aussi, ces intérimaires constituent-ils un véritable enjeu pour les ATT. Et lorsqu'il s'oriente vers des qualifications particulièrement recherchées, sa valeur s'accroît. " J'ai commencé à travailler sur des terrasses et j'ai tout de suite voulu me former, nous dit Alain. L'agence m'a fait un accueil fabuleux. Je n'ai pas tout de suite mesuré les choses, et je n'ai compris qu'ensuite lorsque j'ai vu l'état du marché ". Son directeur d'agence nous le confirme. " C'est un cas rare et je ne vais pas laisser passer une telle occasion. En lui permettant de se former, je fais trois heureux : lui, moi et mes

¹⁶ Voirie, réseaux divers.

clients ". Mais si l'initiative relève parfois de l'intérimaire lui même, elle émane le plus souvent de l'agence. Et dans un cas comme dans l'autre, pour l'agence, elle est à la fois un moyen de fidélisation de l'intérimaire et de constitution d'un portefeuille d'intérimaires qualifiés.

La formation pour les professionnels qualifiés et/ou expérimentés

Contrairement aux précédentes, cette formation s'adresse à des personnes qualifiées et/ou expérimentées. Elles ne sont pas destinées aux nouveaux entrants. Quelques fois elles sont utilisées pour des jeunes diplômés du BTP, mais la plupart du temps pour des intérimaires de longue durée, c'est-à-dire des intérimaires de profession ou des intérimaires à durée déterminée.

Les formations courtes pour une habilitation

Cette première sous-catégorie de formation prépare à une habilitation condition *sine qua non* pour travailler dans certains environnements, en milieu industriel par exemple, ou pour exécuter certaines tâches, typiquement le CACES pour la conduite d'engin.

Dans leur forme, ces formations ressemblent à la première catégorie de formations institutionnelles que nous avons analysées : les formations courtes à une technique ou à des règles de sécurité. Elles sont courtes et comportent une forte dimension technique avec un apprentissage *in situ* et peu d'apprentissages théoriques.

Mais elles ne poursuivent pas le même objectif. Il s'agit moins d'apprendre une technique nouvelle pour l'intérimaire que de valider une compétence acquise sur le terrain, de la parfaire éventuellement et d'obtenir surtout une qualification. Pour la formation à la conduite d'engin par exemple, les candidats proposés dans ce cas précis ont souvent déjà conduit les engins pour lequel il est demandé une habilitation qu'ils n'ont pas. Il s'agit donc dans ce cas, non pas de former, mais de se mettre en conformité avec la règle, tant pour l'intérimaire que pour l'agence et l'entreprise utilisatrice. L'initiative relève d'ailleurs toujours de l'un des trois. L'intérimaire y trouve aussi un autre intérêt : il pourra avec cette habilitation accéder à un plus large éventail de missions. L'agence de son côté qualifie son portefeuille d'intérimaires et fidélise ceux qu'elle qualifie de cette manière.

Par ailleurs, ces formations sont plus courtes que celles des intérimaires nouveaux-entrants au même poste. Le stage tout d'abord dure seulement deux à trois jours, contre dix à douze pour les nouveaux entrants. Ensuite, après le stage, l'intérimaire déjà expérimenté obtiendra très vite des missions en lien avec sa nouvelle qualification et travaillera seul, parce que sa formation sur le tas se sera déjà faite avant son stage.

L'alphabétisation

Ce dernier type de formation concerne uniquement les intérimaires illettrés ou analphabètes. Il s'agit de les alphabétiser. L'enjeu est important. En effet, nous l'avons indiqué à de multiples reprises, les intérimaires d'origine étrangère sont nombreux dans le BTP et sont sur-représentés dans ce secteur. Le travail temporaire dans le BTP, nous l'avons évoqué dans la description des intérimaires de longue durée, leur offre l'accès à l'emploi le plus rapide, le plus stable et le plus souple. Par ailleurs, la concentration de personnes étrangères dans le secteur constitue un facteur d'attraction. En effet, pour ces populations, les réseaux relationnels de leur groupe sont fondamentaux, non seulement pour trouver du travail, mais aussi pour vivre au quotidien. Leur expérience peut être longue tant dans le BTP, que dans l'intérim, mais en l'absence de connaissances de bases, comme la lecture et l'écriture, leurs possibilités de progression sont limitées. Et le reproche a souvent été formulé, tant aux entreprises du BTP comme aux entreprises de travail temporaire, de ne leur offrir aucune perspective d'évolution.

Aussi, depuis deux ans, le Fonds d'Action de Formation du Travail Temporaire a engagé plusieurs actions expérimentales en France. Mais il ne s'agit plus là de dispenser seulement un enseignement technique ou pratique lié à l'activité du BTP mais de dispenser un enseignement de base et d'offrir la possibilité, à travers elle, d'accéder à des compétences techniques, comme la lecture de plans, la conduite d'engins ou encore la sécurité sur les chantiers par

exemple. L'enjeu est aussi de permettre aux stagiaires de pouvoir transférer leurs nouveaux savoirs dans la vie quotidienne.

Dès lors la donne change totalement : les techniques d'apprentissage ne sont plus les mêmes et l'intérim doit s'adresser à d'autres centres de formation spécialisés dans l'alphabétisation. Par ailleurs, autant les agences savent identifier l'existence d'un problème d'illettrisme et d'alphabétisation, autant elles ne savent pas le qualifier. Dès lors, pour constituer des groupes homogènes, elles doivent intégrer dans leur recrutement des critères qu'elles ne maîtrisent pas. Par conséquent, pour repérer et définir l'ingénierie de formation, elles n'interviennent plus seules et elles s'appuient bien sur des spécialistes. Mais, au-delà, les agences conservent leurs critères de sélection traditionnels : un minimum d'expérience dans le BTP le plus souvent en intérim, ou bien une expérience dans un travail en extérieur présentant le même degré de pénibilité. La formation de salariés dans les domaines des savoirs de base n'est pas une fin en soi, il s'agit de l'inscrire dans un parcours.

Pourquoi la formation institutionnelle est-elle comme réservée et rare ?

Si la formation institutionnelle offre à ceux qui en bénéficient de nouvelles perspectives professionnelles et leur permet de mieux faire valoir leur compétences acquises que la formation sur le tas, elle reste réservée à une infime minorité d'intérimaires. Interrogées une à une, les agences affirment en moyenne que sur cent équivalents temps plein année, seulement un ou deux bénéficient d'une formation institutionnelle. Et nous, l'avons vu, le terme générique de formation institutionnelle recouvre une réalité très hétérogène et des perspectives différentes pour les intérimaires. Par ailleurs, comparé aux autres secteurs où l'intérim est présent, le BTP utilise peu les fonds de formation disponibles.

On peut se demander, dès lors, pourquoi la formation institutionnelle est-elle comme réservée et si rare ? Est-ce un effet du secteur ? La réticence des intérimaires ? Le peu d'ouverture des entreprises utilisatrices ? Le jeu des entreprises de travail temporaire ?

Les intérimaires

En interrogeant les intérimaires, nous avons vite constaté que la formation constitue une de leurs préoccupations. Rares sont ceux qui refuseraient d'en suivre une, parce qu'elle est synonyme pour eux d'évolution professionnelle et surtout d'une élévation de leur salaire. Par ailleurs, aujourd'hui, nous remarquons que la quasi totalité des intérimaires de plus de 6 mois d'expérience dans ce domaine est informée alors qu'en 1993 dans une précédente étude nous constatons que seulement un peu plus de la moitié des intérimaires s'étant exprimés connaissaient la possibilité de faire une formation par l'intermédiaire des ETT et que parmi ceux-ci la moitié avait effectivement réalisé une formation, le reste est au courant par l'intermédiaire des collègues. Aujourd'hui, par conséquent, l'information est plus largement diffusée *a priori* qu'il y a sept ans. Mais, s'ils connaissent les possibilités de formation, ils ont une assez grande imprécision quant aux possibilités réelles. C'est l'image des stages exigeant une participation financière qui est véhiculée encore, ou bien d'une formation non rémunérée. Et nous avons rencontré deux intérimaires qui, pour faire un stage, s'étaient tournés vers les services publics, l'un la Mission Locale, l'autre l'ANPE, pensant trouver là de meilleures conditions qu'auprès de leur agence, avec laquelle, par ailleurs, ils avaient établis des relations proches et durables. Par conséquent, pour rendre plus attractives les formations, les avantages particuliers définis conventionnellement, que nous avons décrits, ne sont pas connus de la plupart des intérimaires. De fait, seuls ceux qui ont effectué un stage et ceux qui ont constitué un projet connaissent les règles, et encore, ils n'ont qu'une connaissance partielle. Il n'y a donc pas d'information systématique de la part des ETT, mais plutôt des propositions ciblées pour combler un déficit de compétences.

Au total, même si nous avons évoqué plusieurs cas, les intérimaires demandeurs sont très rares et l'on observe plutôt une certaine passivité. L'initiative vient le plus souvent de l'agence et quelques fois de l'entreprise utilisatrice.

Les entreprises utilisatrices

Les entreprises utilisatrices savent, elles aussi, qu'il existe des possibilités de formation dans le travail temporaire. La formation, en effet, constitue désormais un élément clef de l'argumentaire commercial de toutes les agences de travail temporaire et toutes les EU sont informées. Mais les entreprises utilisatrices sont très peu demandeuses. Si elles ne refusent jamais que les intérimaires soient formés, si elles acceptent le plus souvent les contraintes de stages, une infime minorité sollicite directement leur agence pour former un intérimaire ou plusieurs intérimaires.

Nous avons ainsi rencontré deux entreprises du bâtiment actives. La première a souhaité former un jeune au métier de grutier. L'entreprise de bâtiment, et plus précisément, le chef de chantier a pris le projet du jeune au sérieux et étudié rapidement toutes les possibilités – les financements publics et les financements du FAF-TT – et opté finalement pour l'intérim. Cette formule comportait de multiples avantages : d'abord, l'intérim offrait une meilleure réactivité, alors que l'ANPE demandait 11 mois d'attente, l'intérim prenait en charge la formation dans les six mois ; ensuite, les conditions de rémunération du stagiaire étaient plus avantageuses en intérim ; enfin, et surtout, l'entreprise du BTP traitait directement avec l'agence de travail temporaire avec laquelle elle avait établi des liens étroits depuis longtemps alors qu'elle ne connaissait pas les interlocuteurs des services publics. Nous avons identifié une deuxième entreprise du BTP qui recourt régulièrement à l'intérim pour former du personnel. Tous les ans, elle fait appel à deux agences de travail temporaire pour former deux à cinq nouveaux entrants à un métier du BTP. Elle a clairement identifié les avantages de la formation soulignée par la précédente entreprise utilisatrice. Mais, elle tire aussi d'autres bénéfices de l'intervention de l'intérim dans la formation des travailleurs embauchés sur son chantier : d'abord, elle ne gère pas l'ingénierie de formation que seule l'agence supporte, et se décharge ainsi sur l'ETT d'une tâche administrative lourde ; ensuite, elle n'en assure pas le financement, elle économise ainsi sur ses fonds de formation qui pourront alors être affectés à d'autres projets. Régulièrement, elle recrute directement les intérimaires formés.

Mais ces deux entreprises constituent, selon les agences, des exceptions ; la deuxième en particulier, reste un cas isolé en Rhône-Alpes. Nous constatons en 1993 que les entreprises du bâtiment ne considéraient pas que la formation des salariés du secteur soit le rôle des agences de travail temporaire. Les syndicats de la profession du bâtiment s'étaient même prononcés contre. Aujourd'hui, les différents permanents de la CAPEB que nous avons interrogés ne s'y opposent pas. Au contraire, dans une période de manque de main-d'œuvre, ils voient dans l'intérim une véritable opportunité de formation. Engagés dans des actions partenariales avec les services de l'Etat pour la qualification de demandeurs d'emploi, ils seraient prêts à se rapprocher des entreprises de travail temporaire. Mais si aujourd'hui il n'existe plus les mêmes résistances, les résultats sont sensiblement les mêmes. Les entreprises du BTP mêmes ne voient pas dans l'intérim une filière de qualification et de formation des travailleurs intérimaires.

Dans le secteur du BTP la formation initiale en alternance est courante, mais la formation d'adultes ou de jeunes adultes a du mal à se développer. Et l'on peut se demander si l'apprentissage initial est une tradition ancienne et les entreprises du secteur y sont habituées. Pourquoi les pratiques développées en direction de jeunes en fin de cursus scolaire ne pourraient-elles pas être transposées aux adultes et jeunes adultes qui sont sortis du système scolaire et ont commencé à travailler ? Les entreprises interrogées invoquent plusieurs raisons. La première est de dire que les dispositifs ne sont pas adaptés, mais il existe cependant des opportunités offertes précisément par l'intérim. La deuxième est d'affirmer qu'il existe des contraintes techniques liées à l'activité de chantier. Comment planifier une formation en alternance quand les lieux d'apprentissage technique se déplacent et que les entreprises sont soumises à des contraintes de délais de réalisation de chantiers ? La troisième raison, qui apparaît en filigrane, est que la profession valorise plus les apprentissages sur le tas.

Les entreprises de travail temporaire

Au final, donc, les initiatives de formation relèvent quasi exclusivement des entreprises de travail temporaire, mais elles restent rares. Pourquoi ?

La question financière ne peut être une raison. Certes, il existe un risque financier *a priori*, notamment pour les contrats de qualification. En effet, si pendant la période de stage en entreprise normalement prévue, l'entreprise de travail temporaire ne trouve pas de mission, elle doit rémunérer le stagiaire sur ses propres fonds. Mais, dans les faits, les ETT parviennent à neutraliser ce risque en planifiant au préalable les stages en entreprise et en associant ces dernières à leur projet. Par ailleurs, pour les ETT, la formation implique des coûts supplémentaires liés à l'accueil, l'orientation, le suivi et le tutorat des stagiaires. Mais elles perçoivent en contrepartie des fonds du FAF-TT qui remboursent en partie ces coûts de formation. Par ailleurs, l'ETT bénéficie d'une réduction de charges sur salaires qu'elle ne répercute que partiellement sur le prix facturé aux entreprises utilisatrices qui accueillent les stagiaires en mission. Et les ETT maîtrisent de mieux en mieux les techniques de montage de projets de formation et reconnaissent ne pas perdre de l'argent sur les actions de formation. Les agences de travail temporaire rattachées à de grands groupes bénéficient d'une aide à l'ingénierie de formation fournie par leur siège. Ces agences et les autres, moyennes ou mono agences, bénéficient aussi du soutien logistique du FAF-TT très actif.

Dès lors, si la question financière ne constitue pas une entrave à la formation, comment expliquer qu'elle soit si peu utilisée ? Dans la définition du sujet de l'étude, nous formulons l'hypothèse que la formation pouvait constituer un réel avantage pour les entreprises de travail temporaire. L'étude nous le confirme.

Les agences de travail temporaire ont deux enjeux majeurs interliés. Il s'agit, d'un côté, de fidéliser des entreprises utilisatrices et de répondre à leur demande *just in time*. Il s'agit, de l'autre, de fidéliser des intérimaires pour constituer un " staff " d'intérimaires ou un " portefeuille de qualification " pour répondre à la demande des entreprises utilisatrices dans les plus brefs délais. Et, autant il est relativement aisé de recruter de nouveaux intérimaires et, dans une moindre mesure, d'obtenir de nouveaux clients, autant il est difficile de les fidéliser. Le marché de l'intérim est dominé par la logique de la confiance, mais celle-ci est longue à obtenir. Par ailleurs, le marché est dominé par une logique de concurrence exacerbée dont les entreprises utilisatrices et les agences jouent aisément. En effet, la plupart des entreprises de BTP, tout en étant très fidèles à une agence particulière, n'hésitent pas à faire appel simultanément à d'autres concurrents. De même, il n'est pas rare de voir un intérimaire alterner entre différentes agences, selon les opportunités du moment.

Au moment de l'enquête, devant le manque de main-d'œuvre en général et le manque d'ouvriers qualifiés en particulier, l'enjeu s'est accru et on peut supposer aisément que la formation ait été une solution toute trouvée. La formation, en effet, permettait d'anticiper la demande et donc de fidéliser des entreprises d'un côté et, de l'autre, d'établir un lien de confiance avec les intérimaires en faisant preuve de coopération et en leur offrant l'opportunité de répondre à un plus large éventail de missions et d'augmenter leur niveau de rémunération. Par ailleurs, si l'intérimaire effectuait son stage en basse saison, c'est-à-dire au moment où les missions se raréfient et où l'incertitude s'accroît normalement pour l'intéressé, celui-ci obtenait l'assurance d'avoir une rémunération. Mais la formation a été peu utilisée. Pourquoi ?

Au sein du FAF-TT et à la direction de grandes entreprises de travail temporaire, les différentes personnes intéressées jugeaient que les agences, si elles avaient un intérêt réel à former, n'anticipaient pas suffisamment les problèmes d'ajustement entre l'offre et la demande. Plus précisément, toujours selon les mêmes acteurs, les agences d'intérim travailleraient constamment sous le sceau de l'urgence et ne consacraient pas suffisamment de temps à la qualification de leur portefeuille. Cette analyse, qui ne se voulait pas être une critique, peut être tempérée. Au début de l'enquête, nous avons eu, en Rhône-Alpes, la preuve que la formation intéressait plusieurs agences. Mais la plupart de ces projets ont avortés. Les agences concernées que nous avons interrogées invoquent plusieurs raisons. Les premières raisons sont des difficultés de recrutement. Lorsque ces projets reposaient sur un partenariat avec les services publics de l'emploi et concernaient des demandeurs d'emploi, les actions, à l'exception d'une, ont échoué faute de candidats. Nous avons noté ce cas précédemment. D'autres agences caressaient l'espoir de former des intérimaires à des professions particulièrement recherchées mais marquées par une forte pénibilité et elles n'ont pas trouvé de candidats.

Enfin et surtout, les entreprises de travail temporaire développent des stratégies alternatives à la formation. Pour fidéliser les intérimaires, les agences disposent d'autres ressources et la formation ne constitue qu'une solution parmi tant d'autres. Elles développent en effet des pratiques plus ou moins formelles et plus ou moins en lien avec l'activité professionnelle du personnel qu'elles délèguent et qu'elles souhaitent fidéliser. Cela va de l'aide à la recherche de logement à l'offre de missions aux rémunérations avantageuses, de l'ouverture de droits à une mutuelle complémentaire à la définition d'un projet professionnel à moyen et long terme. Mais si de cette manière les agences de travail temporaire parviennent à fidéliser leur personnel, elles ne répondent toujours pas au besoin de personnel qualifié des entreprises clientes, problème que la formation institutionnelle pouvait résoudre. Aussi, comme pour les intérimaires, les ETT ont développé des stratégies alternatives pour répondre aux besoins des entreprises du BTP. Elles essaient en effet de valoriser au mieux les compétences acquises par les intérimaires au cours de leurs différentes missions. La prédominance de la formation "sur le tas" dans le secteur du BTP d'une part, et la connaissance de leur personnel et de ses différentes expériences d'autre part, leur permettent de valoriser ces compétences et de négocier à la baisse les exigences des entreprises clientes en terme de niveau de qualification. Reste cependant une difficulté majeure. En période de forte demande, si toutes les agences que nous avons interrogées ont augmenté leur volume d'activité, chacune a perdu de réelles opportunités commerciales parce qu'elles n'ont pas su répondre aux besoins de personnel qualifié formulés par les entreprises utilisatrices.

La validation des acquis professionnels

Dans les milieux de la formation professionnelle, on parle couramment de la validation des acquis. L'expression est très ambiguë. S'agit-il de la validation des acquis d'une formation ? De la validation des acquis d'une expérience ? De la validation des acquis d'une pratique professionnelle ? Nous l'emploierons ici uniquement en ce troisième sens. Il s'agira de la validation d'une pratique professionnelle par un titre reconnu par un organisme de la formation professionnelle en partenariat avec une profession particulière.

Si ce thème est souvent flou, il est également chaud. En ouvrant à Nice, le 30 novembre 2000, un colloque national sur la validation des acquis professionnels, Jean-Luc Mélenchon, ministre délégué à l'enseignement professionnel, a lancé un avertissement. Selon le journal *Le Monde* du 2 décembre 2000 qui rapporte ses propos, le Ministre a déclaré que l'Education nationale ne se laissera pas déposséder de la formation tout au long de la vie. Il s'en est pris à la marchandisation et au saucissonnage du savoir, aux vendeurs de titres et de diplômes nationaux et s'est déclaré résolument en faveur d'un enseignement professionnel républicain. Ces pierres une fois déposées dans les jardins du Ministère de l'emploi et de la solidarité et du secrétariat d'Etat à la formation professionnelle¹⁷, qu'en est-il en fait sur le terrain de la validation des acquis professionnels dans l'intérim BTP en région Rhône-Alpes ?

Notre observation nous a permis de découvrir deux formes de validation des acquis professionnels : la première représente une forme implicite liée à la pratique même de l'intérim dans leurs rapports avec les intérimaires et avec les entreprises utilisatrices, la seconde est une forme explicite liée à une expérience pionnière. Ce chapitre a pour but de présenter et d'analyser ces deux formes différentes de validation des acquis professionnels.

La forme implicite de validation des acquis professionnels

Comme Monsieur Jourdain faisait de la prose sans le savoir, les responsables des agences d'intérim font de la VAP (validation des acquis professionnels) sans le savoir. Pour s'en convaincre, il suffit d'analyser le contenu des pratiques professionnelles en agence d'intérim. La performance, et donc le chiffre d'affaires généré par les agences, dépend de l'effectivité

¹⁷ On connaît la référence que constitue le rapport Péry, du nom de la secrétaire d'Etat à la formation professionnelle, *La formation professionnelle, Diagnostics, défis et enjeux*. Contribution du secrétariat d'Etat aux droits des femmes et à la formation professionnelle, Ministère de l'emploi et de la solidarité, 1999, 246 p.

opérationnelle de cet ajustement permanent qui tente de se réaliser entre la demande et l'offre de travail. Face à un besoin urgent de main-d'œuvre avec une compétence donnée et sur un lieu donné, comment réaliser au mieux l'ajustement ? Du côté de l'agence d'intérim, cela suppose la mobilisation de toute une série de compétences. Désignons-en quelques unes repérées au cours de nos observations dans plusieurs agences de la Région Rhône-Alpes (Grenoble, Chambéry, Lyon) :

- Aptitude à déceler des opportunités d'emploi à travers la connaissance de l'état toujours évolutif des entreprises sur le territoire de compétence.
- Aptitude à comprendre les dynamiques concrètes du marché du travail : migrations, démographie, ouverture de grands travaux, évolution de la conjoncture.
- Aptitude à réaliser l'ajustement concret au moment opportun avec tout ce que cela suppose de rapports continus avec les intérimaires et d'anticipation des demandes des entreprises.
- Aptitude à attirer des personnels nouveaux sur la zone et dans le secteur où les besoins sont en train de surgir.
- Aptitude à détecter les vrais besoins des entreprises, au-delà de discours parfois convenus, les vrais besoins étant ceux pour lesquels les entreprises sont effectivement décidées à payer le service.
- Aptitude à faire acquérir les éléments de formation nécessaires à l'adaptation aux postes demandés, c'est-à-dire la compétence ultime qui permet de déclencher le marché en réalisant l'ajustement.
- Aptitude à gérer une alternance efficace lorsque le processus de formation a été organisé, ce qui suppose la connaissance des procédures de formation et la maîtrise des conditions concrètes dans lesquelles elle s'effectue.
- Aptitude à mettre en relation tout un réseau de partenaires indispensables pour l'accès à la main-d'œuvre et à une qualification susceptible de satisfaire les besoins des entreprises : ANPE, organismes de formation, PAIO, mairies ; cela est nécessaire pour la mise en place de tutorats efficaces dans le processus de formation.

Cet ensemble d'aptitudes est mobilisé par les responsables d'agences d'intérim. Nous sommes en face d'un savoir-faire spécifique qui est lié aux exigences d'opérationnalité dont dépend la ressource qui constitue la base financière de la profession. A défaut, celle-ci ne trouvera pas sa place. Il lui est interdit en effet de faire financer la fonction d'aide au recrutement qu'elle remplit pourtant, comme nous l'avons déjà vu au chapitre premier, dans un certain nombre de cas. Se déploie ici toute une ingénierie de mise en forme au niveau des agences elles-mêmes, avec le soutien des services généraux de l'entreprise à laquelle elles appartiennent ainsi que des organismes de la profession, ici en particulier le FAF-TT (Fonds assurance-formation du travail temporaire). La pratique professionnelle des responsables des agences d'intérim procède d'une approche cognitive de l'emploi qui combine le voir, le savoir, l'intuition et la synthèse dans une démarche pratique de mise en forme d'un processus d'ajustement.

Si l'on accepte cette analyse, on voit qu'une telle démarche inclut un processus implicite de valorisation des acquis professionnels.

Deux exemples concrets de valorisation implicite des acquis professionnels

Matthieu est responsable d'une agence d'intérim spécialisée dans le BTP à Grenoble. Une de ses entreprises clientes manque de maçons VRD (voiries, réseaux divers). En 1998, il monte avec l'aide d'un de ses collègues des contrats de mission jeunes intérimaires (CMJI). On sait que ce dispositif s'adresse aux moins de 26 ans ayant déjà fait 507 heures en missions d'intérim et ne disposant que d'un maximum de formation de niveau IV et notamment pas de BEP dans un domaine de spécialisation professionnelle proche. Le financement est assuré à moitié par la Direction départementale du travail et de la formation professionnelle et à moitié par la société d'intérim elle-même et le FAF-TT. Six personnes ont été formées dans le cadre de ce programme, trois ont été embauchées en CDI par une des entreprises clientes de l'ETT, deux sont restées en intérim un certain temps puis ont été recrutées en CDI par une autre entreprise du BTP, la sixième a abandonné.

Une deuxième opération de formation a été montée par le même Matthieu en 2000. Les modalités étaient en partie différentes. Si le public visé était toujours celui des jeunes de moins

de 26 ans, il n'y avait aucune ancienneté requise en intérim. L'inscription à l'ANPE est obligatoire, de même que l'engagement de l'entreprise intéressée à accueillir le candidat et celui du candidat à rester jusqu'au bout du contrat. Cinq personnes ont été formées selon cette formule de dispositif. Quatre sont restées en intérim et une a abandonné.

On voit à l'œuvre le savoir-faire de Matthieu pour monter ces formations, même s'il se fait aider par un collègue plus expérimenté dans ce domaine. Il est capable d'initiative pour saisir les besoins futurs de son agence face aux demandes des entreprises utilisatrices. Dans le fameux triangle de l'intérim : Agence-Entreprise utilisatrice-Intérimaire, il introduit l'organisme de formation. A tous les stades, il évalue les capacités professionnelles du jeune. Il témoigne d'une évolution dans la façon dont son entreprise mène sa politique de formation.

Pourquoi la société d'intérim dont Matthieu dirige une de ses agences BTP en est-elle venue à intervenir dans le champ de la formation ? La raison est évidente : le manque d'intérimaires disposant des qualifications demandées par les entreprises clientes. La croissance du recours à l'intérim, comme nous l'avons vu au chapitre premier, aggrave ce déficit des qualifications demandées. La société d'intérim doit se rapprocher plus encore des organismes de formation comme l'AFPA et définir une véritable politique de formation, ce qu'elle fait depuis un tout petit nombre d'années.

Le dispositif CMJI (contrat de mission jeune intérimaire) a facilité les choses. Pour un responsable d'agence, il est plus facile de monter un CMJI qu'un contrat de qualification ou qu'un contrat individuel de formation. Lorsque quatre ou cinq mois à l'avance, le responsable d'agence prévoit une rareté précise de main-d'œuvre, il monte un groupe CMJI, sans avoir encore de marché pour les membres du groupe. Mais comme sa prévision est généralement pertinente, les quelques mois de formation étant accomplis, les stagiaires se placent sans difficulté.

Une telle maîtrise implicite de la valorisation des acquis professionnels fait de l'agence d'intérim un excellent auxiliaire du recrutement pour leurs entreprises clientes. L'interdiction d'être une agence privée de recrutement ne l'empêche pas de remplir cette fonction, mais elle ne peut officiellement faire rémunérer de façon directe ce service. Par exemple, telle entreprise cliente prend conscience du déséquilibre de sa pyramide des âges, il lui faut embaucher dans les proches années une dizaine de salariés d'une qualification donnée. L'agence d'intérim peut parfaitement les lui fournir en jouant du dispositif CMJI. On voit ici que c'est la connaissance intime de la politique de ressources humaines de l'entreprise cliente qui permet à l'agence de rendre ce service : d'une part, elle dispose de l'information pertinente en matière de besoin de qualification ; d'autre part, son savoir-faire en évaluation des acquis professionnels lui permet d'ajuster au mieux le processus d'acquisition de la qualification et d'intégration dans l'entreprise utilisatrice.

Le second cas est celui de Bertrand. Il dirige une agence intérim BTP sur Chambéry relevant d'une grande société. Sa vision de la place de la formation dans l'intérim BTP diffère un peu de celle de Matthieu. Il distingue trois types d'interventions de l'agence en matière de formation : une formation nécessaire pour que les intérimaires puissent rester dans un cadre administratif de travail, une formation-qualification pour faire face aux raretés de main-d'œuvre, une formation-adaptation rapide.

Pour que les intérimaires puissent continuer à exercer dans un cadre administratif de travail en évolution, certaines formations sont nécessaires : ainsi pour les conducteurs d'engins le CACES (Certificat d'aptitude à la conduite d'engins en sécurité). De même une habilitation est indispensable pour les électriciens. Quant aux chauffeurs routiers, ils ont à passer un examen plus exigeant que le simple permis poids lourds. Pour les conducteurs de nacelles, il faut aussi désormais une habilitation. Ces procédures de formation comprennent trois aspects : une reconnaissance administrative qui permet de faire les opérations liées à la pratique professionnelle en question, une assurance en cas d'accidents, une remise à jour des connaissances aussi bien juridiques que techniques. Bertrand n'hésite pas à faire la comparaison entre ces procédures et le contrôle technique des véhicules de tourisme.

La formation-qualification pour faire face aux raretés de main-d'œuvre est menée par la société d'intérim dont relève l'agence que dirige Bertrand. Cette formation ressemble beaucoup à celle

que nous avons analysée dans notre rapport de 1993. Elle consiste en montage de contrat de qualification en rapport avec des entreprises utilisatrices pour l'alternance et avec l'aide du FAF-TT. Ces opérations se sont bien développées avec la montée des raretés de main-d'œuvre. Mais pour Bertrand cela se joue surtout dans les autres branches d'activité que celle du BTP. En effet, selon lui, les jeunes des banlieues n'ayant pas le même passé rural que les paysans d'autrefois qui s'embauchaient dans le BTP viennent peu dans ce secteur. S'ajoutent sans doute des raisons psychologiques liées à l'image qu'ils se font du travail de leurs pères. Matthieu notait le petit nombre de contrat de qualification dans le BTP et leur substitution par le CMJI. Bertrand confirme cette évolution pour ce qui concerne le BTP, mais semble ne pas pratiquer les CMJI. Pour lui la formation-qualification concerne peu le BTP, pour des raisons qui tiennent non pas à l'inadaptation du dispositif, mais au manque d'attrait de la branche d'activité.

La formation-adaptation rapide n'existe pas dans le BTP Selon Bertrand, cela n'existe pas dans le BTP du fait de la nature de l'activité des chantiers. En usine, une formation-adaptation rapide est possible car il s'agit de s'ajuster à des tâches très définies et en petit nombre. Sur les chantiers du BTP, il n'en va pas de même. Il faut apprendre surtout à observer autour de soi : apprendre toute une série de gestes, apprendre à organiser. Ici, particulièrement, les formations théoriques ne suffisent pas, il faut apprendre en regardant. Par contre, certains pré-requis sont nécessaires : une certaine force physique, une capacité à se réveiller le matin pour arriver à temps au ramassage du camion qui transporte les ouvriers sur le chantier, une motivation au travail et un sérieux, car sur le chantier, si l'on peut facilement échapper au regard du chef, on est jugé en fin de compte sur le résultat. On voit que les facteurs comportementaux sont essentiels.

La typologie des types de formation que nous propose Bertrand montre que le chef d'agence d'intérim BTP fait implicitement de la VAP par ses discussions incessantes avec les intérimaires et les chefs de chantier.

Un regard distancié

Les directions départementales du travail et de la formation professionnelle ont un regard distancié sur cette valorisation implicite des acquis professionnels par les responsables d'agences d'intérim. Certes, nous sommes loin du temps des anathèmes. La profession du travail temporaire est acceptée et reconnue par l'administration de l'emploi. Cependant les interrogations ne manquent pas.

Le regard de l'administration du travail est tourné d'abord vers les publics prioritaires : chômeurs de longue durée, RMIstes, handicapés (peu de possibilités dans le BTP !), les jeunes sans qualification, les parents isolés, les anciens détenus. Il n'y a donc implication de l'administration du travail avec les sociétés d'intérim et le FAF-TT que dans la mesure où ces publics sont concernés. Dans l'Isère, un certain nombre d'opérations de contrats de qualifications ont été montées selon la double condition de l'appartenance du stagiaire à ces publics prioritaires et de la garantie par l'agence d'intérim d'une mission à la fin de la formation.

L'administration du travail s'efforce d'avoir un regard distancié sur l'ensemble d'un territoire, d'où ses rapports non seulement avec les agences d'intérim qui interviennent dans le BTP, mais aussi avec la Fédération du BTP (les grosses entreprises et la CAPEB (les petites entreprises du bâtiment), ainsi que tous les prescripteurs : PAIO, missions locales, dispositif RMI, ANPE, Région. Sur un territoire comme l'Isère sud le diagnostic partagé aboutit aux conclusions suivantes :

- Pour le gros œuvre, la population salariée est vieillissante, sans qualification, proche de l'illettrisme, d'origine étrangère avec souvent des problèmes de santé. Cette population ne correspond plus aux exigences des entreprises.
- Pour le second œuvre : la peinture est le fourre-tout qui concentre beaucoup de demandeurs d'emploi faiblement qualifiés et peu d'offres.

Dans le Sud Isère, ce diagnostic a débouché sur les actions suivantes :

Pour le gros œuvre, l'ANPE convoque sur fichier tous les demandeurs d'emploi : ils sont reçus personnellement soit par l'ANPE, soit par un cabinet sous-traitant pour évaluation de

compétence et visite médicale. Les demandeurs d'emploi prêts à l'emploi sont mis en relation avec la Fédération du Bâtiment et la CAPEB.

L'analyse des demandeurs d'emploi du BTP fait apparaître qu'un tiers d'entre eux sont en intérim, mais ils sont inscrits à l'ANPE comme candidats à des CDI. Lorsque l'ANPE leur propose des CDI, elle constate qu'ils ne les prennent pas. Les raisons étaient déjà connues lors de notre enquête de 1993. Il y a d'abord une raison financière car le CDI est moins payé que l'intérim, ce qui correspond en partie à la réalité (surclassification grâce à la négociation commerciale), en partie à l'apparence (intégration de la prime de précarité et des congés). Il y a surtout une raison socio-affective : le maternage qu'exerce l'agence d'intérim à l'égard de ses intérimaires qui crée une relation rassurante à laquelle les intérimaires sont attachés et qu'ils ont peine à rompre pour la relation salariale plus rude à l'intérieur de l'entreprise. Ce sont les intérimaires permanents que nous évoquons dans le chapitre second de cette étude.

Cette valorisation implicite des acquis professionnels fait donc l'objet d'un regard distancié de la part de l'administration du travail. De leur côté, les organisations professionnelles du BTP tant du côté des grosses que des petites entreprises affirment vouloir limiter le recours à l'intérim. Mais cette volonté est sans doute décalée par rapport à celle de leurs cotisants car beaucoup de ces derniers entretiennent des rapports intimes avec des agences d'intérim sans lesquelles ils ne pourraient assurer le fonctionnement de leurs chantiers. Ainsi le double impact de la routine des entreprises et du maternage des intérimaires représente-t-il un frein à la mise en place d'un système de formation permettant de normaliser l'emploi dans le BTP. On constate ainsi que la reprise économique des années 1998-2000 n'a pas favorisé sensiblement l'accroissement des CDI dans le BTP.

Le regard distancié de l'administration du travail amène à penser que le recours massif à l'intérim nuit à la fois au rajeunissement de la main-d'œuvre (les intérimaires vieillissent) et à sa qualification. C'est la fuite des jeunes aux yeux desquels il serait impératif de revaloriser l'image de ce métier. Sinon, c'est le recours paradoxal à la main-d'œuvre étrangère à laquelle beaucoup pensent dans la profession. Quelques pressions patronales commencent à s'exercer sur les préfets en faveur de cette ouverture.

Loin d'enthousiasmer l'administration du travail, la valorisation implicite des acquis professionnels par les agences soulève des interrogations et risque de miner les coopérations futures. Qu'en est-il de la réalité de la formation dans la pratique de l'intérim qui s'intéresse quasi-exclusivement à l'adaptation rapide, semble ignorer la question de l'illettrisme et n'intervient que très marginalement dans des formations longues ? La valorisation implicite des acquis professionnels, est-ce bien sérieux ?

La forme explicite de valorisation des acquis professionnels.

Le chantier de l'autoroute de Maurienne (A43) a été accompagné d'une action de formation par valorisation explicite des acquis professionnels tout à fait exceptionnelle et dont nos entretiens avec certains de ses responsables et de ses participants permettent de faire écho.

Pourquoi cette action de formation ?

Le chantier auto-routier de la Maurienne a mobilisé, en amont, la plupart des acteurs locaux et régionaux. La SFTRF (Société Française du Tunnel Routier du Fréjus), opératrice de ce chantier est associée à un comité de coordination, présidé par le Préfet de Savoie (l'Etat), le Conseil régional Rhône-Alpes, le Conseil général de Savoie et l'Association des maires de Maurienne. Ce comité de coordination était chargé des grandes orientations. Un comité permanent présidé par le sous-préfet de Saint Jean de Maurienne comprenait l'Etat (préfecture et DATAR), le Conseil général de la Savoie, l'association des maires de Maurienne, la SFTRF, l'Agence économique de la Savoie, la DDE de Savoie, la DDTEFP, l'ANPE, la Service de formation continue du Conseil régional, la Fédération BTP de Savoie, AREF BTP, FONGECIF, FAFTT, SETT. Ce comité permanent était chargé de la mise en place des actions socio-économiques sur le terrain à travers neuf cellules ou comités ou commissions. Un coordonnateur a été spécialement engagé dans le cadre du comité permanent pour animer en particulier le comité de pilotage antenne emploi-reclassement à l'action duquel nous allons

principalement nous attacher. Sa mission était en fait plus large puisqu'elle avait pour objectif de favoriser et proposer des réflexions et des actions permettant une bonne insertion du chantier autoroutier dans la vallée de la Maurienne, de coordonner les actions concernant l'hébergement et la restauration du personnel de chantier, l'accueil des familles et la scolarisation des enfants, ainsi que la valorisation des ressources humaines de la vallée au niveau de l'emploi. Il devait aussi mener des actions de concertation entre les décideurs, les élus et les acteurs socio-économiques afin d'assurer la meilleure insertion possible du projet économique global que représente l'autoroute et réaliser une synthèse des observations et des données concernant les actions menées et de celles permettant de mesurer les retombées économiques induites dans la vallée.

Ce poste de coordonnateur et celui de son assistante seront financés par le Fonds social européen, la DATAR, le Conseil général de Savoie et la SFTRF.

Il semble que l'idée d'une action expérimentale soit venue de la Direction de la SFTRF qui ne voulait pas que le chantier de l'autoroute de Maurienne fasse l'objet de la même critique que celui du tunnel sous la Manche. On utilise intensément un grand nombre d'intérimaires, de contractants à durée déterminée et de sous-traitants et puis on renvoie tout le monde brutalement quand le chantier est terminé. D'où l'idée d'apporter quelque chose de nouveau, sous forme d'une valorisation des acquis professionnels et éventuellement une aide au reclassement.

De leur côté, les responsables du département et de la région présents au comité de coordination souhaitaient un accompagnement social, tandis que le comité permanent, maître d'ouvrage, avec l'influence du sénateur de la Savoie, ancien maire de Chambéry, souhaitait faire de ce grand chantier une action de promotion du territoire. Outre son souci d'image, la société française du tunnel routier du Fréjus (SFTRF), concessionnaire de l'autoroute, cherchait aussi à multiplier les retombées positives pour la MAURIENNE.

Le démarrage du chantier se fait en janvier 1993.

Cette opération n'était pas labellisée " grand chantier ", mais a fonctionné sur le modèle grand chantier. Les enjeux étaient multiples (habitat, restauration, camping, paysage, concertation sociale, transport), mais on ne considère ici que les enjeux d'emploi et de formation.

Le contexte de l'emploi en Maurienne était le suivant : le taux de chômage était très faible, mais l'explication principale venant de l'exode des jeunes pendant la période précédente.(1000 emplois perdus en dix ans sur 7000). La région est marquée par la présence ancienne de grandes entreprises, (Péchiney, Douanes, SNCF) avec leurs sous-traitants se reposant sur elle et ne cherchant pas de nouveaux marchés à l'extérieur. S'est ainsi instaurée une culture de l'emploi à vie. Le chômage avait été introduit à la suite des Jeux Olympiques d'Albertville dans les premières années quatre-vingt. Cela avait suscité un afflux d'intérimaires venant de régions septentrionales dont beaucoup s'étaient fixés définitivement dans la région.

Il n'était pas souhaité que l'expérience se renouvelât. Il fallait donc privilégier les ressources locales et former les personnels. Ce plan devait s'étendre non seulement aux candidats de la Maurienne, mais aussi de l'ensemble de la Savoie. On pensait aussi au chantier du TGV Lyon-Turin annoncé, mais non encore lancé à ce jour.

La réponse apportée

L'ANPE a recensé toutes les personnes inscrites en BTP en leur demandant de s'engager dans le chantier autoroutier de la Maurienne. Les sociétés d'intérim ont été associées à cette démarche, de nombreux inscrits à l'ANPE travaillant de fait en intérim. Les sociétés les plus coopérantes ont été Manpower, mais aussi ADECCO et VédiorBis.

L'AFPA Rhône-Alpes se voit confier l'ingénierie du plan emploi-formation et notamment l'analyse du circuit des embauches par les entreprises.

Pour que la formation précède, l'option est faite de lancer des chantiers-écoles. L'AFPA se déplace en Maurienne élabore le cahier des charges de ces chantiers-écoles et analyse les offres de participation. L'information est donnée aux entreprises de TP et aux Sociétés d'intérim. La DDE lance les chantiers. Les chantiers seront suivis de stages en entreprise

développant ainsi un véritable partenariat pour l'emploi au niveau local dans le but de prévenir des besoins de main-d'œuvre anticipés.

Après montage de cette opération, le Conseil régional accepte de financer l'AFPA (cet organisme public doit trouver 30 pour cent de son budget par ses moyens propres). Après deux années de débats (1994-96), l'idée d'une validation des acquis professionnels à partir du chantier de l'autoroute A43 est acceptée. Le Ministère du travail s'est rallié au thème " formation tout au long de la vie ".

L'AFPA va situer son expertise sur la définition des postes de travail dans le contexte d'une élaboration plus générale animée par le Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sur l'homologation des titres avec des changements de titres, de nouveaux titres et la reconnaissance de nouveaux savoir-faire ; par exemple, la pose des armatures de béton n'avait pas de titre. La DDTEFP de Savoie va étendre l'expérience à la Maurienne afin de redéfinir le contenu des métiers et créer des outils d'évaluation. Le comité de Pilotage Antenne emploi reclassement dépendant directement du comité permanent du chantier auto-routier comprenant les entreprises impliquées, l'OPPBTP (l'organisme de prévention des accidents), le Conseil régional, les organisations syndicales, les sociétés d'intérim, le FAFTT, la Fédération du BTP, va surveiller la mise en place de la méthodologie de définition des postes et de validation des acquis.

L'AFPA va travailler sur 28 titres des métiers des TP en s'appuyant sur les compétences de l'AFPA de Toulouse spécialisée dans cette branche d'activité.

Le travail de l'AFPA

Pour mener cette action de validation des acquis professionnels en créant des certificats de compétence professionnelle, un expert de l'AFPA est mobilisé à partir du début de 1999. Cinq jurys seront successivement convoqués où sont représentés les membres du comité de pilotage.

Le premier jury se tiendra en juin 1999. Les personnes convoquées seront des salariés, des demandeurs d'emploi et des intérimaires. Les candidats ont été trouvés par le biais des organisations syndicales, des entreprises et des agences d'intérim. Manpower et ADECCO tiennent des réunions d'information dans leurs bureaux hors temps de travail. Ces réunions n'ont pas eu un gros succès sans doute à cause de la difficulté de l'information et l'éloignement des chantiers et des habitats.

Pour la deuxième opération, les entreprises, les syndicats et les agences disposeront d'un livret permettant d'informer et de motiver les candidats. Les livrets de demande de validation ont été élaborés par l'AFPA et nous en reparlerons. Ils décrivent des métiers et élaborent des référentiels. Ils sont précieux pour le candidat qui peut réfléchir à ses compétences, et parfois se faire aider pour comprendre ce qui est écrit. Ils sont précieux pour les entreprises qui peuvent améliorer leurs entretiens de recrutement. Ils servent aussi aux chefs de chantier pour évaluer les travailleurs sur les chantiers.

L'évaluateur AFPA va sur le chantier pour voir le candidat. Il l'observe. Il s'entretient avec la maîtrise et le chef de chantier. Il a un entretien avec le candidat.

Les cinq jurys se sont tenus en juin, septembre et novembre 1999, en juillet 2000 et en février 2001. Ils furent présidés par le Directeur de la DTEFP avec des représentants des organisations professionnelles, de la Fédération du BTP et les conducteurs de travaux, l'AFPA ne faisant pas partie du jury, mais étant observateur comme les ETT (une représentante de Manpower), le FAFTT, l'ANPE, l'OPPBTP (la prévention). La CRAM a été oubliée par les organisateurs qui le regrettent.

37 CCP (certificats de compétence professionnelle) ont été délivrés. Le CCP est l'équivalent d'un diplôme CAP, mais c'est une validation partielle. Beaucoup d'intérimaires ont été validés. Le FAFTT a cofinancé l'opération en aidant les agences qui perdaient des heures de travail facturables dans cette opération.

Comment évaluer cette opération ?

37 personnes recevant un CCP après cinq jurys, cela ne semble pas un résultat considérable. Il y a eu beaucoup de pertes en ligne pour les raisons suivantes :

- Difficultés des stagiaires potentiels (souvent intérimaires) à se motiver, à venir aux réunions, puis à remplir le carnet, et cela malgré la mise à disposition des services d'un cabinet privé par l'antenne emploi mise en place par le comité de pilotage .
- La grande mobilité des emplois intérimaires faisait qu'un candidat après s'être positionné sur une activité particulière travaillait peu après sur autre chose du fait même de sa polyvalence. Autre cause d'évaporation de candidats potentiels.
- Certains candidats avaient trouvé entre temps des emplois en CDI et ne donnaient pas suite.
- Evaporation dans d'autres métiers ou dans la nature.

Cette méthode des CCP expérimentaux a été reprise au niveau national par la profession du BTP et avec l'aide de l'AFPA dans le Loiret pour le chantier du tramway d'Orléans. A l'intérieur de l'AFPA, l'établissement de Chambéry s'est notabilisé grâce à cette action¹⁸. C'est une satisfaction pour un travail considérable d'ingénierie de formation dont témoigne la production des livrets et dont la communication a été très insuffisamment faite. Les livrets sont également utilisés par certaines entreprises d'insertion.

VAP, relations sociales et négociations collectives

L'intérêt des syndicats de salariés membres du jury a été très grande pour cette expérience. Ils ont été très présents dans les jurys, car ils craignaient que la définition de nouvelles compétences ne donnent aux directions d'entreprises des marges de jeu pour faire baisser les salaires, en changeant les classifications, comme cela s'est passé pour les mécaniciens auto remplacés par des aides mécaniciens dans des ateliers de type Speedy où cette qualification inférieure suffit.

Si les intérimaires ont été peu nombreux proportionnellement à bénéficier de ces certificats de compétences professionnelles, c'est pour des raisons fort diverses. Un des responsables d'une agence d'intérim associée à l'opération de sélection fait remarquer que les attitudes des postulants éventuels se partageaient selon les attitudes suivantes :

- Certains connaissent leur compétence et se croient assurés de leur capacité professionnelle. Ils pensent qu'ils n'ont rien à démontrer et ne sont pas intéressés par la proposition de validation de leurs acquis professionnels.
- D'autres sont assez incertains : ils se considèrent parfois comme surpayés par rapport à ce qu'ils savent réellement faire. Ils ont travaillé sur le chantier en profitant des compétences des autres, leur semble-t-il. Une reconnaissance les intéresserait.
- D'autres enfin sont sérieux et timides. Ils ont des compétences cachées dont ils n'ont pas conscience. Le responsable d'agence d'intérim leur présente la VAP comme une occasion de faire reconnaître toutes une série de compétences cachées. C'est aussi l'intérêt de l'ETT qui peut les "vendre" à meilleur prix à des entreprises utilisatrices.
- Enfin le montage de l'opération était un peu " une usine à gaz ".

Pour expliquer le petit nombre de CCP accordés, le point de vue de l'expert de l'AFPA est un peu différent, soulignant les points suivants :

- N'ont pas été validés beaucoup de candidats potentiels qui auraient pu l'être si on avait pu les informer correctement, tant par le biais des agences d'intérim que par l'ANPE ou l'AFPA. Ceux qui ont obtenu une validation ont été en fait des pionniers.
- Les chefs de chantier et les cadres intermédiaires ont eu beaucoup de peine à comprendre l'intérêt de l'opération. Les explications ont été insuffisantes.
- L'AFPA était très motivée par une opération pionnière, mais il y a eu un gros travail de préparation dont témoignent les livrets et cela a entraîné des retards dans le travail d'évaluation.

¹⁸ Voir l'article dans *Ensemble*, magazine de Manpower, janvier 2000.

- Du fait de ce retard, la validation s'est faite en fin de chantier alors qu'il était difficile de retrouver les situations de travail comme lorsque le chantier tournait à plein régime. Certains chantiers étaient déjà finis, d'autres étaient en voie d'achèvement. Or la validation se fait in situ lorsque le travail est en cours et bat son plein.

Pour l'évaluation des acquis professionnels, les livrets élaborés par l'AFPA ont été particulièrement précieux. On en donnera ici un exemple.

Voici le livret sous responsabilité du Ministère de l'Emploi et de la solidarité, DDTEFP de Savoie, " Certificat de compétences professionnelles Maçon Voirie Réseaux Divers ". Document d'information du candidat. La première page présente les conditions pour l'acquisition de CCP à savoir l'observation en situation de travail, l'entretien professionnel avec l'observateur et la restitution des résultats. Deux pages sont ensuite des informations personnelles à fournir par le candidat.

L'emploi de Maçon VRD est ensuite défini comme exerçant son métier sur des chantiers de création et de réparation de routes et de voiries piétonnes.

Puis arrivent les précisions suivantes : " Le Maçon VRD intervient sur tous les travaux de surfaces dans une petite équipe composée généralement d'un conducteur d'engin et d'un ou deux maçons sous les ordres d'un responsable de chantier. Il doit intégrer dans ses actions l'ensemble des contraintes d'environnement de sécurité et de qualité afférentes au chantier et aux ouvrages ainsi que les contraintes météorologiques ".

Les principales tâches de voirie que le Maçon VRD peut réaliser sont :

- pose de bordures de trottoirs,
- pose ou création d'avaloirs,
- pose de canalisations,
- aménagement paysager et pose de mobilier urbain.

Au-delà des tâches de production, le Maçon VRD peut être amené à utiliser des petits matériels de TP à conducteur porté tels que

- compacteur
- mini-pelle
- mini-chargeur
- élévateur tout terrain.

Concernant l'entretien et la maintenance des outils et matériels qui lui sont confiés, le Maçon VRD doit se conformer aux notices du constructeur et aux consignes d'entretien de l'entreprise.

Concernant la conduite des engins le Maçon VRD doit être titulaire du Certificat d'Aptitude à la Conduite d'Engins en Sécurité (CACES).

Le livret précise ensuite les responsabilités du Maçon VRD : s'informer, organiser son travail, exécuter les opérations et rendre compte de son activité avec quelques extensions possibles précisées ici de son champ d'activité. Puis le livret détaille sur quatre pages denses chaque opération relatives à l'information, l'organisation du poste de travail, la réalisation des travaux de voirie, le compte-rendu et la communication sur ce qui a été réalisé.

L'analyse est si détaillée et précise qu'elle permet au candidat au CCP de réaliser un point précis de ses savoir-faire. Elle est précieuse aussi pour un chef de chantier qui doit recommander à l'embauche par son entreprise un maçon VRD. L'utilité est la même pour un responsable d'agence d'intérim qui doit évaluer la compétence d'un candidat. C'est donc un outil remarquable pour la gestion des ressources humaines et pour la négociation collective.

Cette expérience de valorisation des acquis professionnels est tout à fait remarquable et pionnière. Elle est désormais achevée et nous n'en connaissons pas d'autres sur la région Rhône-Alpes qui soit en cours.