Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE DU TRAVAIL,
DE L'EMPLOI
ET DE LA SANTÉ

SYNTHÈSE PROSPECTIVE EMPLOI-COMPÉTENCES

Prospective des métiers de l'intérim

Première partie

Le poids économique de l'intérim

Données économiques et sociales 4

Deuxième partie

Une mobilité professionnelle à développer

Une réflexion dans un contexte de crise 9
Le halo de métiers de l'industrie et de la mécanique 13
Le halo de métiers du bâtiment 17
Le halo de métiers de la logistique 21
Le halo de métiers du transport 25

Troisième partie

Vers un socle d'aptitudes commun

Aptitudes et activités communes et transférables 30

PREMIÈRE PARTIE

Le poids économique de l'intérim

« Le secteur de l'intérim accompagne, quand il ne les précède pas, les mouvements conjoncturels de l'économie. Après des niveaux d'activité record dans les années 2004-2007, le secteur a subi une récession sans précédent, avec une baisse de près de 30 % des effectifs salariés intérimaires en 2009, surtout dans l'industrie. L'activité s'est redressée en 2010, sans toutefois atteindre les niveaux des meilleures années.

Données économiques et sociales

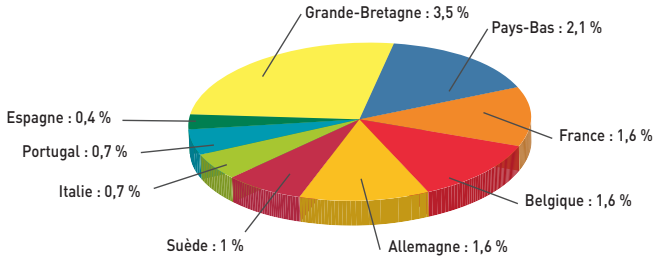
Environ 1 200 entreprises et 6 500 agences composent le secteur de l'intérim en France. Elles emploient 20 000 salariés permanents. Le marché français représente 20 % du chiffre d'affaires européen, avec 15,3 milliards d'euros réalisés en 2009. Cette année-là, les entreprises françaises du secteur ont proposé des missions à 447 348 salariés intérimaires en **équivalent temps plein (ETP)**. Cela représente 2,5 % de l'emploi salarié et 1,6 % de la population active. En l'espace de quelques années, le monde de l'intérim a profondément évolué : le réseau d'intérim s'est densifié et les agences se sont spécialisées afin de mieux répondre aux attentes des clients et des salariés intérimaires. Des regroupements d'entreprises ont donné lieu à la constitution de majors. Ainsi, en 2009, les trois principales entreprises de travail temporaire (Adecco, Manpower, Randstad-Vediorbis) ont géré 60 % du volume de travail temporaire, soit 266 400 ETP.
Avec la fin du monopole de l'ANPE (novembre 2004) dans le placement des demandeurs d'emploi, les agences ont enrichi leurs services. Elles proposent également des prestations de recrutement et sont devenues, de fait, membres du service public de l'emploi. C'est pourquoi, depuis 2008, le syndicat professionnel de l'intérim, PRISME, a choisi de modifier l'appellation « agence d'intérim » par celle d'« agence d'emploi ». En 2009, l'activité de recrutement a généré un chiffre d'affaires de 93,6 millions d'euros.

Equivalent temps plein : rapport du nombre total de semaines de travail réalisées par les salariés intérimaires au nombre total (52) de semaines ouvrées d'une année.

Une relation tripartite

La relation de travail temporaire est une relation tripartite réunissant : 1. l'entreprise utilisatrice (EU) qui exprime un besoin de personnel, 2. l'entreprise de travail temporaire (ETT) qui met à disposition un salarié intérimaire, 3. le salarié intérimaire qui va effectuer une mission dans l'EU. Un contrat de mise à disposition est signé entre l'EU et l'ETT ; un contrat de mission est signé entre l'ETT et le salarié intérimaire. En France, la pratique de l'intérim est strictement encadrée. La rémunération du salarié intérimaire ne peut être inférieure à celle que percevrait un salarié en CDI de même qualification effectuant les mêmes tâches. Au terme de son contrat, le salarié intérimaire bénéficie d'une indemnité compensatrice de congés payés de 10 % et d'une indemnité de fin de mission, représentant 10 % de la rémunération totale. La crise économique a fortement impacté le secteur de l'intérim. Le travail temporaire accompagne en effet, voire anticipe les variations conjoncturelles, qu'elles soient orientées à la baisse ou à la hausse. Lorsqu'elles sont confrontées à des difficultés conjoncturelles, les entreprises réduisent logiquement en priorité leur recours à l'intérim. De la même manière, dès qu'elles enregistrent une amélioration, elles s'appuient sur l'intérim pour accompagner leur redressement. L'emploi intérimaire, qui avait atteint une année record en 2007, avec près de 638 000 emplois équivalent temps plein (ETP), a enregistré en l'espace de deux années, une diminution de près de 200 000 ETP. Entre 2008 et 2009, l'emploi intérimaire a connu une chute de – 28,7 %, ce qui s'est traduit par une baisse de 26,2 % du chiffre d'affaires.

L'EMPLOI INTÉRIMAIRE EN EUROPE



Part du travail temporaire dans la population active en 2009

L'industrie, majoritaire mais en recul

L'industrie et le BTP (bâtiment et travaux publics) sont les secteurs qui ont le plus recours à l'intérim. Leur taux de recours (rapport du nombre de salariés intérimaires à l'effectif salarié) ont été respectivement de 5 % et de 7,1 % en 2009. Dans le secteur tertiaire, le taux s'est élevé à 1,3 %. C'est dans le secteur industriel que le recours à l'intérim a le plus fortement chuté entre 2008 et 2009 (- 2,5 %). Un recul qui n'est pas seulement conjoncturel : depuis 2000, la part de l'industrie dans l'emploi intérimaire ne cesse de régresser. L'industrie représente désormais 39 % de l'intérim contre 51,6 % en 2000. Le BTP et le tertiaire gagnent au contraire du terrain : la part du BTP dans l'intérim est en 2009 de 23,3 % (17 % en 2000) et celle du tertiaire de 37,2 % (30,9 % en 2000). Dans le tertiaire, le recul du recours à l'intérim est deux fois moins marqué que dans l'industrie. La situation est d'ailleurs très contrastée puisqu'on assiste même à un redressement de l'intérim à certaines périodes de 2009 dans des secteurs comme la restauration, la santé, les arts et spectacles. Dans l'administration publique, qui peut depuis 2009 avoir recours à l'intérim, l'emploi intérimaire a progressé tout au long de l'année.

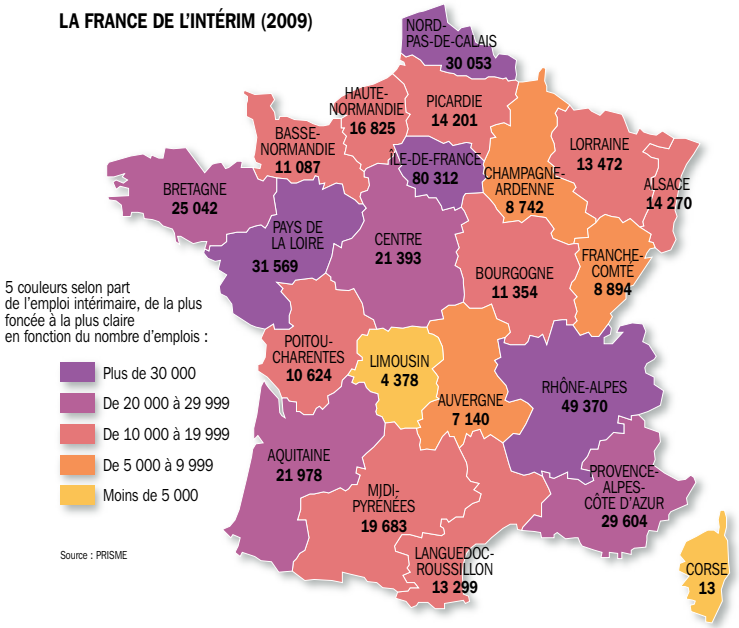
13,5 %

C'EST LE NOMBRE
de missions d'intérim qui ont été confiées en 2009 à près de 2 millions de personnes...

L'activité d'intérim reflète l'activité économique des régions. Les régions aux plus forts PIB sont donc, sans surprise, les plus grosses consommatrices de salariés intérimaires. Depuis 2000, les régions du grand Sud (PACA, Midi-Pyrénées, Languedoc-Roussillon) enregistrent les plus fortes progressions de leur part relative dans l'emploi intérimaire (entre 1,1 à 2 %). Dans le même temps, le processus de désindustrialisation a réduit le poids relatif des régions de l'Est.

En 2009, toutes les régions ont connu une baisse de l'emploi intérimaire. Les plus fortes baisses ont concerné les régions industrielles (- 37,2 % en Lorraine ; - 35,7 % en Franche-Comté). A contrario, les régions les moins affectées (- 15,5 % en PACA, - 17,1 % en Aquitaine) sont celles qui sont le plus orientées dans les activités tertiaires.

LA FRANCE DE L'INTÉRIM (2009)



Homme, jeune, ouvrier : tel est le profil type de l'intérimaire en 2009. Les hommes représentent en effet 71 % des effectifs et 42 % ont moins de 35 ans (28,5 % moins de 25 ans).

La structure des qualifications a cependant beaucoup évolué en dix ans. Majoritaires en 1999, les ouvriers non qualifiés ont cédé la place aux ouvriers qualifiés. La part des professions intermédiaires et des cadres a nettement progressé (+ 4,3 % en dix ans). En 2009, les qualifications relevant des fonctions tertiaires (cadres, professions intermédiaires et employés) comptent pour près du quart des salariés intérimaires, contre 19,2 % en 1999.

GHISLAIN AND MARIE DAVID DE LOSSY

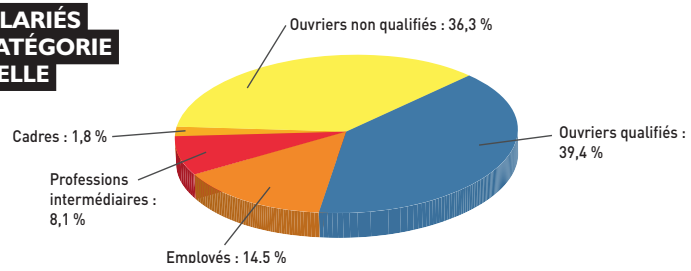
En 2009, l'intérim cadres s'est nettement mieux maintenu que pour la moyenne des qualifications (-16,7 % contre - 28,7 %). Le développement de l'intérim cadres représente d'ailleurs pour les agences l'une des évolutions les plus marquantes de ces dernières années : entre 1997 et 2009, la croissance de l'intérim cadres atteint 391 %.

Un investissement dans la formation

L'intérim constitue un moyen d'accès privilégié à un premier emploi pour les jeunes : en 2008, la moitié des salariés intérimaires de moins de 25 ans n'avaient aucune expérience professionnelle significative au moment de leur entrée dans l'intérim. Un sur cinq a pu aussi suivre une formation : formation courte dans 78 % des cas, formation en alternance pour 10 %, congé individuel de formation pour 8 %.

Au-delà du public jeune, le secteur de l'intérim investit de façon importante (obligation légale 2 %) dans la formation pour répondre à des besoins en compétences non satisfaits et pour adapter les qualifications aux évolutions récentes du marché du travail. En 2009, 270 millions d'euros ont été consacrés à des actions de formation qui ont bénéficié à environ 200 000 salariés intérimaires.

RÉPARTITION DES SALARIÉS INTÉRIMAIRES PAR CATÉGORIE SOCIOPROFESSIONNELLE EN 2009



Une activité en hausse en 2010

Le travail intérimaire a progressé en 2010 de 14,8 % sur un an, ce qui représente 70 000 emplois intérimaires ETP créés. Les évolutions ont été positives dans l'ensemble des régions, avec des croissances supérieures à la moyenne dans les régions à forte dominante industrielle : la Franche-Comté (+ 37,7 %), l'Alsace (+ 32,5 %), Champagne-Ardenne (+ 23,7 %), Lorraine (+ 22,2 %). Tout en témoignant d'une embellie du marché de l'emploi, cette croissance ne permet pas encore de retrouver le niveau d'activité d'avant la crise. Source : Prisme, février 2011.

→ DEUXIÈME PARTIE

Une **mobilité professionnelle** à développer

« Pour mieux lisser leur activité, acquérir plus d'autonomie et de responsabilités, maîtriser les évolutions de leur métier, les salariés intérimaires ont besoin d'élargir et de structurer leurs parcours professionnels. La démarche EDEC propose de bâtir des parcours en s'appuyant sur les aptitudes et des compétences acquises dans tel métier ou tel secteur afin de les transférer dans un autre ou de progresser dans leur propre métier.

Une **réflexion** dans un contexte de crise

La mission d'étude prospective sur les métiers exercés en intérim est intervenue en 2009, au cours d'une période de sous-activité au sein de l'intérim liée à un contexte de crise économique d'une ampleur historique. Elle s'inscrit dans le cadre d'une démarche EDEC (Engagement de développement de l'emploi et des compétences) de niveau national.

Il fallait alors saisir cette opportunité pour former les salariés intérimaires et leur donner les qualifications les plus susceptibles de répondre aux besoins des entreprises clientes lors de la reprise.

Les actions de formation financées dans le cadre de l'EDEC – dès 2009, par souci de réactivité à la crise – doivent permettre aux salariés intérimaires de mieux maîtriser les compétences nécessaires aux métiers qu'ils exercent, d'acquérir des compétences liées à des mobilités professionnelles vers d'autres métiers ou bien encore de parvenir à un niveau de responsabilité et d'autonomie plus élevé dans leur secteur d'activité.

La mobilité professionnelle doit être envisagée pour de multiples raisons : pénibilité physique d'un métier que l'on ne pourra pas exercer toute sa vie, baisse durable de l'activité sur tel ou tel secteur professionnel, émergence de nouveaux métiers sur un bassin d'emploi, etc.

Répondre aux besoins des salariés intérimaires et des clients

Bâtir des mobilités professionnelles répond aussi, dans l'intérim, à des enjeux spécifiques :

- un enjeu de polyvalence des salariés intérimaires entre plusieurs secteurs →

et/ou plusieurs métiers pour permettre d'enchaîner au mieux les différentes missions et ainsi éviter des périodes d'inactivité ;
- un enjeu de sécurisation des parcours professionnels, une meilleure articulation des expériences permettant de déboucher sur des emplois durables ;
- une montée en compétences des salariés intérimaires au cours des différentes missions.

L'étude menée dans le cadre de cet EDEC se situe au croisement d'enjeux de **GPEC** de la population intérimaire et de meilleure réponse à la demande des entreprises clientes. Ces deux approches sont très étroitement liées, sachant que les mobilités professionnelles se déploient d'un métier de l'intérim à un autre métier de l'intérim.
Vers quels secteurs professionnels, vers quels métiers les salariés intérimaires peuvent-ils évoluer au regard des évolutions du marché du travail ? Comment peut-on accompagner ces évolutions professionnelles ?
Pour répondre à ces questions et mieux identifier les mobilités professionnelles, la présentation retenue par l'étude est structurée autour de regroupements de métiers nommés « halos de métiers ». Cela signifie qu'ils peuvent s'exercer dans un ou dans plusieurs secteurs professionnels relativement proches et qui répondent généralement à une même finalité d'intervention.
Au total, quatre halos de métiers sont étudiés :
- halo de métiers de l'industrie et de la mécanique
- halo de métiers de la logistique
- halo de métiers du transport
- halo de métiers du bâtiment

Ces quatre halos de métiers représentent 80 % des métiers occupés par les salariés intérimaires.

La présentation au sein de chaque halo de métiers repose sur une trame commune qui consiste à mettre l'accent sur :
- une description du halo avec les différents métiers qui le composent, les interactions entre ces différents métiers ainsi que leurs frontières ;
- une mise en évidence des principales évolutions qui traversent le halo de métiers avec une approche prospective de la demande en intérim sur les métiers concernés ;
- une description des parcours envisageables à partir des métiers du halo étudié.

GPEC :
gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

FAF-TT

L'étude a choisi de présenter chaque parcours de mobilité professionnelle selon un schéma standardisé, avec les étapes suivantes :
- exposé des motifs du parcours de mobilité
- compétences transversales entre les métiers A et B
- compétences spécifiques du métier cible
- compétences spécifiques au secteur d'exercice du métier cible
- aptitudes et pré-requis nécessaires au parcours de mobilité professionnelle
- modalités d'acquisition envisageables des compétences spécifiques au métier B
- notation de la probabilité de réalisation du parcours de mobilité envisagé
- synthèse des principaux objectifs de l'action de formation mobilisable.

Au total, près de 50 parcours de mobilité ont été identifiés.
Cette synthèse présente les évolutions traversant chaque halo de métiers et fait un focus, pour chaque halo, sur un parcours de mobilité. Les autres parcours sont simplement mentionnés. Pour les connaître de façon détaillée, consulter les sites de l'Observatoire des métiers et de l'emploi **www.observatoire-travail-temporaire.com** et du FAF-TT **www.faftt.fr**
Les formations nécessaires à la réalisation de ces parcours peuvent entrer dans le cadre des actions collectives de formation en alternance (OPAL) financées par le FAF-TT.

APTITUDES, PRÉ-REQUIS, COMPÉTENCES : DE QUOI PARLE-T-ON ?

	Définition	Utilité au regard de l'étude
Aptitude	Qualité spécifique (physique, intellectuelle, relationnelle) de la personne. Elle correspond à une disposition naturelle ou acquise par l'expérience. On distingue les aptitudes affectives (rigueur, souplesse, esprit d'équipe…), les aptitudes cognitives (aptitude verbale, attention sélective, compréhension écrite…), les aptitudes psychomotrices (dextérité digitale, orientation spatiale…).	La liste des aptitudes permet de vérifier la faisabilité d'un parcours au regard des caractéristiques intrinsèques de la personne concernée. Les aptitudes identifiées pourront alimenter des évaluations préalables au parcours de mobilité.
Pré-requis	Ils permettent de définir l'expérience minimale et/ou la technicité minimale en vue de l'exercice d'un métier, d'une entrée en formation ou d'une mobilité professionnelle. Exemples : avoir une première expérience de peintre en bâtiment, connaître les règles de sécurité de la logistique, avoir le permis C…	La liste des pré-requis doit permettre de vérifier la faisabilité d'un parcours au regard de l'expérience ou de la technicité de la personne concernée. Les pré-requis pourront alimenter des évaluations préalables au parcours de mobilité.
Compétences	La compétence est une capacité à agir dans un contexte professionnel donné. La compétence résulte d'une combinaison des connaissances, des savoir-être et des expériences. Elle s'observe en situation et génère une performance.	La liste des compétences permet d'identifier les écarts entre un métier d'origine et un métier-cible. Les compétences mobilisées sur un métier peuvent être également spécifiques au secteur d'exercice concerné.

La probabilité de réalisation des différents parcours de mobilité professionnelle entre un métier cible et un métier d'origine fait l'objet d'un scoring (notation) spécifique, fondé sur deux grands critères, chacun décliné dans deux variables notées de 1 à 3 :

Premier critère : la faisabilité

La faisabilité d'un parcours de mobilité professionnelle s'appréhende à travers deux variables :

- une variable permettant de caractériser les écarts de compétences à franchir ;
- une variable permettant d'appréhender les écarts entre les aptitudes mobilisées sur un métier d'origine et un métier cible.

Deuxième critère : la pertinence

La pertinence d'un parcours de mobilité professionnelle peut être appréhendée à travers :

- les conditions de travail et d'emploi propres à un métier cible (horaires, modalités de rémunérations, image du métier, polyvalence impliquée par le métier) ;
- les données de compréhension de l'état du marché du travail (besoin de main-d'œuvre, attentes des employeurs au regard d'une expérience professionnelle préalable dans le secteur concerné, pratique de recrutement sur ce type de postes dans le cadre de l'intérim, etc.).

En identifiant ces 4 variables, on peut noter la probabilité des parcours sur une échelle de 1 à 12, ce qui permet par la suite de faire émerger 4 catégories de probabilité d'occurrence, visualisées par quatre couleurs du rouge au vert :

- Notation de 1 à 3 : parcours caractérisés par une probabilité faible
- Notation de 3 à 6 : parcours caractérisés par une probabilité moyenne/faible
- Notation de 6 à 9 : parcours caractérisés par une probabilité moyenne/forte
- Notation de 9 à 12 : parcours caractérisés par une probabilité forte

Méthodologie

L'étude a été menée à partir d'entretiens avec des salariés intérimaires, des clients, des responsables d'agences. Elle s'est déroulée dans huit régions, avec un focus spécifique sur un bassin d'emploi par région, permettant d'appréhender plus spécifiquement deux à trois métiers.
Le choix du panel de salariés et d'entreprises vise à refléter le poids des secteurs d'activité et des métiers à l'échelle nationale.

- **Secteurs d'activité étudiés : industrie agro-alimentaire, industries automobiles et connexes, industrie de fabrication de cosmétiques, commerce de gros, transport, logistique, construction, métallurgie.**
- **Métiers étudiés : ouvrier de la manutention et du magasinage, conducteur livreur, chauffeur routier, ouvrier du gros œuvre, ouvrier du second œuvre, ouvrier des industries de process, ouvrier de la mécanique et de la métallurgie.**

Le halo de **métiers** des **industries** de **process** et de la **mécanique**

Les entreprises des industries de process et mécanique sont en recherche à la fois de qualité, de maîtrise des coûts de production et d'une capacité accrue de réaction face aux commandes.
Des exigences qui ont conduit à une évolution des postes de production, avec une demande accrue de validation et de certification des compétences acquises.

Trois grandes évolutions ont enrichi le contenu des emplois, essentiellement sur les niveaux V :

1. Transfert sur les postes de travail des opérateurs d'une partie des tâches traditionnellement effectuées par les services annexes à la production. Le but : accélérer et optimiser les prises de décision, améliorer la fiabilité et la rentabilité des moyens, gagner du temps en limitant les interventions extérieures. Principales fonctions concernées : approvisionnement du poste de travail, maintenance préventive (premier niveau norme AFNOR), autocontrôle unitaire ou statistique des produits fabriqués, participation à l'amélioration continue des méthodes de travail, etc.
2. Redéfinition des responsabilités dans l'environnement professionnel. Il s'agit de transformer le statut de l'opérateur : d'exécutant, il doit devenir responsable du segment du process qui lui est confié. Cela passe par le développement de son aptitude à prendre des initiatives, à agir de manière autonome, à travailler en équipe, à faire des suggestions, à appréhender l'environnement de son poste de travail. Cela suppose un changement profond des attitudes et des comportements en situation de travail.

3. Changement de la nature de la tâche de fabrication. Exemples :
- passer de la conduite d'une machine à la conduite d'un ensemble de machines
- avec l'accroissement des changements de série, évoluer vers des tâches moins fractionnées (donc plus complexes) et moins répétitives. Cette évolution passe par une élévation du niveau de qualification technique général.

A l'enrichissement des tâches s'ajoute un élargissement de la compétence des opérateurs : la polyvalence ou la capacité d'une personne à occuper plusieurs postes dans l'atelier.
Une compétence tout particulièrement attendue des salariés intérimaires.

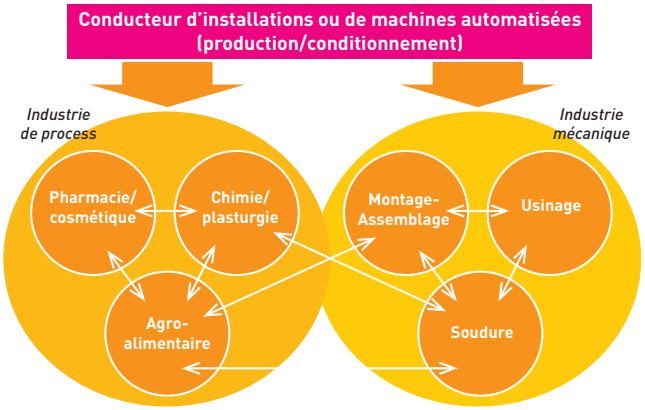
FAE TT

Compétences transversales

Les activités comprises dans ces deux grands domaines varient selon le secteur industriel concerné (automobile, agroalimentaire, pharmacie, etc.) et font appel à des métiers différenciés. Elles ont cependant un point commun : le recours à une automatisation croissante de leurs équipements. D'où la mobilisation de compétences transversales en matière de conduite d'installations automatisées.
Un **CQP** Interbranches de conducteur d'équipements industriels a d'ailleurs été mis en place. Il est reconnu par les branches industrielles suivantes : ameublement, chaussure, habillement, médicament, papiers/cartons, métallurgie, tannerie et textile.

CQP :
Certificat de qualification professionnelle

LES POSSIBILITÉS DE PARCOURS AU SEIN DU MÊME HALO DE MÉTIERS



Le parcours d'un secteur d'activité à un autre doit permettre aux salariés intérimaires de réduire les périodes d'inactivité au regard des besoins de main-d'œuvre dans les différents secteurs professionnels.

À noter

De plus en plus de profils mixtes se font jour, une tendance non spécifique à l'intérim. Ainsi, on retrouve dans la majorité des métiers relatifs à la conduite de machines automatisées des fonctions de manutention, de magasinage ou de cariste.

On peut donc regrouper, dans un même halo de métiers, ceux qui concernent la conduite d'installations et/ou de machines automatisées.
Les métiers de la conduite d'installations automatisées présentent des compétences transversales à tous les secteurs qui autorisent des parcours au sein du même halo de métiers.

Les possibilités de parcours avec les autres halos de métiers
Les passerelles entre les métiers des industries de process et mécanique et d'autres halos concernent pour l'essentiel certains métiers de la logistique, en lien notamment avec le chargement/déchargement, la conduite de chariot automatique, etc.

Compétences, aptitudes et pré-requis nécessaires pour mettre en œuvre un parcours de mobilité professionnelle au sein du même halo de métiers
Exemple du parcours :

Du métier de conducteur de machines automatisées dans le secteur de l'agroalimentaire à celui de conducteur de machines automatisées dans le secteur de la pharmacie

	Pré-requis	Compétences-clés	Aptitudes
Transverses aux deux secteurs		• Approvisionner et préparer les installations, machines, accessoires nécessaires à la production • Poursuivre une production, à la prise de poste, selon les indications du dossier de production et/ou des consignes orales ou écrites • Régler et mettre en production (lancement ou changement de production) selon les indications du document de réglage, du dossier machine et du manuel de poste • Conduire le système de production en mode normal, selon les instructions du document de production, du dossier machine et du manuel de poste et/ou des consignes orales ou écrites • Conduire le système de production en mode dégradé selon les instructions du document de production, du dossier machine et du manuel de poste • Mettre en œuvre la procédure marche/arrêt selon les indications du manuel de poste et du dossier machine • Entretenir et maintenir les systèmes et matériels conduits • Rendre compte oralement et/ou par écrit de l'avancement de la production et/ou d'anomalies	• compréhension écrite • compréhension orale • rigueur • souci de l'ordre ; anticipation/ prévision • attention sélective • identification de problèmes • rapidité de perception (dans le cadre de la comparaison à un modèle)

	Pré-requis	Compétences-clés	Aptitudes
Spécifiques à l'agro-alimentaire	CAP/BEP/Bac Pro dans le secteur alimentaire **Ou** Sans diplôme mais avec une expérience professionnelle dans le secteur des métiers de bouche ou des industries de transformation	• Connaître la production alimentaire • Identifier les règles en matière de qualité, d'hygiène et de sécurité sanitaire	
Spécifiques à la pharmacie	CAP/BEP/Bac Pro/Techno en conduite des appareils de l'industrie chimique, métiers des industries des procédés	• Connaître les principales caractéristiques du médicament • Disposer de connaissances de base en microbiologie • Identifier les bonnes pratiques de fabrication	

Les parcours les plus probables

Si les salariés intérimaires occupant le métier de conducteur de machines automatisées disposent d'un véritable socle de compétences transversales, les transitions entre les différents emplois du halo de métiers ne sont pas réalisables. Trois variables sont prises en compte pour « scorer » les parcours de mobilité, c'est-à-dire évaluer leur faisabilité et leur pertinence : le secteur d'activité, le secteur d'exercice au sein de l'entreprise (production/conditionnement), les aptitudes et le savoir-être.

Au final, quatre parcours sont retenus, sur le métier de conducteur de machines automatisées :

- de la plasturgie à l'automobile
- de l'agroalimentaire à la pharmacie
- de la soudure à l'agroalimentaire
- de la soudure à l'usinage

Parcours possibles	Scoring	Besoins de formation éventuels
Du métier de conducteur de machines automatisées dans le secteur de la plasturgie à celui de conducteur de machines automatisées dans le montage/assemblage dans l'automobile	10	• Connaître l'industrie automobile • Identifier les modalités de production • Connaître les matériaux et les techniques de mécanique industrielle • Identifier les règles/normes et pratiques en matière de qualité • Identifier les règles/normes en matière de sécurité
Du métier de conducteur de machines automatisées dans le secteur de l'agroalimentaire à celui de conducteur de machines automatisées dans le secteur de la pharmacie	9	• Connaître les principales caractéristiques du médicament • Disposer de connaissances de base en microbiologie • Identifier les bonnes pratiques de fabrication
Du métier de conducteur de machines automatisées dans le secteur de la soudure à celui de conducteur de machines automatisées dans le secteur de l'agroalimentaire	8	• Connaître la production alimentaire • Identifier les règles/normes et pratiques en matière de qualité • Identifier les règles/normes et pratiques en matière d'hygiène • Identifier les règles/normes et pratiques en matière de sécurité sanitaire
Du métier de conducteur de machines automatisées dans le secteur de la soudure à celui de conducteur de machines automatisées dans l'usinage	8	• Connaître les matériaux et les techniques de mécanique industrielle • Identifier les règles/normes et pratiques en matière de qualité • Identifier les règles/normes et pratiques en matière de sécurité

Echelle scoring : (calculé selon des indicateurs de pertinence et de faisabilité)

0 — 3 — 6 — 9 — 12

Le halo de **métiers** du **bâtiment**

Gros œuvre et second œuvre :
le gros œuvre d'un ouvrage consiste dans la construction de son ossature. Le second œuvre permet d'habiller et d'équiper le bâtiment : couverture, équipement sanitaire, charpente, revêtement de sols, chauffage, installations électriques, etc.

Le halo des métiers du bâtiment comprend les métiers de **gros œuve** et de **second œuvre**.

Trois clivages traversent ces métiers :

- Un clivage hiérarchique entre le manœuvre et l'ouvrier. Le manœuvre prépare les matériaux nécessaires à l'exécution des travaux et peut réaliser des travaux simples sous la direction d'un professionnel. Ce métier implique de multiples manutentions, un travail dans des conditions parfois difficiles (humidité, espace réduit, etc.). Il ne requiert pas de conditions de diplômes spécifiques. Par la suite, le manœuvre peut évoluer vers la fonction d'ouvrier.

L'ouvrier du bâtiment prend en charge, sous l'autorité d'un professionnel, divers travaux qui correspondent à sa spécialité d'intervention. Le métier de chef d'équipe – vers lequel peut évoluer un ouvrier – consiste à encadrer des équipes constituées d'ouvriers et de manœuvres.

- Un clivage technique : d'un côté, les métiers facilement accessibles (peintre, carreleur…) qui font souvent l'objet d'une certaine polyvalence des salariés intérimaires concernés ; de l'autre, les métiers avec des barrières fortes à l'entrée en termes d'habilitation, de qualification et de technicité : électricien, grutier, conducteurs d'engin, plombier…
- Un clivage esthétique entre certains métiers du second œuvre (peintre, carreleur) et les autres métiers, et notamment ceux du gros œuvre.

La créativité, le registre artistique sont mis en avant par les salariés intérimaires concernés. C'est un critère d'identité professionnelle qui peut freiner les mobilités professionnelles.

À noter

Le ralentissement économique a impacté davantage le gros œuvre que le second œuvre.

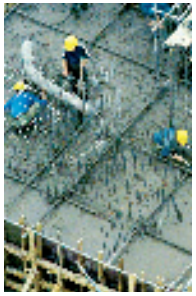
S'adapter à de multiples évolutions

Les métiers du bâtiment sont affectés par de multiples évolutions.

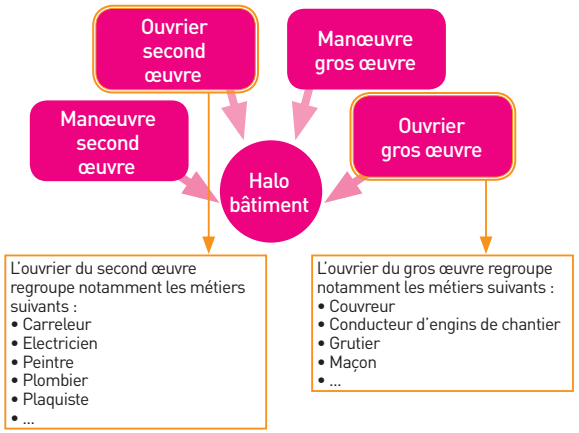
- Le développement des éco-constructions et des éco-rénovations implique d'intégrer de nouvelles compétences, de redessiner les frontières des métiers et des compétences associées. Ce sont plutôt les nouveaux métiers qui se transforment que de nouveaux métiers qui apparaissent ex nihilo.
- Les dimensions santé et sécurité sont des enjeux forts pour les entreprises du

secteur du bâtiment avec une montée en puissance de formations permettant d'obtenir des habilitations, portant sur les gestes et postures, etc.

- Le secteur est confronté à un enjeu important de renouvellement démographique, notamment sur des postes de chefs d'équipes, ce qui impliquerait d'organiser une montée en compétences de certains salariés intérimaires du secteur susceptibles d'évoluer vers ces fonctions.
- Les professionnels du bâtiment devront s'adapter à une multitude d'évolutions (techniques, réglementaires) au cours de leur carrière, ce qui implique davantage de les former à des techniques génériques qu'à des produits ponctuels.



FAF. TT



Les parcours envisageables
Au sein d'un même halo de métiers :

Les parcours reposant sur une diversification des fonctions exercées :

- Ouvrier du second œuvre à ouvrier polyvalent du second œuvre
- Manœuvre ou ouvrier (second œuvre/gros œuvre) à électricien bancheur
- Peintre intérieur à peintre-façadier
- Ouvrier du second œuvre à ouvrier du second œuvre maîtrisant les techniques liées au développement durable

Les parcours consistant à évoluer vers plus d'autonomie dans l'exercice du métier :

- Manœuvre (gros œuvre/second œuvre) à ouvrier (gros œuvre/second œuvre)
- Ouvrier (second œuvre/gros œuvre) à chef d'équipe (second œuvre/gros œuvre)

À noter

Les chefs d'équipes intérimaires sont relativement peu nombreux et ils encadrent principalement des manœuvres et des ouvriers intérimaires.

Entre plusieurs halos de métiers :

Les parcours consistant dans des mobilités professionnelles ou en vue de l'exercice de fonctions mixtes :

- Conducteur de ligne automatisée à manœuvre
- Chauffeur livreur véhicule léger à conducteur d'engins de chantier
- Electricien d'habitation à électricien tertiaire
- Electricien travaux publics à électricien du bâtiment
- Maçon du bâtiment à maçon **VRD**

VRD : voirie et réseaux divers

Compétences, aptitudes et pré-requis nécessaires pour mettre en œuvre un parcours de mobilité professionnelle au sein du même halo de métiers

Exemple d'un parcours reposant sur une diversification des fonctions : du métier de peintre d'intérieur vers le métier de peintre-façadier.

Ce parcours permet une polyvalence des salariés intérimaires qui pourront travailler sur les différentes dimensions du métier et ainsi lisser leur activité dans l'année (l'activité de peintre-façadier est moins intense durant la période hivernale). Autour d'un corpus identique, les deux métiers peuvent mobiliser des compétences qui divergent à la marge. Exemple : le métier de peintre d'intérieur implique d'accorder une plus grande attention aux finitions alors que le métier de peintre-façadier implique de maîtriser des techniques de base d'isolation thermique.

Du métier de peintre d'intérieur vers le métier de peintre-façadier

	Pré-requis	Compétences-clés	Aptitudes
Transverses aux deux métiers		• Savoir identifier les conditions de réalisation des tâches à accomplir • Savoir préparer le chantier • Savoir réaliser les travaux de peinture d'intérieur • Savoir assurer les finitions des travaux engagés et les assemblages • Savoir démonter et passer le relais à l'issue du chantier réalisé	
Nécessaires pour la mobilité professionnelle envisagée	• Justifier d'une expérience sur le métier de peintre d'intérieur en bâtiment • Disposer d'une première approche du travail sur un chantier en extérieur • Etre capable de travailler en hauteur • Etre en bonne forme physique en vue de l'exercice d'un métier en extérieur		• Rigueur • Esprit d'équipe • Capacité d'adaptation • Dextérité manuelle • Orientation spatiale • Perception des formes • Force physique • Aptitude numérique
Spécifiques au métier cible (peintre-façadier)		• Maîtriser les techniques d'hydro-sablage • Maîtriser les techniques de décapage chimique • Maîtriser les techniques de décapage thermique • maîtriser les procédés de fixation mécanique • Maîtriser les procédés de fixation collée	

Les besoins éventuels de formation :

- Maîtriser les règles de base en matière de prise de poste
- Maîtriser les règles de base en matière de préparation d'un chantier
- Maîtriser les techniques d'application de peinture de ravalement
- Mettre en œuvre des systèmes d'isolation thermique par l'extérieur
- Maîtriser les règles de sécurité sur un chantier
- Maîtriser les compétences développement durable
- Savoir gérer des relations avec les autres corps de métiers

Les modalités d'acquisition envisageables peuvent être une mise en situation professionnelle ou une formation courte aux spécificités du métier de peintre-façadier.

FAE TT

Les parcours les plus probables

Seize parcours possibles ont été identifiés, en majorité à l'intérieur du halo des métiers du bâtiment, dont onze possèdent un bon scoring en termes de pertinence et de faisabilité.

Parcours possibles	
De carreleur à l'acquisition de nouvelles compétences en termes de développement durable	10
De peintre à l'acquisition de nouvelles compétences en termes de développement durable	10
De couvreur à l'acquisition de nouvelles compétences en termes de développement durable	10
D'électricien d'habitation à électricien tertiaire	10
De carreleur à ouvrier polyvalent peintre, carreleur, plaquiste	9
De peintre d'intérieur à peintre-façadier	9
D'électricien à l'acquisition de nouvelles compétences en termes de développement durable	9
De carreleur à l'acquisition de nouvelles compétences en termes de développement durable	9
De maçon à l'acquisition de nouvelles compétences en termes de développement durable	9
De manœuvre du second œuvre à ouvrier du second œuvre	8
De manœuvre (second œuvre / gros œuvre) à maçon VRD	8
D'ouvrier du second œuvre à électricien bancheur	6
D'ouvrier du second œuvre à chef d'équipe	6
De chauffeur livreur à conducteur d'engins de chantier	6
D'électricien travaux publics à électricien du bâtiment	6
De conducteur de ligne automatisée à manœuvre du gros œuvre	5

Echelle scoring : (calculé selon des indicateurs de pertinence et de faisabilité)

0 — 3 — 6 — 9 — 12

Le halo de **métiers** de la **logistique**

Cinq grands métiers forment le halo de métiers de la logistique (voir schéma page 22) :

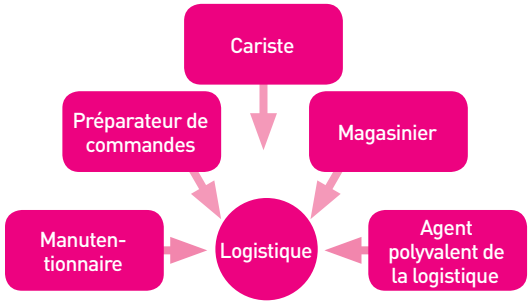
- Le métier de manutentionnaire : il consiste à charger/décharger des marchandises, articles, produits soit manuellement, soit à l'aide d'un chariot automatique transpalettes. Les conditions d'exercice peuvent être assez pénibles (travail en extérieur, charges lourdes…). Malgré un ralentissement conjoncturel de la demande, les besoins sur ce type d'emploi peu qualifié se maintiennent sur le long terme.
- Le métier de préparateur de commandes : il consiste à traiter des bons de commande, prélever des produits dans les stocks, conditionner ces produits selon des normes d'étiquetage, remplir des documents administratifs d'expédition. Le préparateur est considéré comme moins qualifié que le magasinier. Les besoins de main-d'œuvre sur ce métier sont importants.
- Le métier de cariste : il conduit des engins spécifiques permettant de charger/décharger et de ranger des produits, des articles et des marchandises. Ce qui le distingue du manutentionnaire est qu'il ne porte pas manuellement les produits. L'exercice de ce métier nécessite une habilitation particulière : le CACES de catégorie 3 « chariots élévateurs en porte à faux de capacité inférieure à 6 tonnes » ou le **CACES** de catégorie 5 « chariot élévateur à mât rétractable ». La demande sur ce métier se maintient sur le long terme, malgré un ralentissement conjoncturel.
- Le métier de magasinier : il assure la disponibilité des produits en stock en effectuant la mise à disposition des produits commandés, en bon état et dans les délais impartis. Il suit le stock de produits et veille à leur conservation. La demande sur ce métier tend à diminuer en raison d'une fusion avec celui de préparateur de commandes.

CACES :
Certificat d'aptitude à la conduite en sécurité

Vers un effacement des frontières entre métiers

Les principales évolutions repérées sur les métiers de la logistique sont les suivantes :

- Les frontières entre les différents métiers tendent à s'atténuer. Cela est dû à une organisation qui va vers plus de polyvalence comme l'illustre l'émergence de fonctions d'agents polyvalents de la logistique (voir schéma).
- Les métiers impliquent une maîtrise accrue de nouvelles technologies et d'outils récents (systèmes d'information, commande vocale, codes barres). Les habilitations à la conduite d'engins sont de plus en plus fréquemment requises.
- Les métiers interagissent de plus en plus avec ceux de l'industrie, les opérateurs sur lignes automatisées situés en bout de chaîne assument une partie des tâches de chargement/déchargement ou de mises en palettes.



Les parcours envisageables

Au sein d'un même halo de métiers :

Parcours reposant sur une diversification des fonctions exercées :

- De manutentionnaire à agent polyvalent de la logistique
- De manutentionnaire à préparateur de commandes
- De manutentionnaire à manutentionnaire/cariste
- De préparateur de commandes à cariste
- De préparateur de commandes à magasinier ou préparateur de commandes/magasinier
- De cariste à magasinier ou magasinier/cariste

Parcours consistant à évoluer vers plus d'autonomie dans l'exercice de la fonction :

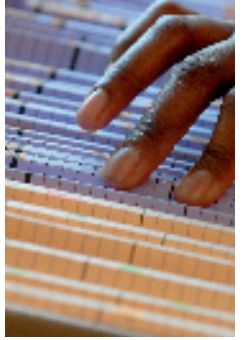
- De manutentionnaire à responsable de manutention
- De magasinier à chef magasinier
- De préparateur de commandes à chef d'entrepôt/de quai
- De magasinier à chef d'entrepôt/de quai

Entre plusieurs halos de métiers :

- D'ouvrier sur ligne automatisée dans l'industrie vers agent polyvalent de la logistique

À noter

Les mobilités des salariés intérimaires vers les emplois de responsables de manutention, de chef de quai ou d'entrepôt ou de chef magasinier sont peu fréquentes car ces emplois sont rarement tenus par des salariés intérimaires. Indépendamment des besoins de main-d'œuvre sur ces fonctions, les salariés intérimaires rencontrent une difficulté à trouver une pleine légitimité dans un rôle d'encadrement.



- De manutentionnaire à ouvrier sur ligne automatisée dans l'industrie
- De manutentionnaire à conducteur livreur de véhicules légers
- De manutentionnaire à chauffeur routier de poids lourds

Compétences, aptitudes et pré-requis nécessaires pour mettre en œuvre un parcours de mobilité professionnelle

Exemple d'un parcours : de préparateur de commandes à cariste.

Il s'agit d'une évolution classique dans le secteur de la logistique. Ce poste offre des conditions de travail et de rémunération plus favorables. Il est en outre très attractif pour les salariés de la logistique.

De préparateur de commandes à cariste

	Pré-requis	Compétences-clés	Aptitudes
Transverses aux deux métiers		• Savoir choisir les outils/engins en fonction des marchandises à manipuler • Maîtriser les termes de base en anglais • Maîtriser les méthodes d'optimisation de stockage des marchandises • Savoir trier et hiérarchiser les informations • Savoir utiliser un système informatique permettant de suivre les activités réalisées • Savoir organiser le rangement de produits en fonction de l'espace disponible • Savoir utiliser des lecteurs de codes-barres	
Nécessaires pour la mobilité professionnelle envisagée	• Disposer d'une première expérience en manutention • Connaître les règles de sécurité dans le secteur logistique • Disposer d'une connaissance générale des différentes fonctions logistiques • Etre susceptible de continuer à exercer certaines tâches de manutention • Etre disposé à travailler en horaires décalés dans certains cas		• Rigueur • Orientation spatiale • Coordination motrice • Attention sélective • Identification des problèmes • Rapidité de perception • Aptitudes médicales pour la conduite d'engins
Spécifiques au métier cible (cariste)	**Dans certains cas :** • CACES 1, 3, 5	• Savoir choisir les outils/engins en fonction des marchandises à manipuler • Savoir identifier les dysfonctionnements de l'engin utilisé • Etre capable d'assurer une maintenance de premier niveau • Etre capable de communiquer clairement avec d'autres intervenants • Maîtriser des termes de base en anglais	

	Pré-requis	Compétences-clés	Aptitudes
Spécifiques aux secteurs d'exercice		• **plates-formes logistiques :** polyvalence entre les fonctions de manutentionnaire, magasinier, cariste, préparateur de commandes • magasins, quais : maîtrise des règles de sécurité dans le cadre de stockage d'articles, de produits et de marchandises en hauteur • agroalimentaire : maîtrise des règles d'hygiène et de stockage de produits frais • en contact avec des matières dangereuses : maîtrise des règles de sécurité	

Besoins éventuels de formation :

- Conduire des chariots automatiques de différentes catégories (CACES 1, 3, 5)
- Assurer une maintenance de premier niveau des engins utilisés
- Maîtriser les règles de sécurité dans un environnement logistique
- Savoir communiquer clairement avec des interlocuteurs internes/externes.

Les parcours les plus probables

Onze parcours possibles ont été identifiés, en majorité à l'intérieur du halo de métiers de la logistique. Quatre d'entre eux obtiennent de très bons scores en termes de pertinence et de faisabilité.

Parcours possibles	
De préparateur de commandes à cariste	10
De manutentionnaire à agent polyvalent de la logistique	9
De manutentionnaire à préparateur de commandes	9
De préparateur de commandes à préparateur de commandes / magasinier	9
De manutentionnaire à manutentionnaire / cariste	8
De cariste à cariste magasinier	8
De préparateur de commandes à chef d'entrepôt / chef quai	8
De manutentionnaire à chauffeur livreur VL	8
De manutentionnaire à responsable manutention	6
De magasinier à chef magasinier	6
De conducteur de ligne automatisée à agent polyvalent de la logistique	6

Echelle scoring : (calculé selon des indicateurs de pertinence et de faisabilité)

0 — 3 — 6 — 9 — 12

Le halo de **métiers** du **transport**

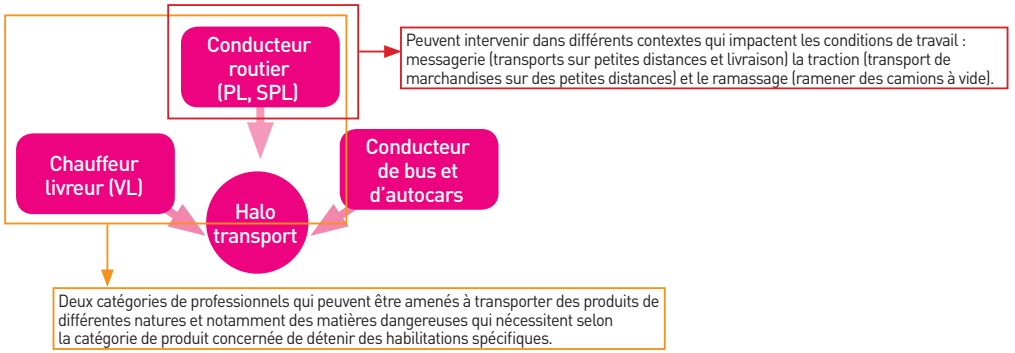
Le halo de métiers du transport est caractérisé par :

- une forte régulation par la définition de différents permis de conduire qui structurent l'accès au type de véhicule à conduire, et donc les possibilités d'évolution professionnelle des salariés du secteur ;
- une autonomie et une responsabilisation forte du conducteur en situation de travail pour acheminer les marchandises ou personnes en tenant compte de la réglementation en vigueur et en anticipant ou gérant les imprévus (incidents, accidents), sachant que les métiers font appel à une forte capacité d'organisation ;
- des équipements et matériels requérant une bonne compréhension du fonctionnement des technologies de l'information et de la communication pour les flottes les plus modernes.

Trois grands métiers

Trois grands métiers se distinguent (voir schéma page 25).

- Le métier de chauffeur livreur (véhicule léger) : il effectue le transport régulier de marchandises avec un véhicule utilitaire de moins de 3,5 tonnes, avec un retour quotidien au lieu de stationnement. Il peut effectuer des opérations annexes à la livraison (montage, mise en service) et peut être amené à travailler le week-end et les jours fériés.
- Le métier de la conduite routière (poids lourd et super poids lourd) : le chauffeur routier prend en charge, conduit et livre tout type de marchandises dans le respect de la réglementation en vigueur en respectant les contraintes d'exploitation. Les secteurs professionnels d'exercice déterminent une partie des conditions de travail. Le permis poids lourd est obligatoire (permis C ou permis E).
- Le métier de transport de voyageurs : le chauffeur achemine des personnes en tenant compte de leurs spécificités et de leurs besoins. Les compétences relationnelles sont donc centrales sur l'ensemble du processus, de la prise en charge jusqu'à l'arrivée de la destination. Les conditions d'emploi ne sont pas très favorables (temps partiel plus fréquent que dans le transport de marchandises) et les conditions de travail reconnues comme difficiles, même si elles tendent à s'améliorer.



Réglementation et nouvelles technologies

Les principales évolutions identifiées sur les métiers du transport sont les suivantes :

- Les professionnels doivent faire preuve d'une approche commerciale et tournée vers la prise en compte des relations avec la clientèle, qu'il s'agisse d'usagers pour le transport de voyageurs ou d'entreprises pour le transport de marchandises.
- Les professionnels doivent maîtriser un corpus de réglementation de plus en plus conséquent aussi bien dans le cadre du transport de voyageurs que du transport de marchandises. Ils doivent tenir à jour des documents administratifs, suivre des procédures de sécurité lorsque survient un incident, respecter des règles relatives aux horaires de conduite.
- Les professionnels doivent maîtriser un certain nombre de technologies de l'information et de la communication qui impactent la conduite routière : électronique embarquée, géolocalisation, moyens d'assistance à l'optimisation des itinéraires choisis.

Les parcours possibles

Au sein du halo transport

Les parcours reposant sur une diversification des fonctions exercées :

- De conducteur de véhicule léger (chauffeur livreur) vers conducteur de poids lourd (PL)
- De conducteur de poids lourd (PL) vers conducteur de super poids lourd (SPL)
- De conducteur routier de marchandises (VL, PL, SPL) vers conducteur de voyageurs
- De conducteur routier de marchandises non dangereuses vers conducteur tous types de marchandises dont marchandises dangereuses

Les parcours vers une montée en responsabilité :

- De conducteur routier/chauffeur livreur vers agent d'exploitation « marchandises »
- De conducteur routier de voyageurs vers agent d'exploitation « voyageurs »

Entre plusieurs halos de métiers

- De conducteur routier/chauffeur livreur vers agent polyvalent logistique (intégrant des fonctions de magasinier préparateur de commandes et de manutentionnaire cariste).
- De conducteur routier de marchandises vers la conduite d'engins de chantier.

FIMO :
Formation initiale minimale obligatoire, dispensée par un organisme de formation spécialisé.

Compétences, aptitudes et pré-requis nécessaires pour mettre en œuvre un parcours de mobilité professionnelle

Exemple d'un parcours : de chauffeur livreur à conducteur routier.

Il s'agit d'une évolution sur des fonctions plus valorisées en termes de rémunération et de conditions de travail. Ce parcours permet aux salariés intérimaires d'acquérir une polyvalence pour répondre à une certaine saisonnalité de l'activité de chauffeur livreur sur certains bassins d'emplois.

De chauffeur livreur à conducteur routier

	Pré-requis	Compétences-clés	Aptitudes
Transverses aux deux métiers		• Assurer le contrôle de sécurité avant, après et pendant le transport • Atteler ou dételer un ensemble de véhicules articulés • Charger ou livrer des biens ou marchandises • Compétences liées à conduire des marchandises en sécurité • Compétences liées à anticiper les risques et réagir de manière adaptée • compétences liées à renseigner des documents administratifs	
Nécessaires pour la mobilité professionnelle envisagée	• Disposer d'une connaissance générale des différentes fonctions du transport • Etre titulaire du permis B • Disposer d'une première expérience dans la conduite routière • Pour la FIMO = être titulaire du permis C • Etre apte physiquement		• Rigueur • Attention sélective • Capacité d'adaptation • Identification des problèmes • Rapidité de perception • Coordination motrice • Communication • Aisance relationnelle • Expression écrite/orale • Orientation spatiale • Perception spatiale • Visualisation • Anticipation/Prévision
Spécifiques au métier cible (conducteur routier)	• Permis C • FIMO	• Techniques d'arrimage (atteler, dételer) • Eléments de base en mécanique poids lourds Le cas échéant, compétences spécifiques au secteur professionnel d'exercice (transport de fonds et de valeurs, matières dangereuses, produits frais)	

L'acquisition du permis C est l'étape préalable à ce parcours. Elle sera suivie par l'acquisition de la FIMO.

Les parcours les plus probables

Neuf parcours possibles ont été identifiés : six à l'intérieur du halo de métiers des transports, deux vers le halo de métiers de la logistique, un vers le halo de métiers du bâtiment (conducteur d'engins de chantier).

Parcours possibles	
De conducteur de marchandises poids lourd à conducteur de marchandises super poids lourd	10
De chauffeur livreur à conducteur routier	9
De conducteur de marchandises non dangereuses à conducteur de marchandises / matières dangereuses	8
De conducteur routier de marchandises (véhicule léger, poids lourd ou super poids lourd) à conducteur de voyageurs	6
De chauffeur livreur ou conducteur routier à agent d'exploitation de marchandises	6
De conducteur de voyageurs à agent d'exploitation de voyageurs	6
De chauffeur livreur ou conducteur routier vers chauffeur ou conducteur et manutentionnaire / cariste	6
De conducteur livreur à conducteur d'engins de chantier	6
De chauffeur livreur vers agent polyvalent de la logistique	5

Echelle scoring : (calculé selon des indicateurs de pertinence et de faisabilité)

0 3 6 9 12

FAE TIT

→ **TROISIÈME PARTIE**

Vers un socle d'**aptitudes** et d'**activités** commun

« L'étude de 20 métiers dans quatre halos de métiers différents a permis d'identifier un corpus de compétences transversales. Ce corpus pourrait alimenter l'élaboration d'un certificat de qualification intérimaire.

L' étude a permis d'identifier la fréquence des aptitudes et des activités exercées pour 20 métiers et 4 halos de métiers.

APTITUDES	Fréquence des aptitudes sur les 20 métiers étudiés	Fréquence des aptitudes sur les 4 halos de métiers étudiés
Rigueur	20	4
Attention sélective	16	4
Orientation spatiale	14	4
Souci de l'ordre	13	3
Identification de problèmes	13	3
Rapidité de perception	13	3
Anticipation/prévision	11	3
Compréhension écrite	11	3
Compréhension orale	10	3
Coordination motrice	10	3
Capacité d'adaptation	9	2
Dextérité manuelle	9	3
Communication	7	2
Visualisation	7	2

ACTIVITÉS	Fréquence des activités sur les 20 métiers étudiés	Fréquence des activités sur les 4 halos de métiers étudiés
Préparer un poste de travail	20	4
Passer le relais à d'autres professionnels	19	3
Réagir de façon adaptée en cas d'incident	16	3
Assurer une maintenance de premier niveau	15	4
Charger/décharger/ approvisionner	14	4
Renseigner des documents administratifs	14	3
Anticiper les risques	13	3
Assurer un contrôle qualité de premier niveau	10	3
Entretenir une machine/un véhicule	9	3

Au total, l'enjeu consiste à faire émerger un socle d'aptitudes et un socle d'activités communs aux différents emplois occupés par les salariés intérimaires.
Certes, ce type de travail se heurte nécessairement à une difficulté méthodologique consistant à définir les bonnes formulations des aptitudes et des activités permettant d'envisager une certaine transversalité sans être réducteur sur le contenu.
Mais cette approche est susceptible d'alimenter l'élaboration, par les partenaires sociaux, d'un éventuel certificat de qualification intérimaire permettant de professionnaliser les salariés intérimaires afin de faciliter les mobilités professionnelles.

L'EDEC a été élaboré par :

- Le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé, Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) ;
- La commission paritaire nationale de l'emploi du travail temporaire (CPNE TT) composée :
  - des représentants des employeurs de l'intérim : professionnels de l'intérim, services et métiers de l'emploi (PRISME) ;
  - des représentants des organisations syndicales représentatives des salariés de l'intérim : Confédération française démocratique du travail (CFDT), Confédération française de l'encadrement - Confédération générale des cadres (CFE-CGC), Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC), Confédération générale du travail – Force ouvrière (CGT-FO), Union Syndicale de l'Intérim - Confédération générale du travail (USI-CGT) ;
- Les représentants de l'Observatoire des métiers et de l'emploi : OME ;
- Les représentants de l'organisme paritaire collecteur agréé FAF-TT (Fonds d'assurance formation du travail temporaire).

SYNTHÈSE N° 53

Publiée par la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle
7, square Max-Hymans, 75741 Paris Cedex 15.
Conception et réalisation : Bayard Presse/Senior Expert - 18, rue Barbès, 92128 Montrouge.
Rédaction : Violette Queuniet • Mise en pages : Richard Gillery et Belgomedia s.a.
• Couverture : FAF.TT • Imprimé en France par SACIPRINT.

Les organisations professionnelles ou interprofessionnelles peuvent mettre en œuvre avec l'État, dans un cadre contractuel, les engagements de développement de l'emploi et des compétences (EDEC) pour anticiper et accompagner l'évolution des emplois et des qualifications. L'objectif des accords ainsi conclus est d'anticiper les effets sur l'emploi des mutations économiques, de prévenir les risques d'inadaptation à l'emploi des actifs occupés et de répondre aux besoins de développement des compétences des salariés comme des entreprises.
L'État et la branche professionnelle du travail temporaire ont signé en 2009 un tel accord, d'une durée de deux ans.
Pour élaborer le contenu de l'EDEC et ses modalités de mise en œuvre, une étude a été réalisée, dont ce document donne la synthèse.

L'étude dont est tirée cette synthèse a été réalisée par le cabinet Amnyos.

Cette synthèse n° 53 est publiée par la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle, 7, square Max-Hymans, 75741 Paris Cedex 15

Elle est disponible sur les sites
www.emploi.gouv.fr
www.faftt.fr

DGEFP DÉLÉGATION GÉNÉRALE À L'EMPLOI ET À LA FORMATION PROFESSIONNELLE
www.emploi.gouv.fr