

Formation des salariés intérimaires en entreprise utilisatrice : repères

Contexte :

La formation des salariés intérimaires constitue un enjeu majeur pour favoriser l'accès et le maintien en emploi ainsi que le développement des compétences. La formation est réalisée par des organismes de formation ; il peut arriver que celle-ci nécessite d'être dispensée pour tout ou partie dans les locaux d'une entreprise utilisatrice, en particulier lorsque :

- Le matériel mobilisé n'est pas disponible en organisme de formation
- Le lieu de formation est très éloigné du domicile des salariés intérimaires
- L'offre de formation n'est pas disponible dans le territoire.

Il arrive que les actions proposées par les entreprises utilisatrices relèvent davantage de la simple information ou de l'adaptation au poste de travail de l'utilisateur, que de formations réellement transférables et donc réutilisables par l'intérimaire dans d'autres entreprises. Ces actions ne sont pas finançables pour les salariés intérimaires sur les budgets de formation ou au titre des ressources du FPETT.

Cette note a pour objectif de rappeler le cadre de réalisation et de financement des actions de formation des salariés intérimaires réalisées en entreprise utilisatrice.

◆ Objectifs et principes des actions de formation au bénéfice des salariés intérimaires :

Cadre général

Objectifs :

- Développer des compétences techniques et/ou transverses
- Acquérir une qualification ou une certification professionnelle reconnue, ou attestation de compétence

Principes :

- Acquérir des compétences **transférables**, c'est-à-dire mobilisables quel que soit l'environnement de travail ou l'entreprise
- Les capacités acquises pendant la formation doivent pouvoir être réutilisées par le salarié dans un emploi de même type.
- L'action doit permettre au salarié de garder une trace écrite des capacités acquises pendant la formation.

Ce qu'implique la formation :

- Objectifs de formation et développement de compétences
- Programme de formation détaillé

- Progression pédagogique
- Situation pédagogique
- Encadrement compétent
- Evaluation préalable des prérequis en amont de la formation
- Evaluation des acquis en fin de formation

Exclusions

Ce qui ne peut pas relever de la formation et de son financement :

- *L'adaptation au poste de travail*
- *L'intégration dans une entreprise*
- *La découverte de l'environnement et des règles propres à une entreprise*
- *L'information sur les règles de sécurité propres à une entreprise*

Ces actions relèvent de l'obligation de l'employeur ou ne permettent pas le développement de compétences transférables.

Sur le sujet le conseil d'administration du FPETT a identifié les actions qui étaient exclues du financement :

Les actions relevant de l'obligation de l'employeur qui ne permettent pas le développement de compétences :

- **Les actions d'information** dont :
 - Actions d'information isolées
 - Information (actions d'information ou de transmission de consignes)
 - Information sur l'application de procédures qualité
- **Les actions d'adaptation au poste de travail**, actions d'intégration au poste, accueil dans l'entreprise, actions visant l'application de procédure spécifiques à une entreprise

Ces dispositions écartent par conséquent les actions suivantes :

- la découverte de l'environnement de travail (visite des locaux, modalité de contrôle des horaires etc...)
- la présentation de l'entreprise,
- la montée en cadence,
- les modes opératoires propres au poste de travail, etc.
- les actions de simple information ou de sensibilisation.

Les formations à la sécurité non transférables :

Ces actions relèvent de l'obligation de sécurité des employeurs et ne permettent pas le développement de compétences transférables d'une entreprise à l'autre.

- la sécurité au poste de travail,
- l'acquisition des règles de sécurité propres à l'entreprise en vigueur sur son site,
- L'autorisation de conduite.

◆ Rappel du cadre conventionnel et contractuel :

Les salariés intérimaires en formation concluent un **contrat de mission-formation**. Ce contrat constitue un cadre juridique prévoyant en particulier :

- Un engagement sur les conditions de réalisation des formations respectant les règles définies par la branche du travail temporaire
- Un cas de recours formation prévoyant que les salariés intérimaires soient mis dans des conditions pédagogiques vérifiables et distinctes d'une situation de production
- Une rémunération particulière, excluant l'IFM (indemnité de fin de mission)

◆ Conditions à respecter pour la réalisation et le financement de formation en Entreprise Utilisatrice

L'environnement de réalisation de l'action

Dans le cas où le programme comporte des enseignements pratiques ces derniers peuvent être dispensés dans les locaux de l'entreprise utilisatrice.

Dans ce cas, l'action de formation doit avoir lieu :

- soit dans des locaux distincts des lieux de production
- soit dans une situation distincte de la production, avec des espaces et matériels dédiés uniquement à la formation.

L'environnement de travail est alors utilisé comme support de formation théorique et pratique, ce qui implique que :

- le salarié doit être mis dans une situation pédagogique vérifiable,
- le salarié n'est soumis à aucune contrainte liée à la productivité.

Il appartient à l'organisme de formation, en lien avec l'entreprise utilisatrice, de s'assurer que les conditions d'hygiène et de sécurité sur les lieux de formation ne font pas courir de risques aux salariés intérimaires en formation. (cf article 65 accord de branche rôle et responsabilité de l'OF)

L'encadrement de la formation

Le sujet de l'encadrement de la formation constitue souvent une source d'ambiguïté entre ETT et EU. Une entreprise utilisatrice peut réaliser des actions de formation interne pour ses propres salariés en CDD ou CDI. En revanche les conditions de la formation interne (formation délivrée par un salarié de l'entreprise pour un autre salarié de la même entreprise) ne s'appliquent pas pour les salariés intérimaires. Les salariés intérimaires sont en effet salariés de l'entreprise de travail temporaire.

Les formations réalisées au bénéfice des salariés intérimaires doivent être encadrées par des organismes de formation qui mobilisent les formateurs de leur structure.

L'organisme de formation va participer à toutes les étapes de mise en œuvre du projet, depuis le diagnostic du besoin en formation jusqu'à l'évaluation de la formation. L'animation de la formation est réalisée intégralement par un formateur de l'organisme de formation.

Un formateur est présent et entièrement dédié à la formation pendant toute la durée de l'action.

L'organisme de formation peut-il être celui de l'entreprise utilisatrice ?

C'est une possibilité, sous réserve qu'il dispose d'une structure distincte de l'entreprise et de ses propres formateurs salariés. Il doit respecter toutes les dispositions légales s'appliquant aux dispensateurs de formation. Il doit notamment disposer d'un numéro de déclaration d'activité valide

Juridiquement il est possible que l'EU mette à disposition un de ses salariés permanents auprès d'un OF, cela correspond à du prêt de main d'œuvre. Une disposition prévue légalement, mais encadrée :

- *Cela doit se faire dans un cadre non lucratif : refacturation des salaires au réel*
- *Un avenant au contrat de travail du salarié mis à disposition doit être signé*
- *Une convention de mise à disposition doit être conclue*
- *Une consultation du CSE doit être mise en place dans l'EU et dans l'OF*

Ces modalités présentent donc un risque juridique conséquent si le cadre n'est pas respecté.

Dans la mesure où le lieu de formation est déplacé au sein d'une entreprise utilisatrice, il convient d'encadrer administrativement et pédagogiquement les conditions de réalisation de l'action. Cela peut être assuré par la conclusion d'une convention tripartite entre EU, Agence d'Emploi et OF (organisme de formation).

La convention tripartite permet de fixer les caractéristiques, les modalités de déroulement et d'encadrement de l'action de formation. Elle définit les relations et formalise les engagements des trois acteurs qui participent à l'organisation de la formation. Pour ce qui concerne l'entreprise utilisatrice, elle vise particulièrement la mise à disposition de moyens et l'engagement à ne pas mettre les salariés intérimaires en situation de production.

Pour les formations réalisées dans le cadre de CIPI et CDPI dans les locaux d'une EU, le cadre a été fixé par le document « engagement des parties » qui prévoit que la formation doit être délivrée en totalité par un formateur de l'OF exclusivement.

La distinction entre Formation en Entreprise Utilisatrice et AFEST (Action de Formation en Situation de Travail)

La CPNE de la branche du travail temporaire a fixé le cadre de l'AFEST pour les salariés intérimaires. Le principe retenu prévoit que la formation soit dispensée et encadrée par un organisme de formation externe (disposant d'un N° de déclaration d'activité). Il est également prévu qu'un salarié de l'EU puisse toutefois être mis à disposition* du prestataire de formation dans les conditions détaillées par la CPNE du Travail Temporaire.

*La mise à disposition de salariés de l'entreprise utilisatrice doit respecter le cadre légal du prêt de personnel à but non lucratif

Pour les formations réalisées pour tout ou partie en modalité AFEST à destination des salariés intérimaires, le cadre a été fixé par le document « AFEST des salariés intérimaires : Protocole de formation et engagement des parties »

Rappel de la décision de la CPNE du 10 mai 2021 concernant l'AFEST dans le Travail Temporaire :

« La formation en situation de travail au bénéfice des salariés intérimaires doit être organisée par un organisme de formation disposant d'un numéro de déclaration d'activité. La CPNE exprime (...) des points de vigilance dans la mise en œuvre de l'AFEST : les salariés de l'entreprise utilisatrice, mobilisés pour intervenir dans le parcours en AFEST doivent disposer :

- De capacités pédagogiques permettant d'accompagner les mises en situation
- Du temps nécessaire à l'activité de formation en situation de travail

Enfin, le prestataire de formation est responsable de l'évaluation et les salariés de l'ETT sont destinataires des résultats de l'évaluation »

◆ Enjeux et risques de la formation en EU

Lorsque les règles de mise en place des actions de formation ne respectent pas le cadre présenté, plusieurs risques sont identifiés en particulier :

Pour l'ETT

- Refus de prise en charge des actions réalisées
- Risque contractuel vis-à-vis du salarié intérimaire

Pour l'OF

- Le non-respect des obligations liées à la certification Qualiopi est susceptible d'engager un retrait de la certification.

Pour l'EU

- Requalification du contrat de travail si la situation de formation n'est pas avérée et ne permet pas d'opérer la distinction entre situation de formation et situation de production soumise à contrainte de productivité.

Références juridiques :

Accord du 29 novembre 20219 en faveur du développement des compétences et des qualifications des salariés de la branche du travail temporaire tout au long de leur vie professionnelle.

Code du travail, Article L1251-57, Version en vigueur depuis le 23 août 2019, modifié par Ordonnance n°2019-861 du 21 août 2019 - art. 1