



**HAL**  
open science

# Analysis of the Working Conditions of Temporary Workers. Explaining These Workers' Vulnerability to Occupational Accidents

Rachid Belkacem, Laurence Montcharmont

► **To cite this version:**

Rachid Belkacem, Laurence Montcharmont. Analysis of the Working Conditions of Temporary Workers. Explaining These Workers' Vulnerability to Occupational Accidents. Perspectives Interdisciplinaires sur le Travail et la Santé, 2012, 14-2, 10.4000/pistes.2543 . hal-02525651

**HAL Id: hal-02525651**

**<https://hal.univ-lorraine.fr/hal-02525651>**

Submitted on 31 Mar 2020

**HAL** is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

## **Analyse des conditions de travail des travailleurs intérimaires**

### **Comment expliquer la vulnérabilité des intérimaires aux accidents du travail ?**

## **Analysis of the Working Conditions of the Temporary Workers**

### **Explaining the vulnerability of These Workers' Vulnerability to Occupational Accidents ?**

Rachid Belkacem : 2L2S – Université de Lorraine - Centre associé CEREQ. [rachid.belkacem@iut-longwy.uhp-nancy.fr](mailto:rachid.belkacem@iut-longwy.uhp-nancy.fr) , Université de Lorraine, Centre associé CEREQ, 23, Bd Albert 1<sup>er</sup> - BP 3397 - 54015 Nancy Cedex

Laurence Montcharmont : CNRS - 2L2S – Université de Lorraine - Centre associé CEREQ. [Laurence.Montcharmont@univ-nancy2.fr](mailto:Laurence.Montcharmont@univ-nancy2.fr), Université de Lorraine, 23, Bd Albert 1<sup>er</sup> - BP 3397 - 54015 Nancy Cedex

#### **Résumé en français :**

Cet article analyse les conditions de travail des intérimaires. Il s'appuie sur les résultats d'une étude réalisée en 2008/2009 et financée par la Direction Régionale du Travail de l'Emploi et de la Formation Professionnelle – Région Lorraine. Cette recherche a été organisée autour de deux travaux de terrain : une enquête par questionnaires et des entretiens semi directifs menés auprès d'intérimaires détachés dans l'industrie et/ou le BTP. Cet article montre que la vulnérabilité des intérimaires aux accidents du travail est forte comparativement aux salariés permanents des entreprises. Cette dernière s'explique par des conditions de travail relativement plus difficiles. Ces travailleurs doivent s'adapter très souvent dans l'urgence à des contextes de travail différents et évolutifs.

#### **Résumé en anglais :**

This paper analyzes the main characteristics of the working conditions of temporary workers in France. It examines the data from a large study conducted in 2008/2009 and financed by the Regional Labor Department of Lorraine (DRTEFP- Lorraine). This research was organized around two surveys involving temporary workers in industry and/or the building construction and civil engineering works. This article shows that temporary employees' vulnerability to occupational accidents is higher than that of companies' permanent employees. This vulnerability can be explained by relatively more difficult working conditions. Quite often, these workers must urgently adapt themselves to different, evolving work contexts

**Mots clés** : intérim, travail intérimaire, conditions de travail, accidents du travail, agence de travail temporaire.

**Keywords** : Interim, temporary work, work conditions, occupational accidents, temporary work agencies (TWA)

#### **Introduction**

En France, ces deux dernières décennies, nous observons un développement rapide de formes d'emploi à durée déterminée. Parmi ces dernières, nous trouvons le travail intérimaire (ou intérim), c'est-à-dire une forme d'emploi qui met en relation trois acteurs : un travailleur, une agence d'intérim et une entreprise utilisatrice. Le travailleur intérimaire est mis à disposition auprès d'une entreprise utilisatrice (EU)

par une agence d'intérim<sup>i</sup>. Il en résulte deux types de contrat : un contrat de travail entre l'agence d'intérim et le travailleur et, un contrat commercial entre l'entreprise de travail temporaire et l'EU. En données de stock, cette forme d'emploi concerne de plus en plus d'individus sur le marché du travail. Ils étaient 123.585 intérimaires en 1985 pour passer à 527.147 en 2010 soit un effectif qui a presque quadruplé sur cette période (PRISME<sup>ii</sup>, 2011, p. 8). Si pour les individus, l'intérim permet d'occuper rapidement un emploi, il constitue pour les entreprises utilisatrices un instrument adéquat de flexibilité du travail qui permet l'ajustement entre besoins de production et besoins en personnel dans de brefs délais, particulièrement dans les secteurs de l'industrie et du BTP qui sont les principaux utilisateurs de l'intérim (Belkacem et al., 2011). En effet, un peu moins de 2 missions sur 3 y ont été effectuées en 2010 (Prisme, 2011, p. 27). Cette dernière considération nous a amené à nous interroger sur les conditions d'usage de ces travailleurs, et plus particulièrement sur les conditions de travail qu'ils rencontrent au cours de leurs différentes missions. Pour traiter cette question, nous proposons dans un premier point de réaliser une revue bibliographique sur le sujet de l'intérim. Ceci nous permettra de définir notre objet de recherche, de formuler nos hypothèses. Nous préciserons également notre démarche méthodologique. Dans un second point, nous présenterons quelques résultats empiriques de nos travaux. Enfin, dans un troisième et dernier point, nous discuterons les politiques actuelles en matière de prévention des accidents du travail pour ces travailleurs.

## **1. Travail intérimaire et conditions de travail**

En France, alors que les travaux sur le travail intérimaire sont nombreux depuis la fin des années 1960, l'analyse des conditions de travail de ces travailleurs est une question peu abordée dans la littérature scientifique<sup>iii</sup>.

### **1. 1. Le travail intérimaire : un objet de recherche récurrent**

En France, l'intérim a tout d'abord été étudié comme un phénomène isolé, marginal mais en forte croissance dès le début des années 1950. Perçues négativement par l'opinion publique, ces agences d'intérim étaient assimilées à des nouveaux marchands d'hommes (Caire, 1973). Elles avaient la forme de petites officines, spécialisées dans l'intermédiation entre l'offre et la demande de travail sur le marché du travail. Les premières recherches sur l'intérim ont cherché à décrire cette forme d'emploi (Le Tourneur, 1969 ; Guilbert, 1970 ; Caire, 1973). Des travaux vont ensuite l'analyser comme un nouvel axe des politiques de gestion de la main-d'oeuvre (Freyssinet, 1979 ; Rérat, 1979), puis comme une forme particulière d'emploi (FPE) dans un contexte de transformation de l'emploi et de développement du chômage (Germe et Michon, 1979). En raison du dédoublement de la figure de l'employeur entre « un employeur d'usage » qui utilise l'intérimaire et « un employeur de fait » qui le rémunère, et, de l'extériorisation de la main-d'œuvre via les détachements, le travail intérimaire est vite perçu comme la forme d'emploi la plus représentative des FPE<sup>iv</sup>. Cette dernière notion rend compte des formes d'emploi qui s'opposent à la norme d'emploi caractérisée par le contrat de travail à durée indéterminée, à temps complet et avec l'unicité de l'employeur.

Dans le prolongement de ces travaux, le travail intérimaire va être analysé comme un instrument de flexibilité du travail (Michon, 1987), un outil qui permet une adaptation rapide des effectifs salariés aux besoins de production en fonction des aléas liés au fonctionnement opérationnel de l'entreprise. Ces aléas peuvent être soit de nature

quantitative (besoins en effectifs par exemple) ou bien de nature qualitative (besoins en qualification). En s'intéressant à ces agences d'intérim, Joseph Bressi (1986) les considère comme des institutions de transformation de la main-d'œuvre, c'est-à-dire des organisations qui permettent d'adapter la main-d'oeuvre aux conditions quasi immédiates de production. D'autres travaux vont s'attacher à analyser les motivations et profils socioprofessionnels des intérimaires (Marie Faure Guichard, 1999 ; Jourdain, 2002 ; Glaymann, 2007 et 2008). Ces auteurs insistent sur la diversité des attentes de ces travailleurs à l'égard de l'intérim. Les motifs de passage par les services des agences d'intérim sont en effet très nombreux : un vrai choix professionnel qui permet d'arbitrer entre temps de travail et temps de loisirs ; un simple moment dans une trajectoire professionnelle motivée par des raisons diverses comme l'investigation du marché du travail, accumuler des expériences, besoin immédiat d'argent, ... Aussi, les travailleurs intérimaires constituent-ils une population très hétérogène et volatile.

D'autres investigations vont se centrer sur les stratégies des agences d'intérim en matière de gestion de la main-d'œuvre intérimaire et d'offre de services (Lefèvre et al, 2002). Enfin, les travaux de Belkacem et al. (2011) vont étudier cette forme d'emploi dans une perspective comparative internationale. Ces auteurs vont montrer la diversité des pratiques de l'intérim à travers le monde et la diversité des modèles nationaux de normalisation de cette forme d'emploi.

### **1. 2. Les conditions de travail des intérimaires : une question spécifique peu visitée dans la littérature scientifique**

Dans la littérature, nous trouvons peu de travaux qui se sont directement intéressés à cette question. Nous pouvons souligner les travaux très intéressants d'Armelle Gorgeu et René Mathieu (2011) qui insistent sur toutes les dimensions de la précarité que subissent les intérimaires (santé et conditions de travail notamment). Mais leurs travaux ne se focalisent que sur les intérimaires du secteur automobile. Selon ces auteurs, les conditions de travail sont difficiles et ont des effets néfastes sur la santé. Pour étayer cette problématique, ils se sont appuyés sur deux sources d'information : i. une enquête qualitative qu'ils ont réalisée, ainsi que des entretiens auprès d'intérimaires, de médecins du travail, de contrôleurs d'une Caisse Régionale d'Assurance Maladie, de représentants syndicaux, mais aussi de responsables d'usines, et des observations sur des postes occupés par les intérimaires, réalisées lors de visites des ateliers. Et ii. une enquête institutionnelle - l'enquête - SUMER - Surveillance médicale des risques professionnels mise en place la première fois par le Ministère du travail en 1994.

### **1. 3. Hypothèses de recherche et démarche méthodologique**

Nos travaux sur les conditions de travail des intérimaires permettent ainsi d'aller plus loin dans l'analyse en proposant une approche globale de leur situation. En tant qu'instrument de flexibilité, le recours à ces travailleurs s'opère surtout dans un contexte d'urgence pour résoudre des difficultés relatives à une insuffisance en ressources humaines (faire face à des situations d'absence de salariés permanents qu'il faut remplacer, ou bien assurer la fin d'un chantier ou bien d'une commande exceptionnelle, ...). Etant ainsi le plus souvent détachés dans l'urgence, nous pouvons nous demander si ces intérimaires ne seraient pas des travailleurs plus facilement exposés aux accidents du travail, en somme plus vulnérables. Cette vulnérabilité peut opérer dans trois domaines :

- Une fragilité physique : devant intervenir dans l'urgence, l'intérimaire peut être blessé physiquement dans le cours de sa mission.
- Une fragilité statutaire : un intérimaire peut se voir affecté les tâches les plus ingrates, les plus difficiles, les plus dangereuses par rapport à celles réalisées par les salariés permanents.
- Enfin, une fragilité psychologique : en raison du caractère temporaire de son travail, la difficulté pour le travailleur de se projeter dans l'avenir.

Dans le cadre de ce papier, nous proposons de tester cette hypothèse de fragilité physique<sup>v</sup> en analysant quelques-unes des caractéristiques des conditions de travail des intérimaires. Les conditions de travail constituent une notion complexe à analyser. En nous basant sur les travaux de Michel Gollac et de Serge Volkoff (2007), elles renvoient surtout aux conditions matérielles d'exercice du travail (instruments, outils de travail, machine) en lien avec le poste de travail mais aussi en relation avec son environnement proche (luminosité, humidité, sol glissant, poussières, bruit). Les conditions de travail renvoient également aux conditions temporelles d'exercice de ce travail (rapidité, délais, etc.). Elles expriment également les contraintes physiques (rythmes, répétitivité, fatigue, posture physique, vibrations des outils). Enfin, elles renvoient à des conditions immatérielles comme les sollicitations psychologiques de nature cognitive (atteindre les objectifs de production par exemple) ou bien tout simplement la peur de mal faire, les rapports interindividuels ou encore l'ambiance au travail.

Les caractéristiques des conditions de travail sont donc nombreuses. Nous n'avons pas les moyens de toutes les aborder dans cet article. Nous nous intéresserons alors à celles pour lesquelles nous disposons d'informations un peu plus détaillées.

### **Encart 1 méthodologique**

Les résultats présentés proviennent d'une recherche sur l'intérim, les conditions de travail et la santé des intérimaires réalisée en 2008 (Cf. Belkacem et Montcharmont, 2009). Financée par la Direction Régionale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de la Région Lorraine, cette recherche a été organisée autour de deux investigations de terrain :

Une enquête par questionnaires auprès de 110 intérimaires des secteurs de l'industrie et du BTP. 60 questionnaires nous ont été retournés. Les questionnaires ont été organisés autour de 82 questions fermées et ouvertes structurées autour de 12 thèmes qui sont : Statut socio-professionnel, durée du travail et horaires, conception du poste de travail, environnement physique, autonomie, rythme du travail, perception du travail, ambiance, santé, informations sur l'entreprise utilisatrice, formation et information, évolution des conditions de travail. L'échantillon d'intérimaires a été constitué sur une base aléatoire en nous appuyant sur le réseau d'agences et d'entreprises de travail temporaire de 3 principales zones d'emploi (Nancy, Longwy et Thionville). Le choix de ces secteurs d'activité (l'industrie et le BTP) s'explique logiquement par le fait qu'ils constituent les traditionnels utilisateurs de l'intérim.

Douze entretiens semi - directifs approfondis ont constitué le second volet de cette recherche. L'objectif de ces entretiens était de compléter l'analyse quantitative sur des points précis mis en évidence par l'exploitation des questionnaires. La durée des entretiens était approximativement de 45 minutes à 1 heure. Le guide d'entretien a été organisé autour des thèmes de discussion suivants : Statut socioprofessionnel et

trajectoire professionnelle ; conditions de travail (évolutions, rythme de travail, contexte de travail, responsabilités, rapports aux autres) ; expériences d'accident de travail ; problèmes de santé (liés ou non au travail).

Présentation de l'échantillon des intérimaires enquêtés : un échantillon représentatif de la population des intérimaires

Parmi la population enquêtée, 83% étaient des hommes. 50% des personnes avaient moins de 30 ans et environ 3% plus de 45 ans. Plus des trois quarts des intérimaires consultés étaient des ouvriers (76%) dont 36% d'ouvriers qualifiés. En incluant les périodes d'inactivité entre les missions, 47,5% des personnes travaillaient comme intérimaires depuis 1 à 3 ans. 22% avaient ce statut depuis 4 à 6 ans. Avant d'être en intérim, 37% des personnes étaient inscrites au chômage ; 35% avaient un autre statut (stagiaire, apprenti, ...). Enfin, 27% étaient en CDI et 13 % en CDD. Parmi l'ensemble des intérimaires, 42% ont régulièrement connu des périodes d'alternances successives de périodes de chômage et d'emploi. La fréquence de ces périodes la plus souvent rencontrée est tous les 1 à 3 mois. C'est le cas pour environ 33% des personnes.

## **2. Conditions de travail et vulnérabilité des intérimaires aux accidents du travail : les principaux résultats**

Des conditions de travail difficiles sont une source importante d'accidents qui augmentent fortement la vulnérabilité des travailleurs surtout lorsqu'ils sont intérimaires.

### **2.1. Des conditions de travail des intérimaires ...**

Dans le tableau qui suit, nous présentons une synthèse des résultats concernant les principales caractéristiques des conditions de travail des intérimaires. Ces résultats proviennent de l'exploitation des questionnaires que nous avons adressés à 110 intérimaires (taux de réponse 54,5%) (Cf. encart méthodologique).

Les principales caractéristiques des conditions de travail des intérimaires enquêtés

Caractéristiques des conditions de travail	Effectifs concernés (N=60)	%
Postures inadéquates (positions longues accroupie, debout, penché, assise, etc.)	35	58,3
Répétitivité des gestes	33	55,0
Manutention et port de charges lourdes	43	72,9
Vibration d'outils ou de machines	25	42,4
Rythmes et des cadences de travail très élevés	33	55,0
Contrôle fréquent du travail	42	70,0
Manque d'autonomie dans le travail	58	96,7

Source : Enquête – DRTEFP (Belkacem et Montcharmont, 2009)

La quasi-totalité des intérimaires occupent des postes d'ouvriers de l'industrie (mouleurs de fonderie, soudeurs, tôliers, monteurs, manœuvres des industries

manufacturières et d'ouvriers de l'assemblage) et du bâtiment ( finition, gros œuvre) et assimilés. Pour une grande majorité des intérimaires que nous avons questionnés, les conditions de travail sont perçues comme difficiles. La moitié de ces travailleurs reconnaît adopter des postures inconfortables ou inadéquates durant leur travail. Le fait de rester dans la même position pendant une longue période est une source de problème et de gêne (INRS, 2008). Cette situation se complique lorsque les mouvements sont répétitifs. C'est le cas dans les situations de chaînes de travail. 55% des personnes interrogées affirment être concernées. Les postures inconfortables sont quotidiennes pour 73% des travailleurs en intérim qui exercent des activités nécessitant une manutention importante et le port de charges lourdes. Il peut s'agir de sacs de ciment de 25 kg à porter sur les épaules sur une certaine distance. C'est une des tâches de Pascal, un des intérimaires que nous avons interrogés : **« je bosse sur une plateforme logistique (...). Toute la journée, je décharge les camions qui arrivent en continu. Ce sont des colis plus ou moins lourds. Pour gagner du temps, je les porte à la main ... »**. Un peu plus de 4 intérimaires sur 10 signalent également les effets négatifs de machines ou d'outils (meuleuses, boulonneuses, perceuses, marteaux piqueurs, cisailles). Les intérimaires occupent souvent des postes interdépendants ne nécessitant pas de qualification particulière. Ils sont donc interchangeables et facilement remplacés (Everaere, 2008). Ils travaillent sur des chaînes de production par exemple dans l'industrie automobile. Du fait de la répétitivité des tâches qui ne demandent qu'un temps d'apprentissage très faible du point de vue des employeurs, ces salariés doivent affronter des cadences élevées : plus de la moitié des intérimaires enquêtés déclarent y être soumis. Ces dernières sont fréquentes ou permanentes pour 45% d'entre eux dans notre enquête.

Ces résultats vont dans le sens de nombreuses conclusions d'études menées sur le sujet. En s'appuyant sur une exploitation de l'enquête « Conditions de travail » menée, Rouxel (2009) montre, en effet, que ces salariés intérimaires sont souvent soumis à des contraintes de rythme, une faible autonomie et diverses pénibilités physiques. D'autres études, comme celle menée par Lorient (2001) vont dans ce sens. Parmi les enquêtés rencontrés par cet auteur, Sylvaine, ouvrière intérimaire dans l'industrie alimentaire, exprimait cette réalité des contraintes liées au temps et à la répétitivité : **« on nous demandait de plus en plus de vitesse parce qu'on avait plus de commandes. On avait un couteau et pas de gants en mailles... Vu la rapidité, à la place de couper la viande, j'ai coupé mon doigt. J'étais dans la boîte depuis plus de 3 mois, j'étais intérimaire. Je n'avais eu aucune formation, on apprenait sur le tas. (...)**».

Le contrôle permanent est également une caractéristique courante des conditions de travail des intérimaires. En effet, un peu plus des deux tiers des intérimaires ayant répondu à notre enquête par questionnaire (cf. tableau 1) signalent une pression hiérarchique fréquente. La spécificité de la relation d'intérim, une relation triangulaire, génère plusieurs formes de contrôles : celui qu'exerce l'entreprise utilisatrice sur le travail, son résultat et son déroulement, mais aussi celui qu'exerce l'entreprise de travail temporaire à l'issue de la mission. Ce double contrôle traduit une double soumission de l'intérimaire à l'ETT qui peut lui proposer d'autres missions s'il donne satisfaction, mais aussi à l'EU, qui peut lui proposer tout simplement une embauche ferme et le soustraire ainsi à la précarité et au chômage récurrent.

Les intérimaires sont également soumis à des contraintes organisationnelles importantes : horaires évolutifs et changeants. Cet aspect est d'ailleurs confirmé par

Gorgeu et Mathieu (2011). Selon ces auteurs, un intérimaire peut successivement connaître le travail en deux équipes alternantes, le travail de nuit, mais aussi le travail du week-end en fonction des besoins de l'entreprise utilisatrice. Ces conditions difficiles de travail augmentent la vulnérabilité de ces travailleurs aux accidents du travail. Ce fait est d'ailleurs reconnu par l'organisation syndicale professionnelle du secteur de l'intérim (De la Tour, 2008).

## **2.2. ... Expliquant une sur-accidentabilité de ces travailleurs**

Selon Ravallec et al. (2009), le taux de fréquence<sup>vi</sup> des accidents du travail mesuré par le nombre d'accidents avec au moins 1 jour d'arrêt de travail pour 1 million d'heures d'activité s'établit à 54,3 pour l'intérim contre 25,7 pour la moyenne des salariés en 2007. Les intérimaires connaissent une fréquence d'accidents de travail deux fois plus importante que pour l'ensemble des salariés (Kornig et al., 2007). Ce résultat est confirmé par d'autres études comme l'enquête menée par la DARES<sup>vii</sup> en 2003 (Hamon-Cholet et Sandret, 2007) Selon d'autres sources d'information comme l'INRS<sup>viii</sup> (2011), ces accidents sont aussi « deux fois plus graves ». Cette importance du taux de gravité<sup>ix</sup> était déjà observée en 2006 par cet institut. Il était environ de 2,5 pour les intérimaires, contre 1,27 pour l'ensemble des salariés. Parmi l'ensemble des salariés, tous statuts confondus, les ouvriers constituent la catégorie socioprofessionnelle la plus concernée par les accidents du travail sur le plan national<sup>x</sup>. Et c'est dans cette catégorie socioprofessionnelle que nous trouvons la majorité des intérimaires. Le taux de ces accidents est particulièrement élevé pour ces travailleurs : environ 11 points de plus comparativement à la moyenne nationale (DARES, 2009).

## **2.3. Des fonctions socioéconomiques spécifiques de l'intérim**

Pour comprendre cette vulnérabilité des intérimaires aux accidents du travail, il faut également interroger la nature des fonctions socioéconomiques du travail intérimaire. Rappelons que de plus en plus de personnes sont concernées par l'intérim. Il s'agit d'une population plutôt masculine, relativement jeune et surtout passagère. Selon le rapport économique et social du secteur de l'intérim (PRISME, 2010), en 2009, 71% des intérimaires sont des hommes. L'âge moyen de ces salariés s'établit à 29 ans. Toujours selon cette même source professionnelle, la durée moyenne des missions est inférieure à 2 semaines. C'est ainsi dans l'urgence et pour des missions souvent courtes que les entreprises utilisatrices font appel à cette main-d'œuvre. Mais comment peut s'opérer l'apprentissage du travail dans un contexte récurrent d'urgence ? Cette forme d'emploi est devenue un instrument de flexibilité du travail très prisé par les entreprises et plus particulièrement par celles qui opèrent dans un contexte de forte incertitude : forte concurrence sur les marchés, produits de substitution, production à faible coût, délais raccourcis de production, flux tendus, (Belkacem, Kornig, Michon, 2011), et ce, en dépit du coût que représente le recours aux agences d'intérim. L'intérim leur permettrait de répondre immédiatement à des variations quantitatives de production. C'est le cas du secteur industriel et de celui du bâtiment. Ces domaines connaissent d'importantes variations saisonnières de l'activité ou sont confrontés à des évolutions structurelles de leur environnement économique et social (évolutions des technologies, des qualifications, des marchés, etc.).

Lors d'opérations de réduction d'effectifs salariés, les postes des intérimaires sont en général les premiers supprimés. Inversement, dans un contexte de reprise de l'activité de l'entreprise, ce sont ces travailleurs qu'on rappelle souvent les premiers



avant des phases éventuelles de recrutement. L'intérim joue ainsi un rôle d'amortisseur en contexte de conjoncture économique difficile mais aussi un filtre de sélection de la main-d'œuvre avant la phase d'embauche lors d'une situation économique plus favorable. Il remplit pleinement son rôle d'instrument de gestion des aléas liés au fonctionnement opérationnel de l'entreprise. Les entreprises de travail temporaire mettent d'ailleurs volontiers en avant, dans leurs campagnes publicitaires, leur capacité à gérer l'incertitude et à résoudre les questions liées à la gestion des ressources humaines : assurer un recrutement, gérer l'absentéisme, faire face à un accroissement imprévu de l'activité... Elles doivent alors mobiliser rapidement cette main-d'œuvre et la détacher sur différentes missions en fonction des besoins programmés ou imprévus de la production. Une enquête réalisée par le CREDOC (Centre de Recherche pour l'Etude et l'Observation des Conditions de vie) en 2007 (cit. De la Tour, 2008) montre que la majorité des entreprises utilisatrices recourent en effet à l'intérim dans l'urgence pour faire face à une absence imprévue (67,1% des EU), un pic d'activité inattendu (61,6%) mais aussi pour optimiser le nombre de salariés au plus près des besoins de main-d'œuvre (52,1%). Pour ces entreprises, cette capacité des opérateurs d'intérim à répondre rapidement à leur besoin urgent en main-d'œuvre constitue un élément important de sélection des agences d'intérim sur le marché local. Cette capacité de l'intérim à pouvoir gérer l'urgence et l'imprévisibilité en matière de ressources humaines est supportée par les intérimaires eux-mêmes. Ces travailleurs doivent être capables de s'adapter rapidement à divers contextes de travail, de maîtriser différents outils de production, d'être opérationnels le plus vite possible. Et se faisant, ils s'exposent naturellement davantage aux risques d'accidents du travail. Ils apparaissent ainsi naturellement plus vulnérables. Cela pose sans doute la question de la formation de ces travailleurs et de leur stabilisation dans l'emploi de façon à tirer davantage profit des apprentissages du travail. Quelles sont les orientations actuelles en matière de prévention ?

### **3. Perception et prévention des accidents du travail**

Les causes d'accidents du travail sont variées. Elles peuvent être liées aux facteurs humains (inexpérience, absence de formation, profil inadapté des travailleurs), au type d'organisation du travail et à son environnement (conditions dans lesquelles les tâches sont réalisées). Elles peuvent aussi concerner la nature des tâches à exécuter et enfin, le matériel utilisé (problèmes de dérèglements, etc.), mauvais équipement de protection (absence de chaussures de sécurité, de gants, de lunettes...). D'après les réponses recueillies au moyen de nos questionnaires, la quasi-totalité des intérimaires (93%) déclare pourtant être bien sensibilisée à ces risques. Le travail de prévention réalisé par les entreprises de travail temporaire s'est fortement accentué ces dernières années. Les outils de sensibilisation se sont d'ailleurs diversifiés : plaquettes d'information, formations, fascicules distribués aux intérimaires, etc. Tous les Majors de la profession, tels que Manpower, Adecco, ont d'ailleurs développé depuis longtemps des politiques de sensibilisation aux accidents du travail.

Rappelons aussi, qu'une loi de 1991 contraint les entreprises utilisatrices (EU), responsables d'un accident du travail grave, à supporter une partie de la rente d'indemnisation versée. En avril 2008, le président d'ADECCO a avancé plusieurs pistes pour encourager la sécurité des intérimaires (De la Tour, 2008). Il proposait un système de bonus/malus (type de cotation sécurité des EU) et l'application effective du droit de retrait des travailleurs, c'est-à-dire l'arrêt d'une mission en cas de danger, sans perte de salaire. Il proposait également la répartition plus équitable de la prise

en charge des accidents du travail entre les EU et les ETT. Ces dernières assurent actuellement les deux tiers des indemnités des accidents graves et mortels du travail contre un tiers pour les EU.

Les responsables du PRISME (syndicat des patrons de l'intérim) reconnaissent eux-mêmes que l'intérim est soumis à des risques d'accidents comparativement plus élevés pour les missions réalisées dans l'industrie ou le bâtiment (De La Tour, 2008). Cette organisation s'était d'ailleurs engagée, en 2002, dans des négociations collectives avec d'autres syndicats. L'accord qui en a résulté le 26 septembre 2002, relatif à la santé et à la sécurité au travail dans le travail temporaire, a abouti à la création d'une commission paritaire nationale de santé et sécurité au travail. Cet accord prévoit également la désignation par le chef d'entreprise, d'un salarié permanent chargé des questions relatives à l'hygiène et à la sécurité dans les ETT d'au moins 100 permanents. Tout n'a pas été réglé et d'importants blocages persistent encore sur la question de la prévention. La pénibilité et le stress ont fait l'objet de négociations très difficiles en 2008. Les entreprises et les syndicats ont eu en effet du mal à s'entendre car lutter contre la souffrance physique au travail nécessiterait de remettre en question les modèles organisationnels du travail dont la mise en place a représenté un coût pour les entreprises.

## **Conclusion**

L'analyse des conditions de travail des travailleurs intérimaires est une question peu abordée dans la littérature scientifique en France. Les travaux existants sur le sujet s'accordent néanmoins pour conclure à une surexposition de ces travailleurs aux accidents du travail. Ils indiquent que ces travailleurs sont deux fois plus concernés par des accidents du travail par rapport à l'ensemble des salariés (tous statuts confondus) et pour des accidents deux fois plus graves. Comment expliquer cela ? Dans notre étude, les conditions de travail sont perçues comme étant difficiles par une très grande majorité des travailleurs questionnés : postures inadéquates, répétitivité des gestes, port de charges lourdes, cadences de travail plus élevées, etc. La difficulté de ces conditions de travail prend une acuité toute particulière en raison de la spécificité du travail intérimaire. Pour être efficace, l'intérim doit être un bon instrument de gestion des aléas et de l'incertitude inhérente à la gestion des ressources humaines dans un contexte économique en évolution permanente. Mais ces aléas sont reportés sur ces travailleurs qui doivent être rapidement opérationnels. Quelles sont alors les pistes d'action pouvant être envisagées pour améliorer les conditions de travail des intérimaires ? Deux orientations peuvent être proposées. La première consiste à responsabiliser davantage les entreprises utilisatrices. Les entreprises de travail temporaire font certes office d'employeur légal des travailleurs intérimaires. Mais elles ne contrôlent ni le processus de production, ni la définition de l'organisation du travail et des conditions de travail qui en découlent. De plus, elles ne sont pas toujours informées des affectations de l'intérimaire sur les postes de travail au sein de l'entreprise utilisatrice. La seconde piste serait de stabiliser davantage les intérimaires sur la base de contrats de travail plus pérennes de manière à ce qu'ils bénéficient au mieux des apprentissages du travail. Une stabilisation des intérimaires sur des contrats de travail plus stables autoriserait le développement d'actions de formation de ces travailleurs afin de négocier ces différentes missions de travail.

## Bibliographie

Belkacem, R. (1997). *La relation salariale dans l'intérim*, Thèse de doctorat en Science Economique, (s/d. François Michon), Université de Paris I - Panthéon-Sorbonne.

Belkacem, R., (1998). *Institutionnalisation du travail intérimaire en France et en Allemagne : une étude empirique et théorique*. Paris : Harmattan, (Coll. Logiques économiques).

Belkacem, R., Kornig, C., Michon, F. (2011). *Visages de l'intérim en France et dans le Monde*. Paris : Harmattan.

Belkacem, R., Michon, F. (2011). L'intérim en France. Où en est-on ? in *Visages de l'intérim en France et dans le Monde*, eds. R. Belkacem, C. Kornig, F. Michon, pp. 39-75, Paris : Harmattan.

Belkacem, R., Montcharmont, L. (2009). *Etude sur l'intérim, les conditions de travail et la santé*, Rapport final, Direction Régionale du Travail de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, Région Lorraine, Ministère du Travail, Décembre, 70 p.

Bressi, J. (1986). *Intérim et structuration de la main-d'œuvre : le cas des entreprises de travail temporaire de Grenoble et d'Annecy*. Ronéo, Grenoble.

Caire, G. (1973). *Les nouveaux marchands d'hommes ? Etude du travail intérimaire*, Economie et Humanisme, Paris : Les Editions Ouvrières, (Coll. Relations Sociales).

DARES (2009). L'exposition des salariés aux accidents du travail. *Premières synthèses, Premières Informations*, Direction de l'Animation de la Recherche, des Etudes et des Statistiques, Ministère de l'Economie, de l'Industrie et de l'Emploi, Ministère du Travail, des relations sociales de la famille, de la solidarité et de la ville, n° 50.2, 8 p.

De La Tour, A. (2008). *Quel travail ? De l'agence d'intérim à l'agence d'emploi*. Paris : PRISME éditions.

Everaere, C. (2008), La polyvalence et ses contradictions. *18e Congrès de l'AISLF* (Association Internationale des sociologues de langue française), Istanbul, Turquie, 7-11 juillet.

Faure-Guichard, C., 1999, Les salariés intérimaires, trajectoires et identités. *Revue Travail et Emploi*, Direction de l'Animation de la Recherche, des Etudes et des Statistiques (DARES), Ministère du Travail, n° 78, pp. 1-20.

Freyssinet, J. (1979). *La stratégie de structuration de l'emploi dans les grands groupes industriels*, Commissariat Général au Plan, Emploi et Système Productif, Paris : Documentation française, (Coll. Economie et Planification).

Germe, J-F., Michon, F. (1979). Stratégie des entreprises et formes particulières d'emploi. *Séminaire d'Economie du Travail*, CNRS, Université de Paris 1, Ronéo.

Glaymann, D. (2007). *L'intérim*. Paris : La découverte, (Coll. Repères, Sociologie).

Glaymann, D. (2008). Pourquoi et pourquoi devient-on intérimaire ? *Travail et emploi*, Direction de l'Animation de la Recherche, des Etudes et des Statistiques (DARES), Ministère du Travail, n°114, pp. 33-42.

Gollac, M., Volkoff, S. (2007). *Les conditions de travail*. Paris : La Découverte.

Gorgeu, A., Mathieu, R. (2011). Intérim, conditions de travail, et santé : une étude de cas dans la filière automobile en France. ? in *Visages de l'intérim en France et dans le Monde*, eds. R. Belkacem, C. Kornig, F. Michon, pp. 77-97, Paris : Harmattan.

Guilbert, M. (1970). *Le travail temporaire en France*. Centre de Sociologie, CNRS, Paris.

Hamon-Cholet, S, Sandret, N. (2007). Accidents et conditions de travail. *Premières synthèses, Premières Informations*, Direction de l'Animation de la Recherche, des Etudes et des Statistiques, Ministère de l'Economie, de l'Industrie et de l'Emploi, Ministère du Travail, des relations sociales de la famille, de la solidarité et de la ville n° 31.2, pp. 1-7.

INRS (2008). *Prévention des risques liés aux positions de travail statiques*. Institut National de Recherche et de sécurité (INRS), <http://www.inrs.fr/accueil/produits/mediatheque/doc/publications.html?refINRS=ED%20131>

INRS (2011). *Travailleur temporaire, intérimaire. Mettre en place toutes les conditions pour un travail en sécurité*, Institut National de Recherche et de sécurité (INRS), <http://www.inrs.fr/accueil/situations-travail/travailleurs-particuliers/interimaire.html>

Jourdain, C. (2002). Intérimaires, les mondes de l'intérim. *Travail et Emploi*, n° 89, pp. 9-28

Kornig, C., Reves, C, Vayssière, J-L. (2007). *La prévention des risques professionnels des salariés intérimaires dans les industries de l'Etang de Berre et Fos-sur-mer*. Rapport Final, DRTEFP PACA et DDTEFP des Bouches-du-Rhône.

Lefèvre, G., Michon, F., Viprey, M. (2002), Les stratégies des entreprises de travail temporaire, acteurs incontournables du marché du travail, partenaires experts en ressources humaines. *Travail et emploi*, Direction de l'Animation de la Recherche, des Etudes et des Statistiques (DARES), Ministère du Travail, n° 89, pp. 45-64

Le Tourneur, P. (1969). La prestation de services temporaires. Thèse, Paris.

Loriot D. (2001). Accidents et organisations du travail : les enjeux de l'arrêt de travail. *Travail et emploi*, Direction de l'Animation de la Recherche, des Etudes et des Statistiques (DARES), Ministère du Travail, n° 88, pp.43-63.

Michon, F. (1987). Flexibilité et marché du travail. in *La flexibilité du travail*, pp. 35-39, Cahiers Français, n° 231.

Prisme (2005 à 2011), *Rapports économique et social*, Prisme, Professionnels de l'intérim, services et métiers de l'emploi, Paris, <http://www.prisme.eu/magazine/rapport-annuel-2011/pdf/rapport-annuel-2011.pdf>

Ravallec, C., Brasseur, G. et Ginibrière, G. (2009), Travail temporaire, risque permanent ? *Travail et sécurité*, pp. 15-27

Rérat, F. (1979). Rôles de l'intérim dans l'industrie. *Economie et Statistique*, n° 110, pp. 3-14.

Rouxel, C. (2009). Conditions de travail et précarité de l'emploi. *Premières Synthèses*, DARES, Direction de l'Animation de la Recherche, des Etudes et des Statistiques, Ministère du Travail, n°28. 2.

---

<sup>i</sup> Notez que cette forme d'emploi est définie par les Lois, les règlements et les différents accords collectifs comme « travail temporaire ». L'intérim est une expression surtout employée dans le langage courant. Nous utiliserons indifféremment dans ce texte, travail temporaire, intérim, agences de travail temporaire ou entreprises de travail temporaire (Pour ces considérations terminologiques, vous pouvez vous reporter à Belkacem, 1997).

<sup>ii</sup> Professionnels de l'intérim, services et métiers de l'emploi.

<sup>iii</sup> Pour un survey complet de la littérature (Belkacem, 1997, 1998 et 2011)

<sup>iv</sup> FPE : forme particulière d'emploi. Il s'agit d'un concept introduit par les travaux de F. Michon et J.-F. Germe (1979) pour rendre compte des processus de segmentation du marché du travail.

<sup>v</sup> Cette dernière est mesurable. La fragilité morale et celle liée au statut, qui se recouvrent d'une certaine façon, sont plus difficilement quantifiables.

<sup>vi</sup> Définition de la CARSAT (Caisse d'Assurance Retraite Santé au Travail).

<sup>vii</sup> Direction de l'animation, de la recherche, des études et des statistiques (Ministère du Travail).

<sup>viii</sup> Institut National de Recherche et de Sécurité.

<sup>ix</sup> Jours d'incapacité temporaire x 1 000 / nombre total d'heures travaillées (définition de la Caisse d'Assurance Retraite et de la Santé au Travail)

<sup>x</sup> Selon la DARES, en 2007, au plan national, pour l'ensemble des salariés, les ouvriers connaissent en moyenne 48 AT (accidents du travail) pour 1 million d'heures de travail contre 3 seulement pour les cadres et chefs d'entreprise. (DARES, 2009).