

→ M. François, D. Liévin,  
Département Homme au travail,  
avec la collaboration de  
M. Grzebyk, Département  
Métrologie des polluants,  
Centre de recherche de l'INRS-  
Lorraine, Nancy

# Facteurs de sécurité et d'insécurité pour les salariés intérimaires

## Résultats d'une étude comparative dans 4 entreprises utilisatrices de main-d'œuvre intérimaire

### OCCUPATIONAL SAFETY AND RISK FACTORS FOR TEMPORARY EMPLOYEES

FINDINGS FROM A SURVEY  
CONDUCTED IN FOUR COMPANIES  
USING CASUAL LABOUR

In response to globalisation, companies have sought greater flexibility and introduced such new working practices as just-in-time production. The use of casual labour – e.g. fixed-term contract, temporary work – is part of this approach. It enables companies to adjust rapidly to sudden and seasonal variations in business without incurring long-term labour costs. The purpose of the current study is to compare four companies which make use of temporary labour in order to identify factors contributing to or adversely affecting the occupational safety of temporary employees. It analyses the companies' safety and temporary labour policies. It examines the methods the companies use and the indicators they draw up to assess the efficiency of their occupational risk prevention practices.

• temporary work • occupational  
accident • safety • management  
• user firm

Pour faire face à l'internationalisation des marchés, les entreprises recherchent une flexibilité maximale et mettent en place de nouvelles formes d'organisation du travail (flux tendus notamment). Le recours au travail précaire (contrat à durée déterminée, travail intérimaire...) s'inscrit dans cette démarche ; il permet aux entreprises utilisatrices de réagir rapidement aux variations de charge, imprévues ou saisonnières, sans augmenter de manière permanente leurs charges financières.

Cette étude vise à mettre en évidence, par une démarche comparative entre 4 entreprises utilisatrices, l'existence de facteurs de sécurité et d'insécurité pour le personnel intérimaire. La démarche consiste à analyser les politiques de sécurité et de recours à l'intérim. Des éléments de réflexion, sur les méthodes utilisées et plus particulièrement sur l'élaboration de certains indicateurs, permettent d'évaluer l'efficacité de leurs pratiques préventives.

• intérimaire • accident du travail • gestion de la sécurité • entreprise utilisatrice

Les emplois précaires ont un rôle d'amortisseur conjoncturel pour le personnel permanent en cas d'incertitude économique de l'entreprise utilisatrice : on constate que là où le nombre d'emplois permanents diminue, le recours aux emplois précaires baisse de manière encore plus importante (automobile, construction).

Ces formes d'emplois constituent le cœur d'une nouvelle flexibilité du marché du travail où l'on observe de nombreuses modifications : transformation du rapport salarial, modification de la relation au travail et au collectif de travail et dans de nombreux cas, exposition plus importante aux risques, voire même extériorisation des risques, par les entreprises utilisatrices, sur ces nouveaux salariés.

Des travaux réalisés récemment montrent les incidences de ces emplois sur les conditions de travail et de sécurité des salariés concernés, ce qui a amené l'INRS à mener des études sur ce thème et plus particulièrement sur le travail intérimaire. Le travail intérimaire est, en effet, la forme la plus flexible et la plus visible des formes d'emplois précaires : l'entreprise utilisatrice sous-traite le recrutement à l'entreprise de travail temporaire et quand elle est utilisateur régulier, elle détient, de manière plus ou moins formalisée, des données qualitatives et/ou chiffrées sur les salariés intérimaires (déclarations des accidents du travail, effectifs, date d'entrée, etc.).

Ces données sont donc plus facilement utilisables à des fins d'étude (contrairement aux données concernant les salariés sous contrat à durée déterminée intégrés au personnel permanent).

# 1. Le problème du travail intérimaire

## 1.1. Quelques caractéristiques

Le travailleur intérimaire a deux employeurs :

- un employeur juridique ou Entreprise de travail temporaire (ETT),
- l'employeur, où s'effectue le travail (mission), ou Entreprise utilisatrice (EU).

D'après la DARES [1], le nombre d'intérimaires s'élevait à 285 000 emplois équivalents temps-plein en 1994 et à 292 000 en 1995 (\*). Le recours à l'intérim est essentiellement le fait d'entreprises du milieu industriel, plus particulièrement de certains secteurs d'activité : bâtiment et travaux publics, industries de production de biens intermédiaires et de biens d'équipement (métallurgie-transformation des métaux, chimie...). Le volume de travail des différents secteurs industriels se répartit comme suit :

	1994	1995
- industrie	40,2 %	55, 5%
- BTP	26,4 %	19,6 %
- tertiaire	23,7 %	24,6 %

On observe donc dans l'industrie une augmentation du recours au travail intérimaire, un maintien dans le secteur tertiaire mais une nette diminution pour le BTP, secteur qui rencontre des difficultés économiques importantes.

Les durées des missions effectuées par les intérimaires sont en général courtes (42 % ont une durée inférieure à 1 semaine) ; dans le secteur industriel elles sont un peu plus longues (31,2 % seulement ont une durée inférieure à une semaine).

## 1.2. L'adaptation au travail

Comme pour tout emploi à statut précaire, l'emploi intérimaire a des effets sur la relation entretenue par les salariés avec leur travail :

- pas ou peu de sentiment d'appartenance à un collectif de travail, c'est-à-dire une limitation dans l'adhésion aux valeurs partagées par les permanents « à une culture d'entreprise, à la communauté professionnelle avec son langage particulier, ses normes informelles, ses joies et ses souffrances » [2, 3] ;

- difficultés dans l'appropriation de l'activité elle-même (acquisition plus difficile de connaissances et représentations mentales nécessaires à la réalisation de la tâche, le savoir-faire, les « coups de main », les modes opératoires...).

## 1.3. La relation santé/travail

Les effets de ces stratégies organisationnelles sur la santé des salariés ont été mis en évidence. L'exposition de cette population à un niveau de risque plus élevé que celui des salariés permanents a été montrée à travers différentes études :

■ En 1992, une recherche de l'INSERM a révélé l'importante exposition aux rayonnements ionisants de salariés d'entreprises extérieures intervenant dans l'industrie nucléaire, et montre que ces entreprises font souvent appel aux intérimaires (et aux contrats courts), surtout dans les travaux non qualifiés ou non spécifiques de l'industrie nucléaire [4].

■ Par ailleurs, des travaux de l'INRS ont montré l'accidentabilité élevée des intérimaires, tant en fréquence qu'en gravité [5, 6] par rapport à celle des salariés permanents. Les résultats de ces travaux ont été confirmés par ceux d'une enquête du ministère du Travail [7].

L'analyse de ces situations met en évidence le rôle possible de *deux types de facteurs de risque* :

- typiques, c'est-à-dire liés au fait d'être intérimaire. Avoir deux employeurs favorise :
  - la dilution des responsabilités (avec des contrats en général de courte durée ou des changements de tâche en cours de mission),
  - une inadéquation éventuelle entre la tâche à réaliser et la qualification, voire une affectation à des tâches dont la nature est différente de celles des permanents ;
- atypiques, c'est-à-dire propres à tout nouvel embauché, qu'il soit permanent ou intérimaire :
  - caractéristiques socio-démographiques : jeunesse, inexpérience du milieu industriel, peu ou pas de qualification professionnelle,
  - politique d'accueil : inexistante ou inadaptée,
  - sécurité : niveau souvent moyen des entreprises utilisatrices...

La question de la prévention des salariés intérimaires se pose alors au sein des entreprises utilisatrices : si l'absence de politique d'accueil est à l'origine de risques, l'existen-

ce de structures d'accueil permet-elle de diminuer l'accidentabilité des intérimaires ?

Une étude comparative menée par l'INRS en 1992 [8] dans 3 entreprises du secteur de la métallurgie a montré que les salariés intérimaires avaient une fréquence d'accidents deux fois plus élevée que celle des permanents. Par rapport aux taux régionaux correspondants, ces trois entreprises avaient un niveau de sécurité se situant dans la moyenne, avec des risques non encore maîtrisés ; les structures mises en place pour accueillir les intérimaires ne pouvaient compenser leurs dysfonctionnements dans le domaine de la sécurité.

Le niveau de risque des intérimaires apparaît ainsi fortement lié à celui des permanents : une entreprise utilisatrice, dont le niveau de sécurité est faible, ne pourrait assurer de bonnes conditions de sécurité à du personnel extérieur.

Ce constat est confirmé par l'enquête réalisée auprès de 85 entreprises utilisatrices [9], dont le but visait à comparer l'accidentabilité de personnel intérimaire et sous contrat à durée déterminée, à celle du personnel permanent. Les résultats ont montré que le personnel sous contrat précaire avait également des accidents plus nombreux que les permanents, mais que ce phénomène de suraccidentabilité n'était pas vérifié dans l'ensemble des entreprises ayant répondu à l'enquête. Ainsi, le rôle de l'entreprise utilisatrice en matière de sécurité apparaît central. Dans certaines d'entre elles, les intérimaires étaient moins souvent accidentés que dans d'autres (à nature de risque comparable). L'hypothèse de pratiques de prévention, spécifiques à une catégorie d'entreprises et efficaces pour la sécurité des intérimaires, était à vérifier.

**L'objectif de l'étude** était de mettre en évidence les pratiques préventives qui rendent les intérimaires moins vulnérables aux risques d'accidents. Le niveau de sécurité des intérimaires étant lié à celui des permanents, la logique voulait donc que l'on s'intéresse à l'environnement sécurité des entreprises utilisatrices, dont l'efficacité pouvait expliquer les situations des intérimaires.

Ce point de vue impliquait l'analyse de cet environnement - politique de gestion du recours à l'intérim et caractéristiques de l'organisation de la sécurité - dans une démarche comparative entre entreprises utilisatrices, à niveau de sécurité différent.

Pour cela, il a fallu :

- sélectionner des entreprises utilisatrices, dont l'efficacité en matière de sécurité était différente,
- comparer le niveau de sécurité des intérimaires et des permanents dans ces entreprises,
- identifier les caractéristiques des entreprises en ce qui concerne la politique de recours à l'intérim et la gestion de la sécurité et les mettre en relation avec leur niveau de sécurité.

(\* ) 1994-1995 : années de référence par rapport aux chiffres recueillis, pour l'étude, sur les accidents dans les entreprises sur ces mêmes années.

## 2. Matériel et méthode

La méthodologie a consisté à remonter de l'analyse des accidents vers l'ensemble des facteurs impliqués dans cette prise en charge, c'est-à-dire à adopter une démarche systémique visant une compréhension élargie du fonctionnement des entreprises ainsi que les effets en relation avec la sécurité [10]. Cette approche repose donc sur une méthodologie diversifiée décrite ci-après.

### 2.1. Choix des entreprises utilisatrices

En collaboration avec le service Prévention de la CRAM d'Alsace-Moselle, quatre entreprises ont été retenues en tenant compte :

- du secteur d'activité (métallurgie) et du niveau de technologie, afin d'avoir le même type de risques,
- de leur taille : entre 150 et 300 personnes,
- du type de recours au travail intérimaire : assez régulier mais saisonnier pour trois entreprises,
- de leur efficacité en sécurité du travail : appréciée à partir de leur taux de fréquence par rapport aux taux régionaux correspondants et ce, sur deux années.

### 2.2. Recueil des informations

■ ■ Entretiens semi-directifs avec les différents responsables du personnel et de la production, des services de sécurité, d'entretien et médicaux, ainsi que les responsables des entreprises de travail temporaire correspondantes (5 ETT ont été contactées).

■ ■ Questionnaires auprès d'un échantillon d'intérimaires présents dans les entreprises (N = 171) au moment des interventions : soit 48 questions fermées ou ouvertes comprenant des renseignements signalétiques, des données sur la vie professionnelle, les conditions de travail et de sécurité (description de l'accueil, des tâches réalisées, des risques perçus et les moyens de s'en protéger...).

■ ■ Collecte de données sur les permanents et les intérimaires travaillant dans les ateliers

de production (ateliers d'emboutissage, de peinture, de montage et de finition) :

- effectifs et accidents du travail sur des périodes de présence des intérimaires dans l'entreprise <sup>(1)</sup>,
- taux de fréquence et de gravité des permanents,
- rapports de visites trimestrielles sur les équipements de travail soumis à vérification générale périodique [11].

### 2.3. Traitement des données

■ ■ Analyse de contenu des entretiens et des documents par thèmes :

- connaissance de l'entreprise utilisatrice, de son personnel permanent et de la gestion de la prévention afin d'appréhender et d'expliquer le niveau de sécurité des quatre entreprises ;
- connaissance de l'entreprise de travail temporaire et de sa politique de sécurité ;
- étude des interactions entreprise utilisatrice/entreprise prestataire, dans la prise en charge de la sécurité des intérimaires.

■ ■ Exploitation statistique des questionnaires : tris à plat, tris croisés et analyse factorielle.

■ ■ Analyse de la gestion de la sécurité à partir de 4 indicateurs, considérés comme des dimensions de cette gestion <sup>(2)</sup> [12] : gestion administrative des accidents, aspects structurels, fonctionnels et culturels de la prévention (cf. annexe I).

■ ■ Analyse du suivi des visites trimestrielles. L'ensemble des remarques faites à chaque visite par les contrôleurs ont été classées en 3 catégories :

- entretien (mécanique et électrique),

- qualité de la protection (incomplète ou insuffisante),

- protection existante ou non (démontrée ou non, pour des raisons de travail ou non remise après entretien).

A partir de cette classification, un indicateur de suivi de l'activité préventive a été élaboré.

■ ■ Elaboration d'indicateurs de sécurité complémentaires (en l'absence d'indicateurs de fréquence pour les intérimaires) pour les 2 populations, par entreprise et/ou ateliers.

■ ■ Exploitation statistique des accidents de travail : l'ensemble des accidents de travail (cf. annexe II) a été codé pour les deux populations selon leur nature (gravité, nature et siège de la lésion) et leur origine (atelier, opération réalisée au moment de l'accident et élément matériel).

## 3. Résultats

### 3.1. Description des entreprises utilisatrices

#### 3.1.1. Principales caractéristiques et types de risques (cf. tableau I)

L'entreprise utilisatrice 1 fabrique des pièces détachées pour le secteur de l'automobile ; entreprise sous-traitante sur un marché très concurrentiel, elle a fortement automatisé toutes les phases du produit qui circule sur des convoyeurs.

Les opérateurs effectuent surtout des tâches de surveillance.

TABLEAU I

CARACTÉRISTIQUES DES 4 ENTREPRISES ÉTUDIÉES  
CHARACTERISTICS OF THE FOUR COMPANIES STUDIED

	Entreprise 1	Entreprise 2	Entreprise 3	Entreprise 4
Secteur d'activité	métallurgie	métallurgie	métallurgie	métallurgie
Fabrications	pièces pour automobile	machines agricoles	électroménager	matériel de bureaux
Effectifs des ateliers production 1994	192	200	323	144
Causes de recours à l'intérim	recours habituel selon charge de travail	recours habituel et saisonnier	recours habituel et saisonnier	depuis 2 ans et saisonnier
Intérimaires présents en 1995 / permanents	25 %	80 %	44 %	30 %

(1) A été considérée comme accident de travail, toute lésion survenue sur le lieu de travail et enregistrée comme telle par l'entreprise utilisatrice, selon sa gravité : accident bénin, accident sans arrêt et accident avec arrêt.

(2) Cette analyse s'appuie sur le cadre méthodologique élaboré par l'équipe du GRASP (IRSS), pour son enquête dans l'industrie manufacturière [12].

Les trois autres entreprises disposent de technologies assez équivalentes : le processus de production est constitué d'opérations d'emboutissage (presses et cisailles), de soudure, peinture et montage-assemblage. L'organisation du travail est de type traditionnel (taylorisée avec des chaînes de montage et des stocks-tampers) pour les entreprises 2 et 3.

Dans l'entreprise 2, il y a coexistence de presses et machines à commande numérique dans les ateliers d'emboutissage et d'usinage ; le travail de montage reste très mécanisé avec des temps de cycle relativement longs (en moyenne 30 min).

L'entreprise 3 a automatisé les ateliers d'emboutissage et de peinture-émailerie ; les ateliers de montage fonctionnent traditionnellement en chaîne avec des opérateurs répartis de part et d'autre de convoyeurs ; les opérations sont répétitives (temps de cycle moyen : 2 min à 2 min 30). Cette répétitivité est à l'origine des 7 maladies professionnelles reconnues en 1994, liées à des troubles musculo-squelettiques, dont 2 pour du personnel intérimaire.

L'entreprise 4 se distingue par une organisation du travail en flux tendus (lancement d'une fabrication en fonction des commandes) et en ligne de production, dédiée à une catégorie de produits (chaque ligne rassemble des postes d'emboutissage et de montage, seul le secteur peinture est commun à toutes les lignes). Les opérateurs réalisent plusieurs opérations et les temps de cycle sont très longs.

Sur le plan de la sécurité, les entreprises 1 et 3 ont des taux de fréquence et de gravité inférieurs aux taux régionaux depuis 2 ans et seront donc considérées dans l'étude comme performantes. En revanche, les entreprises 2 et 4 ont des taux supérieurs aux taux régionaux : leurs performances sont moins bonnes, plus particulièrement l'entreprise 2 (cf. tableau II).

L'analyse des risques (à partir des accidents du travail des permanents) montre qu'ils sont liés surtout à :

- des tâches de manutention de tôle dans l'ensemble des entreprises et plus particulièrement dans l'entreprise 1, où les blessures sont liées à des manipulations de copeaux ;

(\*) Source = service Prévention de la CRAM d'Alsace-Moselle.

Taux de fréquence = nombre d'accidents avec arrêt/nombre d'heures travaillées x 10<sup>6</sup>.

Taux de gravité = nombre de journées perdues par incapacité temporaire/nombre d'heures travaillées x 10<sup>6</sup>.

- des projections de matière (poussières de peinture, d'émail ou particules de soudure dans les yeux ou sur les membres supérieurs), plus fréquemment dans l'entreprise 2, où il y a un important atelier de soudure, relié à celui de peinture par un carrousel (convoyeur suspendu). Les pièces à peindre y sont accrochées et transportées ;

- un espace de travail exigu ou encombré, favorisant les chutes aux postes de travail ou lors de déplacements dans l'entreprise (cf. tableau III).

### 3.1.2. Accidentabilité comparée des permanents et des intérimaires

Le tableau IV présente les indices de fréquence <sup>(3)</sup> des deux populations étudiées. Ces indices ont été établis sur des périodes allant de 4 à 6 quadrimestres entre 1994 et 1995.

On observe plusieurs situations :

- dans l'entreprise 1 (très bon niveau de sécurité), les intérimaires n'ont pas d'accidents du travail au cours des 2 quadrimestres pris en compte ;

- dans l'entreprise 2 (mauvais niveau de sécurité), les intérimaires sont plus souvent accidentés que les permanents. En revanche, leurs accidents du travail sont moins graves (nombre d'accidents avec arrêt moins important, différence significative à 1 %) ;

- dans l'entreprise 3 (bon niveau de sécurité), les intérimaires sont plus souvent accidentés que les permanents, sauf pour un quadrimestre ; les accidents sont de gravité équivalente (différence non significative) ;

- dans l'entreprise 4 (mauvais niveau de sécurité), le niveau de sécurité des intérimaires est assez fluctuant, tout en étant meilleur que celui des permanents pour 4 quadrimestres sur 6.

Ainsi dans deux entreprises (1 et 2), les résultats vont dans le sens de l'hypothèse selon laquelle le niveau de sécurité des intérimaires est lié à celui des permanents.

Un bon niveau de sécurité bénéficie aux intérimaires, l'inverse apparaît vrai également. La moindre gravité des accidents dans l'entreprise 2 pourrait être liée au refus d'un arrêt de travail par l'intérimaire dans la crainte de voir sa mission interrompue [13].

Dans l'entreprise 3, le niveau de sécurité des permanents ne bénéficie pas aux intérimaires. En revanche, dans l'entreprise 4, l'accidentabilité apparaît plus faible que pour les permanents.

Ces résultats contradictoires nécessitent de vérifier l'hypothèse d'une éventuelle affectation des intérimaires à des tâches différentes. Ce qui expliquerait, en partie, l'origine des situations observées dans les entreprises 3 et 4.

L'analyse des accidents du travail dans l'entreprise 3 montre des fréquences différentes d'accidents entre intérimaires et permanents au cours de l'exécution de deux types de tâches : assemblage et opérations annexes (déplacement sans charge en particulier) (cf. tableau V).

Cette différence s'explique par le fait que la majorité des intérimaires de l'entreprise 3 (72 %) travaille sur une chaîne dans des ateliers de montage/assemblage d'appareils d'électroménager dans lesquels les tâches sont d'un niveau de qualification faible.

<sup>(3)</sup> En l'absence de taux de fréquence (nombre AT avec arrêt/nombre travaillées x 10<sup>6</sup>) disponibles pour les intérimaires, il est nécessaire de calculer des indices de fréquence (nbre AT/effectifs x 10<sup>3</sup>) pour comparer les deux populations. L'année 1995 pour l'EU1 et l'EU2 est incomplète, du fait des périodes d'interventions. De plus, compte tenu de la saisonnalité du recours à l'intérim, il a été décidé de suivre l'évolution des indices sur des quadrimestres.

TABLEAU II

### Taux de fréquence et de gravité des 4 entreprises (\*) ACCIDENT FREQUENCY AND SEVERITY RATES IN THE FOUR COMPANIES

	Entreprise 1		Entreprise 2		Entreprise 3		Entreprise 4	
	TF	TG	TF	TG	TF	TG	TF	TG
<b>Année 1994</b>								
Taux entreprise	0	0	77	1,23	24,8	0,47	50,3	1,12
Taux régional	10,48	0,37	48	1,07	28	0,68	39	1,07
<b>Année 1995</b>								
Taux entreprise	0	0	98,23	1,71	30,97	0,72	42	1,05
Taux régional	13,5	0,43	41,94	0,99	39,68	0,84	59,5	0,85

TABLEAU III

**LES DIFFÉRENTS RISQUES PRÉSENTS DANS LES ENTREPRISES (\*)**  
THE DIFFERENT RISKS IN THE FOUR COMPANIES

Nature des risques selon l'élément matériel impliqué au moment de l'accident	Répartition en % des accidents du travail des permanents				
	EU1 n = 73	EU2 n = 186	EU3 n = 117	EU4 n = 101	Total n = 477
Risques liés à la manutention ou la manipulation de tôles coupantes et/ou encombrantes	70 %	52 %	53 %	66 %	58 %
Risques liés à des particules ou objets en mouvement	3 %	19 %	11 %	10 %	13 %
Risques liés à l'espace de travail (exiguïté, encombrement, déplacement)	21 %	9 %	4 %	13 %	10 %
Risques liés à la manipulation d'outils	-	13 %	9 %	3 %	8 %
Risques liés aux machines (automatiques ou non)	5 %	3 %	3 %	-	3 %
Risques liés aux déplacements avec charge	-	2 %	3 %	3 %	2 %
Autres types de risques	1 %	2 %	17 %	5 %	6 %

(\*) Source : accidents du travail des permanents sur 5 mois.  
EU1 = entreprise utilisatrice 1.

En revanche, les permanents s'accidentent plus fréquemment lors des manipulations de pièces, en particulier dans les ateliers d'emboutissage, ateliers automatisés dans lesquels la main-d'œuvre intérimaire est peu présente car le travail nécessite un autre type de compétence.

On observe donc une affectation différente entre les deux populations, mais qui n'est pas toujours au désavantage du personnel intérimaire.

Cette analyse comparative des tâches réalisées par les permanents et les intérimaires n'a pu être menée pour l'entreprise 4, les accidents des intérimaires n'étaient pas renseignés.

D'autres éléments explicatifs de la situation des intérimaires ont été recherchés au sein des 4 entreprises au travers des modes de gestion du personnel intérimaire, plus précisément des politiques de recours à l'intérim et de gestion de la sécurité.

## 3.2. Le recours au personnel intérimaire

### 3.2.1. Particularités

Pratiqué par les 4 entreprises, le recours à l'intérim, habituel et souvent saisonnier (3 entreprises sur 4), est lié à l'augmentation de la charge de travail.

L'importance de ce recours est fonction de l'entreprise : on a observé des différences de 20 à 160 % par rapport au personnel permanent (en faveur des intérimaires). L'entreprise 2 a eu entre janvier et mai 1995 jusqu'à 334 intérimaires pour 200 permanents.

TABLEAU IV

**COMPARAISON DE L'ACCIDENTABILITÉ DES PERMANENTS ET DES INTÉRIMAIRES SUR 24 MOIS (\*)**  
ACCIDENT LIABILITY OF PERMANENT AND TEMPORARY EMPLOYEES COMPARED OVER 24 MONTHS

Entreprise	Personnel	1 <sup>er</sup> Q. 94	2 <sup>e</sup> Q. 94	3 <sup>e</sup> Q. 94	1 <sup>er</sup> Q. 95	2 <sup>e</sup> Q. 95	3 <sup>e</sup> Q. 95
1	Permanents	21	10	10	0		
	Intérimaires			0	0		
2	Permanents	184	184	186	194		
	Intérimaires	470	248	245	256		
3	Permanents	28	25	62	61	21	37
	Intérimaires	35	43	114	36	58	105
4	Permanents	59	51	91	61	54	60
	Intérimaires	77	38	0	0	87	49

(\*) Source : informations entreprises.  
1<sup>er</sup> Q.94 = 1<sup>er</sup> trimestre 1994.

TABLEAU V

**ACCIDENTS DU TRAVAIL ET NATURE DES TÂCHES DANS 3 ENTREPRISES (\*\*)**  
OCCUPATIONAL ACCIDENTS AND TYPES OF TEMPORARY JOB IN THREE COMPANIES

Nature des tâches au cours desquelles les accidents surviennent	Accidents des permanents				Accidents des intérimaires			
	EU 1 n = 71	EU 2 n = 202	EU 3 n = 119	Total n = 392	EU 1 n = 13	EU 2 n = 131	EU 3 n = 69	Total n = 213
Montage/assemblage	14 %	23 %	48 %	29 %	23 %	31 %	61 % (*)	39 %
Réalisation de pièces	-	51 %	8 %	29 %	-	47 %	12 %	33 %
Manipulation	27 %	10 %	28 %	19 %	38 %	13 %	17 %	16 %
Entretien	31 %	4 %	4 %	9 %	23 %	-	3 %	2 %
Déplacement avec charge	-	1 %	-	1 %	-	1 %	-	1 %
Opérations annexes	18 %	8 %	10 % (*)	10 %	-	7 %	4 %	2 %
Autres (non renseignés)	10 %	3 %	2 %	3 %	16 %	1 %	3 %	7 %

(\*) Différence significative avec un risque d'erreur à 5 %.

(\*\*) Source : accidents sur une période de 5 mois.

La durée des contrats est variable selon l'entreprise : d'une semaine dans l'entreprise 4 à plus de quatre mois dans l'entreprise 2. Cette durée est liée à la régularité saisonnière et au besoin de flexibilité : plus une entreprise peut prévoir la durée de sa période de production, plus elle proposera des contrats d'une durée équivalente (cf. *tableau VI*).

On note une tendance à « reprendre » les intérimaires dont on est satisfait pour renouveler les contrats, ce qui évite le temps d'une phase d'accueil, d'une formation au travail et permet de maintenir une certaine qualité du travail : l'entreprise 4 est un exemple de cette politique avec des contrats courts et successifs. La politique de fidélisation du personnel intérimaire est présente dans les quatre entreprises.

### 3.2.2. Intégration socio-professionnelle

L'enquête montre que l'intérim représente pour 74 % des personnes interrogées une solution de dépannage, en l'absence de contrat à durée indéterminée.

On souhaite rester dans l'intérim le moins longtemps possible mais 2/3 des intérimaires le sont depuis deux ans déjà. On constate également que les plus anciens dans l'intérim (plus de 3 ans) sont aussi parmi les plus âgés (43 %) : passé un certain âge, la possibilité de trouver un emploi stable semble aller en diminuant. De ce fait, dans les entreprises étudiées, la grande majorité (93 %) a déjà travaillé ailleurs mais le plus souvent avec un emploi précaire (59 %).

L'intérim n'est pas considéré comme une « alternative » avantageuse (cf. encadré 1).

### 3.2.3. Caractéristiques socio-démographiques

Le personnel intérimaire de ces quatre entreprises est un personnel masculin (96 %) et jeune, plus jeune que la population prise en compte par l'enquête DARES (48 % a moins de 25 ans, contre 36,2 %), qui porte sur l'ensemble des secteurs d'activité, alors que la présente enquête ne cible que le secteur de la métallurgie [1].

Mais le facteur âge est connu comme facteur d'insécurité [14], en particulier chez les salariés intérimaires de moins de 25 ans [7, 15]. Or on constate, dans 2 entreprises sur 4 (la 2 et 3), que les salariés se situant dans cette tranche d'âge, bien qu'un peu plus nombreux, sont moins souvent acci-

dentés que les plus de 25 ans (Indice de fréquence - IF, respectivement de 270 et de 96 contre 292 et 196) (cf. *tableau VII*).

La prise en compte de l'ancienneté dans l'entreprise au moment de l'accident explique en partie ces résultats (cf. *tableau VIII*), puisque 58 % des intérimaires s'accidentent moins d'un mois après leur arrivée. L'accidentabilité serait plutôt liée, dans l'étude, à la méconnaissance des risques du travail.

En outre, si 81 % du personnel enquêté a une formation professionnelle niveau CAP, très souvent cette formation ne correspond pas aux exigences d'un travail dans le secteur de la métallurgie ; aussi est-il affecté à des travaux relativement peu qualifiés (90 % font des travaux d'ouvriers spécialisés dans les ateliers de montage, cf. § 3.1.2). Il s'agit d'un facteur de risque important en relation, ici encore, avec la méconnaissance du milieu industriel et de ses risques.

D'une manière générale, aucune entreprise ne tient compte du niveau de qualification de l'intérimaire dans l'affectation au poste de travail, hormis l'entreprise 2, qui recrute des ouvriers ayant une formation spécifique - soudeur - qu'elle leur reconnaît.

## ENCADRÉ 1

### Point de vue des intérimaires...

Seulement 29 % pensent qu'en étant intérimaire, on a un salaire plus élevé que celui des permanents (effets de primes, car dans certaines entreprises le taux horaire est moins élevé que celui des permanents).

Sur le plan social, les intérimaires disent leur sentiment de ne pas être considérés comme des salariés à part entière dans les entreprises utilisatrices et spontanément ils évoquent :

- leur précarité professionnelle (69 %) ;

- l'absence d'identité au travail (29 %) « on n'a aucune considération pour nous » « on est des pions pour l'entreprise » ;

- mais aussi la précarité sociale au travers des difficultés rencontrées pour obtenir un prêt, pour louer un logement : « c'est le conjoint qui signe le contrat... ».

Ils sont très peu nombreux (4 %) à considérer que l'intérim puisse être une passerelle pour trouver un emploi stable à la fin de la mission ou à y rechercher une certaine liberté (9 %).

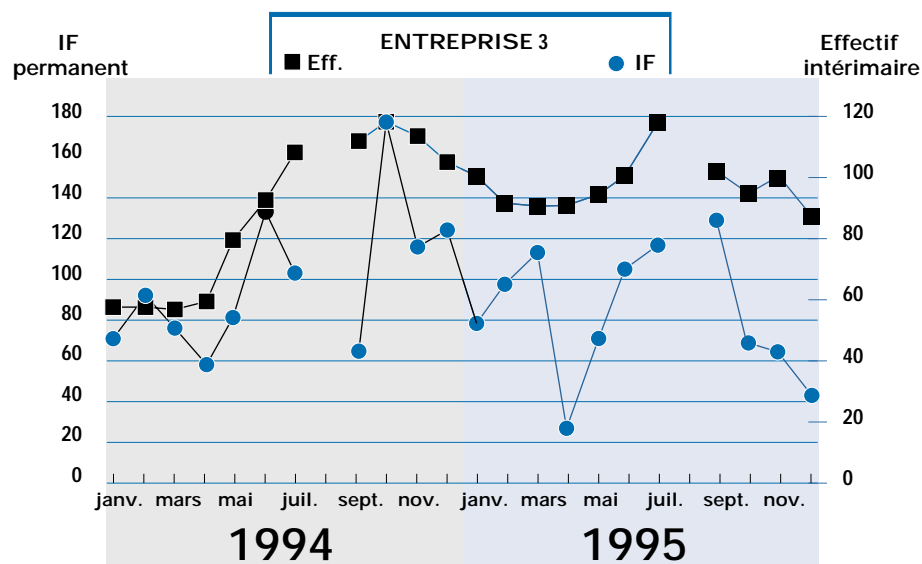


Fig. 1. Covariation des courbes d'accidentabilité des permanents (IF) et des effectifs intérimaires pour l'entreprise 3 - Covariation in accident liability (FI) curves between permanent and temporary staff in company 3

TABLEAU VI

**NOMBRE ET DURÉE DES CONTRATS DANS LES ENTREPRISES ÉTUDIÉES (\*)**  
NUMBER AND LENGTH OF FIXED-TERM CONTRACTS IN THE FOUR COMPANIES

	Modalités de réponses	Entreprise 1 n=14=100%	Entreprise 2 n=90=100%	Entreprise 3 n=45=100%	Entreprise 4 n=22=100%
Nombre de contrats	1	-	9 %	4 %	-
	2	57 %	16 %	20 %	-
	3	-	29 %	58 %	100 %
	NC	43 %	47 %	18 %	-
Durée du contrat actuel	< 1 mois	-	-	-	100 %
	de 1 à 3 mois	43 %	6 %	47 %	-
	4 à 6 mois	50 %	58 %	49 %	-
	7 mois et plus	7 %	37 %	4 %	-
1 <sup>er</sup> contrat dans l'entreprise	oui	43 %	47 %	18 %	-
	non	57 %	53 %	82 %	100 %

(\*) Source : enquête auprès de 171 intérimaires

### 3.2.4. Variation des effectifs et accidents

Dans 3 entreprises sur 4, le recours à l'intérim est lié à une augmentation saisonnière de la production. Ainsi les variations d'effectifs intérimaires peuvent constituer un indice de variation de charge des ateliers. Si l'on met en relation cette variation des effectifs intérimaires et l'accidentabilité des permanents (soins et AT), évaluée par leur indice de fréquence (IF), on constate une covariation des deux courbes (fig. 1).

La présence importante d'intérimaires semble modifier les conditions de réalisation du travail des permanents et ainsi avoir des effets sur leur sécurité. Une observation semblable a par ailleurs été faite dans une autre étude menée par l'INRS [16].

Pour vérifier cette observation, une modélisation statistique (Generalized linear models [17]) par entreprise a été réalisée. Cette analyse est détaillée dans l'annexe III. Les résultats semblent confirmer, pour l'une des entreprises (entreprise 3), une liaison croissante entre l'indicateur de fréquence des permanents (IF) et l'utilisation des intérimaires. Pour les autres entreprises, une telle liaison n'est pas mise en évidence.

Il semblerait donc que, dans certaines entreprises à dominante manufacturière, l'organisation de la sécurité n'arrive pas à absorber les perturbations occasionnées

par les variations d'effectifs intérimaires au niveau du fonctionnement global de l'atelier. L'embauche temporaire de personnel permet de faire face à la surcharge de travail de l'atelier, mais constitue par ailleurs une perturbation de son organisation.

L'accident prend ici toute sa valeur d'indicateur de dysfonctionnement de l'entreprise [18].

### 3.3. Prise en charge de la sécurité

La prise en charge de la sécurité dans les entreprises est évaluée à partir de 4 catégories d'indicateurs adaptés à l'environnement sécurité des entreprises enquêtées (cf. § 2.3). Ces catégories permettent de

TABLEAU VII

**COMPARAISON DES INDICATEURS DE FRÉQUENCE (IF) DES INTÉRIMAIRES SELON LES CLASSES D'ÂGE DANS LES ENTREPRISES 2 ET 3 (\*)**  
FREQUENCY INDICATORS (FI) AMONG TEMPORARY EMPLOYEES BY AGE GROUP IN COMPANIES 2 AND 3

Classe d'âge	Entreprise 2			Entreprise 3		
	Effectif	Accident	IF	Effectif	Accident	IF
moins de 25 ans	63	17	270	114	11	96
plus de 25 ans	113	33	292	46	9	196

(\*) Source : accidents du travail déclarés sur 5 mois.  
Données non disponibles pour les entreprises 1 et 4.

TABLEAU VIII

**ANCIENNETÉ DES INTÉRIMAIRES DANS LES ENTREPRISES UTILISATRICES 2 ET 3 AU MOMENT DE LA SURVENUE DE L'ACCIDENT (\*)**  
LENGTH OF TIME TEMPORARY WORKERS HAD BEEN EMPLOYED IN COMPANIES 2 AND 3 WHEN ACCIDENT OCCURRED

Ancienneté dans l'entreprise lors de l'accident	Entreprise 2 n = 43	Entreprise 3 n = 16	Total n = 59
moins d'1 mois	60 %	50 %	58 %
de 1 à 2 mois	37 %	44 %	39 %
plus de 2 mois	2 %	6 %	3 %

(\*) Source : accidents du travail déclarés sur 5 mois.  
L'entreprise 1 n'avait pas d'accidents d'intérimaires déclarés sur la période des 5 mois et ceux de l'entreprise 4 n'étaient pas renseignés.

structurer les informations recueillies et facilitent ainsi la description des pratiques préventives des entreprises utilisatrices. Elles concernent la gestion administrative des accidents et des risques, les aspects structurels, fonctionnels et culturels de la prévention.

Les indicateurs composant ces catégories ont été retenus en fonction d'éléments bibliographiques [12], des exigences réglementaires concernant l'hygiène et la sécurité dans les entreprises de plus de 50 salariés [11] et des connaissances acquises par l'équipe de recherche au cours des études précédentes [8].

Ces indices sont appréciés à partir :

- de données de l'étude documentaire et des entretiens avec les différents responsables (cf. § 2.2). Elles décrivent les moyens mis en place par chaque entreprise pour assurer la sécurité de l'ensemble de ses salariés ;

- d'informations issues de l'enquête menée auprès des intérimaires. Cette enquête explore leur perception des conditions d'accueil, de travail et de sécurité.

Ces données présentent l'environnement sécurité et la prise en charge spécifique dont les intérimaires ont bénéficié.

### 3.3.1. Indicateurs de gestion administrative des accidents et des risques

L'analyse de la gestion administrative des accidents et des risques concerne les choix faits par les entreprises pour la connaissance et le suivi des accidents et des risques.

Huit indicateurs ont été retenus : il s'agissait de documents administratifs obligatoires, destinés à l'Inspection du travail et les services de prévention des Caisses régionales d'assurance maladie, dans le cadre d'entreprises ayant plus de 50 salariés :

- bilan annuel du Comité d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail (CHSCT),
- programme annuel de prévention,
- bilan social,
- rapport annuel du médecin du travail,
- déclarations des accidents du travail et/ou des maladies professionnelles,
- registre des observations et mises en demeure,
- documents de contrôle d'hygiène et de sécurité,
- registre des accidents bénins, c'est-à-dire des blessures n'ayant pas fait l'objet d'une déclaration.

L'évaluation de ces indicateurs s'est faite sur la présentation ou non de ces documents à l'équipe de recherche. Leur exis-

tence peut ne constituer, comme on l'a vu, qu'une simple réponse à une obligation légale. Pourtant, leur établissement permet de mesurer l'évolution de l'hygiène et de la sécurité dans l'entreprise, de faire le bilan des actions demandées, réalisées et non réalisées (c'est le cas du bilan annuel du CHSCT). En résumé, ils sont des éléments révélateurs de la place et du suivi accordés par l'entreprise à la sécurité, voire même de la concertation et du dynamisme insufflés dans ce domaine par la Direction. La présentation de ces documents n'est pas en elle-même significative mais, en revanche, leur absence est révélatrice d'un manque d'intérêt porté à la prévention.

Il s'avère, d'après le *tableau IX*, que les entreprises 1, 3 et 4 ont mis en place les éléments administratifs et veillé à leur suivi : la quasi totalité des documents a été présentée.

Aucune obligation administrative concernant les intérimaires n'est à la charge des entreprises utilisatrices, puisque leur véritable employeur est l'entreprise de travail temporaire ; néanmoins, les entreprises 1, 2 et 3 tiennent compte de leurs accidents bénins consignés dans un cahier particulier. En outre, on a noté que les entreprises 3 et 4 calculaient leurs taux d'accidents (fréquence et gravité par ateliers) au même titre que pour les salariés permanents ; les accidents étaient également évoqués et discutés dans les réunions de CHSCT (il n'y avait pas d'accidents d'intérimaires dans l'entreprise 1 et rien n'était fait dans l'entreprise 2).

### 3.3.2. Indicateurs liés aux aspects structurels

Les aspects structurels de la sécurité (*tableau X*) ont été analysés au travers des 5 indicateurs de présence suivants :

- un animateur de sécurité,
- un service de sécurité,
- un CHSCT,
- des structures permanentes de soins et de secours (infirmier, pompiers, secouristes),
- des structures d'accueil pour les intérimaires.

■ ■ La présence d'un *animateur hygiène et sécurité* (H & S) à plein temps différencie les entreprises 1, 2 et 3 de l'entreprise 4 : cette dernière n'a pas d'animateur de sécurité dans l'établissement. Il se trouve éloigné géographiquement d'une quarantaine de kilomètres, ce qui représente un obstacle important à une prise en charge efficace de la sécurité.

L'analyse des activités des trois animateurs montre qu'elles varient selon l'entreprise. Elles s'étendent de la gestion des fournitures individuelles et de l'accueil des intérimaires (entreprises 2 et 3) à une réelle gestion de la sécurité dans l'entreprise 1 : accueil des intérimaires, enquête sur les accidents et les soins, formation et recyclage sécurité, respect des consignes, rédaction d'un livret de sécurité, élaboration des fiches sécurité, sécurité des machines, contrôle des installations, surveillance des entreprises extérieures, réalisation d'audits intra- et interentreprises du même groupe industriel, etc.

TABLEAU IX

#### ASPECTS ADMINISTRATIFS DE LA GESTION DE LA SÉCURITÉ ET DES RISQUES - ADMINISTRATIVE ASPECTS OF SAFETY AND RISK MANAGEMENT

Gestion de la sécurité	Entreprise 1	Entreprise 2	Entreprise 3	Entreprise 4
<b>Aspects administratifs (8 indicateurs)</b>	<b>90 %</b>	<b>50 %</b>	<b>90 %</b>	<b>90 %</b>
Bilan annuel du CHSCT	oui	non	oui	oui
Programme annuel de prévention	oui	non	oui	oui
Bilan social	non	non	non	non
Rapport annuel du médecin du travail	oui	oui	oui	oui
Déclarations accidents travail	oui	oui	oui	oui
Registre des observations et mises en demeure	oui	non	oui	oui
Documents de contrôle H&S	oui	non	oui	oui
Registre des accidents bénins	oui	oui	oui	oui



■ Les entreprises 1, 2 et 3 ont des **services de sécurité** rattachés aux services de Direction (financière ou générale). Dans l'entreprise 4, où il n'y a pas de service de sécurité, l'infirmière sert de relais avec l'animateur.

■ Les **structures permanentes de soins et de secours** (infirmier, secouristes, pompiers) existent dans les 4 entreprises. On a pu constater qu'un infirmier était présent dans chaque entreprise ; le nombre de secouristes y était plus important que ne l'exige la réglementation mais il varie selon l'entreprise : de 38 % pour l'entreprise 1, à 19 % pour l'entreprise 3. L'entreprise 2 rencontrait des difficultés pour disposer de secouristes dans les ateliers comprenant des travaux dangereux.

La connaissance de l'existence de ces structures par les intérimaires (*cf. tableau XI*) est un élément positif, révélateur d'un bon niveau d'information et d'intégration de ce personnel dans la politique de prévention des entreprises.

● Ainsi l'animateur de sécurité est considéré comme la personne s'occupant des problèmes liés à la sécurité (par 82 % des intérimaires).

● En revanche, d'une manière assez générale, l'existence du CHSCT est mal connue (20 % seulement des intérimaires), bien qu'en l'absence d'animateur de sécurité dans l'entreprise 4, le CHSCT apparaît mieux identifié (36 % des intérimaires connaissent sa mission).

● Les intérimaires savent également que les secouristes se préoccupent de sécurité (surtout dans l'entreprise 1), ce qui est à mettre en liaison avec le nombre plus important de personnes formées.

■ En ce qui concerne **l'accueil des intérimaires**, toutes les entreprises avaient mis en place des structures à cet effet. L'enquête a permis de connaître leur contenu réel :

- entretien de sélection avant la signature du contrat entre les deux entreprises,
- fiche de suivi,
- fourniture d'un document sur la sécurité, d'un livret sur l'entreprise et de protections individuelles,
- visite d'atelier.

Du *tableau XII*, on retiendra notamment que :

● l'entreprise 1 reçoit systématiquement les intérimaires proposés par l'entreprise de travail temporaire avant la signature du contrat pour réaliser une première sélection ;

● dans l'ensemble, les intérimaires reçoivent des documents à leur arrivée (82 %) : l'entreprise 1 est celle qui en four-

nit le plus (100 % de réponses), l'entreprise 2 le moins (document de sécurité donné à 64 %) ;

● la visite d'atelier n'est pas effectuée systématiquement : de 48 % à 100 %, selon l'entreprise ;

● seules les entreprises 1 et 4 ont mis en place une fiche de suivi que chaque intérimaire doit faire signer au fur et à mesure du déroulement des phases d'accueil. Ces entreprises, certifiées ISO 9001, ont mis en place une procédure d'accueil avec laquelle on peut vérifier le bon déroulement de toutes les étapes.

TABLEAU X

#### ASPECTS STRUCTURELS DE LA GESTION DE LA SÉCURITÉ - STRUCTURAL ASPECTS OF SAFETY MANAGEMENT

Gestion de la sécurité	Entreprise 1	Entreprise 2	Entreprise 3	Entreprise 4
<b>Aspects structurels</b> (5 indicateurs)	100 %	100 %	100 %	60 %
Animateur sécurité	oui	oui	oui	non
Service de sécurité	oui	oui	oui	non
CHSCT	oui	oui	oui	oui
Structures de secours	oui	oui	oui	oui
Structures d'accueil	oui	oui	oui	oui

TABLEAU XI

#### CONNAISSANCE DES STRUCTURES DE SÉCURITÉ PAR LES INTÉRIMAIRES - TEMPORARY WORKERS' KNOWLEDGE OF SAFETY ORGANISATION WITHIN FIRM

Enquête intérimaires n=171=100%	Entreprise 1 n=14=100%	Entreprise 2 n=90=100%	Entreprise 3 n=45=100%	Entreprise 4 n=22=100%
<b>Connaissance :</b> de l'animateur sécurité (82 %)	100 %	92 %	89 %	18 %
du CHSCT (21 %)	14 %	21 %	16 %	36 %
des secouristes (67 %)	86 %	67 %	60 %	73 %

TABLEAU XII

#### DESCRIPTION DES STRUCTURES D'ACCUEIL PAR LES INTÉRIMAIRES TEMPORARY WORKERS' ASSESSMENT OF EMPLOYEE INFORMATION SYSTEM WITHIN FIRM

Enquête intérimaires n=171=100%	Entreprise 1 n=14=100%	Entreprise 2 n=90=100%	Entreprise 3 n=45=100%	Entreprise 4 n=22=100%
Entretien avant travail (11 %)	86 %	-	-	27 %
Document reçus à l'arrivée (82 %)	100 %	72 %	93 %	91 %
Fiche de suivi de l'accueil (18 %)	100 %	-	-	68 %
Document sur la sécurité (74 %)	100 %	64 %	76 %	91 %
Livret d'accueil (58 %)	100 %	31 %	93 %	73 %
Visite de l'atelier (61 %)	100 %	48 %	62 %	91 %

### 3.3.3. Indicateurs liés aux aspects fonctionnels

Cette catégorie d'indicateurs concerne les activités préventives mises en place dans chaque entreprise. Deux types d'activité ont été identifiées :

- celles orientées sur l'identification et la connaissance des risques :
  - analyse des accidents et des statistiques,
  - réalisation d'audits et de fiches de sécurité pour les postes de travail ;

- celles visant à la diminution des risques :

- suivi des visites de contrôle trimestrielles par des organismes agréés,
- suivi des mesures prises par le CHSCT,

- entretien préventif des installations,
- formation à la sécurité du personnel, notamment les recyclages en SST <sup>(5)</sup>.

La description de ces différentes activités permet de concrétiser la prise en charge de la sécurité menée au sein de chaque entreprise.

Les entreprises 1 et 4 ont les activités d'expression des risques les plus nombreuses (à noter qu'elles sont certifiées ISO 9001). Une méthode d'analyse des accidents est utilisée, en particulier celle de l'arbre des causes dans l'entreprise 4, méthode à laquelle l'infirmière et un membre du CHSCT ont été formés : les accidents les plus graves sont analysés et la Direction souhaite que tout accident le soit de cette manière.

L'entreprise 3 ne réalise pas d'audits de sécurité, mais a procédé à une analyse des risques aux postes de travail, concrétisée par des fiches de sécurité.

L'entreprise 2 n'a aucune activité qui lui permette d'améliorer sa connaissance des risques (cf. tableau XIII).

En ce qui concerne les activités liées à la réduction des risques (cf. tableau XIV), l'entreprise 3 apparaît comme la plus active, suivie des entreprises 1 et 4.

Une analyse plus détaillée de ces indicateurs a permis de préciser les politiques des entreprises vis-à-vis de ces activités de réduction des risques.

### Le suivi des recommandations des organisme de contrôle et l'entretien préventif

Afin d'apprécier les stratégies mises en place par chaque entreprise en matière de protection et d'entretien des machines, les rapports des visites de contrôle trimestrielles des matériels et équipements à risque <sup>(6)</sup> ont été analysés.

Pour effectuer cette analyse, un indicateur de suivi des visites trimestrielles (§ 2.3) a été élaboré à partir du nombre de remarques notifiées par les experts au cours de leur visite et pondéré par le nombre de machines concernées.

Les défauts signalés ont ensuite été regroupés en quatre catégories :

1. état des protections (incomplète ou en mauvais état),
2. absence de protection (démontée ou non conforme),
3. entretien des machines (mécanique ou électrique),
4. divers.

Pour chaque catégorie de défauts, la chronologie du suivi des visites par trimestre a été élaborée (cf. annexe IV).

<sup>(5)</sup> SST : Sauveteur-secouriste du travail.  
<sup>(6)</sup> Art. R. 233-11 du Code du travail.

TABLEAU XIII

#### ACTIVITÉS D'EXPRESSION DES RISQUES - RISK IDENTIFICATION ACTION

Gestion de la sécurité	Entreprise 1	Entreprise 2	Entreprise 3	Entreprise 4
<b>Activités d'expression des risques</b>	<b>100 %</b>	<b>0 %</b>	<b>50 %</b>	<b>100 %</b>
analyse des accidents (utilisation d'une méthode)	oui	non	non	oui
analyse des statistiques	oui	non	oui	oui
réalisation d'audits	oui	non	non	oui
fiches de sécurité	oui	non	oui	oui

TABLEAU XIV

#### ACTIVITÉS DE RÉDUCTION DES RISQUES - RISK REDUCTION ACTION

Gestion de la sécurité	Entreprise 1	Entreprise 2	Entreprise 3	Entreprise 4
<b>Activités de réduction des risques :</b>	<b>75 %</b>	<b>0 %</b>	<b>100 %</b>	<b>75 %</b>
suivi par organismes de contrôle	oui	non	oui	oui
entretien préventif des installations	oui	non	oui	non
suivi des mesures prises par le CHSCT	oui	non	oui	oui
formation sécurité des délégués H&S	?	non	oui	oui

TABLEAU XV

#### SUIVI DE LA SÉCURITÉ MACHINES ET DES ÉQUIPEMENTS POUR LES ENTREPRISES 2, 3, 4 MACHINERY AND EQUIPMENT SAFETY MONITORING IN COMPANIES 2, 3 AND 4

Suivi sécurité machines	Entreprise 2		Entreprise 3		Entreprise 4	
<b>Classe des défauts :</b>	<b>Mre (*)</b>	<b>a (x100)</b>	<b>Mre</b>	<b>a (x100)</b>	<b>Mre</b>	<b>a (x100)</b>
état des protections	0,8	- 0,4	0,92	- 1,5	0,11	- 0,7
absence de protection	0,35	0,1	0,17	1,2	0,03	- 0,1
entretien machines	0,33	- 2	0,69	- 39	0,01	0,5
Total	0,49		0,59		0,05	

(\*) Mre : moyenne des remarques par machine (a : pente de la droite de régression, coefficient > 0, la situation aurait plutôt tendance à se dégrader ; coefficient < 0, la situation aurait plutôt tendance à s'améliorer).

La *figure 2* visualise l'évolution de cet indice pour les entreprises 2, 3 et 4.

Afin de pouvoir comparer les entreprises entre elles, deux indices statistiques ont été utilisés :

- la moyenne des remarques par machine (Mre), qui permet de juger globalement du niveau de prise en charge ;
- la pente de la droite de régression (a), qui apprécie l'évolution du suivi dans le temps (*cf. annexe IV*).

Les résultats (tableau XV) permettent de bien différencier les entreprises :

■ ■ l'entreprise 4 a un très bon suivi de son matériel (Mre = 0,05) mais elle a de plus en plus de mal à gérer sa maintenance préventive du fait d'une organisation en flux tendus (a = + 0,5) ;

■ ■ l'entreprise 3 est en voie d'amélioration, bien que la moyenne des remarques par machine soit la plus élevée (Mre = 0,59). Elle est celle qui tient le plus compte des remarques qui lui sont faites. Au moment de notre intervention, l'entreprise était en train de mettre en place une gestion informatisée d'une maintenance préventive, prenant en compte l'aspect sécurité ;

■ ■ l'entreprise 2, peu active (Mre = 0,49), n'a aucun suivi dans ce domaine ;

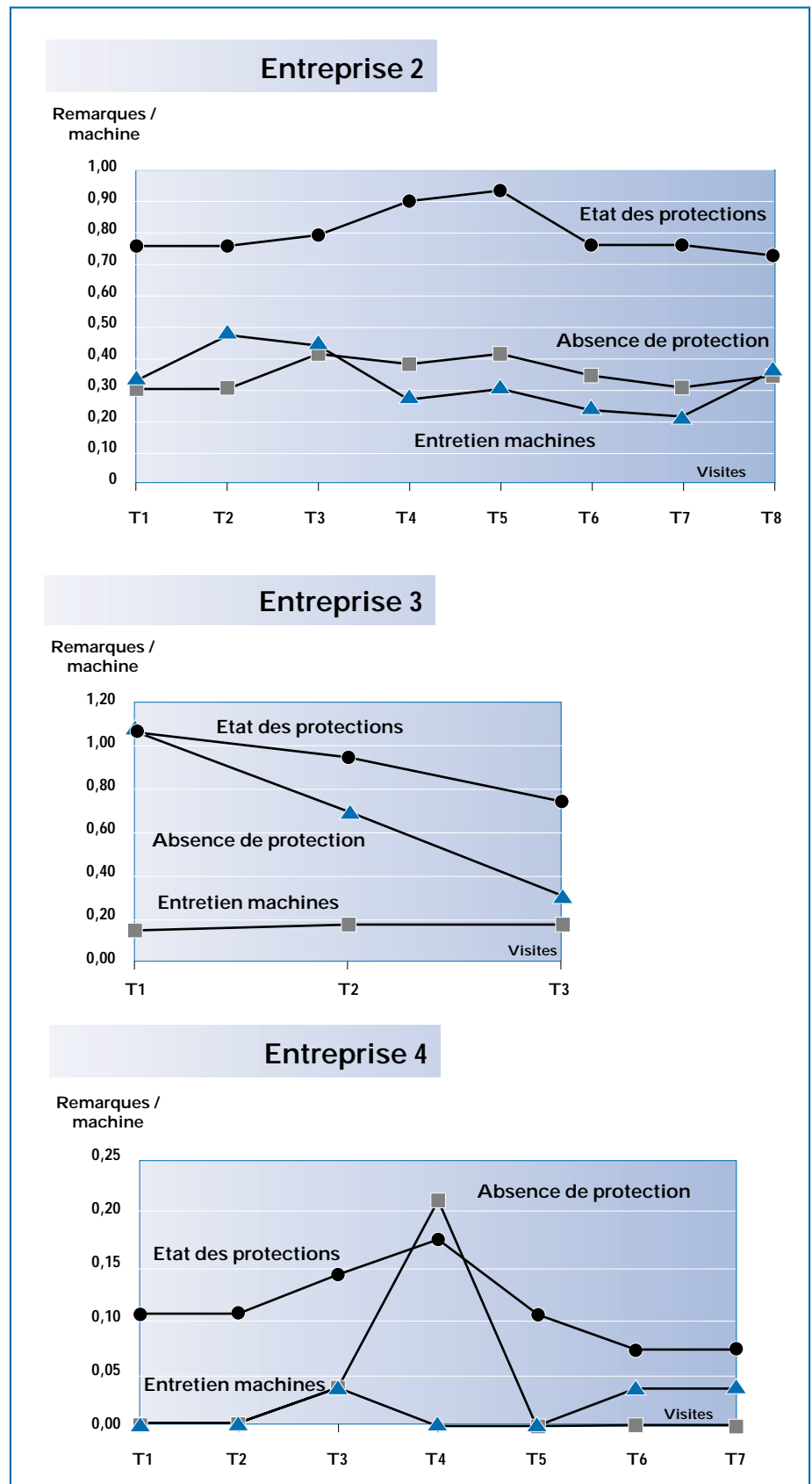
■ ■ l'entreprise 1 n'a pu faire l'objet de cette analyse, l'indicateur ayant été mis au point après que l'enquête ait été réalisée chez elle. Néanmoins, les comptes rendus étaient disponibles et l'animateur de sécurité exigeait de l'expert de l'organisme de contrôle des propositions, spécifiques à chaque machine, lorsqu'il avait observé des aspects de non-conformité.

#### Le suivi des mesures souhaitées par le CHSCT et la formation des délégués en H & S

L'existence d'un CHSCT ne préjuge pas de l'efficacité de son fonctionnement, puisqu'il répond à une obligation légale pour les entreprises de plus de 50 salariés. En revanche, la qualité de son fonctionnement est révélatrice de la politique menée par l'entreprise et de son dynamisme sur le plan de la sécurité. Elle dépend en particulier des deux éléments suivants :

- le suivi des mesures souhaitées par le Comité,
- les possibilités de formation données aux délégués pour travailler sur les questions H & S.

**Fig. 2. Evolution du suivi des visites de contrôle trimestrielles des équipements et matériels pour les entreprises 2, 3, 4 -**  
Progression over time of quarterly safety inspections of machinery and equipment in companies 1, 2 and 3



La forte remontée de l'indicateur au 4<sup>e</sup> trimestre provient du changement d'expert, la personne habituelle étant absente ce jour-là.

Les CHSCT des entreprises 3 et 4 listent les mesures décidées lors des réunions et aux suivantes : on consigne le fait que le travail a été réalisé ou non. Dans l'entreprise 4, chaque mesure est suivie par une personne identifiable qui peut rendre compte de l'avancée des décisions. Par ailleurs, l'ensemble des délégués dans ces 2 entreprises reçoivent, dès leur nomination, la formation nécessaire pour cette tâche.

En revanche, le CHSCT de l'entreprise 2 semble rencontrer de grandes difficultés dans sa mission : aucun suivi des mesures, qui sont rappelées à chaque réunion et représentent une liste impressionnante ; absence de formation des délégués.

Pour leur part, les délégués de l'entreprise 1 manqueraient aussi de formation leur permettant de se montrer actifs : la tendance dans cette entreprise est de s'adresser systématiquement à l'animateur de sécurité pour que le problème soit résolu, ce qui est effectivement le cas. La prise en compte de la sécurité semble reposer dans cette entreprise entièrement sur l'animateur de sécurité qui, d'ailleurs, se plaint du manque de dynamisme du CHSCT.

#### L'enquête auprès des intérimaires

Elle a permis d'évaluer concrètement ce qui était fait spécifiquement pour diminuer leur exposition aux risques (cf. [tableau XVI](#)). La très grande majorité des intérimaires (93 %) déclarent avoir reçu des protections individuelles. Ces protections sont fournies soit par l'ETT, quand il s'agit de casques ou de chaussures, soit par l'EU pour des revêtements de protection spécifiques (pour un soudeur en particulier).

Un temps de tutorat au poste de travail est assuré par un collègue (pour 93 % des personnes) mais, selon l'entreprise, il peut s'agir d'une simple présentation de quelques minutes du travail à réaliser, à une véritable formation au poste et aux risques pouvant durer une semaine au moins : temps moyen du tutorat dans l'entreprise 1.

Les intérimaires reçoivent aussi une « formation » à la sécurité (75 %), plus souvent une information car la durée est très variable selon l'entreprise considérée (de 15 min en moyenne dans les entreprises 3 et 4, à 2 h dans l'entreprise 2 et plus de 6 h dans l'entreprise 1).

(?) Les 3 variables caractérisant la charge de travail sur les 11 retenues pour l'AFCM, contribuent respectivement à 50,1 % et à 44,3 % à l'émergence des axes factuels 1 et 2.

Au vu de cette durée, la question de son efficacité sur la connaissance des risques des entreprises par les intérimaires a été posée. Dans un but d'évaluation, nous avons comparé la classification des risques, établie à partir des risques perçus par les intérimaires à celle identifiée à partir de leurs accidents du travail (cf. [tableau XVII](#)). On a ainsi pu constater une différence dans les deux classifications, qui apparaît surtout dans les catégories « risques liés aux manutentions de tôles » et « risques liés à la manipulation d'outils ».

Mais il s'avère qu'à partir de ces éléments, il est difficile de conclure à un manque d'efficacité de la formation à la sécurité des intérimaires. On a fait l'hypothèse que les conditions spécifiques de réalisation du travail influençaient les jugements et modifiaient la perception des risques.

L'analyse factorielle (7), réalisée sur les aspects concernant la perception des risques et de la charge de travail par les intérimaires, montre des conditions de travail assez différentes. Deux catégories d'entreprises apparaissent en effet de part et d'autre du centre de la [figure 3](#) :

- on observe, sur la partie gauche, un premier ensemble où se regroupent les intérimaires des entreprises 2 et 3 qui déclarent être souvent bousculés dans leur travail, avoir une activité qui deman-

de des efforts physiques assez importants (tâches de montage et de manutention assez fréquentes) et être fatigués physiquement. Ils jugent les entreprises qui les emploient (2 et 3) moyennement efficaces vis-à-vis de la sécurité ;

- le deuxième groupe d'entreprises est constitué des entreprises 1 et 4 : les intérimaires déclarent avoir peu d'efforts physiques à faire au cours de leurs activités (activités de surveillance ou de fabrication essentiellement), ne pas être bousculés et réaliser facilement leur travail. En outre, ils jugent ces deux entreprises efficaces dans le domaine de la sécurité.

#### 3.3.4. Indicateurs liés aux aspects culturels

La prise en compte des aspects culturels renseigne sur l'existence de facteurs facilitateurs de la prise en charge sécuritaire dans les entreprises utilisatrices et plus particulièrement celle des intérimaires. Le choix a été fait de prendre ces aspects de manière très limitée et de ne tenir compte que de comportements révélateurs de la manière dont une entreprise intègre la sécurité à son fonctionnement.

Les éléments retenus concernent l'implication de la maîtrise et la qualité des relations entre l'entreprise utilisatrice et l'entreprise de travail temporaire.

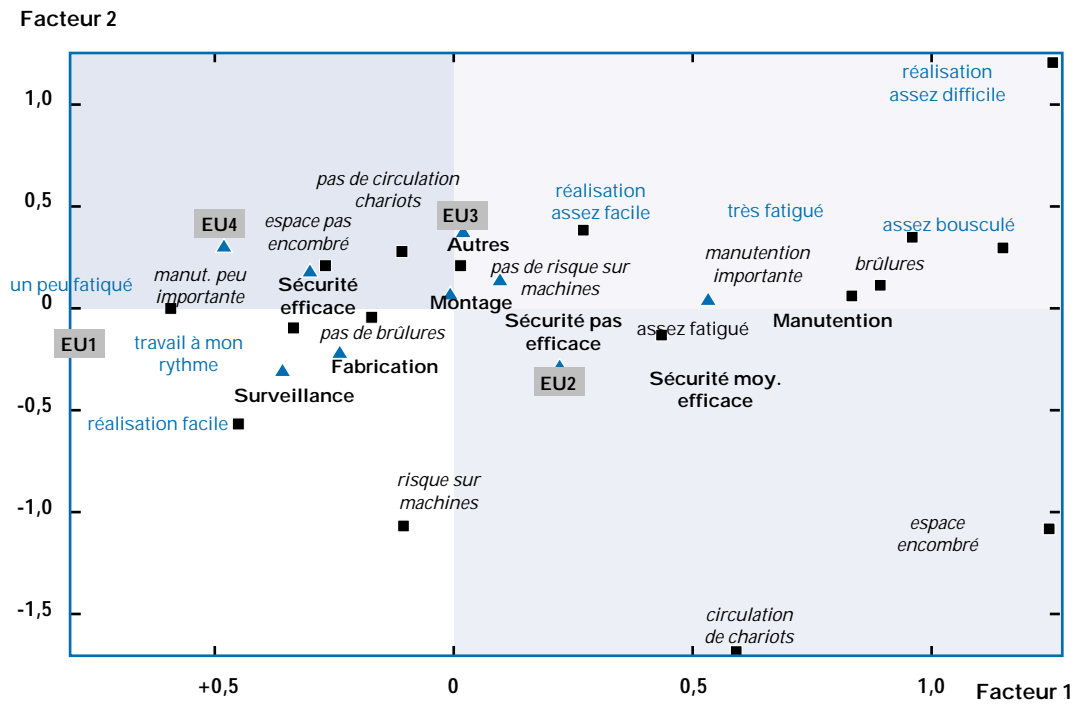
TABLEAU XVI

#### ACTIVITÉS PRÉVENTIVES EN DIRECTION DES INTÉRIMAIRES - PREVENTIVE MEASURES FOR TEMPORARY WORKERS

Enquête intérimaires n=171=100%	Entreprise 1 n=14=100%	Entreprise 2 n=90=100%	Entreprise 3 n=45=100%	Entreprise 4 n=22=100%
<b>Protections individuelles reçues (93 %)</b>	100 %	96 %	91 %	86 %
<b>Tutorat pendant le travail (93 %) :</b>	86 %	94 %	89 %	100 %
- par un collègue (66 %)	79 %	54 %	71 %	95 %
- par un responsable (26 %)	14 %	40 %	16 %	-
- par une autre personne (6 %)	4 %	6 %	9 %	5 %
<b>Formation à la sécurité (75 %)</b>	93 %	88 %	47 %	86 %

(\*) Source : enquête intérimaires

**Fig. 3. Représentation factorielle des variables risques et conditions de travail de l'enquête auprès des intérimaires (axes 1 et 2) -**  
Survey's factor analysis of risks and working conditions after questioning temporary employees (factor 1 and factor 2 axes)



L'encadrement joue un rôle fondamental dans une politique de prévention, puisqu'il est l'intermédiaire entre la Direction et les salariés. Son implication, plus ou moins importante, va donc conditionner l'efficacité de la politique de prévention [12].

Cette implication peut prendre différentes formes :

- participation à des réunions traitant de questions sur la sécurité,
- participation à l'accueil des intérimaires et à leur tutorat,
- formation sécurité-secouriste du travail (cf. tableau XVIII).

Dans les entreprises 1 et 4, les questions de sécurité sont intégrées aux réunions de travail. Celles-ci regroupent systématiquement la majorité de l'encadrement, notamment responsable de :

- la mise en place des fiches de sécurité,
- la réalisation des modifications recommandées par les auditeurs de sécurité,
- l'information des salariés sur les questions de sécurité.

Dans ces deux entreprises, l'ensemble de la maîtrise est formé SST.

L'entreprise 1 a commencé par former l'ensemble de son personnel quand elle s'est fixée des objectifs drastiques en matière de prévention.

TABLEAU XVII

**CLASSIFICATION COMPARÉE DES RISQUES RÉELS DES ENTREPRISES ET DES RISQUES PERÇUS PAR LES INTÉRIMAIRES - COMPARISON OF ACTUAL RISK IN COMPANIES AND RISK AS PERCEIVED BY TEMPORARY WORKERS**

Classification obtenue à partir des accidents	Nature des risques selon l'élément matériel impliqué lors de l'accident	Classification obtenue à partir de l'enquête intérimaire
1	Risques liés à des manipulations de tôles coupantes et/ou encombrantes	3
2	Risques liés à des particules ou objet en mouvement	2
4	Risques de chutes au cours de déplacement dans l'entreprise	6
3	Risques liés à des manipulations d'outils	1
6	Risques liés à des machines (automatiques ou non)	4
4	Risques liés aux déplacements avec charge	5

TABLEAU XVIII

**ASPECTS CULTURELS DE LA GESTION DE LA SÉCURITÉ : IMPLICATION DE LA MAÎTRISE - CULTURAL ASPECTS OF SAFETY MANAGEMENT: SUPERVISOR INVOLVEMENT**

Gestion de la sécurité	Entreprise 1	Entreprise 2	Entreprise 3	Entreprise 4
Implication de la maîtrise	100 %	25 %	50 %	100 %
Participation à un groupe de travail sur la sécurité	oui	non	oui	oui
Formation maîtrise SST	oui	non	oui	oui
Participation à l'accueil des intérimaires	oui	oui	non	oui
Participation au suivi des intérimaires	oui	non	non	oui

Les entreprises 2 et 3 développent une politique moins intégrée de la prévention, surtout dans le cas de l'entreprise 2, au sein de laquelle la culture sécuritaire est quasiment inexistante et où les questions de sécurité ont encore peu de place dans certains secteurs de production.

L'entreprise 3 se trouve dans une position intermédiaire sur ce plan.

En ce qui concerne l'intégration des intérimaires dans la culture sécuritaire de ces 4 entreprises, la maîtrise de ces dernières participe à leur accueil (*cf. encadré*).

**La qualité de relations entre les deux entreprises** (l'entreprise utilisatrice et l'entreprise de travail temporaire) favorise l'adéquation entre la qualification de l'intérimaire et les conditions de travail et de sécurité de la tâche à réaliser.

L'échange d'informations sur le poste et son environnement peut se traduire notamment par :

- des visites du responsable de l'ETT dans l'EU,
- des études des postes de travail réalisées par l'ETT en collaboration avec l'EU,
- l'existence d'accords entre les deux entreprises prévoyant la fourniture de protections individuelles,
- une sensibilisation des intérimaires aux problèmes de sécurité,
- des visites aux intérimaires pendant qu'ils travaillent dans l'EU,
- un entretien avec l'intérimaire à son retour de mission (*cf. tableau XX*).

■ Les ETT en liaison avec les 4 entreprises étudiées déclarent toutes venir régulièrement visiter les ateliers. Elles ont pu y mener des études de poste avec évaluation des risques en collaboration avec les responsables de sécurité ou les responsables des Ressources humaines.

■ La fourniture des protections individuelles fait l'objet d'accords entre les ETT et les EU : l'entreprise 1 et l'entreprise 4 exigent que chaque intérimaire soit équipé de chaussures de sécurité ; dans le cas contraire, l'intérimaire ne peut travailler et doit repartir à l'ETT. Le matériel spécifique (lunettes et tablier de soudeur par exemple) est fourni par l'EU comme c'est le cas pour l'entreprise 2 et l'entreprise 4. L'une des ETT de l'entreprise 2 précise qu'on lui a même fourni la liste des postes à surveillance spéciale (liés au risque « bruit » notamment).

## INTEGRATION DES INTERIMAIRES ET ROLE

L'accueil des intérimaires par la maîtrise consiste à :

- recevoir l'intérimaire et lui faire visiter l'atelier,
- lui expliquer le processus de production, les tâches à réaliser, les principales consignes de sécurité,
- désigner un tuteur, qui entrera plus en détail dans le travail à faire.

**Des différences sont observées, liées en partie à la nature et à la durée de la prise en charge par cette maîtrise :**

◆ Elle participe activement à la phase d'accueil des intérimaires dans les entreprises 1 et 4 puisqu'elle les reçoit au cours de la première journée.

Elle désigne un parrain, qui formera le nouvel embauché au travail et aux règles de sécurité. Le choix du parrain est fonction de la capacité de la personne à transmettre ses connaissances et son savoir-faire et repose en grande partie sur le volontariat. Ce rôle constitue, surtout dans l'entreprise 1, un facteur possible d'évolution personnelle.

◆ En outre, dans l'entreprise 1, cette participation prend aussi la forme d'interventions de courte durée, dans une salle à l'extérieur de l'atelier de production.

Au cours de cette réunion, un agent de maîtrise vient décrire les particularités de l'entreprise et rappeler certains éléments liés à la sécurité ; cette réunion se déroule environ un mois après l'arrivée de l'intérimaire, afin qu'il puisse s'entretenir des difficultés rencontrées au cours de cette période de travail.

Ce suivi des intérimaires se vérifie aussi dans l'entreprise 4 mais de manière plus informelle.

Cette participation de la maîtrise à la prévention des risques pour les intérimaires se traduit aussi par le fait que des consignes spécifiques de sécurité leur sont données (pour 70 % des intérimaires interrogés), et plus fréquemment pour ceux qui travaillent dans les entreprises 1 et 4 (soit 86 % dans les deux cas) (*cf. tableau XIX*).

**La question se pose alors de savoir comment les pratiques des entreprises et la politique de sécurité sous-jacente sont perçues par les intérimaires et comment leurs comportements face aux risques reflètent ces pratiques.**

Quand on demande aux intérimaires comment ils se protègent des risques, on constate que dans l'entreprise 1, les intérimaires, en majorité (86 %), citent le rôle des

TABLEAU XIX

### INTÉGRATION DE LA CULTURE SÉCURITAIRE DES ENTREPRISES PAR LES INTÉRIMAIRES - ASSIMILATION OF COMPANY SAFETY CULTURE BY TEMPORARY WORKERS

Enquête intérimaires n=171=100%	Entreprise 1 n=14=100%	Entreprise 2 n=90=100%	Entreprise 3 n=45=100%	Entreprise 4 n=22=100%
Consignes spécifiques de sécurité pour le poste de travail (70 %)	86 %	69 %	58 %	86 %
<b>Moyens évoqués pour se protéger des risques liés au travail</b>				
- respecter modes opératoires (21 %)	29 %	13 %	22 %	45 %
- faire attention (34 %)	14 %	37 %	31 %	41 %
- protections individuelles (72 %)	50 %	70 %	73 %	91 %
- protections collectives (26 %)	86 %	24 %	11 %	23 %
Entreprise efficace en sécurité (58 %)	93 %	44 %	58 %	95 %

## DE LA MAITRISE

protections collectives de préférence à des comportements sécuritaires individuels :

- « faire attention »,
- « respecter les modes opératoires »,
- « porter les protections individuelles ».

Dans l'entreprise 4, on évoque plus fréquemment des moyens de protection liés à une prise en charge individuelle.

L'entreprise 1 a mis en place des moyens de protection, qui vont de l'obligation de porter des chaussures de sécurité à l'installation de tapis sensibles, de barrières immatérielles...

Elle procède en particulier au nettoyage continu de l'atelier par une société extérieure présente en permanence sur le site.

A l'inverse, la maîtrise de l'entreprise 4 fait observer que, malgré les nombreuses remarques faites au personnel, la présence d'affiches de sécurité sur la propreté et de poubelles, le sol de l'atelier - surtout autour des postes de travail - est souvent souillé : papiers, mégots, tâches d'huile, sciures de bois, bout de ferraille... à l'origine de chutes par glissade (cf. tableau III, § 3.1.2).

Les intérimaires des entreprises 2 et 3 ont des avis moins marqués mais qui se rapprochent de la position des intérimaires de l'entreprise 4.

On peut faire l'hypothèse que les activités préventives mises en place dans ces 4 entreprises, bien différenciées, sont perçues comme telles par les intérimaires. Cette hypothèse trouve une confirmation dans le fait que lorsqu'on demande aux intérimaires s'ils trouvent l'entreprise où ils travaillent « efficace dans le domaine de la sécurité », les entreprises 1 et 4 sont considérées comme les plus efficaces, l'entreprise 2 comme la moins efficace.

Ces réponses confirment les indices de fréquence des accidents des intérimaires dans ces entreprises :

on constate une parfaite adéquation entre leur perception de l'efficacité sécuritaire de l'entreprise et leur propre niveau de sécurité.

■ ■ Des actions de sensibilisation à la sécurité sont faites par les ETT à la demande des EU. Les moyens les plus couramment utilisés par les chefs d'agence sont :

- la projection de films sur la sécurité,
- la distribution du livret de présentation,
- l'exposé sur les produits des EU,
- l'utilisation de tests de sécurité.

Ces responsables d'ETT estiment avoir un rôle d'information auprès des intérimaires et, malgré les nombreuses pressions qu'ils subissent de la part des EU, ils ne souhaitent pas faire de véritables sessions de formation à la sécurité. Toutefois ils font passer de nombreux tests d'habilitation (électrique, cariste) en fonction des besoins de l'EU et de l'évolution des métiers, pour, disent-ils, permettre aux intérimaires de répondre aux demandes.

■ ■ Les ETT consultées déclarent également avoir régulièrement des réunions, entre leurs chefs d'agences et les responsables des Ressources humaines des EU, leur permettant de connaître l'évolution des postes de travail des EU et des risques associés.

Des informations parviennent aussi aux ETT par l'intermédiaire des intérimaires en retour de mission, mais on peut constater que très peu de responsables d'agence viennent voir les intérimaires sur leur lieu de travail, tout au moins dans les entreprises étudiées.

■ ■ Toutes les ETT dénoncent, par ailleurs, un réel problème avec les services médicaux : rendez-vous trop tardif par rapport au moment de la mission, méconnaissance du poste et de l'EU par le médecin du travail, oubli des intérimaires, etc. Seule l'entreprise 1 a obtenu que le médecin du travail, qui suit ses salariés permanents et connaît donc les postes de travail, soit également celui qui surveille les intérimaires.

■ ■ Le bilan des relations ETT/EU semble nettement positif mais les ETT précisent que leur rôle dans le domaine de la sécurité est limité : il dépend du bon vouloir des EU :

« nous sommes dans une relation à trois au sein de laquelle nous n'avons aucun pouvoir ».

Les moyens de prévention existent, mais sur place :

« on n'a pas encore trouvé comment être très présent du point de vue de la sécurité au niveau des entreprises ».

L'entreprise utilisatrice génère les risques : ce qui explique que les intérimaires, dans certaines entreprises, ont un niveau d'accidentabilité très élevé (§ 3.1.2).

Les ETT consultées, toutes certifiées ISO 9002, visent le développement de partenariat avec les EU. Mais celui-ci ne peut suffire à assurer de bonnes conditions de sécurité à leurs salariés même s'il est un gage d'amélioration certaine. Il peut notamment aider les ETT à refuser de travailler avec des EU qui souhaitent se décharger sur elles de leur rôle de préventeur.

TABLEAU XX

### ASPECTS CULTURELS DE LA GESTION DE LA SÉCURITÉ : QUALITÉ DES RELATIONS ETT-EU CULTURAL ASPECTS OF SAFETY MANAGEMENT: RELATIONS BETWEEN TEMPORARY EMPLOYMENT OFFICES AND COMPANIES USING TEMPORARY MANPOWER

Qualité des relations EU/ETT	Entreprise 1	Entreprise 2	Entreprise 3	Entreprise 4
Visites du responsable ETT dans l'EU	oui	oui	oui	oui
Association ETT-EU pour études postes de travail	oui	oui	oui	oui
Fourniture de protections individuelles	oui (obligatoires)	oui	oui	oui (obligatoires)
Actions de sensibilisation à la sécurité par l'ETT	oui	oui	oui	oui
Visites des intérimaires par l'ETT	non (86 %)	non (89 %)	non (93 %)	non (100 %)
Entretien ETT avec intérimaire au retour de mission	oui	oui	oui	oui

## DISCUSSION ET CONCLUSION

Cette étude avait pour objectif de vérifier un lien entre le niveau de sécurité des intérimaires et le niveau de sécurité général de l'entreprise utilisatrice. En d'autres termes, elle a consisté à montrer qu'une entreprise efficace dans le domaine de la sécurité des permanents assurait, de ce fait, de bonnes conditions de sécurité aux intérimaires. Les politiques de recours au travail intérimaire et les politiques de sécurité sont apparues comme les deux éléments les plus impliqués dans l'accidentalité de ce personnel. Aussi, deux types de résultats apparaissent.

### 1. Existence de facteurs de sécurité et d'insécurité liés aux politiques de recours des entreprises utilisatrices et aux politiques de sécurité mises en place

D'une part, on a pu constater que le recours saisonnier, avec des variations importantes de personnel intérimaire dans le cadre d'une régulation de la charge de travail des ateliers, créait des situations à risque à la fois pour les intérimaires, mais aussi pour les permanents.

D'autre part, le lien entre le niveau de sécurité des intérimaires et celui de l'entreprise utilisatrice est mis en évidence dans deux entreprises : l'entreprise 1, qui a des pratiques préventives efficaces, assure un bon niveau de sécurité ; ce que l'entreprise 2, peu efficace, ne peut faire, même si elle a mis en place des structures d'accueil pour ce personnel. L'accueil reste nécessaire pour l'intégration et la prévention dans un nouveau milieu de travail, mais il ne compense pas les dysfonctionnements des politiques de sécurité.

L'étude montre également que les entreprises en mutation, soit sur le plan de l'organisation de la sécurité (entreprise 3), soit sur celui de l'organisation du travail (entreprise 4) se révèlent plus vulnérables aux risques pour les intérimaires (ou les permanents).

Ces différents résultats confirment, malgré le petit nombre d'entreprises étudiées, l'existence d'un lien fort entre les pratiques préventives et la sécurité du personnel intérimaire.

### 2. Éléments de réflexion sur les méthodes utilisées, et plus particulièrement sur l'élaboration de certains indicateurs permettant d'évaluer l'efficacité des pratiques préventives des entreprises

Trois indicateurs d'aide au diagnostic de sécurité ont été construits et testés dans cette étude.

*L'élaboration de l'indicateur relatif à l'audit de sécurité* n'a pas permis d'obtenir des résultats pertinents. Ce constat est certainement à mettre en relation avec l'évolution des jugements au cours de l'utilisation de l'audit et avec l'absence de référentiel.

*L'indicateur de suivi du matériel* apparaît corrélé avec l'efficacité des entreprises en matière de gestion de la sécurité. Il est directement utilisable par l'entreprise et très révélateur d'une politique volontaire de sécurité. Il montre que les entreprises peuvent maintenir le matériel en état simplement pour assurer la production, ou bien qu'elles vont au-delà des préconisations techniques et favorisent ainsi une réelle prise en charge en matière de prévention.

*L'indicateur « effets des variations de charge »* établi à partir des variations d'effectifs d'intérimaires, met en évidence les effets de l'augmentation de ces effectifs sur l'accidentalité des personnels présents. La valeur de la corrélation devrait permettre d'évaluer l'éventuelle fragilité des politiques de sécurité. Néanmoins, les éléments utilisés pour son élaboration limitent son utilisation aux entreprises utilisatrices habituelles de main-d'œuvre saisonnière. Pour compenser le manque de données ou leur non-fiabilité, il a été décidé d'intégrer les accidents bénins (soins) aux accidents du travail sans et avec arrêt. Cette opération a permis d'augmenter le nombre de données disponibles, donc d'affiner l'analyse statistique des risques. Néanmoins le problème de leurs disponibilités s'est posé dans le cas des intérimaires.

La consignation dans le cahier des accidents du travail bénins (ATB), des soins des intérimaires, au même titre que ceux des permanents, informerait les entreprises des risques auxquels ces personnels sont exposés.

L'absence de données sur les accidents du travail de personnel ne dépendant pas directement des entreprises utilisatrices, semble être un phénomène habituel puisqu'il a été constaté également dans d'autres études [18]. Si, comme le considèrent certains auteurs [19], le recours à ce type de contrat devient un passage obligé pour trouver un emploi, les entreprises utilisatrices devraient intégrer ces données comme elles le font pour les permanents, plutôt que de renforcer l'exclusion en les « oubliant » sur le plan de la prévention.

Ce problème est d'autant plus crucial que le recours à l'intérim évolue. La présente étude a, en effet, été réalisée dans des entreprises où le recours à l'intérim peut être considéré comme un recours de premier niveau : l'intérimaire travaille dans l'entreprise qui a passé directement commande à l'entreprise de travail temporaire. Mais actuellement, on constate le développement d'un recours de second, voire de troisième niveau : l'intérimaire vient travailler dans une entreprise « donneuse d'ordre » pour le compte d'une entreprise sous-traitante. Il existe de véritables opérations de « sous-traitance en cascade » dans lesquelles l'intérimaire devient « invisible » et ne sait plus lui-même de quelle entreprise il est l'employé.

Ces situations complexes se développent particulièrement dans les activités de maintenance et peuvent avoir des effets sur l'ensemble des opérateurs impliqués : opérateurs de l'entreprise donneuse d'ordre et opérateurs d'entreprises extérieures (soumis à des risques inconnus, qui de plus doivent intervenir sous contrainte temporelle importante).

Des études sur les effets de ces politiques d'entreprises permettraient de mettre à jour, entre autres, l'importance et la nature des risques auxquels ces différents opérateurs se trouvent exposés.



## BIBLIOGRAPHIE

1. DARES - Les intérimaires en 1994 et au début de 1995. Premières informations 96-01, 501 du 5/01/96. Paris, Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle, 1996.
2. DUBAR C. - La socialisation. Construction des identités sociales et professionnelles. Paris, Colin, 1991, 278 p.
3. DEJOURS C. - Note de travail pour le groupe « Concept de travail ». In : colloque « Travail : recherche et prospective ». Lyon, PIRTEM, 1992, 10 p.
4. THEBAUD-MONY A. - Salariés des entreprises extérieures intervenant dans les installations nucléaires de base. Enquête sur leur suivi médico-réglementaire. Documents pour le Médecin du Travail, 1992, 51, pp. 347-363.
5. FRANCOIS M., LIEVIN D. - Approche des risques professionnels des travailleurs intérimaires. Cahiers de Notes Documentaires - Hygiène et Sécurité du Travail, 1986, 124, pp. 305-317.
6. FRANCOIS M. - Le travail temporaire en milieu industriel. Incidences sur les conditions de travail et de sécurité des travailleurs. Le Travail Humain, 1991, 54, pp. 21-41.
7. DARES - Les accidents du travail en 1992. Résultats de l'observatoire des risques professionnels. Paris, ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle, coll. premières synthèses, 94.03, 38 ?, 13 janvier 1994.
8. FRANCOIS M., LIEVIN D. - Politique d'accueil et accidentabilité des salariés intérimaires. Etude dans trois entreprises. Performances Humaines et Techniques, 1995, 78, pp. 5-14.
9. FRANCOIS M., LIEVIN D. - Emplois précaires et accidentabilité : enquête statistique dans 85 entreprises. Vandœuvre, INRS, coll. Notes scientifiques et techniques, NS 126, 1995, 20 p.
10. FAVARO M. - La sécurité dans l'entreprise : l'apport des sciences humaines. Performances Humaines et Techniques, 1990, 45, pp. 2-14.
11. Arrêté du 5 mars 1993 modifié. Paris, ministère du travail, Code du travail, Art. R.233.
12. SIMARD M., LEVESQUE C., BOUTEILLER D. - L'efficacité en gestion de la sécurité au travail : principaux résultats d'une recherche dans l'industrie manufacturière. Equipe associée de l'IRSST, Université de Montréal, 1988, 80 p.
13. VOLKOFF S. - La boîte noire des taux de fréquence. Santé et Travail, 1996, 15, pp. 42-46.
14. FAVERGE J.M. - Psychosociologie des accidents du travail. Paris, PUF, coll. SUP Le Psychologue, 1967, 159 p.
15. THEBAUD-MONY A., CRU D., FRIGUL N., CLAPIER P. - La construction sociale de l'accident du travail chez les jeunes. Paris, ministère de l'Education nationale, Rapport de recherche, 1995, 117 p.
16. LENAY M. - Analyse ergonomique des conditions de travail et de sécurité dans un atelier d'embouteillage. Nancy, INRS, compte rendu 84/04 (document interne), 51 p.
17. McCULLAGH P. - Generalized linear models. Londres, Chaman and Hall, 1989, 2<sup>e</sup> éd.
18. LEPLAT J., CUNY X. - Les accidents du travail. Paris, PUF, coll. Que Sais-Je ? 1979, 126 p.
19. BLANK V.G., ANDERSSON R. - Hidden accidents rates in the Swedish mining industry due to involvement of contractor workers. Safety Science, 1995, 21, pp. 23-35.
20. MARUANI N., REYNAUD E. - Sociologie de l'emploi. Paris, La Découverte, coll. Repères, 1993, 126 p.
21. SAPORTA G. - Probabilités, analyse des données et statistiques. Paris, Technip, 1990, 493 p.

## ANNEXE I

LISTE DES INDICATEURS UTILISES  
DANS L'EVALUATION DE LA PRISE EN CHARGE DE LA SECURITE

<b>Indicateurs administratifs</b>	1 - bilan annuel du CHSCT 2 - bilan social 3 - rapport du médecin du travail 4 - déclarations des AT et MP 5 - registre des AT bénins	6 - registre des observations et mises en demeure 7 - documents de contrôle H&S 8 - programme annuel de prévention
<b>Indicateurs structurels</b>	1 - animateur de sécurité 2 - service de sécurité 3 - existence d'un CHSCT	4 - structures d'accueil (intérimaires...) 5 - structures permanentes de soins et de secours (infirmier, pompier, secouristes)
<b>Indicateurs fonctionnels</b> expression des risques	1 - analyse des accidents 2 - analyse des statistiques	3 - réalisations d'audits de sécurité 4 - fiches de sécurité des postes de travail
<b>Indicateurs fonctionnels</b> réduction des risques	1 - suivi des visites trimestrielles 2 - suivi des mesures prises par le CHSCT	3 - entretien préventif des installations 4 - formation sécurité
<b>Indicateurs culturels</b>	1 - participation de la maîtrise à groupe de travail/sécurité 2 - formation SST de la maîtrise 3 - participation maîtrise à l'accueil des intérimaires 4 - participation au suivi des intérimaires 5 - visites du responsable de l'ETT dans l'EU	6 - étude de postes de travail par l'ETT avec l'EU 7 - accords pour fourniture de protections individuelles 8 - sensibilisation à la sécurité par l'ETT 9 - visites aux intérimaires dans l'EU 10 - entretien avec l'intérimaire au retour de mission

▼  
ANNEXE II

## STATISTIQUES DES ACCIDENTS DU TRAVAIL

NATURE DU CONTRAT	ENTREPRISE 1		ENTREPRISE 2		ENTREPRISE 3		ENTREPRISE 4	
	CDI	Intérim	CDI	Intérim	CDI	Intérim	CDI	Intérim
<b>Effectif moyen ouvrier</b> (5 mois)	114	28	198	176	354	160	130	47
<b>Nombre d'AT bénins</b> n = 607	73	25	161	108	98	49	93	NR
<b>Nombre d'AT déclarés</b> n = 147	2	0	44	50	19	20	8	4
<b>Total des AT (5 mois)</b> n = 754	75	25	205	158	117	69	101	4

## ANNEXE III

## RECOURS AUX INTERIMAIRES ET INFLUENCE SUR LES ACCIDENTS DES PERMANENTS

### 1. Objectif

On souhaite vérifier si le nombre d'accidents des permanents par mois est lié à l'embauche d'intérimaires.

Le nombre d'accidents des permanents inclut les accidents bénins consignés dans le registre prévu à cet effet et constitue la variable à « expliquer »  $NS_p$ .

On peut avoir plusieurs approches de l'utilisation des intérimaires :

- ◆ le nombre d'intérimaires embauchés au cours du mois considéré :  $E_i$
- ◆ le nombre d'intérimaires par permanent au cours du mois considéré :  $E_{ip} = E_i/E_p$
- ◆ la variation de l'effectif des intérimaires d'un mois à l'autre :  $D_i(m) = E_i(m) - E_i(m-1)$ .

### 2. Modélisation statistique

Pour chaque entreprise, on fait l'hypothèse que le nombre d'accidents des permanents au cours du mois  $m$  suit une loi de Poisson. Le paramètre pertinent est alors la moyenne de cette loi,  $\mu(m)$ . Celle-ci dépend a priori de l'effectif des permanents présents au cours du mois, c'est-à-dire :

$$\mu(m) = \mu_0(m)E_p(m)$$

Le paramètre  $\mu_0$  correspond à l'indicateur de fréquence de l'entreprise au mois considéré.

Pour vérifier l'hypothèse citée, nous avons utilisé une régression de Poisson : ce qui nous place dans le cadre des GLM (Generalized linear models, [17]).

Ce modèle s'écrit :

$$\log(\mu_0(m)) = a_0 + a_1x_1(m)$$

ou encore :

$$\mu_0(m) = \exp(a_0)\exp(a_1x_1(m))$$

où  $x_1(m)$  est la variable explicative que l'on veut tester, prise parmi celles qui ont été citées ci-dessus.

Dans ce contexte, les variables explicatives envisagées sont les logarithmes de  $E_i$ ,  $E_p$  ou  $D_i$  ; il serait possible d'étudier leur influence simultanément, mais comme  $E_i$  et  $E_p$  sont très corrélées, chaque variable est étudiée isolément.

Le coefficient de régression  $a_1$  permet de mesurer le lien entre le nombre d'accidents et la variable explicative étudiée : le fait qu'il soit nul signifie que cette variable n'a pas d'influence sur les accidents.

Quant au paramètre  $\exp(a_0)$ , il a diverses interprétations en fonction de la variable utilisée :

- ◆ l'indicateur de fréquence moyen de l'entreprise, quand il n'y a pas de travailleurs intérimaires si la variable explicative est l'effectif d'intérimaires  $E_i$  ou le nombre d'intérimaires par permanent  $E_{ip}$  ; cette interprétation peut cependant être hasardeuse quand les effectifs d'intérimaires sont toujours élevés ;

- ◆ l'indicateur de fréquence moyen de l'entreprise quand le nombre d'intérimaires ne varie pas.

### 3. Résultats

Les analyses sont présentées dans le [tableau 1](#), qui indique la valeur du coefficient de la variable explicative  $a_1$ , ainsi qu'un intervalle de confiance à 5 %, pour diverses variables explicatives.

La liaison peut être jugée « statistiquement significative », si l'intervalle de confiance ne contient pas la valeur 0. Une valeur de  $a_1$  non significative signifie, soit l'absence de liaison, soit une variabilité trop grande des résultats par rapport à l'amplitude de la liaison.

Une valeur significative indique qu'on observe une liaison ; l'amplitude de la liaison doit être interprétée indépendamment de l'analyse statistique.

### 4. Commentaires

Dans l'entreprise 3, il semble qu'il existe une liaison croissante entre l'indicateur de fréquence et l'utilisation des intérimaires. Cette liaison impliquerait le nombre d'intérimaires utilisés par permanent au cours du mois : plus le nombre d'intérimaires/permanents est élevé, plus le nombre d'accidents est élevé.

En moyenne, dans l'entreprise 3, quand on double le nombre d'intérimaires/permanents, on multiplie le nombre d'accident par un facteur compris entre 1,3 et 3,4.

Dans les deux autres entreprises, une telle liaison n'est pas mise en évidence.

TABLEAU 1

### RÉSULTATS DES RÉGRESSIONS DE POISSON DU NOMBRE DE SOINS POUR L'ENTREPRISE 2, 3,4 ET POUR DIFFÉRENTS RÉGRESSEURS

Régresseurs	Coefficient de régression			Borne inférieure (5 %)			Borne supérieure (5 %)		
	EU2	EU3	EU4	EU2	EU3	EU4	EU2	EU3	EU4
$\log(E_i)$	0.0336	0.7545	0.0523	- 0.1133	- 0.3099	- 0.1499	0.1824	1.2180	0.2560
$\log(E_{ip})$	0.0685	1.0666	0.0578	- 0.1891	0.4441	- 0.1906	0.3312	1.7176	0.3094
$D_i$	- 0.0023	0.0017	0.0053	- 0.004066	- 0.000175	- 0.0025	- 0.000547	- 0.003464	- 0.0130

## ANNEXE IV

## MOYENNE DES DEFAUTS (\*)

ENTREPRISE 2 - (29 MACHINES)	TRIMESTRES							
Classe de défauts	T1	T2	T3	T4	T5	T6	T7	T8
Protection incomplète ou en mauvais état	0,76	0,76	0,79	0,90	0,93	0,76	0,76	0,72
Protections démontées ; non conformes	0,31	0,31	0,41	0,38	0,41	0,34	0,31	0,34
Entretien mécanique ou électrique	0,34	0,48	0,45	0,28	0,31	0,24	0,21	0,34
<b>Total</b>	<b>1,07</b>	<b>1,07</b>	<b>1,21</b>	<b>1,28</b>	<b>1,34</b>	<b>1,10</b>	<b>1,07</b>	<b>1,07</b>
ENTREPRISE 3 - (40 MACHINES)	TRIMESTRES							
Classe de défauts	T1		T2		T3			
Protection incomplète ou en mauvais état	1,05		0,95		0,75			
Protections démontées ; non conformes	0,15		0,18		0,18			
Entretien mécanique ou électrique	1,08		0,70		0,30			
<b>Total</b>	<b>2,28</b>		<b>1,83</b>		<b>1,23</b>			
ENTREPRISE 4 - (29 MACHINES)	TRIMESTRES							
Classe de défauts	T1	T2	T3	T4	T5	T6	T7	
Protection incomplète ou en mauvais état	0,10	0,10	0,14	0,17	0,10	0,07	0,07	
Protecteurs démontés ; non conformes	0,00	0,00	0,03	0,21	0,00	0,00	0,00	
Entretien mécanique ou électrique	0,00	0,00	0,03	0,00	0,00	0,03	0,03	
Divers : traduction en français...	0,03	0,03	0,03	0,03	0,03	0,03	0,03	
<b>Total</b>	<b>0,14</b>	<b>0,014</b>	<b>0,24</b>	<b>0,41</b>	<b>0,14</b>	<b>0,14</b>	<b>0,14</b>	

(\*) moyenne des défauts par trimestre et par machine, relevés lors des visites de contrôle des équipements soumis au contrôle obligatoire.