HAL
open science

Précarité d'emploi et conditions de travail, Expériences de l'emploi et expositions aux risques professionnels des travailleurs intérimaires, des auto-entrepreneur×es et des contractuel×les de la fonction publique. Post-enquête DARES.

Arnaud Mias, Sarah Abdelnour, Blandine Barlet, Louis-Marie Barnier, Claire Edey Gamassou, Sonia Granaux, Julie Landour, Alexis Lauferon, Elena Mascova, Phoebe Pigenet, et al.

To cite this version:

Arnaud Mias, Sarah Abdelnour, Blandine Barlet, Louis-Marie Barnier, Claire Edey Gamassou, et al.. Précarité d'emploi et conditions de travail, Expériences de l'emploi et expositions aux risques professionnels des travailleurs intérimaires, des auto-entrepreneur×es et des contractuel×les de la fonction publique. Post-enquête DARES.. [Rapport de recherche] IRISSO-Dauphine. 2021. hal-03651665

HAL Id: hal-03651665

https://hal.archives-ouvertes.fr/hal-03651665

Submitted on 26 Apr 2022

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.

Public Domain

Appel à projet de recherches qualitatives et quantitatives

« Face aux risques professionnels et aux atteintes à la santé, quelle prévention ?
Post-enquêtes et exploitations secondaires des enquêtes CT-RPS et Sumer »

Ministère du Travail
Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques

Précarité d'emploi et conditions de travail

Expériences de l'emploi et expositions aux risques professionnels des travailleurs intérimaires, des auto-entrepreneur·es et des contractuel·les de la fonction publique

Rapport final
Juin 2021

Responsable scientifique :

Arnaud Mias

Équipe de recherche :

Sarah Abdelnour, Blandine Barlet, Julie Landour, Alexis Lauferon, Elena Mascova, Phoebe Pigenet, Jean-Marie Pillon, Marie Teyssier (IRISSO, Université Paris-Dauphine)
Louis-Marie Barnier, Sonia Granaux, Julien Gros, Luc Sigalo-Santos (LEST, Aix-Marseille Université)
Claire Edey Gamassou (CEG, Université Paris-Est Créteil)
Damien Sauze (TRIANGLE, Université Lyon 2)
Lucas Tranchant (CRESPPA, Université Paris 8)

IRISSO UMR CNRS INRA 7170
Université Paris-Dauphine
Place du Maréchal de Lattre de Tassigny
75775 Paris Cedex 16

Sommaire

Introduction générale **7**

1. Objet d'étude et objectifs de connaissance 7

2. Rendre intelligibles les expériences vécues de l'emploi et du travail et leurs temporalités 12

3. Matériau empirique produit, difficultés rencontrées et réponses apportées 18

4. Précarité d'emploi et organisation du temps de travail : premiers éléments d'analyse transversale 22

4.1. Caractéristiques sociales 22
4.2. Conditions de travail et risques professionnels 23
4.3. Emprise temporelle 29

5. Plan du rapport 33

Chapitre 1 : Trajectoires d'emploi et conditions de travail des auto-entrepreneur·es **35**

1. Auto-entrepreneuriat et parcours biographiques 41

1.1. Les situations contrastées de cumul emploi-retraite 41
1.2. Les déçues du salariat 42
1.3. L'auto-entrepreneuriat comme une façon de rester (ou de devenir) indépendant 43
1.4. L'auto-entrepreneuriat comme voie d'insertion professionnelle 45

2. Des indépendant·es en situation de sous-emploi 46

2.1. Quitter le salariat pour renouer avec le travail 46
2.2. La centralité du travail remise en cause 49
2.3. Une indépendance « sous condition » d'autres supports 51

3. Un rapport domestique au travail 52

3.1. L'empreinte affinitaire des relations de travail 53
3.2. Première limite : la difficulté à établir des tarifs 54
3.3. L'impossible conflictualité au travail 55

4. Santé et parcours professionnels des auto-entrepreneur·es 56

Conclusion 59

Chapitre 2 : Trajectoires d'emploi et conditions de travail des contractuel·les de la fonction publique **61**

1. Statut d'emploi et caractéristiques socio-démographiques de la population enquêtée 62

2. Position de l'emploi contractuel dans la trajectoire biographique et rapport à l'emploi 67

2.1. L'emploi contractuel d'insertion 67
2.2. L'emploi contractuel de reconversion 70
2.3. L'emploi contractuel de transition 74
2.4. L'emploi contractuel de carrière 76
2.5. L'emploi contractuel comme opportunité de cumul emploi-retraite 79

3. Configurations familiales et trajectoires d'emploi 80

4. Événements de santé et trajectoires d'emploi 85

4.1. Bifurcations vers le public pour des raisons de santé 86
4.2. Bifurcations vers le tertiaire privé après des problèmes de santé 86
4.3. Virages de fin de parcours professionnel pour des raisons de santé 87

5. Expressions, gestion et déni des menaces à l'intégrité physique et psychologique 88

5.1. Violences et harcèlements 90
5.2. Autres risques : troubles physiques et accidents 96
5.3. Exposition à des maladies contagieuses 101

6. Exigences et ressources : la centralité des relations de travail 101

6.1. Exigences interpersonnelles et organisationnelles : hiérarchies défaillantes, collectifs sous tensions, conditions de travail détériorées 101

6.2. Ressources interpersonnelles : supérieurs et collectifs soutenants 109

Conclusion 113

Chapitre 3 : Trajectoires d'emploi et conditions de travail des intérimaires 115

1. Qu'est-ce qu'un·e intérimaire ? 116

1.1. Un panorama statistique qui fait apparaître un ensemble différencié d'intérimaires 117
1.2. Une population intérimaire diversement soumises aux enjeux de sécurité au travail 120
1.3. Une définition fonctionnelle de l'intérimaire 121
1.4. Composition du panel d'enquêté·es 125

2. Faire sens de l'hétérogénéité : trajectoires d'emploi des intérimaires rencontré·es 128

2.1. Portée et limites des propositions de classification des intérimaires 129
2.2. Des typologies mises à l'épreuve par l'hybridation croissante des parcours et la réversibilité des logiques d'engagement professionnel 133
2.3. Une lecture dynamique des parcours des intérimaires 135

3. La condition intérimaire 143

3.1. De la déqualification du travail à la disqualification des personnes 144
3.2. Atteintes à la dignité 155
3.3. Le rapport au travail : entre engagement et désengagement 159

4. L'ambivalence des relations de travail 167

4.1. Les collègues permanents comme ressource 168
4.2. Dévolu·es au sale boulot 173
4.3. Des modes de régulation plus individuels que collectifs 175
4.4. Une extériorité maintenue aux collectifs de travail 177

5. Gestion des risques professionnels dans l'emploi intérimaire 179

5.1. Pratiques fréquentes de gestion individuelle des EPI par les salariés intérimaires 180
5.2. Prévention des risques professionnels des intérimaires délégués : consignes, instructions, information ou formation ? 186
5.3. Sécurité versus rendement. Injonctions paradoxales des politiques de prévention des entreprises utilisatrices 192
5.4. Minimisation des risques au travail 195

6. Le point de vue des intérimaires sur leur suivi médical 196

6.1. Les intérimaires face à une obligation légale qui soulève peu d'attentes 197

6.2. Une connaissance du système qui peut permettre de ne pas le subir 200

7. Conditions de travail et trajectoires dans l'emploi intérimaire 204

7.1. Une pénibilité tolérée dans le cadre d'un emploi-parenthèse en début de vie professionnelle 205
7.2. Les motifs du maintien dans l'intérim pour des femmes de plus de 45 ans 206
7.3. La gestion assumée d'un emploi précaire chez les ouvriers qualifiés du BTP 208
7.4. Quelle « soutenabilité » de l'emploi intérimaire ? 210

Conclusion 212

Chapitre 4 : Biais et angles morts dans la prise en charge de la santé au travail des intérimaires 215

1. La sur-accidentalité des intérimaires 217

2. La branche de l'intérim : une construction contrastée autour des enjeux de sécurité 219

2.1. Une branche professionnelle atypique 221
2.2. La branche intérim en tension entre responsabilité et déresponsabilisation en matière de santé au travail 227
2.3. La réalité fluctuante d'un « statut » de l'intérimaire, enjeu syndical 231
2.4. Pénibilité et prévention de la désinsertion professionnelle 233
2.5. L'accord de 2017 relatif à la santé et la sécurité au travail dans le travail temporaire : pressions extérieures et compromis internes 238

3. Sécurité des intérimaires, la mobilisation des Carsat entre normes et conseils 239

3.1. Aux origines du PNAC, la construction d'un consensus 239
3.2. L'enquête du PNAC et ses résultats 242
3.3. Les outils créés à l'occasion du PNAC 243
3.4. L'accord de 2017, une adhésion mitigée aux résultats du PNAC 244

4. Les entreprises de travail temporaire face à la santé des salariés intérimaires : entre droit et outils de gestion, une managérialisation inachevée de la prévention 248

4.1. L'affirmation des politiques de santé-sécurité au travail dans le secteur de l'intérim 249
4.2. La consolidation d'un réseau de professionnels dédiés : les préventeurs entre managérialisation inachevée et focalisation sur la compliance juridique 252
4.3. Des outils de gestion des risques qui cadrent malgré tout une partie du processus de délégation 258
4.4. Des pratiques de prévention confortées par les deux autres acteurs de la relation triangulaire 261
4.5. Pyramide bureaucratique et statut périphérique de la prévention 264

5. La surveillance médicale des intérimaires à distance des situations de travail 265

5.1. Le suivi de santé des intérimaires : une préoccupation médico-légale 266
5.2. Au-delà des visites médicales : quelle action de prévention en milieu de travail ? 284
5.3. Des initiatives localisées pour définir et résoudre le problème 292

Conclusion 295

Conclusion générale : Sous-emploi, relations de travail et genre 299

Bibliographie 303

Annexe statistique au chapitre 2. Les conditions de travail dans la fonction publique 313

Introduction générale[1]

Dans *Le Salarié de la précarité*, Serge Paugam (2000) a mis en évidence des formes d'intégration (et de précarité) professionnelle différenciées qui articulent deux dimensions : le rapport à l'emploi (dont la caractéristique principale retenue est sa stabilité, qui offre la possibilité de planifier son avenir) et le rapport au travail (intégrant la dimension subjective de l'expérience de travail, comme source d'épanouissement, mais aussi de souffrances tant physiques que morales). Le croisement de ces deux dimensions permet d'explorer différentes formes de l'intégration professionnelle, celle-ci reposant *in fine* sur la double assurance de la reconnaissance matérielle et symbolique du travail et de la protection sociale qui découle de l'emploi. Serge Paugam a ainsi identifié des situations d'« intégration laborieuse » dans lesquelles on retrouve des salariés globalement insatisfaits dans leur travail mais dont l'emploi n'est pas menacé, des situations d'« intégration incertaine » dans lesquelles les salariés travaillent dans de bonnes conditions, ont de bonnes relations avec leurs collègues et leurs supérieurs, mais savent qu'ils ont de fortes chances de perdre leur emploi, et des situations d'« intégration disqualifiante » dans lesquelles la souffrance dans le travail n'est pas compensée par l'espoir d'une évolution professionnelle.

C'est dans le prolongement de cet effort pour comprendre comment s'articulent vulnérabilité de l'emploi et conditions de travail que s'est inscrite la présente post-enquête aux enquêtes CT-RPS 2016 et Sumer 2017, en réponse à l'appel à projets de recherche « Face aux risques professionnels et aux atteintes à la santé, quelle prévention ? » de la DARES. Nous proposons d'explorer les liens entre statuts d'emploi et exposition aux risques professionnels, en portant la focale sur des statuts d'emploi qui s'écartent de la norme de l'emploi salarial à durée indéterminée à partir de laquelle se sont construits les systèmes de prévention et de mesure des risques professionnels depuis le tournant du XXe siècle.

Cette introduction générale précise d'abord l'objet d'étude et les objectifs de connaissance poursuivis (section 1). Elle présente ensuite la démarche méthodologique (section 2) puis le matériau empirique produit (section 3). Elle propose enfin une première analyse statistique transversale sous forme d'ACM (section 4).

1. Objet d'étude et objectifs de connaissance

La population ciblée par l'enquête est composée des intérimaires, des auto-entrepreneur·es et des contractuel·les de la fonction publique. Chacune de ces trois populations présente un intérêt propre pour la connaissance des liens entre emploi précaire et conditions de travail.

Si l'on observe de longue date la fréquence élevée des accidents du travail pour les intérimaires, cette donnée a tendance à occulter le reste de leurs expositions professionnelles. Et il faut souligner le caractère lacunaire et insatisfaisant des connaissances concernant les risques auxquels les intérimaires sont exposés. L'objectif de cette post-enquête est tout à la fois de rendre compte des conditions de travail des intérimaires, de rendre intelligible l'expérience

[1] Nous tenons à remercier très chaleureusement Paul Bouffartigue (LEST, Aix-Marseille Université) qui a accompagné l'écriture de ce rapport de sa lecture bienveillante et experte.

qu'iels en font, et de comprendre les mécanismes sociaux d'occultation et d'invisibilisation de leurs expositions professionnelles.

Le regain de l'activité non-salariée et le développement de formes d'emploi non-salarié soulèvent la question de la dépendance économique et organisationnelle de ces indépendants et de leur capacité à auto-organiser leur travail. L'enquête CT-RPS 2016 offre la possibilité d'explorer les relations entre dépendance économique et conditions de travail. Nous souhaitions étudier de façon spécifique les indépendant·es économiquement dépendant·es et les micro-entrepreneur·es[2]. Le questionnaire de l'enquête Conditions de travail offre d'ailleurs des prises intéressantes pour appréhender cette dépendance économique, permettant par exemple de savoir si l'indépendant·e réalise plus des trois-quarts de son chiffre d'affaire auprès d'un seul client.

De la mise en œuvre d'un état des lieux à l'organisation du travail des acteurs en passant par les définitions des rôles de chacun, les réflexions autour de l'institution d'un système de santé au travail dans la fonction publique sont relativement récentes. La question d'une appréhension d'ensemble des risques professionnels et de leur prévention apparait alors comme une problématique naissante. Si certains secteurs perçus comme présentant un « danger » ont fait l'objet d'un investissement particulier (par exemple les arsenaux d'État), le fonctionnaire, qu'il dépende d'une collectivité, d'un hôpital ou d'un service d'État, n'apparait dans le faisceau du visible que depuis peu, et ce, de manière somme toute fort sporadique. Qu'elles soient de nature quantitative ou qualitative, les études se construisent donc depuis peu et restent encore bien inégales et parcellaires. Si ces études convergent dans l'identification de transformations importantes des conditions de travail qui affectent le secteur public, notre projet entend tester l'hypothèse d'un effet contrasté de ces évolutions organisationnelles selon le statut d'emploi, en analysant de près l'exposition aux risques professionnels et les conditions des agents contractuels et des contrats aidés de la fonction publique.

Le rapprochement de ces trois populations, indépendant·es précaires, salarié·es précaires du privé et salarié·es précaires du public, offre la possibilité de la comparaison, de l'observation des différences et des singularités de chacune, mais aussi du constat éventuel d'une condition commune. Un effort de définition préalable de l'objet d'étude est nécessaire pour réaliser cette comparaison. Quelles caractéristiques communes partagent ces travailleurs et travailleuses ? Qu'appelons-nous « emploi précaire » ? Sans même évoquer le débat public, la notion de précarité se prête à des interprétations scientifiques fort contrastées, tendues entre un éloge de la liberté et de l'autonomie et une dénonciation de l'institutionnalisation d'une condition économique et sociale fortement dégradée. Des nouveaux « sublimes » circulant librement entre emploi, chômage, formation ou inactivité, grâce à l'institution de « marchés transitionnels » qu'appelait de ses vœux Bernard Gazier (2003), au « précariat » décrit par Robert Castel (2007) comme un « infra-salariat » qui sape les possibilités d'indépendance économique et sociale des personnes, les schèmes interprétatifs proposés sont très hétérogènes. Patrick Cingolani (2012) propose de distinguer quatre acceptions du mot « précarité » apparues successivement : travail précaire, précaire, précarité, précariat. Notre rapport mobilise la première de ces acceptions, en portant l'attention sur les discontinuités spatio-temporelles de ces différentes formes d'emploi précaire, et leurs implications en termes de rémunération et de rythme de vie. Il interroge aussi les effets de l'insécurité d'emploi sur l'autonomie au travail,

[2] Nous utilisons les termes micro-entrepreneur·es et auto-entrepreneur·es de façon équivalente.

sur les formes de subordination et de commandement, ou encore sur la segmentation des collectifs de travail.

Le ciblage de ces trois populations nous conduit également à nourrir les analyses sur le rapport au travail des « jeunes salariés », sachant que les CDD et intérim présentent les âges médians les plus bas (moins de 35 ans) et une assez forte concentration dans les âges de la vingtaine[3], et que les contractuels de la fonction publique sont également relativement jeunes[4] : avec un âge moyen de 38 ans, ils constituent, avec les militaires, la catégorie la plus jeune de la fonction publique d'État ; si un tiers des contractuels a moins de 30 ans dans la fonction publique d'État, c'est le cas de 43,4 % d'entre eux dans la fonction publique hospitalière[5]. Cette étude pourrait ainsi réinterroger les analyses qui ont été proposées de l'expérience de la précarité à cet âge (voir par exemple : Nicole-Drancourt, 1992).

Plusieurs objectifs de connaissance ont guidé notre enquête.

Il s'agit d'abord d'étayer l'hypothèse d'une surexposition de ces travailleurs aux risques professionnels, et de repérer d'éventuelles différences marquées entre ces travailleurs. Cette hypothèse n'a rien d'évident. Les précédentes enquêtes SUMER ont fait ressortir quelques résultats qui tendent à relativiser l'hypothèse d'une surexposition des intérimaires aux risques professionnels. J. Bué, T. Coutrot, N. Guignon et N. Sandret notent par exemple que « l'exposition au *job strain* ne dépend guère du statut d'emploi du salarié (CDI, CDD ou intérimaire), mais varie avec le secteur d'activité » (2008, p. 18). Ils mettent aussi en avant que les CDD ou intérimaires seraient moins soumis à des comportements méprisants que les salariés en CDI. R. Fontaine, P. Lengagne et D. Sauze (2016) obtiennent des résultats similaires à partir des enquêtes SIP 2006 et 2010. Le fait d'être en emploi à durée limitée serait même associé, toutes choses égales par ailleurs, à de moindres expositions à une partie des facteurs de risques psychosociaux. Mais ces situations de travail identiques ne dissimulent-elles pas des effets différents sur la santé des salariés ? Le rapport au travail, à sa qualité, à la qualité du service rendu à des clients ou des passagers, serait-il différent suivant le statut de l'emploi ? Par ailleurs, SUMER 2010 fait ressortir que 14 % des intérimaires sont exposés à des agents chimiques cancérogènes, contre 11 % pour les salariés en CDI, mais ce taux d'exposition est relativement faible compte tenu du fait qu'ils sont très majoritairement ouvriers : « "Toutes choses égales par ailleurs", le statut d'intérimaire réduit de moitié la probabilité qu'une exposition à au moins un agent chimique cancérogène soit déclarée. » (Cavet et Léonard, 2013, p. 3). Toutefois, les auteures de cette étude avancent l'hypothèse que les médecins du travail des entreprises de travail temporaire n'aient pas une connaissance complète des expositions des intérimaires dans les entreprises utilisatrices : « pour les intérimaires, la protection collective est non déclarée dans 43 % des situations d'exposition, contre 25 % des cas pour l'ensemble des salariés. » (*ibid.*). Dans le prolongement de cette hypothèse, nous pouvons noter que si la première partie du questionnaire est remplie par le médecin à partir de questions précises sur la dernière semaine de travail du salarié, la partie concernant les risques chimiques exige de la part du médecin un effort d'interprétation à partir de la connaissance du lieu de travail et des risques

[3] Source : enquêtes Emploi et FQP.

[4] Si les autoentrepreneurs sont plus jeunes que les indépendants, ils présentent une structure par âge très étalée, qui ressemble à celle des CDI du privé : un âge médian d'une petite quarantaine d'année, une forte concentration dans la trentaine. Source : enquêtes Emploi et FQP ; traitements réalisés par Julien Gros.

[5] Source : Rapport sur l'état de la fonction publique et les rémunérations, Annexe au projet de loi de finances pour 2018.

auxquels sont exposés les salariés. Une moins bonne connaissance du poste de travail de l'intérimaire par le médecin pourrait conduire à une réticence des médecins du travail à remplir l'enquête pour des salariés intérimaires (Barlet, 2018). On peut aussi se demander si la forte rotation des travailleurs intérimaires ou en contrat à durée limitée ne permet pas une sélection renforcée des travailleurs « se plaignant » le moins de leurs conditions de travail.

D'autres études abondent davantage l'hypothèse d'une surexposition des intérimaires. Une étude de l'Anact financée par l'Anses[6] a montré qu'à poste similaire, les intérimaires cumulent une moindre protection avec une plus grande exposition aux contraintes de travail. Les différences observées sont de différentes natures et sont souvent ignorées, invisibles. Une étude de l'Institut de veille sanitaire (désormais Santé publique France) a identifié une association entre troubles dépressifs et emploi à durée déterminée, mais seulement chez les femmes (Santin et al., 2010). L'enquête Conditions de travail 2005 a montré que si le travail des titulaires de contrats à durée limitée et des intérimaires est certes relativement moins intense, ces salariés disposent de moins d'autonomie dans leur travail et reçoivent moins facilement de l'aide de leurs collègues (Rouxel, 2009). Cela est particulièrement marqué pour les intérimaires : « plus d'un intérimaire sur deux indique manquer de soutien ou d'échanges avec les collègues, ce qui peut freiner le transfert de connaissance et de consignes de sécurité entre salariés permanents et non permanents » (*op. cit.*, p. 4). Par ailleurs, ils connaissent plus fréquemment que les autres salariés des horaires variables, peu prévisibles ou inconnus d'un jour à l'autre (ou d'une semaine à l'autre pour les intérimaires), au travail de nuit ou un travail qui les mobilise le samedi ou le dimanche, rendant difficile la tenue d'un second emploi ou la gestion des contraintes familiales. L'enquête Conditions de travail a également mis en évidence que les salariés en situation d'emploi précaire ont moins facilement accès aux dispositifs de prévention des risques que les salariés permanents : en 2005, 23 % d'entre eux déclaraient ne pas avoir reçu de formation à la sécurité dans leur entreprise au cours des douze derniers mois, contre 12 % des salariés en emploi stable (*op. cit.*, p. 2). Enfin, toutes choses égales par ailleurs, ils semblent moins exposés que les salariés permanents aux pénibilités physiques.

Les observations restent donc ambivalentes pour les intérimaires. La post-enquête entend éclairer les raisons de cette ambivalence et de ces contradictions. Elle entend également appréhender les situations de travail des travailleurs indépendants économiquement dépendants et des contractuels de la fonction publique, dont on connaît encore mal les conditions de travail et l'exposition aux risques professionnels. Du côté des indépendants, outre leur hétérogénéité, y compris dans leur rapport au travail[7], les études existantes ont souligné une construction singulière de la santé au travail. Élisabeth Algava, Catherine Cavalin et Sylvie Célérier (2012) ont montré que si les indépendants déclarent un état de santé meilleur que les salariés, alors même qu'ils sont en moyenne un peu plus âgés, cela n'est pas lié à un biais de perception, mais au fait que leur état de santé est effectivement meilleur, en tout cas vis-à-vis des salariés non-cadres. Olivier Crasset (2013) a par la suite mis en évidence un effet « travailleur sain » pour le groupe spécifique des maréchaux-ferrants, soit un effet de sélection qui tend à écarter les personnes en mauvaise santé de l'activité considérée, soit à l'entrée dans l'emploi, soit au cours

[6] https://www.anact.fr/les-cumuls-dexpositions-aux-risques-professionnels-des-interimaires

[7] Christian Baudelot et Michel Gollac ont souligné la grande diversité des indépendants du point de vue de leur rapport au travail : « la part d'agriculteurs satisfaits [dans leur travail], l'une des plus faibles, est très proche de celle des ouvriers non qualifiés de l'industrie, tandis que celle des artisans et des commerçants se déclarant satisfaits est très légèrement supérieure à la moyenne » (2003, p. 73).

du cycle de vie (effet d'exclusion de l'emploi par l'usure professionnelle). Il suggère que cet effet pourrait être plus général, au moins pour les métiers où les contraintes posturales et les gestes répétitifs sont permanents, dans la mesure où le régime social des indépendants n'offre pas un niveau suffisant de protection sociale pour les prémunir des conséquences financières d'un arrêt de travail. Cet effet est corroboré par une autre étude comparant les affections de longue durée du régime général et du régime social des indépendants (Sauze et al., 2011), qui met en évidence une usure précoce et un vieillissement accéléré chez ces derniers.

Si cette surexposition aux risques professionnels d'une part importante des populations précaires étudiées est avérée, il faut également en comprendre les raisons, mais aussi investiguer les situations où cette surexposition ne s'observe pas. Cela nécessite une analyse statistique, pour repérer par exemple les situations professionnelles (en termes de statut d'emploi, de catégorie socioprofessionnelle, de secteur d'activité)[8] et les formes organisationnelles (taille de l'entreprise, organisation du travail et des relations professionnelles, prévention en matière de santé) dans lesquelles s'inscrit l'activité de ces travailleurs. Le recours au quantitatif permet également de mesurer la prévalence de ces expositions en fonction des caractéristiques socio-démographiques et de mobiliser des indicateurs sur l'état de santé de ces populations. Une campagne d'entretiens est également indispensable pour repérer les mécanismes éventuels favorisant une surexposition de ces travailleurs à poste ou métier équivalent. Cela devrait nous permettre de faire la part entre les effets de la concentration de ces statuts atypiques dans les professions et les fonctions à risques d'une part et les effets du statut d'emploi en tant que tel d'autre part.

Il convient par ailleurs d'interroger la façon dont ces travailleurs font face aux risques professionnels, les pratiques qu'ils développent mais aussi les processus qui s'imposent à eux qui tendent à relativiser, voire à invisibiliser cette surexposition. Différentes pistes de compréhension sont suggérées dans les travaux récents, qui invitent à prendre en compte les trajectoires professionnelles. Certaines recherches portant sur des métiers spécifiques (comme les travaux forestiers ou l'artisanat) mettent ainsi en évidence la singularité du rapport à la santé au travail et au corps chez certains indépendants (Crasset, 2017 ; Schepens, 2005). Dans le monde salarié, certaines pratiques de gestion de l'emploi peuvent être analysées comme relevant d'un mode de « prévention » par l'organisation d'un important turnover et le recours à la sous-traitance sur les postes les plus exposés aux risques professionnels. Annie Thébaud-Mony (2000) a analysé en ces termes le recours à des travailleurs « extérieurs » pour assurer les tâches de maintenance des centrales nucléaires, qui conduit ces travailleurs à supporter la majeure partie de la dose collective annuelle d'irradiation[9]. Le recours à l'intérim dans les entrepôts de la logistique ou dans les ateliers de l'industrie automobile ou chimique peut sans doute s'interpréter de la même façon (Gaborieau, 2016). Afin de prendre en compte l'influence des trajectoires professionnelles, les chapitres qui composent ce rapport proposent une analyse du discours tenu sur les conditions de travail, les risques professionnels et les pratiques de

[8] Certaines analyses tendent ainsi à relativiser les différences liées au statut d'emploi, notamment entre salariés et indépendants (Algava et Vinck, 2009), pour insister sur l'activité proprement dite qui rapproche les indépendants et leurs équivalents salariés (Gollac et Volkoff, 2000).

[9] Dans le prolongement de ces réflexions, Marie Ghis Malfilatre (2016) a récemment mis l'accent sur les parcours biographiques de ces salariés sous-traitants, insistant sur le rôle du conjoint dans l'organisation de la vie professionnelle, marquée par une mobilité géographique structurelle, dans l'acceptation puis dans la mobilisation pour la défense de la santé.

prévention au regard des parcours professionnels, ce qui soulève des enjeux méthodologiques important (voir *infra*, section 2).

Il s'agit enfin – et de façon plus générale puisque les objectifs qui précèdent nourrissent cette problématique – de mettre à jour et de comprendre les processus d'invisibilisation et de construction sociale de l'opacité des expositions aux risques professionnels pour ces différentes formes précaires d'emploi. Dans le prolongement des travaux de Marc Loriol (2012) sur la construction sociale de la santé au travail, il s'agit de considérer les expositions aux risques professionnels et leur (in)visibilisation comme le résultat complexe et contingent d'un ensemble d'actions et de positions de différents acteurs, parfois coordonnés, parfois opposés. En adoptant une telle perspective, nous souhaitons porter le regard sur les processus sociaux de production du sens, de catégorisation et de définition de la situation qui tendent à entretenir ces expositions et leur invisibilité, partielle ou totale. Il convient alors d'interroger la façon dont les relations d'emploi influencent une telle construction, en replaçant au besoin ces relations d'emploi dans des rapports sociaux plus larges (de classe, de sexe, de « race »[10] et d'âge). Ces analyses sont complétées par une étude du « travail de prévention » (Mias et al., 2013) en direction des salariés intérimaires : comment le « problème » du suivi et de la prévention de leurs expositions professionnelles se formule-t-il ? dans quels espaces institutionnels et sociaux ? qui porte cette préoccupation ? quelles réponses sont-elles proposées ?

2. Rendre intelligibles les expériences vécues de l'emploi et du travail et leurs temporalités

Les objectifs de connaissance qui viennent d'être énoncés peuvent paraitre ambitieux, tant les obstacles à l'intelligibilité des conditions de travail, des situations d'emploi et des parcours professionnels sont nombreux.

Le dispositif de la post-enquête offre toutefois des ressources importantes. En articulant l'exploitation des données quantitatives à la production d'un matériau discursif, le dispositif de post-enquête permet notamment d'approfondir certains thèmes abordés dans les questionnaires. Là où les enquêtes statistiques proposent une photographie d'un instant dans la trajectoire biographique, captée par la catégorie d'emploi occupée en 2016, les entretiens permettent de revenir sur les parcours des enquêté·es. En effet, pour standardiser l'information, les catégories statistiques tranchent dans le flou, et créent du discontinu là où il y a de la continuité. Grâce à l'articulation entre enquête statistique et entretiens, il s'agit parfois également de développer des informations rapidement traitées dans les questionnaires. C'est par exemple ainsi que nous avons interrogé les enquêté·es sur leur expérience du suivi médical, complétant ainsi les deux variables du questionnaire CT-RPS : la variable MEDECIN (« À quand remonte votre dernière visite médicale avec un médecin du travail ou de prévention ? ») et la variable MEDEC (« Avez-vous vu un médecin au cours des douze derniers mois ? »). De la même façon, nous avons cherché à explorer la diversité des ressources sociales extra-professionnelles (et d'abord familiales) mobilisées dans l'épreuve de la précarité d'emploi. Il s'agit aussi parfois d'aborder sous un angle différent un thème déjà particulièrement traité dans les questionnaires. Ainsi, nous avons porté une attention marquée à l'expérience des relations de travail dans les situations d'emploi marquées par l'instabilité. Ces aspects sont abordés à travers plusieurs questions, tant

[10] Notons au passage que les autoentrepreneurs sont, avec les intérimaires, les actifs parmi lesquels la part d'immigrés est la plus élevée.

dans l'enquête Conditions de travail que dans l'auto-questionnaire de l'enquête Sumer. Articulées entre elles, ces questions se prêtent aisément à la construction d'indicateurs composites, du type « soutien social » ou qualité des relations de travail. Les entretiens permettent d'approfondir ces aspects en les abordant plus librement, en partant des catégories langagières ordinaires que mobilisent les enquêté·es pour énoncer ces relations de travail et en étant attentif à la variété sémantique de ces catégories. Ainsi, la « bonne ambiance » de travail à laquelle nombre d'enquêté·es ont manifesté leur attachement, et dont Michel Gollac et Serge Volkoff (2000) soulignent la récurrence dans les discours sur les conditions de travail, peut renvoyer à des éléments fort. Les différents chapitres qui composent le présent rapport font ressortir, chacun de façon différente, l'intérêt du croisement des méthodes quantitatives et qualitatives pour appréhender la centralité paradoxale des relations de travail dans l'expérience de l'emploi précaire. Nous y revenons dans les perspectives d'analyse transversale.

L'analyse du langage ordinaire représente une étape indispensable de l'interprétation qui permet de tirer parti du dispositif de la post-enquête, en favorisant la compréhension du sens subjectif des énonciations et en permettant la confrontation entre catégorisations statistiques et catégorisations « indigènes ». Didier Demazière et Claude Dubar (1997) soulignent l'intérêt heuristique de la confrontation de ces catégories en matière d'emploi. Ils montrent en particulier que la disjonction entre les deux formes de catégorisation est particulièrement marquée dans les situations d'emplois « atypiques » ou instables. Leurs observations confirment donc l'intérêt de recourir à la post-enquête pour appréhender l'expérience du travail et de l'emploi en situation d'activité professionnelle précaire. Elles invitent également à la prudence dans la façon de qualifier les situations d'emploi étudiées. Cela nécessite d'être attentif à l'expérience subjective de l'emploi dit « précaire ». Comme nous le montrons à différentes reprises dans le rapport, les entretiens font ressortir un discours qui propose souvent (pas systématiquement toutefois) une image valorisée de l'emploi instable. C'est ainsi que, dans une forme de « retournement du stigmate » (Goffman, 1963 ; Fassin et Rechtman, 2007), les enquêté·es ont pu mettre en avant leur attachement à la « *liberté* » de choisir quoi faire, quand le faire et avec qui, l'évitement d'un travail routinier, de l'ennui, etc. Il convient de prendre au sérieux ce discours, de ne pas le réduire à une stratégie interactionnelle permettant de « garder la face » devant l'enquêteur, et de l'interpréter plutôt comme le produit d'un système de catégorisations indigènes particulières, d'une (di-)vision du monde professionnel dont il faut interroger la cohérence et la signification. Comme l'y invitent D. Demazière et C. Dubar, nous avons cherché à travers l'analyse des entretiens de post-enquête à « reconstituer le système de catégorisations typiques d'une vision (et division) du monde professionnel associée à un "univers de croyances" c'est-à-dire à un ensemble de valeurs intériorisées concernant ce qui constitue un "bon travail" et/ou un emploi "valable". » (1997, p. 102).

La même précaution a été prise pour interpréter la façon dont les enquêté·es décrivent leurs conditions de travail. Les travaux abondent aujourd'hui en sociologie pour pointer les effets de déni ou d'euphémisation des conditions de travail, pour décrire des mécanismes d'invisibilisation des expositions professionnelles ou encore des attitudes fatalistes face aux risques. Parmi de nombreuses autres références, on peut ici évoquer l'article de Michel Gollac et Serge Volkoff (2006) dans les *Actes de la recherche en sciences sociales*, qui propose une réflexion générale sur le masquage des conditions de travail et de leurs effets sur la santé. Il n'existe pas une méthode d'enquête plus efficace qu'une autre pour composer avec ces effets de masquage. L'enquête Conditions de travail a connu des ajustements pour éviter certains

écueils liés à la façon d'énoncer les questions. Elle s'est révélée particulièrement efficace pour décrire des évolutions importantes des conditions de travail, telles que l'intensification du travail ou le maintien des pénibilités physiques (Gollac et Volkoff, 1996). Nous pensons que c'est la combinaison des méthodes quantitatives et qualitatives, et plus précisément la multiplication des allers-retours entre données et discours, qui se révèle la démarche la plus efficace pour appréhender l'expérience des conditions de travail et la construction sociale de la santé au travail. Paul Bouffartigue, Jean-René Pendariès et Jacques Bouteiller (2010a) ont souligné l'intérêt d'une telle démarche pour appréhender la diversité des significations sociales et subjectives des notions de « travail » et de « santé ». Le dispositif de post-enquête est donc, ici aussi, très précieux.

Lors de l'élaboration des guides d'entretien[11], nous avons fait le choix d'une trame commune pour l'ensemble des trois populations, tout en aménageant certaines thématiques ou questions selon le statut d'emploi considéré[12]. Cette trame invitait l'enquêté·e à retracer sa trajectoire d'emploi, soit la succession des emplois occupés depuis l'entrée dans la vie active. À certains égards, cette invitation liminaire pouvait rapprocher l'entretien d'un exercice de rédaction ou de lecture d'un curriculum vitae, dont Bénédicte Zimmermann souligne le caractère « socialement normé, invitant l'individu à rattacher son expérience singulière à des cadres de référence collectifs, afin de rendre cette expérience accessible et mesurable par autrui » (2013, p. 54). Certain·es enquêté·es tenaient d'ailleurs leurs CV à leur côté lors de l'entretien, comme pour ne pas être pris en défaut de méconnaissance ou d'approximation : « *Alors attendez que je me rappelle. Parce que j'ai mon CV sous les yeux, donc c'est plus facile.* » (Nolane, intérimaire) ; « *En fait c'est rigolo, parce que je suis en train de faire mon CV en ce moment parce que je n'ai plus de travail.* » (Marjorie, contractuelle) ; « *Alors ça je peux vous dire, j'ai refait mon CV hier.* » (Arnaud, contractuel). Mais alors que le CV décrit les étapes d'un itinéraire, les entretiens ont davantage porté sur le cheminement lui-même, sur la façon dont la personne interviewée est allée d'une étape à l'autre, la manière dont elle a vécu ces déplacements successifs. Le début des entretiens était ainsi tendu vers l'objectif de glisser d'une logique d'exposition de l'expérience acquise, telle qu'elle peut être objectivée dans un CV, vers la production d'un récit des « épreuves » qui ont jalonné le parcours socio-professionnel de la personne rencontrée.

Une fois cette trame constituée (ce qui, d'une personne à l'autre, exigeait un temps d'échange très variable), nous choisissions, en accord avec l'enquêté·e, une séquence d'emploi particulièrement significative au regard de nos objectifs de recherche. Cette séquence d'emploi pouvait renvoyer à l'emploi occupé lors de la passation du questionnaire : les enquêté·es ont précisément été choisi·es parce qu'iels occupaient un emploi précaire au moment de l'enquête nationale. Elle a pu, dans certains cas, renvoyer à un autre emploi précaire : soit parce que plus récent, voire contemporain de l'entretien, soit parce que plus significatif dans la trajectoire d'emploi (cet emploi a duré plus longtemps que celui occupé lors de la passation du questionnaire, ou bien il est plus représentatif des activités et qualifications professionnelles de

[11] Voir les guides d'entretien en annexe.

[12] Par exemple, le guide d'entretien pour les intérimaires comprenait une section importante sur les relations avec l'agence de travail temporaire, de fait absente des autres guides d'entretien. Mais les aménagements ont aussi concerné des questions spécifiques. On n'interroge pas un auto-entrepreneur sur les accidents liés à l'activité professionnelle de la même façon que des salariés pour lesquels la catégorie légale d'accident du travail peut davantage servir de support à l'expérience subjective d'un tel événement.

l'enquêté·e). Une fois la séquence d'emploi choisie, l'entretien abordait de nombreuses thématiques liées aux conditions de travail. Par la suite, ou parfois plus tôt, des questions portaient sur la recherche d'emplois (ou de clients), sur l'organisation de son temps de travail, les congés, l'articulation avec la vie personnelle. Enfin, des questions d'ordre socio-démographique ou personnel étaient abordées.

Le recours au récit autobiographique comme base de la conduite des entretiens soulève des difficultés particulières. Même si ce récit est produit dans un cadre dialogique, il est exposé au risque de l'« illusion biographique » (Bourdieu, 1986) qui tend à transformer une série d'événements discontinus en un ensemble continu et subjectivement cohérent. Par nos relances, nous avons tenté d'éviter une présentation du parcours professionnel trop lisse, en manifestant le souci de ne négliger aucune séquence d'emploi, quel qu'en soit le statut, et d'être précis dans la chronologie et les durées. Il nous semble également que l'artefact narratif de la mise en cohérence biographique reste particulièrement fragile dans les situations étudiées, où prédominent souvent la discontinuité des positions et des statuts d'emploi, la dispersion et la fragmentation des expériences professionnelles.

Par ailleurs, si la narration biographique est le matériau premier sur lequel repose l'analyse des entretiens de post-enquête, nous avons été soucieux de ne pas succomber aux fausses évidences et aux dangereuses facilités auxquelles peut confiner l'écriture sociologique lorsqu'elle cherche à mettre en forme des récits biographiques (Passeron, 1990). Il a fallu se prémunir d'un premier écueil : la certitude illusoire que rien n'est insignifiant dans une biographie. Jean-Claude Passeron parle à ce propos de « visée utopique d'exhaustivité », d'« illusion de la pertinence tous azimuts d'une expérience singulière » ou encore de la « saveur totale du récit ». Il fallait donc se déprendre de l'idée que plus on donne de détails, plus on a l'impression de comprendre. L'écueil inverse, celui du « structuralisme dogmatique », devait également être évité : ne pas considérer les enquêté·es comme interchangeables, tou·tes représentatif·ves d'un devenir collectif ou d'une trajectoire précaire considérée comme typique. Pour maintenir la consistance des biographies individuelles, sans verser dans l'observation de singularités irréductibles, plusieurs cadres théoriques s'offrent au sociologue.

Le premier mis en avant par Jean-Claude Passeron est le schème bourdieusien de la « trajectoire », « actualisant un habitus au travers des conjonctures [que l'individu] traverse ». Le modèle interprétatif sous-jacent est inspiré de la balistique, attentive à la force et la direction initiales d'un mobile qui traverse des « champs » (de forces, d'interactions). Si nous avons eu parfois recours à la métaphore balistique de la trajectoire, c'est dans une perspective moins sophistiquée, en ressentant le besoin de décrire certaines séquences biographiques complexes à partir de quelques éléments objectivables, tels que des « points » d'entrée et de sortie en termes d'emploi (métier, statut…). Le schème bourdieusien de la trajectoire n'a pas été repris dans la mesure où il tend à négliger les possibilités de prise sur son devenir, qui sont précisément ce que nous avons souhaité interroger en étudiant les liens réciproques entre conditions de travail et rapport à l'emploi.

Le deuxième cadre théorique disponible, associé à la notion interactionniste de « carrière » (Hughes, 1937 ; Becker, 1985), pourrait sembler plus prompt à soutenir l'attention portée à des décisions subjectives en réaction à un contexte institutionnel. La carrière suggère toutefois un modèle séquentiel, avec l'idée « de gradation et de développement selon des séquences ordonnées » (Zimmermann, 2013, p. 55). Or il apparait extrêmement compliqué, voire

impossible, d'identifier une telle progression pour celles et ceux qui s'inscrivent durablement dans une trajectoire d'emploi précaire. C'est très net du côté des intérimaires qui, quelle que soit leur qualification, ne connaissent pas d'évolution en termes de tâches confiées et de rémunération. C'est ce qu'exprime par exemple un intérimaire rencontré, Philippe (54 ans, 30 ans d'emploi intérimaire dans le BTP), pour qui la liberté conférée par ce statut d'emploi, à laquelle il est très attachée, se « paie » au prix de ce qu'il désigne comme une absence de « *promotion sociale* » :

> « *Je m'aperçois que j'ai été intérimaire pour être libre et ça a marché. J'ai été complètement libre de mes mouvements. Le prix à payer pour être libre de ses mouvements, c'est que la promotion sociale nous est interdite. Un intérimaire, ça reste un intérimaire. Ce n'est pas quelqu'un.* […] *En refusant le CDI* [il en a refusé beaucoup au cours de sa carrière]*, ça voulait dire que je n'irai jamais plus haut que là où j'en étais. Le revers de la médaille de l'intérimaire, c'est que la liberté ne va pas au-delà d'un certain niveau social.* »

C'est plutôt du côté de la notion de parcours professionnels, telle qu'elle est conceptualisée par B. Zimmermann (2011), que nous trouvons la plus grande affinité avec notre démarche empirique et interprétative. Cette notion offre des points d'accroche pour l'analyse des liens entre conditions de travail et précarité d'emploi, à travers l'attention portée aux *espaces* dans lesquels ces parcours prennent forme, aux *ressources* dont ces parcours sont tributaires, et enfin à l'*intention* et la *réflexivité* des personnes à l'égard de leurs propres parcours.

> « Tout d'abord, un parcours s'inscrit dans un (des) espace(s) qu'il convient d'identifier en ce qu'il(s) contribue(nt) à en définir le périmètre, les visées et les moyens. Ensuite, le parcours est tributaire des ressources – personnelles, familiales et collectives – mobilisables dans cet espace. De ce point de vue, il engage le pouvoir au sens de ce que chacun peut dans la position et la situation qui sont les siennes dans un espace donné. Enfin, il est tributaire de l'intention et de la volonté d'une personne singulière. De ce point de vue, il engage le vouloir. Le parcours articule intimement ces enjeux de pouvoir et de vouloir, qu'il convient d'analyser non seulement au prisme de la personne, mais encore des espaces de référence et des logiques de structuration qui leur sont propres. Au-delà du volontarisme individuel, la dimension du pouvoir – au sens d'avoir les moyens de, d'être en situation de – ouvre sur une approche qui n'est pas centrée sur la seule personne, mais qui prend en compte l'environnement (aussi bien familial, institutionnel, que social et économique) et les appuis offerts par ce dernier. » (Zimmermann, 2013, p. 53)

Nous manifestons à différents endroits du présent rapport le souci de recontextualiser les parcours professionnels relatés et les discours recueillis dans des espaces sociaux spécifiques. Ces espaces peuvent être :

- des mondes professionnels, comme celui des artisans du BTP ou celui des intérimaires de la logistique,
- des espaces institutionnels, comme celui des assistants d'éducation (AED) dont l'emploi dans les établissements de l'Éducation nationale est très fortement cadré dans son usage (des contrats de 10 mois, renouvelables cinq fois au maximum),

- ou encore des territoires économiques : être intérimaire dans la restauration collective d'entreprise en région parisienne ou dans le BTP dans un territoire rural.

Sans être systématiquement investigués, ces espaces professionnels, institutionnels et géographiques représentent des éléments décisifs de l'interprétation et de la compréhension de l'expérience des conditions de travail et de la précarité d'emploi.

L'analyse des entretiens de post-enquête poursuit entre autres l'objectif de mettre au jour les prises (ou l'absence de prise) que les personnes rencontrées ont sur leur situation de travail et d'emploi. Cela passe par l'objectivation des ressources que les personnes peuvent trouver et mobiliser dans leur environnement aussi professionnel (comme par exemple l'entraide avec les collègues de travail, le soutien appuyé d'un·e responsable d'agence d'intérim, l'appui bienveillant d'un responsable hiérarchique…) qu'extra-professionnel (familial au premier chef). L'analyse des entretiens de post-enquête avec les auto-entrepreneur·es rencontré·es nous a par exemple conduit à parler d'une « indépendance d'appoint » (Landour, à paraître), marquée par une limitation volontaire des horaires et une rémunération construite comme un complément dans le budget du ménage. L'attention portée aux ressources soulignent à quel point cette forme d'indépendance s'organise « sous condition » d'autres supports : la pension de retraite dans les situations de cumul emploi-retraite, ou la situation du conjoint ou de la conjointe. Pour ces auto-entrepreneur·es comme pour les autres populations enquêté·es, l'analyse des parcours professionnels ne peut se dispenser de prendre en compte l'imbrication et les interférences entre les différents espaces-temps sociaux. Et comme nous le montrons à différentes reprises, celles-ci exercent une influence décisive sur l'expérience des conditions de travail et le rapport à l'emploi précaire.

Enfin, les entretiens de post-enquête se prêtent relativement bien à l'exercice d'une réflexivité. Le guide d'entretien y invitait à différents endroits, comme lorsqu'il s'agissait de dire quel a été l'emploi que la personne a préféré et pourquoi, ce qui plait le moins dans son emploi, ou encore la façon dont on se voit dans 5 ou 10 ans. Le dispositif de post-enquête encourage à l'expression de cette réflexivité d'une autre manière encore, puisque l'interviewé·e est amené·e à se souvenir du moment où il ou elle a répondu au questionnaire, ce qui peut conduire à ressentir et éventuellement à exprimer le décalage dans la manière de percevoir les expériences du travail et de l'emploi, quelques années plus tard.

Si nous avons prêté beaucoup d'attention aux parcours professionnels, ceux-ci ne constituent pas l'objet premier de notre analyse. Ils apparaissent plutôt comme la trame biographique à partir de laquelle les expériences vécues du travail et de l'emploi prennent sens. Leur prise en compte n'est donc pas un point d'aboutissement, mais une étape indispensable à la compréhension des liens entre conditions de travail et emploi précaire. Lors de l'analyse, cela a nécessité de construire, pour chacune des trois populations étudiées, une typologie des trajectoires d'emploi. Cette typologie a permis de mettre de l'ordre dans un ensemble apparemment disparate de récits biographiques. De telles typologies, attentives tant aux conditions d'entrée dans la situation d'emploi étudiée qu'à la manière de se projeter dans l'avenir professionnel, existent déjà concernant l'emploi intérimaire. Catherine Faure-Guichard (1999) distingue ainsi l'intérim d'insertion, l'intérim de transition et l'intérim de profession. Quelques années après et en associant méthodes quantitatives et qualitatives, Colette Jourdain (2002) propose encore une autre typologie : l'intérim d'appoint, l'intérim comme tremplin professionnel, l'intérim d'attente, l'intérim par choix et l'intérim à durée indéterminée. Ces

typologies nous ont servi à mettre en ordre les données recueillies, même si nous avons été amenés à aménager ces typologies pour faire sens de la complexité du réel. Pour les auto-entrepreneur·es comme pour les contractuel·les de la fonction publique, les typologies de trajectoires d'emploi ont été construites de manière inductive, en mobilisant quelques critères de classification objectivables selon un principe balistique (points d'entrée et de sortie dans l'emploi, durée d'emploi…). Ces seuls critères ne suffisent pas à assurer l'identification de classes bien différenciées et dotées chacune de cohérence. Nous nous sommes appuyés sur deux autres principes caractéristiques de la démarche de classification (Demazière, 2013) : un principe de vraisemblance et un principe de ressemblance.

Ces typologies, présentées au début de chacune des parties du rapport, sont une manière de mettre de l'ordre dans un ensemble d'expériences très diverses du statut d'emploi étudié. Mais cette typologie des trajectoires dans l'emploi précaire ne représente qu'une étape intermédiaire de l'analyse. Elle est avant un support, avec d'autres, pour comprendre le rapport des enquêté·es à l'emploi précaire et pour interpréter la manière dont iels perçoivent leurs conditions de travail et y font face.

3. Matériau empirique produit, difficultés rencontrées et réponses apportées

L'enquête s'est organisée autour de chantiers distincts portés par des collectifs de recherche différents.

Le chantier d'analyse statistique a poursuivi l'objectif de repérer les effets des formes d'emploi sur les expositions aux risques professionnels et les conditions de travail et d'objectiver les inégalités en matière de prévention. Il s'agissait de rendre compte des conséquences sur les expositions aux risques professionnels que produit le fait d'exercer son activité sous un statut éloigné du salariat stable. Ces analyses ont été réalisées par Julien Gros (LEST, Aix-Marseille Université), Julie Landour (IRISSO, Université Paris-Dauphine), Damien Sauze (TRIANGLE, Université Lyon 2) et Lucas Tranchant (CRESPPA, Université Paris 8).

Nous avons d'abord sélectionné dans chacune des deux enquêtes les sous-populations qui nous intéressent. Dans CT-RPS 2016, il s'agit des intérimaires du secteur privé à comparer aux CDI du secteur privé, des contractuel·les à durée limitée du secteur public à comparer aux fonctionnaires et CDI du secteur public, et des auto-entrepreneur·es et des indépendant·es économiquement dépendant·es à comparer aux autres travailleurs indépendants (voir tableau 1).

Tableau 1 : Effectifs des populations d'intérêt dans la base CT-RPS 2016

Champ	Population précaire	Population stable (point de comparaison)
Salariés secteur privé	Intérimaires (n=195)	CDI (n=11 736)
Salariés secteur public	CDD et emplois aidés (n=656)	Fonctionnaires ou CDI (n=8 591)
Travailleur indépendants	Indépendants économiquement dépendants (n=291) Auto-entrepreneurs (n=364)	Autres travailleurs indépendants (n=2162)

Dans Sumer 2017, il s'agit des contractuels à durée limitée du secteur public à comparer aux fonctionnaires, travailleurs à statut et CDI du secteur public, ainsi que des intérimaires du secteur privé à comparer aux CDI du secteur privé (voir tableau 2).

Tableau 2 : Effectifs des populations d'intérêt dans la base Sumer 2017

Champ	Population précaire	Population stable (point de comparaison)
Salariés secteur privé	Intérimaires (n=127)	CDI (n=19 351)
Salariés secteur public	CDD et emplois aidés (n=452)	Fonctionnaires ou CDI (n=6 660)

Comme on peut le constater, il s'agit de populations numériquement marginales dans les deux enquêtes considérées. Cela réduit considérablement les possibilités d'analyse statistique en rendant plus fragiles les traitements qui mobilisent simultanément plusieurs variables (qu'il s'agisse de décrire un espace ou de tenir compte de l'effet croisé de plusieurs facteurs).

Les statistiques descriptives produites sont mobilisées dans les différents chapitres du rapport, en contrepoint des analyses qualitatives.

Les traitements statistiques ont également permis d'identifier les enquêté·es susceptibles d'être sollicité·es pour des entretiens de post-enquête. Nous avons toutefois dû faire face à un décalage important entre les contacts demandés et les coordonnées reçues et utilisables. Dans l'enquête Sumer 2017, nous avons demandé les coordonnées de 107 personnes : 55 intérimaires, 18 contractuel·les de la fonction publique territoriale et 34 contractuel·les de la fonction publique d'État. Seuls 21 contacts ont été réceptionnés : 16 intérimaires et 5 contractuel·les de la fonction publique territoriale. Cet écart s'explique en grande partie par le fait que la transmission de ces coordonnées dépend de chaque médecin participant à l'enquête, l'obligeant à retrouver les coordonnées de la personne. Par ailleurs, les coordonnées reçues pouvaient se présenter de façon variable : un simple numéro de téléphone, parfois obsolète, une simple adresse postale, rarement une adresse mail. Parmi les 21 contacts, seul un entretien de post-enquête a pu être

réalisé, avec un intérimaire. Du côté de l'enquête CT-RPS 2016, la transmission des coordonnées n'a pas souffert des mêmes aléas. Toutefois, près de la moitié des contacts reçus ont également participé à l'enquête Conditions de travail 2019 et ont refusé à cette occasion d'être sollicité par un chercheur dans le cadre d'une post-enquête (alors qu'ils en avaient accepté le principe en 2016). Parmi les 405 contacts restants, nous ne disposons ni de mail ni de numéro de téléphone dans près d'un tiers des cas, ce qui, de fait, compromet sévèrement la prise de contact.

La récupération de ces contacts a permis d'ouvrir trois autres chantiers pour réaliser les campagnes d'entretiens de post-enquête auprès des trois populations d'intérêt.

Sarah Abdelnour, Julie Landour et Arnaud Mias (IRISSO, Université Paris-Dauphine) ont pris en charge les entretiens auprès des auto-entrepreneurs (AE) et des indépendants économiquement dépendants (IED)[13]. Comme nous le précisons dans le chapitre consacré à cette population, nous avons été confronté·es à deux difficultés importantes. Il est d'abord rapidement apparu que les indépendant·es économiquement dépendant·es repéré·es parmi les enquêté·es de CT-RPS 2016 ne correspondaient pas au profil recherché, étant très éloigné·es de toute situation de précarité d'emploi. Plusieurs entretiens réalisés ont ainsi été écartés de notre corpus d'analyse, comme par exemple un entretien avec un agriculteur propriétaire de son exploitation (transmise par ses parents), travaillant pour une unique coopérative agricole, et par ailleurs maire de son village, ou encore un soignant ayant le statut de collaborateur libéral dont l'unique « client » déclaré lors de la passation du questionnaire est le cabinet dans lequel il « loue un fauteuil ». Constatant ces difficultés, nous avons fait le choix, à l'été 2020, de resserrer l'enquête sur les seul·es auto-entrepreneur·es. La seconde difficulté rencontrée tient au taux important de non-réponses et de refus à nos sollicitations, de l'ordre de 75 %, bien que ces personnes aient, en 2016, donné leur accord et transmis leurs coordonnées pour être recontacté pour un entretien de recherche. Constatant l'épuisement de la liste de contacts transmis par l'INSEE, nous avons décidé, en janvier 2021, avec l'accord de nos interlocutrices à la DARES, d'arrêter ce chantier d'enquête sans recourir à d'autres moyens pour compléter le corpus. Ces difficultés expliquent que le corpus d'entretiens effectivement analysés soit en fin de compte plus réduit qu'envisagé lors de la rédaction du projet de post-enquête. Nous souhaitions rencontrer 25 AE et IED ; nous avons réalisé 19 entretiens ; nous disposons de 12 entretiens auprès d'auto-entrepreneur·es exploitables.

Claire Edey Gamassou (CEG, Université Paris-Est Créteil) et Arnaud Mias ont piloté le chantier des entretiens de post-enquête auprès de contractuel·les de la fonction publique[14]. Bien que le taux de non-réponse et de refus soit relativement élevé (de l'ordre de 2/3), ce chantier n'a pas rencontré de difficulté majeure. Nous avons seulement constaté quelques approximations dans la catégorisation des enquêté·es selon le type de fonction publique. Ainsi Coralie, secrétaire médicale dans un hôpital de l'Ouest, est-elle catégorisée comme relevant de la fonction publique territoriale, et non hospitalière. Plusieurs assistants d'éducation travaillant des collèges ou des lycées ont été classés comme relevant de la fonction publique territoriale, alors qu'ils sont contractuels de l'Éducation nationale. Mais cela n'a pas eu d'effet sur la conduite

[13] Blandine Barlet (IRISSO, Université Paris-Dauphine) a également réalisé un entretien avec un auto-entrepreneur, sans toutefois participer directement au pilotage de ce chantier.

[14] Luc Sigalo-Santos (LEST, Aix-Marseille Université), Blandine Barlet, Alexis Lauferon, Elena Mascova et Marie Teyssier (IRISSO, Université Paris-Dauphine) ont également réalisé des entretiens relevant de ce chantier.

de ce chantier et nous avons inclus tous les entretiens réalisés (n=29) dans le corpus soumis à l'analyse. Priorité a été donnée dans un premier temps aux contractuel·les de la fonction publique territoriale, et en particulier dans les emplois les moins qualifiés (catégorie C), pour ensuite élargir à la fonction publique d'État.

Le chantier d'entretiens de post-enquête auprès des intérimaires a été porté par une équipe de six personnes : Blandine Barlet, Elena Mascova, Arnaud Mias et Jean-Marie Pillon (IRISSO, Université Paris-Dauphine), ainsi que Louis-Marie Barnier et Sonia Granaux (LEST, Aix-Marseille Université). Si le taux de réponse positive à nos sollicitations est très comparable à celui observé pour les contractuel·les (de l'ordre d'un tiers), le plus faible nombre de coordonnées transmises par l'INSEE a conduit à un épuisement des contacts avant d'avoir atteint un nombre suffisamment important d'entretiens de post-enquête. Aussi, à l'automne 2020, en accord avec nos interlocutrices de la DARES, nous avons choisi de compléter ce premier sous-corpus par des entretiens réalisés auprès de personnes sollicitées par nos soins et qui n'avaient pas participé à l'enquête CT-RPS 2016. Ce second sous-corpus d'entretiens a été composé en veillant à maintenir une certaine hétérogénéité selon les critères d'âge, de sexe, de territoires et de secteurs d'activités. Le corpus analysé comprend au final 10 entretiens de post-enquête et 13 autres entretiens.

Comme cela vient d'être suggéré dans les paragraphes qui précèdent, nous avons rencontré de très grandes difficultés à accéder à ces populations : rétractation de volontariat, non-réponses aux relances, refus, etc. Ces difficultés ont évidemment une signification sociologique : elles s'expliquent sans doute par l'instabilité, la précarité ou la domination sociales dont ces personnes font l'expérience ; elles reflètent en tout cas leur distance aux institutions, y compris statistiques et universitaires. Bien qu'il soit difficile de qualifier précisément les raisons de ces non-réponses, nous sommes attentifs dans notre analyse à contrôler les biais éventuels induits par ces refus.

Ajoutons que la période de pandémie à partir de mars 2020 a singulièrement compliqué les entretiens. Le recours imposé au téléphone ou à la visioconférence pour réaliser les entretiens a eu des conséquences sur le déroulement de l'enquête et sur le matériau empirique recueilli. Il a sans doute exercé un effet de (auto-)sélection de certain·es enquêté·es, sans qu'on puisse en préciser les conséquences. L'absence de rencontre physique avec les enquêté·es a pu écarter le langage corporel et la communication non-verbale. Si cela ne semble pas avoir affecté la qualité des échanges avec certain·es, cela semble avoir empêché avec d'autres l'installation d'une relation de confiance, réduisant de fait la durée de l'entretien et la qualité du discours recueilli.

Nous avons présenté plus haut la façon dont nous avons organisé collectivement la conduite des entretiens de post-enquête, ainsi que les objectifs de connaissance (voir *supra*, sections 1 et 2). Il convient d'indiquer ici comment nous avons procédé pour l'analyse de ces entretiens. Chaque entretien a fait l'objet d'une synthèse écrite. De l'ordre de 4 ou 5 pages, ces synthèses ont suivi une trame semblable :

- informations essentielles (nom, prénom, âge, diplôme et formations, métier, type d'emploi occupé, situation familiale, profession des parents…) ;
- itinéraire d'emploi (différents emplois occupés, précisant à chaque fois l'employeur ou le métier, le statut et la durée) ;

- organisation de la vie professionnelle (rythme et stabilité de l'emploi, choix des postes (ou des missions ou des clients), temps de travail, rémunération, articulation vie professionnelle/vie personnelle) ;
- relations de travail (autres salariés, hiérarchie, clients…) ;
- perceptions des risques et pratiques de prévention ;
- rapport au statut d'emploi (choix de travailler sous ce statut, perception de ce statut, projection).

Chaque thème pouvait être informé de différentes façons : par un extrait de l'entretien, par quelques phrases résumant l'entretien et signalant quelque singularité, par une combinaison des deux.

L'analyse de chacun des trois corpus d'entretiens a ensuite été réalisée de façon indépendante. Une fois ces analyses réalisées, une réunion d'équipe a été organisée début mai 2021 afin de dégager quelques pistes d'analyse transversale pour l'ensemble des trois populations étudiées.

Enfin, un dernier chantier d'enquête visait à étudier comment les différents acteurs intervenant dans le « travail de prévention » portent attention aux expositions professionnelles et à la prévention des intérimaires et, le cas échéant, d'étudier les actions entreprises en direction de cette population fragilisée. Nous souhaitons comprendre les problèmes que pose ce suivi, dans une situation où le droit incite pourtant les employeurs à porter une attention particulière à ces populations. Qu'est-ce qui fait défaut dans le système de prévention pour cette catégorie d'emploi ? Et comment les acteurs de la prévention s'y prennent-ils pour les suivre et les prendre en charge ? Ce chantier a été réalisé par Blandine Barlet, Louis-Marie Barnier, Elena Mascova, Arnaud Mias et Jean-Marie Pillon. Chacun·e s'est focalisé·e sur un (ou deux) type(s) d'acteurs impliqués dans ce travail de prévention : les services de santé au travail ; les acteurs institutionnels en région (inspection du travail, Carsat, OPPBTP) ; les organisations professionnelles et syndicales de la branche intérim ; les préventeurs dans les entreprises de travail temporaire. Au total, le matériau empirique recueilli dans le cadre de ce chantier se compose de plus de 50 entretiens, dont une trentaine dans des services interentreprises de santé au travail, et d'une documentation assez diversifiée : des documents de sensibilisation produits par le réseau Carsat-INRS, des documents de travail et synthèses de réunions de collectifs constitués dans certains territoires pour répondre aux lacunes du suivi des expositions professionnelles des travailleurs intérimaires, des observations de réunions d'un de ces collectifs, des comptes-rendus de réunions de CHSCT de grands groupes du travail intérimaire, etc.

Avant de présenter les analyses produites dans le cadre de ces différents chantiers, nous souhaitons présenter une première analyse statistique transversale, éclairant l'intérêt d'étudier conjointement les trois populations d'intérêt.

4. Précarité d'emploi et organisation du temps de travail : premiers éléments d'analyse transversale

Les données de l'enquête CT-RPS 2016 permettent de réaliser une analyse transversale de nos trois populations d'intérêt, en les comparant entre elles, et chacun·e avec leur groupe de référence (les salarié·es en CDI pour les intérimaires, les fonctionnaires pour les contractuel·les,

les autres indépendant·es pour les auto-entrepreneur·es) en ce qui concerne les caractéristiques sociales, les conditions de travail et l'emprise temporelle.

4.1. Caractéristiques sociales

L'étude des caractéristiques socio-démographiques montre que les trois populations étudiées ont des profils différents les unes des autres (Tableau 3). En ce qui concerne le sexe, les intérimaires sont en très nette majorité des hommes (72 %), de même que les indépendants économiquement dépendants (73 %). Cependant chez les auto-entrepreneur·es la part des femmes est plus élevée (44 %), bien supérieure aux autres indépendant·es (31 %) et à hauteur de l'ensemble des salarié·es en CDI (46 %). Dans la fonction publique, les femmes sont majoritaires parmi les fonctionnaires (56 %) et elles sont nettement surreprésentées parmi les contractuel·les de la FPE (65 %) et plus encore de la FPT (74 %).

Au niveau de l'âge, les indépendant·es de tous types représentent la population la plus âgée, bien que les moins de 35 ans soient surreprésenté·es parmi les auto-entrepreneur·es par rapport aux autres indépendant·es. À l'inverse, les contractuel·les de la fonction publique sont la population la plus jeune, le tiers ayant moins de 25 ans et les deux tiers moins de 35 ans, alors que chez les fonctionnaires les plus de 45 ans sont majoritaires. Les intérimaires sont également une population jeune, ayant en majorité moins de 35 ans contre un tiers des autres salarié·es en CDI.

En ce qui concerne le lien à la migration, on observe une nette surreprésentation des immigré·es et des descendant·es d'immigré·es parmi les intérimaires, et dans une moindre mesure chez les autoentrepreneur·es. Chez les contractuel·les de la FPE s'observe également une surreprésentation des descendant·es d'immigré·es.

Le niveau de diplôme est un autre facteur de contraste fort entre les populations d'intérêt. Les moins diplômé·es sont les intérimaires, dont un quart n'a aucun diplôme ou le BEPC. Et plus du tiers a un CAP ou un BEP. Dans la fonction publique, la différence est cette fois nette entre FPE et FPT : dans la FPE, chez les contractuel·les comme les fonctionnaires, les personnes ayant fait des études supérieures sont majoritaires ; dans la FPT, iels représentent moins d'une personne sur trois chez les contractuel·les comme les fonctionnaires, et ce sont les niveaux inférieurs au bac qui sont majoritaires. Chez les indépendant·es, la situation est intermédiaire. Les auto-entrepreneur·es et les indépendant·es économiquement dépendant·es (IED) ont une distribution des diplômes similaire à l'ensemble de la population active et moins souvent diplômée du supérieur que les autres indépendant·es, avec une surreprésentation des bac généraux chez les auto-entrepreneur·es et une surreprésentation des bac professionnels et technologiques chez les IED.

La différence entre ces deux groupes d'indépendants s'éclaire grâce à la nomenclature des PCS : les IED sont dans près de deux tiers des cas des agriculteur·trices, et sinon des artisans, commerçant·es, chef·fes d'entreprise ou professions libérales ; les autoentrepreneur·euses sont eux pour un tiers des commerçant·es, pour un tiers des artisans et dans un cas sur dix des professions intermédiaires de l'enseignement, de la santé, de la fonction publique et assimilés. Les intérimaires occupent quant à eux massivement des emplois ouvriers (83 %) alors que ce n'est le cas que d'un·e salarié·e en CDI sur cinq. Parmi les contractuel·les de la fonction publique dominent les employé·es (41 % dans la FPE et 52 % dans la FPT), mais la structure

des catégories sociales diffère légèrement entre les deux fonctions publiques. Les contractuel·les de la FPT sont en majorité dans des emplois d'exécution, dans des proportions similaires aux fonctionnaires (ils sont même moins souvent ouvriers et plus souvent professions intermédiaires), alors que dans la FPE les contractuel·les sont près d'un quart à être cadres mais en nette sous-représentation par rapport aux fonctionnaires.

4.2 Conditions de travail et risques professionnels

Pour continuer à explorer ce qui rapproche et ce qui différencie nos différentes populations d'intérêt on s'intéresse désormais à différents indicateurs des conditions de travail (Tableau 4). Les indicateurs ont pour la plupart été construits en suivant la méthode mise en œuvre par Corine Rouxel (2009), à quelques ajustements près liés aux variables disponibles, et en se fondant sur le travail de Thomas Coutrot (2009) pour les indicateurs de risques psycho-sociaux.

Au niveau des horaires, les indépendant·es se caractérisent par une forte prévalence des horaires variables et imprévisibles, et l'on observe que c'est plus fréquemment le cas pour les auto-entrepreneur·es et les IED que pour les autres indépendant·es. Les IED sont également la population avec le plus d'horaires atypiques. Les intérimaires connaissent également une surreprésentation des horaires atypiques et imprévisibles par rapport aux salarié·es en CDI, en lien avec l'organisation industrielle du travail ouvrier, mais cela reste dans une proportion moindre que les indépendant·es. Dans la fonction publique, les contractuel·les ne présentent pas de spécificité forte, si ce n'est la plus grande prévisibilité des horaires dans la FPE.

Au niveau de l'organisation du travail, les cadences et les contraintes industrielles concernent principalement les intérimaires (environ un sur deux à chaque fois, contre 19 % et 30 % pour les salarié·es en CDI). Les autres populations se caractérisent par une sous-exposition par rapport à l'ensemble de la population active. Les populations autres que les intérimaires et les contractuel·les de la FPT sont bien davantage exposées aux contraintes marchandes sur leur rythme de travail, en lien avec le travail au contact du public ou d'une clientèle, sans toutefois qu'il y ait là une surexposition par rapport à l'ensemble de la population active. La question de l'autonomie dans le travail introduit par contre des différences nettes : les intérimaires (plus de 9 sur 10) et les contractuel·les (plus de 8 sur 10) sont en effet très peu autonomes en comparaison de leur population de référence (moins d'un sur 7) ; les auto-entrepreneur·es et les IED sont très autonomes, à l'instar des autres indépendant·es. Enfin l'intensité du travail ne caractérise que négativement nos populations : pour les contractuel·les et pour les auto-entrepreneur·es, l'intensité du travail semble moins importante que pour les autres groupes.

En ce qui concerne les pénibilités physiques, les intérimaires se rapprochent à nouveau des IED par une nette surexposition, alors que les deux fonctions publiques étudiées sont moins exposées. Ces mêmes logiques se retrouvent pour les expositions aux risques professionnels, avec ou sans prise en compte de la conduite d'un véhicule au travail.

Par définition, le rapport au collectif de travail ne concerne pas les indépendant·es. Pour les autres, cela laisse surtout apparaître l'absence de soutien de la hiérarchie et des collègues pour les intérimaires. Pour les autres risques psychosociaux, on observe que les populations d'intérêt apparaissent moins exposées aux difficultés avec le public que leurs catégories de référence. Cela masque toutefois des différences, avec une exposition malgré tout forte dans la fonction

publique et pour les indépendant·es. En ce qui concerne les conflits éthiques au travail, seul·es les intérimaires paraissent nettement surexposé·es et les auto-entrepreneur·es sous-exposé·es

Enfin, l'occurrence d'au moins un accident du travail au cours des douze derniers mois dans l'emploi occupé ne fait qu'apparaître une surexposition des IED.

Le principal trait d'union des populations d'intérêt est finalement et logiquement la crainte exprimée quant à son emploi : majoritaire pour les intérimaires et les contractuel·les, elle concerne aussi plus d'un tiers des auto-entrepreneur·es et des IED, contre un quart de l'ensemble des actif·ves occupé·es. Les autres dimensions étudiées font ressortir la spécificité de chaque population en termes d'exposition qu'on peut résumer de la façon suivante :

- Les intérimaires sont caractérisé·es par les risques classiquement associés au travail ouvrier (horaires atypiques, cadences, contraintes de rythme industrielles, faible autonomie, pénibilités physiques) mais également par des risques psychosociaux liés au manque de soutien social ou aux conflits éthiques. C'est la population la plus nettement exposée au plus grand nombre de risques, et le plus nettement par rapport à son groupe de référence.

- Les contractuel·les des FPE et FPT présentent des risques plus limités, et rarement différents de ceux des fonctionnaires. À part la faible autonomie dans le travail, ils et elles semblent même moins exposé·es aux risques les plus caractéristiques des fonctionnaires (intensité du travail, tensions avec le public).

- Les indépendant·es présentent des profils hétérogènes. Alors que les IED connaissent surtout des pénibilités horaires et physiques en lien avec le travail agricole, qui se traduisent par de nombreux accidents, les auto-entrepreneur·es ont un profil de risques proche de la population active occupée.

Tableau 3 : Caractéristiques sociales selon les conditions d'emploi (en %)

	Auto-entrepreneur·e	IED	Autre indépen-dant·e	Contractu-el·le FPE	Contractu-el·le FPT	Fonction-naire FPE	Fonction-naire FPT	Interimaire	Salarié·e CDI	Ensemble
Sexe										
Femmes	44	27	31	65	74	56	56	28	46	48
Hommes	56	73	69	35	26	44	44	72	54	52
Age										
18-25 ans	7	2	1	31	29	2	2	20	6	9
25-35 ans	30	22	13	33	32	16	14	32	25	23
35-45 ans	18	25	28	19	14	31	30	20	28	26
45-55 ans	23	29	32	14	20	34	36	22	28	27
55-70 ans	19	23	25	3	5	18	18	4	13	14
Lien à la migration										
Immigré·e	10	5	8	4	8	3	4	16	10	9
Descendant·e d'immigré·es	16	18	12	21	15	12	13	23	13	14
Ni immigré·e ni descendant·e	75	78	80	75	77	85	83	62	77	77
Diplôme										
Aucun ou BEPC	17	9	15	17	19	6	17	25	15	15
CAP ou BEP	24	25	25	7	33	10	34	35	26	25
Bac pro ou techno	11	19	10	11	18	7	13	16	13	12
Bac général	15	7	6	5	4	7	7	7	6	7
Bac+2	12	16	12	14	9	12	13	12	16	14
Bac+3 ou plus	22	24	34	47	18	58	17	6	23	26
Catégorie sociale										
Agriculteur·trice	0	62	15	0	0	0	0	0	0	2
Artisan·e, commerçant·e, chef·fe d'ent.	69	17	55	0	0	0	0	0	1	6
Cadre, profession intellectuelle sup.	11	13	17	24	6	39	11	4	19	18
Profession intermédiaire	16	5	11	33	31	34	21	7	26	25
Employé·e	3	0	1	41	52	23	51	6	29	28
Ouvrier·e	1	1	1	2	11	3	17	83	25	21
Total	*100*	*100*	*100*	*100*	*100*	*100*	*100*	*100*	*100*	*100*

Lecture : 44 % des auto-entrepreneur·es sont des femmes.

Tableau 4 : Conditions de travail selon les conditions d'emploi (en %)

	Auto-entrepreneur·e	IED	Autre indépen-dant·e	Contractu-el·le FPE	Contractu-el·le FPT	Fonction-naire FPE	Fonction-naire FPT	Interimaire	Salarié·e CDI	Ensemble
Horaires										
Horaires variables	75	55	46	25	23	33	14	16	26	29
Faible prévisibilité	46	43	25	4	12	5	3	28	9	11
Horaires atypiques	26	45	37	14	12	22	11	30	19	22
Organisation du travail										
Cadences	9	14	11	3	15	8	12	54	19	17
Contraintes industrielles	13	20	24	17	15	17	21	48	30	28
Contraintes marchandes	59	45	69	52	36	51	51	29	60	58
Faible autonomie	19	32	28	81	85	63	69	92	67	65
Intensité du travail	34	61	59	38	26	54	50	57	58	55
Pénibilités physiques										
5 pénibilités ou plus	17	35	25	9	5	7	17	35	17	18
Exposition aux risques professionnels										
A au moins un risque professionnel	58	92	84	31	40	42	65	74	61	61
A au moins un risque professionnel, hors conduite	33	78	48	24	29	27	41	69	41	41
Collectif de travail										
Absence de soutien de la hiérarchie	-	-	-	19	29	38	28	38	26	25
Absence de soutien des collègues	-	-	-	18	38	19	24	43	28	25
Autres risques psycho-sociaux										
Difficultés avec le public	36	28	42	34	29	54	42	10	33	36
Conflits éthiques	3	13	9	14	15	18	16	26	18	17
Accident du travail	3	21	8	9	6	7	10	8	10	9
Craintes pour son travail	37	35	32	48	55	9	12	57	23	25
Total	*100*	*100*	*100*	*100*	*100*	*100*	*100*	*100*	*100*	*100*

Source : Enquête CT-RPS 2016, Dares

Champ : Actif·ves occupé·es

Lecture : 75% des autoentrepreneur·euses ont des horaires variables.

4.3. Emprise temporelle

L'emprise temporelle constitue l'un des traits distinctifs des conditions de travail des indépendant·es : un plus grand nombre d'heures de travail déclarées que les salariés, y compris les cadres, et une plus forte porosité entre temps de travail et temps privé, entre espace professionnel et espace domestique (Algava et al., 2012)[15]. Il reste à savoir si les auto-entrepreneur·es partagent la même organisation temporelle que les autres indépendant·es. En ce qui concerne les intérimaires, le temps de travail annuel moyen s'établissait à 504 heures en 2019. 39 % d'entre eux ont alors fait moins de 150 h, dont plus de la moitié encore ont fait moins de 50h (21 %)[16]. Quant aux contractuel·les de la fonction publique, une part très importante travaille à temps partiel. Fin 2017, le temps partiel concernait 40,8 % des contractuel·les de la fonction publique d'État (47,3 % des femmes, 30,2 % des hommes) contre 10,6 % des fonctionnaires. Cette part s'élève à 48,5 % dans la fonction publique territoriale (55,6 % des femmes, 34,1 % des hommes) contre 20,3 % des fonctionnaires[17].

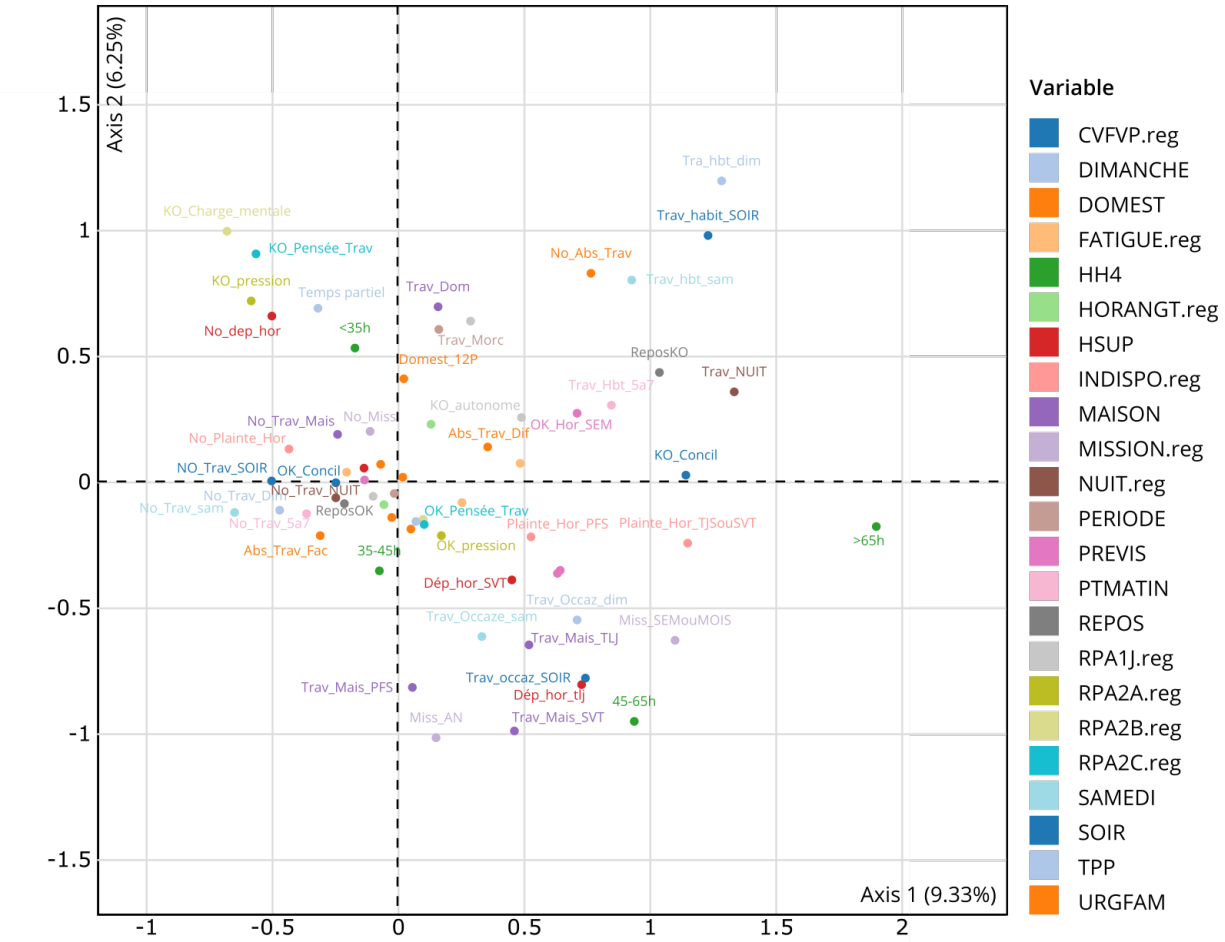
En reprenant une analyse que Julie Landour avait préalablement mise à l'épreuve sur le cas des travailleurs indépendants (Landour, 2019 ; à paraître), nous avons décidé de conduire une première analyse centrée sur les dimensions temporelles du travail et de son articulation avec les activités hors du travail. Notre ambition étant de comprendre comment les catégories d'intérêt se comportent les unes par rapport aux autres, nous avons entrepris une analyse des composantes multiples. Elle s'appuie sur 23 variables actives sélectionnées dans le questionnaire principal et l'auto-questionnaire de l'enquête CT-RPS 2016 :

- Travail à temps plein ou partiel (2 modalités)
- 48h de repos consécutives (2),
- Travail habituel, occasionnel ou jamais le samedi (3),
- Travail habituel, occasionnel ou jamais le dimanche (3),
- Arrangement horaire possible avec des collègues (2),
- Prévisibilité des horaires du mois, de la semaine ou du lendemain ou non (4),
- Période de travail morcelée (2),
- Travail habituel, occasionnel ou jamais entre 5h et 7h du matin (3),
- Travail habituel, occasionnel ou jamais entre 20h et minuit (3),
- Travail habituel/occasionnel ou jamais entre minuit et 5h (2),
- Dépassement horaire tous les jours, souvent, parfois ou jamais (4),
- Travail à la maison tous les jours, souvent, parfois, jamais ou travail à domicile (5),
- Déplacement en mission au moins mensuel, annuel ou jamais (3),
- Absence en cas d'imprévu familial facile, difficile ou impossible (3),
- Sentiment de conciliation positif ou négatif (2),
- Fatigue au travail à cause du travail à la maison (2),
- Plaintes des proches quant aux horaires au moins souvent, parfois ou jamais (3),
- Temps de travail domestique (4),
- Temps de travail professionnel hebdomadaire (4),
- Sentiment d'autonomie dans le travail (3),

[15] Sur ce sujet, voir aussi : Abdelnour et al., 2017 ; Paye, 2017.
[16] OIR, Rapport de branche 2020 sur les données 2019. http://observatoire-interim-recrutement.fr/files/2021-03/rapport-de-branche-oir-2020-.pdf
[17] Source : DGAFP, *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique*, édition 2019, 681 p.

- Sentiment de pression (2),
- Charge mentale générale (2),
- Charge mentale professionnelle (2)

Sans restituer une analyse fine de l'expérience temporelle (Grossin, 1996), ces variables actives permettent de travailler sur différentes dimensions des temps (durée, organisation, spatialisation, prévisibilité, rythme…) et de mesurer leurs variations, qu'elles soient d'ordre objectif ou subjectif.



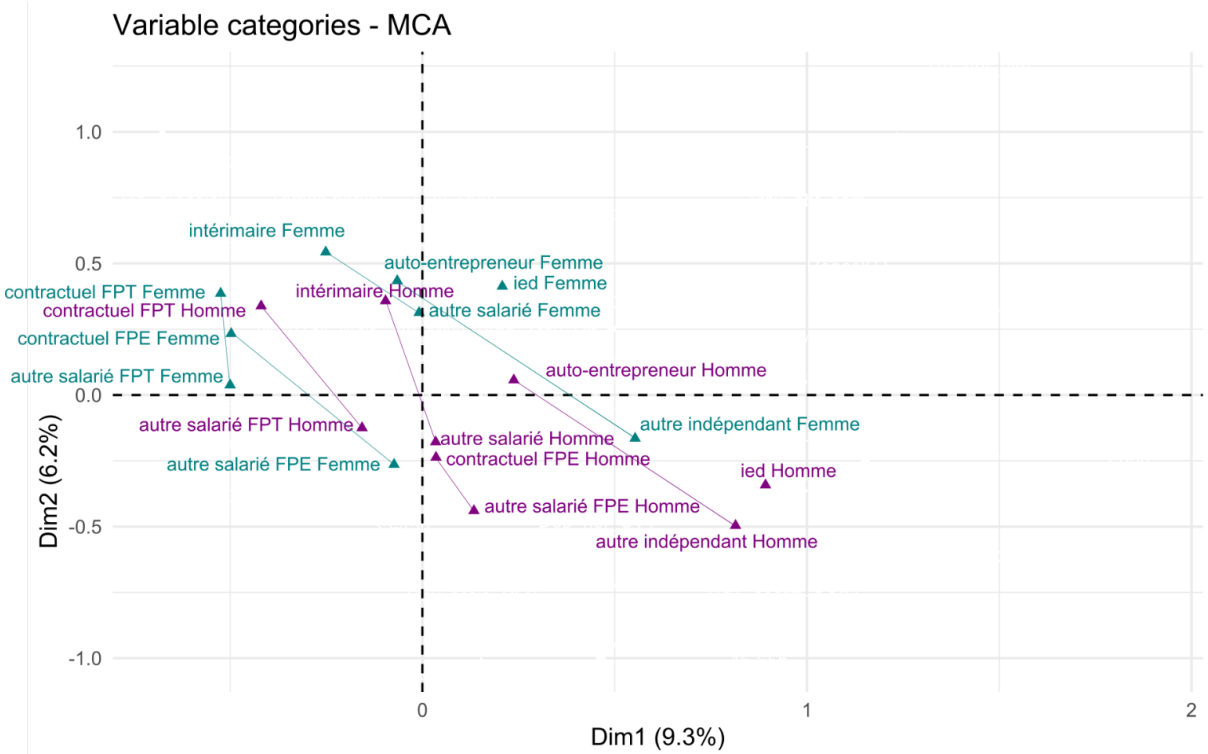
Nous avons retenu les deux premiers axes explicatifs factoriels, qui cumulent une variance totale de 14 %. Ce taux monte à 82 % en utilisant le calcul dit « du taux d'inertie modifié » proposé par Jean-Paul Benzécri (1 = 69 % ; 2 = 13 %).

Le premier axe, qui explique 9 % de la variance totale, est structuré par *l'amplitude horaire du travail*. On trouve ainsi à droite de l'axe les modalités relatives à un temps de travail particulièrement long, au dépassement horaire, aux différentes formes de travail atypiques, aux déplacements fréquents au moins hebdomadaires en mission (au-moins une fois par semaine). Alors que le travail domestique est réduit à sa portion congrue, le travail régulier à la maison est présent, non comme modalité spatiale de l'organisation du travail, mais plus vraisemblablement comme moyen d'absorber ce volume important de travail. On retrouve également du côté de cet axe des modalités de ressenti négatives, qu'elles concernent la

pression, la charge mentale, notamment associée au travail, le sentiment de fatigue ou encore le vécu de la conciliation. En négatif de ce débordement du travail professionnel, on trouve à l'autre extrémité de l'axe les modalités relatives à un temps de travail réduit, sans horaire atypique ou dépassement horaire, avec des déplacements peu fréquents en mission. À proximité de cet ensemble caractérisant une faible emprise du travail professionnel, on trouve les modalités associées à une moindre pression et charge mentale du travail. Le travail domestique est en revanche présent à travers sa modalité temporelle la plus longue.

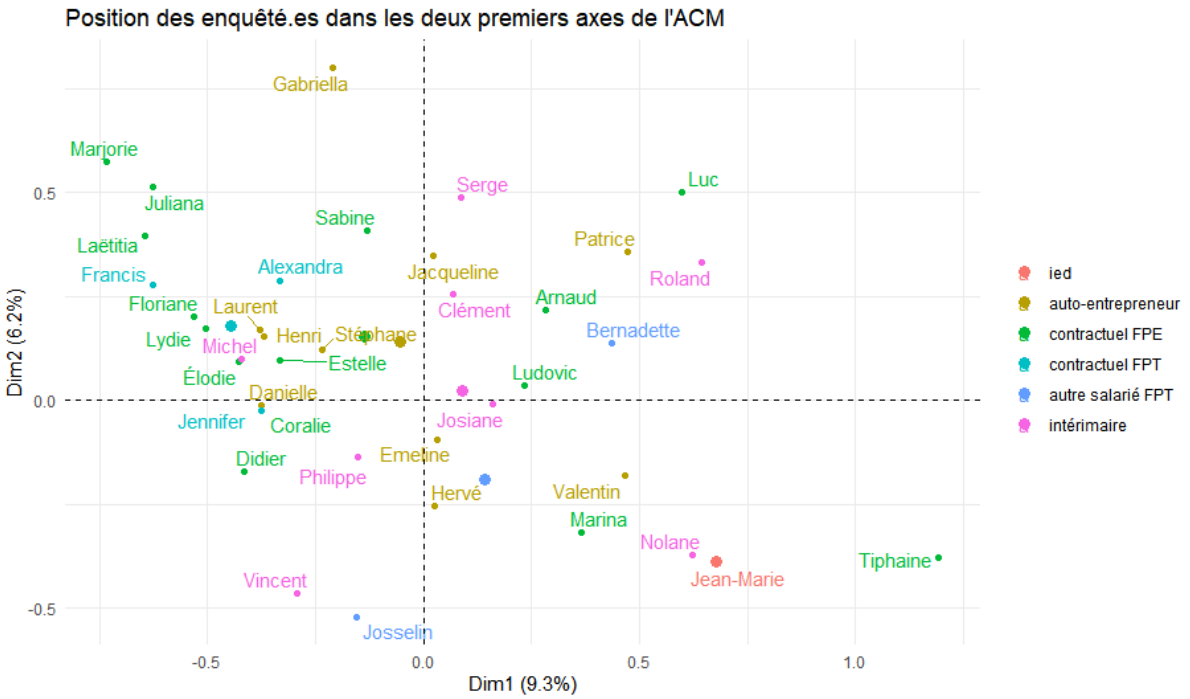
Le second axe, qui résume quant à lui 5 % de l'information, s'articule autour *des vides et des pleins dans lesquels s'effectue le travail professionnel*. Au nord de l'axe, on trouve ainsi les modalités qui désignent le travail réalisé dans les interstices : alors que le travail domestique pèse particulièrement, le travail professionnel, qu'il prenne beaucoup ou, surtout, peu de temps, est plus nettement réalisé sur des horaires atypiques, qu'il s'agisse du dimanche, du soir, du samedi, de la nuit ou du petit matin sur des périodes morcelées. On trouve aussi dans cet espace les modalités associées à une faible autonomie et des difficultés à s'arranger en cas d'imprévu, sans que cela ne pèse pour autant en termes de charge mentale sur les personnes concernées. À l'opposé, au pôle sud de l'axe, on trouve les modalités associées à un travail exercé selon les rythmes les plus standards de la société salariale : le temps de travail, déclaré à temps plein, est plus nettement circonscrit entre 35 et 45h hebdomadaires, tandis que les horaires atypiques de travail sont mis à distance. Sont associées à cette densité du travail professionnel une pression et une charge mentale importante, même si les arrangements sont plus nettement possibles qu'à l'autre extrémité de l'axe.

Comment, sur cet espace de l'emprise du travail, se répartissent les populations précaires étudiées ? Un résultat important, et pour partie contre-intuitif, est qu'elles sont assez proches les unes des autres dans cette ACM : plutôt en haut à gauche, soit du côté du sous-emploi ou du travail morcelé dont l'emprise sur le temps est moindre.



Si on compare à leur référence les trois populations d'intérêt par sexe (auto-entrepreneur vs indépendant ; contractuel vs fonctionnaire ; intérimaire vs salarié), celles-ci sont toujours un peu plus en haut à gauche. Ensuite, si on compare les populations d'intérêt masculines aux féminines, celles-ci sont toujours situées un peu plus en haut à gauche (dans des proportions variables, bien sûr : il y a très peu de déplacement pour les contractuel·les de la fonction publique territoriale, beaucoup plus pour les auto-entrepreneur·es ou les contractuel·les de la fonction publique d'État). Deux conclusions peuvent être tirées de cette analyse de l'espace : les populations présentant un rapport précaire à l'emploi partagent des caractéristiques communes dans l'organisation temporelle du travail ; par rapport aux populations plus stabilisées, leur temps de travail est moindre, il est plus morcelé et plus régulièrement réalisé sur des horaires atypiques. Cette caractéristique est accentuée par le genre : ces caractéristiques temporelles sont en effet nettement plus présentes chez les femmes en situation d'emploi précaires que chez leurs homologues masculins. Ce constat invite à être attentif à l'effet du sexe sur les conditions de travail au sein d'une même sous-population d'emploi et à tenir compte de son degré de féminisation.

La projection des individus auprès desquels des entretiens ont été réalisés (ici désignés par leur pseudonyme) indique, de manière attendue, une plus forte concentration dans le quart nord-ouest de cet espace. Cela étant, on constate aussi que l'espace est globalement couvert, et que des cas assez variés – du point de vue des conditions de travail décrites ici – on été examinés. On pourra, lors de la convocation de ces cas dans l'analyse, se référer à ce graphique afin de prendre connaissance de leur position.



5. Plan du rapport

Le rapport se structure en quatre chapitres. Les trois premiers chapitres analysent successivement les trajectoires d'emploi et les conditions de travail des auto-entrepreneur·es, des contractuel·les de la fonction publique et des intérimaires, en croisant traitements statistiques et analyse des entretiens de post-enquête. Le dernier chapitre interroge les biais et les angles morts de la prévention des expositions professionnelles des intérimaires, en s'appuyant sur l'analyse de documents recueillis et d'entretiens réalisés auprès des acteurs qui interviennent sur les enjeux de santé-sécurité au travail des intérimaires. Une conclusion générale trace les perspectives d'analyse transversale pour les trois populations étudiées.

Chapitre 1

Trajectoires d'emploi et conditions de travail des auto-entrepreneur·es[18]

Le groupe social des indépendants se caractérise par une hétérogénéité très marquée : du chef d'entreprise employant des salariés à l'autoentrepreneur, en passant par les artisans-commerçants et les exploitants agricoles, les figures professionnelles de ce groupe sont très contrastées. Cette hétérogénéité se manifeste également dans la façon dont ils perçoivent leurs conditions de travail. Christian Baudelot et Michel Gollac ont souligné la grande diversité des indépendants du point de vue de leur rapport au travail : « la part d'agriculteurs satisfaits [dans leur travail], l'une des plus faibles, est très proche de celle des ouvriers non qualifiés de l'industrie, tandis que celle des artisans et des commerçants se déclarant satisfaits est très légèrement supérieure à la moyenne » (2003, p. 73).

De nouvelles figures d'indépendants sont apparues dans la période récente, à la faveur de dispositifs d'action publique incitant à la création d'entreprise, au premier rang desquels figure le régime de l'auto-entrepreneuriat, entré en vigueur en 2009. Ces nouveaux indépendants présentent des fragilités spécifiques, en termes de faiblesse des revenus (selon l'Insee, au bout de trois ans, 90 % des autoentrepreneurs dégagent moins que le Smic de leur activité) mais aussi de fragilité des protections santé (les autoentrepreneurs ne perçoivent par exemple pas d'indemnités journalières en cas de maladie ou d'accident du travail au cours de leur première année d'activité). Or il est raisonnable de penser qu'ils sont particulièrement exposés, du fait de leur position sociale qui les situe pour partie en bas de la hiérarchie du groupe des indépendants (on observe en effet une surreprésentation des chômeurs et bénéficiaires de minima sociaux) et du fait des secteurs d'activité dans lesquels ils exercent (notons ici que si une part des autoentrepreneurs réalisent des services aux entreprises, ils sont néanmoins 16 % en 2014 à travailler dans la construction).

Si les non-salariés apparaissent globalement plus diplômés que les salariés, les autoentrepreneurs sont nettement les moins diplômés : en effet, deux fois plus d'autoentrepreneurs que d'indépendants classiques n'ont aucun diplôme[19]. De la même façon, si les femmes sont restées minoritaires parmi les non-salariés tout au long du XXe siècle (leur part est de 32 % en 2012), elles ne représentent qu'un quart des employeurs, mais 40 % des autoentrepreneurs (Abdelnour et al., 2017). D'autres éléments singularisent les autoentrepreneurs dans le groupe des non-salariés : ils sont globalement plus jeunes ; leur durée de travail hebdomadaire est plus faible que celle des autres indépendants ; on observe une surreprésentation d'anciens chômeurs parmi eux ; une part importante d'entre eux exercent une autre activité (généralement salariée), ce qui est lié à la faiblesse des ressources issues de l'auto-entrepreneuriat.

Pour l'Inserm, les nouveaux indépendants forment un groupe à risque de stress spécifique, pour les raisons suivantes « une dépendance par rapport à un seul client ou une seule chaîne commerciale, un choix contraint du statut d'indépendant sans projet personnel faisant sens pour l'intéressé, des contraintes légales liées au statut d'autoentrepreneur parfois imposées par de

[18] Ce chapitre a été rédigé par Julie Landour et Arnaud Mias.
[19] Source : enquêtes Emploi et FQP. Traitements réalisés par Julien Gros.

nouveaux dispositifs juridiques, une absence de tradition familiale d'indépendance, un manque d'expérience ou de capitaux dans un contexte de crise économique ou de chômage, des protections réglementaires réduites (pas de syndicat ni de structures professionnelles), une absence de support social associée à de nouvelles formes de travail (télétravail, travail nomade) » (2011, p. 349-350).

Ces fragilités au niveau de l'emploi comme du travail ont pu être observées dans le cadre des enquêtes menées dans le cadre du programme *Fragmentation du travail, marchandisation du « travail à-côté » : le capitalisme de plate-forme et ses impacts sociaux,* programme financé par l'ANR (2016-2020) et coordonné par Sarah Abdelnour. Ont été observés le recours aux auto-entrepreneurs dans des secteurs d'activité particulièrement dangereux (livraison à vélo, transport de personnes), l'ambiguïté de la relation d'emploi, les contraintes horaires (en termes de volumes et de créneaux), les déficits de protection, ainsi que la recherche de soutiens extérieurs à l'indépendance (au niveau conjugal et familial notamment).

Qu'en est-il du rapport au travail des autoentrepreneurs aujourd'hui ? Nous souhaitons explorer l'hypothèse d'un mode d'articulation singulier entre le travail et la santé parmi les auto-entrepreneur·es. L'analyse statistique de l'enquête CT-RPS peut permettre de dire si les mêmes conditions de travail (horaires étendus et perméabilité des espaces-temps professionnels et domestiques) singularisent encore le groupe des auto-entrepreneur·es parmi les indépendant·es. Les entretiens de post-enquête doivent servir à questionner l'hypothèse d'un rapport singulier à la santé au travail lié spécifiquement au statut d'emploi, par-delà les différences de conditions d'exercice de l'activité professionnelle.

Dans quelle mesure la création d'une micro-entreprise, et l'exercice indépendant régulièrement conduit sous dépendance au client, aggravent-ils les conditions de travail ? La dépendance économique est-elle nécessairement vectrice d'une altération des conditions de travail ?

La présentation des parcours typiques des indépendant·es interrogé·es permet d'abord de nuancer l'idée de précarité associée au régime de l'auto-entrepreneur. À la suite, deux axes d'analyse peuvent être déployés pour commenter le rapport à l'emploi et au travail, puis le suivi de santé de ces travailleurs et travailleuses :

- Le premier rend compte des modalités de l'emploi non-salarié qui, dans de nombreux cas, se rapproche d'une « indépendance d'appoint » (Landour, 2023) marquée par une limitation volontaire des horaires, et une rémunération construite comme un complément dans le budget du ménage (Angeloff, 2000).
- Le second souligne le caractère « domestique » des relations de travail des auto-entrepreneur·es, chez les hommes comme chez les femmes. Ce très fort encastrement social du travail productif agit sur de nombreuses facettes de l'emploi, qu'il s'agisse des relations entretenues avec les clients, de la construction des tarifs, de la régulation des conflits ou encore du suivi sanitaire.

Méthodologie d'enquête et population rencontrée dans la post-enquête

Compte tenu de l'hétérogénéité sociale du groupe des non-salariés et en cohérence avec les objectifs généraux de notre enquête, nous avions d'abord envisagé de focaliser les entretiens de post-enquête sur les indépendants en situation de vulnérabilité économique, incluant les auto-entrepreneur·es. Les variables disponibles dans l'enquête CT-RPS 2016 permettent en effet d'identifier un sous-groupe d'indépendants économiquement dépendants : parmi celles et ceux qui n'emploient pas de salarié (NBSAL=0), il est possible d'isoler celles et ceux qui ont un client unique (CLIENT=2) ou représentant plus des ¾ du chiffre d'affaire (POURCLIEN>75). Parmi les 2 384 indépendant·es ayant participé à l'enquête CT-RPS 2016, nous avions ainsi dénombré 364 auto-entrepreneur·es et 291 indépendant·es économiquement dépendant·es (IED). Toutefois, l'analyse statistique et les premiers entretiens de post-enquête nous ont rapidement conduit à exclure cette seconde sous-population de l'étude, sans doute mal captée par les critères de dépendance économique utilisés. Nous observons en effet une concentration des IED ainsi définis dans le secteur agricole : 69,2 % des IED répondants travaillent dans l'agriculture. Un tel biais interroge sur toutes les situations de dépendance économique non prises en compte. Surtout, nous pouvons sérieusement douter de la précarité d'emploi associée à la dépendance économique ainsi appréhendée. Pour combien d'IED du secteur agricole la dépendance économique correspond-elle de fait à l'adhésion à une coopérative agricole ? C'est le cas en tout cas d'Olivier, agriculteur vendéen, que nous avons rencontré dans le cadre de la post-enquête. Si les revenus dégagés de son exploitation agricole demeurent relativement modestes, il ne se perçoit pas en situation de précarité financière. Objectivement, il a hérité de l'exploitation de ses parents et a assumé un mandat de maire dans sa commune. Hors secteur agricole, citons pour illustration trois autres IED interviewés ne correspondent pas non plus au profil d'enquêtés attendu :

- une femme de 70 ans résidant au centre de Paris dans une situation de cumul emploi-retraite : elle continue ainsi de travailler pour l'entreprise qu'elle avait elle-même fondée et qu'elle a transmise à ses enfants ;
- un homme de 30 ans ayant le statut de collaborateur libéral : son unique « client » est le cabinet dans lequel il « loue un fauteuil ». En compensation d'une partie négociée de ses honoraires, il peut bénéficier d'un lieu de travail, de matériel mis en commun et du partage de la patientèle ;
- un homme d'une soixantaine d'années, Tunisien d'origine arrivé en France dans les années 90. Il exerce différents « petits boulots » lui permettant de toucher un « petit billet », et prend fugacement le statut d'auto-entrepreneur pour vendre des vêtements sur les marchés, à une période qu'il ne parvient pas à définir clairement dans l'entretien. Il maintient le statut mais n'a pas été en mesure d'exercer la moindre activité professionnelle depuis 2015. Il vit depuis d'une pension d'invalidité.

L'enquête s'est donc concentrée rapidement sur les seul·es auto-entrepreneur·es. L'INSEE nous a transmis les coordonnées de près de 150 auto-entrepreneur·es et IED. Nous ne disposions d'une adresse mail ou d'un numéro de téléphone que pour 83 individus[20].Sur la cinquantaine d'auto-entrepreneur·es sollicité·es par mail et téléphone, 12 ont effectivement accepté un entretien de post-enquête : 4 femmes et 8 hommes, soit une légère surreprésentation des hommes par rapport aux effectifs enquêtés dans CT-RPS 2016 (54,7 % d'hommes).Leur moyenne d'âge est de 52,8 ans lors de leurs participations à l'enquête CT-RPS 2016.Un seul interviewé a moins de 30 ans ; quatre ont entre 30 et 45 ans ; quatre autres entre 45 et 60 ans ; et trois enquêté·es ont plus de 60 ans. Par rapport à la population enquêtée dans CT-RPS 2016, nous observons donc une surreprésentation des plus âgé·es et une sous-représentation des plus jeunes. Quatre ont un CAP, trois ont le bac, deux ont un BTS, trois un diplôme supérieur. Cela correspond plutôt bien aux effectifs CT-RPS 2016. Ils exercent principalement des métiers de service, hors plateforme numérique. Ce mode d'emploi, certes très médiatisé mais finalement assez minoritaire au sein des indépendant·es, n'est ainsi pas exploré dans cette enquête.

Si l'on compare les données de CT-RPS 2016 avec l'enquête SINE de 2010, on constate plusieurs décalages qui suggèrent des biais de sélection dans le dispositif de la DARES :une sous-représentation des hommes (54,7 % vs 66 % dans SINE) ; une sous-représentation des moins diplômé·es (34 % vs 42 % en moyenne) tandis que les diplômé·es du Bac jusqu'à BAC+2 sont sur-représenté·es (45 % vs 34 %) ; une sous-représentation des plus jeunes (13 % ont moins de 30 alors que les 25-29 ans culminent à 17 % dans l'enquête SINE, ou encore 32 % chez les 30-45 ans contre environ 42 % dans l'enquête SINE), tandis que les 45-60 ans sont nettement sur-représenté·es (41 % vs 23 % environ).

[20] Pour les autres, nous avons tenté sans succès des envois de courrier papier au domicile indiqué ainsi que des recherches de contact téléphonique ou électronique par Internet.

	Âge	Niveau de diplôme	Position professionnelle antérieure	Situation personnelle	Lieu d'habitat	Ancienneté dans l'auto-entreprise	Type d'activités	Temps de travail	Revenus
Henri	74 ans	Doctorat de sciences économique	Retraité de l'enseignement agricole	?	?	Depuis 2009	Enseignements	15 à 20 % d'un temps plein	Revenus en complément d'une pension de retraite
Jean-Marie	70 ans	BTS puis DESS en formation continue	Chef d'entreprise à la retraite	Marié, vit en couple, deux grands enfants indépendants	Grande ville de l'ouest de la France	Depuis 2016	Auditeur Afnor	À la mission, environ 90 jours par an. Amplitude forte pendant le déplacement	Environ 3000 euros par mois, en complément de sa pension de retraite
Hervé	Plus de 60 ans	BAC	Salarié graphiste	Vit en couple	?	Depuis 2012	Graphisme	2 à 3h par jour	1200 euros environ, en complément de sa pension de retraite
Danielle	68 ans	Première année de licence en droit	Fonctionnaire puis retraitée	Veuve, elle vit dans la même maison que l'une de ses filles et sa famille	Banlieue d'une ville du Sud de la France	2013-2018	Secrétariat juridique	25h/semaine environ (« *Trois quarts temps*)	300 euros/mois, en complément de sa pension de retraite et de réversion
Emeline	37 ans	CAP puis Brevet de maîtrise	Salariée dans un salon de coiffure	Mariée, vit en couple avec ses deux enfants de moins de 10 ans	Grande banlieue d'une ville de l'ouest de la France	Depuis 2016	Coiffure	Environ 32/semaine	1500 euros, sans autre revenu personnel
Gabriella	47 ans	CAP de conducteur routier puis Bac Pro comptabilité	Salariée dans une usine	Divorcée, vie maritale avec son conjoint actuel et son fils à lui	Village de Sud de la France	2012-2017	Secrétariat, comptabilité	« *Un gros mi-temps* »	Entre 800 et 1000 euros par mois, sans autre revenu personnel

Olivier	47 ans	CAP puis Bac Pro Cuisine, puis BTS action commerciale	Chef d'entreprise, restaurateur indépendant	Marié, vit en couple avec sa femme et ses deux adolescents	Banlieue parisienne	Depuis 2012, 2 ans comme cuisinier, puis en cumul avec une autre mission	Restauration, puis missions dans une entreprise de stocakge	60h environ	5 à 8000 euros par mois, sans autre revenu
Valentin	32 ans	Bac	Contractuel de la Fonction Publique	Célibataire	?	2009-2017	Développeur informatique	« Pas vraiment d'horaires »	Entre 1500 et 2000 euros, sans autre complémet
Stéphane	36 ans	BTS informatique de gestion	CDD	Vit maritalement		2009	Développeur informatique	« 3-4 jours par semaine »	Entre une double et un triple smic
Jacqueline	50 ans	BAC+5 (x4)	Fonctionnaire	Mariée, vit en couple	Sud-Ouest	10 ans, puis SELARL	Psychologue	Variable, avec de fortes amplitudes, mais des congés possibles	/
Laurent	55 ans	Beaux-Arts de région	Chef d'entreprise	Marié, vit en couple avec leur fils étudiant	Grande ville de l'ouest de la France	Quelques mois	Publicité	10h-18h environ	« *Pas très haut* »
Patrice	55 ans	CAP Boucherie	Artisan, sous différents régimes	En cours de séparation, marié avec deux filles	Village du Sud de la France	Plusieurs années	Restauration	En coupure : 8h-15h puis 17h-22h ou plus	8000 par mois, mais une part importante n'es pas déclarée

1. Auto-entrepreneuriat et parcours biographiques

Les auto-entrepreneur·es rencontré·es sont loin d'être tou·tes dans une situation de précarité d'emploi. Leur expérience de l'auto-entrepreneuriat varie considérablement d'un cas à l'autre. On peut toutefois rapporter ces variations à quatre situations typiques qui éclairent tant la façon de donner sens à ce statut d'emploi que le rapport aux conditions de travail. Ces types sont remarquablement proches de ceux déjà analysés par Sarah Abdelnour dans son enquête sur la création du statut d'auto-entrepreneur il y a 10 ans (2012), soulignant la stabilité des modes d'entrée et d'exercice de l'indépendance au cours du temps.

1.1. Les situations contrastées de cumul emploi-retraite

L'auto-entrepreneuriat peut apparaitre à certains comme une façon de maintenir une activité professionnelle une fois retraité. C'est d'ailleurs un des usages prévus dès le premier chapitre de la loi dite de « modernisation de l'économie » d'août 2008. Dans ce cas, le statut est apprécié non seulement pour le complément de revenus auquel il donne accès, mais surtout pour la liberté qu'il offre de maintenir une activité dont le contenu est valorisé, que l'on prend plaisir à faire, qui permet de maintenir des liens sociaux, etc. Ce cumul emploi-retraite libre et choisi se conjugue strictement au masculin dans les cas que nous avons rencontrés : aux cas d'Henri (enseignant, 74 ans) et de Jean-Marie (consultant, 70 ans), s'ajoute celui d'Hervé (graphiste, 63 ans) que nous présentons plus loin (voir *infra*, section 1.2.).

> L'auto-entrepreneuriat est pour Henri (74 ans) un moyen de maintenir son activité d'enseignement après la liquidation de sa retraite. Si sa charge d'enseignement décroît avec le temps, il continue de travailler dans les établissements d'enseignement dans lesquels il travaillait avant sa retraite. Les revenus dégagés de son activité d'enseignement lui servent principalement à financer ses activités bénévoles (d'enseignement encore) en Haïti.
>
> Jean-Marie (70 ans) se trouve dans une situation très comparable. Après une carrière pleine comme cadre salarié, dont les 11 dernières années comme salarié de la SARL qu'il a créée, il maintient son activité après liquidation de sa retraite (d'un montant de 3 000 € par mois) comme auto-entrepreneur (il audite des entreprises pour des certifications Afnor), ce qui lui permet de doubler quasiment le montant de sa pension de retraite tout en organisant assez librement son temps de travail.

À l'inverse, le cas de Danielle (68 ans) illustre les situations de forte précarité liée aux petites retraites, qui obligent à chercher un emploi pour un complément de revenus, même faible. L'entrée dans l'auto-entrepreneuriat s'opère de façon contrainte, en toute fin de carrière, dans une situation de précarité financière particulièrement marquée.

> Danielle a travaillé durant 40 ans comme greffière au tribunal de Montpellier, dont une grande partie (« *longtemps* ») à mi-temps pour s'occuper de ses enfants. Aussi, sa pension de retraite se trouve limitée à 1 200 €. S'y ajoute une partie de la réversion de son mari, artisan, décédé à l'âge de 50 ans (soit moins de la moitié de sa pension). Elle s'occupe pendant un an de sa mère[21], mais l'état de cette dernière se dégradant, il devient rapidement nécessaire de financer son placement en maison de retraite, ce qui oblige

[21] Dont la pension de retraite est très faible, car elle était femme au foyer et conjointe d'ouvrier agricole.

Danielle à rechercher un emploi. Elle travaille alors à « trois-quarts temps » comme auto-entrepreneure dans le cabinet d'une avocate (pour environ 300 € par mois !). Après le décès de sa mère, elle réduit son temps de travail, avant de s'arrêter à 67 ans, pour être « *tranquille* », quand elle ne prend « *plus de plaisir à y aller* ».

L'analyse statistique de l'enquête CT-RPS 2016 suggère que ces situations de cumul auto-entreprenariat et retraite sont relativement fréquentes. En effet, 13,2 % des AE ont plus de 60 ans, contre seulement 4,3 % de l'ensemble des enquêté·es (10,3 % des IED et 11,1 % des autres indépendants).

1.2. Les déçues du salariat

Pour d'autres, l'entrée dans l'auto-entrepreneuriat s'opère après une expérience malheureuse (plus ou moins longue) dans le salariat. Notons d'ailleurs que nous n'avons pas observé, parmi les interviewé·es, de bifurcation du salariat vers l'entrepreneuriat qui se présente sur un autre mode que celui de la déception. Cette entrée dans l'auto-entrepreneuriat fait suite à un licenciement dans trois cas et à une démission dans le dernier. Cette situation typique se conjugue quasi-exclusivement au féminin, le cas d'Hervé étant un cas frontière avec la situation de cumul emploi-retraite libre et choisi, vers laquelle il bascule assez rapidement.

C'est un licenciement économique qui déclenche l'entrée d'Émeline (37 ans) dans l'auto-entrepreneuriat : après 15 ans comme salariée dans des salons de coiffure (dont 9 ans à temps plein en CDI), elle enchaîne rapidement (deux mois, le temps de « *faire tous les papiers* ») pour s'installer à son compte comme coiffeuse à domicile. La prime de licenciement sert à financer l'investissement de départ : « *j'ai investi dans un bac sur pied, des malettes de transport, j'ai acheté un petit peu de matériel, tondeuse, pinces, et j'ai surtout investi dans les produits de permanente, colorations. Le budget de départ, je ne sais plus, c'était peut-être bien dans les 3000 je pense.* ». Le licenciement économique lui permet de faire jouer à plein les supports du salariat : *« J'avais le droit au chômage, j'avais le droit à des aides que je n'aurais pas eues si j'étais partie de mon propre chef, donc c'était l'occasion ou jamais de s'installer.* » Bien que provoqué par le licenciement, le choix de travailler comme auto-entrepreneure est fortement valorisé, non seulement pour l'autonomie acquise dans l'organisation de son temps, avec deux enfants en bas âge (3 ans et 6 ans), mais aussi pour la qualité des relations de travail (voir *infra*).

C'est également un licenciement économique qui conduit Gabriella (47 ans) à devenir auto-entrepreneure. Après 10 ans comme ouvrière dans un atelier d'art aux conditions de travail « *exécrables* », Gabriella obtient, dans l'année qui suit son licenciement, un bac professionnel en comptabilité (préparé au Greta) et s'installe comme comptable en auto-entreprise chez elle pendant 5 ans. Son activité est à hauteur de 80 % dépendante d'un seul et unique client, l'entreprise dans laquelle elle a fait son stage en bac pro. Suite à différents événements personnels, elle s'est arrêtée de travailler depuis 2017.

À la différence des trois autres femmes que nous avons rencontrées, Jacqueline (50 ans) fait le choix, à 40 ans, de démissionner de la fonction publique hospitalière[22] pour saisir

[22] Elle a été titularisée quatre ans plus tôt.

l'opportunité nouvelle[23] de devenir psychologue à son compte, supportant assez mal les lourdeurs institutionnelles de l'hôpital. Le changement de statut coïncide avec un départ dans le Sud-Ouest. Après 9 ans comme AE, conseillée par une comptable, elle bascule en libéral, mais hésite, au moment de l'entretien, à rebasculer vers l'auto-entrepreneuriat.

L'entrée dans l'auto-entrepreneuriat fait également suite à un licenciement pour Hervé (63 ans). Mais à la différence d'Émeline (et de Gabriella dans une moindre mesure), le licenciement introduit une rupture forte dans la trajectoire biographique d'Hervé : il intervient à trois ans de la retraite après plus de 20 ans dans l'entreprise ; il est contesté aux prud'hommes, qui reconnaissent l'absence de motif valable de licenciement ; il est suivi d'un an de chômage. Pendant cette dernière année (2012-2013), Hervé utilise un « crédit formation » pour se remettre à la page sur les outils informatiques de graphisme. Depuis 2013, il exerce le métier de graphiste comme auto-entrepreneur. Il prend sa retraite en 2018 en continuant son activité, qu'il réduit de moitié en volume.

1.3. L'auto-entrepreneuriat comme une façon de rester (ou de devenir) indépendant

Ici, l'auto-entrepreneuriat apparait comme une étape dans une trajectoire de travailleur indépendant. Elle peut être, comme pour Laurent (55 ans) et Olivier (47 ans), une étape imposée après des déconvenues entrepreneuriales et des difficultés économiques, conduisant à la vente de son entreprise, voire à sa liquidation. Solution de repli, l'auto-entrepreneuriat peut représenter une transition relativement brève (c'est le cas de Laurent). Elle est toutefois marquée par une évolution relativement importante de l'activité, organisée autour d'un nouveau métier (de la publicité vers l'immobilier pour Laurent, de la cuisine au commerce pour Olivier). L'auto-entrepreneuriat peut sinon résulter d'un choix délibéré, sans représenter une bifurcation dans la trajectoire professionnelle. Il peut alors répondre à des motifs différents : payer « *moins de taxes* » (Patrice, 55 ans) ou s'insérer dans un métier (Valentin, 32 ans ; voir *infra*, section 2.4).

Après ses études aux Beaux-Arts de Rennes, Laurent (55 ans) s'engage dans une carrière dans la publicité, d'abord comme salarié (pendant 5 ans), puis comme chef d'une agence de publicité en SARL (pendant 18 ans ; avec 3 salarié·es dont son épouse). Des difficultés économiques conduisent à la liquidation de son entreprise en 2012. Il exerce alors comme auto-entrepreneur en 2011-2013 pour finaliser ses derniers contrats. De 2013 à 2017, il est consultant immobilier, sous le statut de négociateur (payé à la commission). Suite à une rupture conventionnelle, il est au chômage pendant un an, et finit par retrouver un emploi de négociateur chez Foncia, cette fois « cadre », avec un fixe de 1 400 €. La courte période d'auto-entrepreneuriat représente pour Laurent le moyen de maintenir encore quelques temps son activité comme indépendant.

La trajectoire d'Olivier (47 ans) est relativement heurtée, avec plusieurs bifurcations contraintes. Titulaire d'un CAP et d'un bac professionnel dans la cuisine, il travaille quelques années dans ce secteur avant de suivre un BTS en alternance qui le conduit à

[23] La loi vient d'être adoptée. Elle en discute dans le train du retour du travail (elle travaille alors à une heure de Paris) avec ses collègues, la plupart contractuelles à mi-temps qui cumulent avec une activité comme auto-entrepreneures.

être directeur salarié d'une concession de motos, de 1997 à 2003. De 2003 à 2012, il travaille dans différents restaurants, comme éphémère propriétaire (2003-2004) et comme salarié (CDD d'usage) jusqu'à devenir chef de cuisine, co-gérant et responsable de deux restaurants. Il bascule dans l'auto-entrepreneuriat en 2012 pour proposer des cours de cuisine, des repas à domicile, des « *team-buildings* ». Suite à un accident cérébral, il interrompt son activité pendant deux ans, avant de reprendre en 2016 son activité de cuisinier auto-entrepreneur, même si c'est désormais son emploi de responsable commercial chez Box Plus et Box Stockage qui occupe majoritairement son temps (pour environ les 2/3 de son chiffre d'affaires).

Patrice (55 ans) a été indépendant durant toute sa carrière. Il a « *eu plusieurs magasins* », 3 ou 4 boucheries puis 3 ou 4 camions-pizzas. L'auto-entrepreneuriat semble être un choix stratégique, au moment de la bascule vers les pizzerias, lui permettant de payer moins de taxes. En 2017, il vend sa pizzeria, espérant vivre de ses économies jusqu'à la retraite. Il se trouve toutefois contraint de reprendre le travail au moment de l'entretien (2020), avec un CDD de trois mois dans une boucherie.

Ces trois auto-entrepreneurs sont aussi ceux qui ont tenu des discours très critiques vis-à-vis de l'État et du système de protection sociale, discours plus largement caractéristique des indépendants (Spire, 2019). Laurent est particulièrement véhément à l'égard du régime social des indépendants : « *Le RSI c'est juste lamentable. Le RSI c'est quelque chose qui ne devrait pas exister au monde, des gens se suicident tous les jours à cause du RSI.* » Cette critique vient nourrir plus globalement une critique de l'État et du système de cotisations qui soutient le système de protection sociale en France :

> « *Il y a une chose très importante, ce que le gouvernement n'a pas compris, et ce qu'en France on n'a pas compris, c'est que taxer les entreprises c'est tuer les entreprises et l'emploi. Ces énarques n'ont pas compris que mettre des taxes un peu partout, ça sert juste à asphyxier les PME, PMI et les auto-entrepreneurs. Vous êtes auto-entrepreneur, déjà le RSI va vous demander X € alors que vous n'avez pas commencé à travailler. C'est lamentable, scandaleux.* »

Cette critique peut s'accompagner de pratiques de contournement du système, qui renvoient à une volonté classique chez les indépendant es de mettre à distance tout ce qui relèverait d'une intrusion de l'État dans la gestion toute domestique des entreprises. Patrice, par son refus des normes sanitaires et d'une pratique régulière du « black » qui lui assure plus de 8 000 euros de revenus dans sa pizzeria, en rend bien compte :

> « *Le peu de chèques, c'était à la banque, le peu de cartes bleues c'était à la banque et après c'était tout en liquide.* »

> « *Les normes sanitaires par rapport au boulot que c'était. Énormément de papiers. Même avec la pizzeria, il fallait que je colle des étiquettes. Il faut arrêter, un moment donné, on travaille. On sait ce qu'on met dans les pizzas, on sait même ce qu'on fait en boucherie. Si les normes commencent à continuer, on ne travaille plus. Ce n'est pas possible.* »

Mais cette volonté de « *garder tout pour soi et rien pour l'État* » suscite des contradictions quant à la perception du régime social des indépendants :

> « *On travaille, on travaille, on travaille, mais on n'est pas reconnu, parce que j'ai passé quand même des années, j'ai passé des années sans vacances, j'ai passé énormément de choses sur mes enfants. Tout ça, l'État ne le reconnaît pas.* »

1.4. L'auto-entrepreneuriat comme voie d'insertion professionnelle

Les deux cas rassemblés ici partagent de nombreux traits communs : ce sont de jeunes hommes, tous deux informaticiens relativement peu diplômés, qui ont saisi très rapidement l'opportunité de la création du statut d'auto-entrepreneur, qui ont cumulé cette activité avec des CDD pendant plusieurs années, avant que leur activité d'AE les occupe à temps plein. Le cas de Valentin est un cas-frontière avec la situation typique qui vient d'être décrite, dans la mesure où l'auto-entrepreneuriat a représenté pour lui une étape d'installation dans l'indépendance. Depuis 2017, le statut de sa société a changé du fait de la croissance de son chiffre d'affaires.

> Pour Stéphane (36 ans), qui est devenu auto-entrepreneur dès 2008, l'entrée dans l'indépendance s'est faite progressivement. Pendant cinq ans environ, il a cumulé des CDD avec des missions prises en charge comme auto-entrepreneur. « *Et finalement, l'auto-entreprise a pris le pas.* […] *La clientèle est venue. C'était plus facile pour moi. J'ai trouvé que c'était mieux, ce système-là. Donc ça me convenait tout à fait.* » Stéphane manifeste un attachement au statut d'AE (au cours de l'entretien, il en souligne les avantages et relativise fortement les inconvénients), même s'il lui arrive de travailler sous CDD et qu'il réfléchit à la possibilité de basculer en CDI (on lui en a fait récemment la proposition).
>
> À la suite de son bac technologique, Valentin (32 ans) a travaillé à mi-temps pendant 6 ans dans un collège comme agent de maintenance en informatique (2007-2013). En parallèle de cet emploi, il lance une activité de développement de sites web. Il devient auto-entrepreneur en 2009. Il se consacre à temps plein à son activité lorsque son contrat au collège prend fin. En 2017, le statut de sa société change, suite à un « *dépassement de chiffre d'affaires* ».

Relevons à ce propos que les auto-entrepreneurs sont plus jeunes que les autres indépendants : 13,2 % des AE ayant répondu à l'enquête CT-RPS 2016 ont moins de 30 ans, contre 3,1 % des IED et 5 % des autres indépendants.

***

Comme les brèves reconstitutions de trajectoires qui précèdent le font ressortir, l'entrée dans l'auto-entrepreneuriat représente dans une majorité de cas une véritable **bifurcation**, produite par un « événement déclencheur » (Negroni, 2009) relevant à chaque fois de la vie professionnelle : la retraite, le licenciement pour les salarié·es, ou les difficultés économiques pour les chefs d'entreprise. Seuls font exception, outre Stéphane et Valentin (pour qui l'auto-entrepreneuriat est une voie d'entrée dans le métier), Jacqueline et Patrice.

Des situations de forte **dépendance économique** peuvent se rencontrer dans chacune des quatre situations typiques distinguées dans notre analyse. Danielle se trouve de fait dans une relation de salariat déguisé dans le cabinet d'avocat qui l'emploie. Gabriella et Olivier ont un client principal qui leur assure une très grande partie de leur chiffre d'affaires. Stéphane enchaine des contrats d'assez longue durée (près d'un an à chaque fois) avec un seul client, qui varie à chaque

fois, mais cela limite les possibilités de diversification de son portefeuille de clients et maintient une incertitude forte sur l'activité professionnelle :

> « Q : Il y en a une ou plusieurs ? Vous travaillez pour la même ?
> *En ce moment c'est la même, mais j'en ai eu d'autres avant. C'est très aléatoire. Ça va être au fur et à mesure des contrats, des contacts. Eux, c'est sûr que le statut auto-entrepreneur… Ils me proposent une mission 3 mois là, 2 semaines ici, c'est plus facile pour eux, il n'y a pas de contrat. Le statut auto-entrepreneur, aujourd'hui, c'est un peu ça.*
> Q : Je vois aussi leur intérêt. Quand vous dites "c'est aléatoire", pour vous, c'est une source d'incertitude ? Vous me dites "c'est aléatoire, il y a des fois c'est avec celle-ci, il y a d'autres fois, c'est avec l'autre". Est-ce que c'est plutôt prévisible pour vous, l'activité ?
> *Pas totalement. Il y a un côté imprévisible. Je pense qu'il faut savoir vivre avec ça. Personnellement, ça ne me gêne pas parce que je sais que j'ai toujours quelque chose, mais je sais que pour certains, ça pourrait les gêner.* »

2. Des indépendant·es en situation de sous-emploi

Dans son analyse portant sur les pratiques d'articulation des temps sociaux chez les travailleur·ses indépendant·es, construite à partir de l'exploitation statistique de l'enquête CT-RPS 2016, Julie Landour (2023) fait ressortir trois formes d'exercice du travail indépendant : l'indépendance débordante, l'indépendance densifiée et l'indépendance d'appoint. **Cette dernière, particulièrement investie par les femmes et les auto-entrepreneur·es, est exercée parallèlement à un travail domestique réalisé quant à lui intensivement. Le temps de travail est ainsi limité, régulièrement inférieur à 35h et plus souvent déclaré comme « partiel », tandis que le vécu de l'articulation des temps de vie est plus satisfaisant que dans les autres catégories d'indépendant·es. Le niveau de revenu est par ailleurs plus limité, plus souvent déclaré comme étant inférieur à 1500 euros par mois.**

Les entretiens que nous avons réalisés dans le cadre de cette post-enquête permettent d'explorer les différentes facettes de cette indépendance d'appoint et ses effets sur l'expérience subjective des conditions de travail.

2.1. Quitter le salariat pour renouer avec le travail

Soulignons d'abord que, quelle que soit leur situation, tou·tes les enquêté·es ont mis en avant un attachement très important à leur travail.

Les hommes et les femmes parmi les plus qualifiées mettent en avant l'intérêt de leur travail. C'est cet intérêt pour l'activité réalisée qui enjoint par exemple les hommes à se maintenir en activité alors qu'ils sont par ailleurs à la retraite :

> « *Alors ma femme vous dirait parce que je ne veux pas vieillir, mais plus sérieusement, pour garder un lien social et puis c'est quelque chose que j'aime faire. Je rencontre des gens, je vais dans des entreprises, c'est passionnant, donc je n'avais pas l'intention de m'arrêter et puis je suis encore en pleine forme, donc peut-être qu'avec l'âge, on change d'avis et puis la santé peut influer, mais pour garder du lien social et puis, ce qui n'est*

pas négligeable, une rémunération supplémentaire à laquelle je ne suis pas insensible. » (Jean-Marie, 70 ans, AE service aux entreprises, en cumul emploi-retraite)

Passionné·es par leur activité professionnelle, les personnes interrogées dans cette situation se centrent exclusivement sur les aspects qui leur plaisent le plus, n'hésitant pas à renoncer à des missions ou des client·es qui ne correspondraient pas à ce qu'ils définissent comme cœur de leur engagement dans le travail (Bidet, 2011), « *leurs premières amours* » pour reprendre l'expression d'Hervé. Avec son travail d'auto-entrepreneur, Hervé (64 ans) revient sur ce qui lui plaisait le plus au début de sa vie professionnelle, à savoir le graphisme proprement dit, avec un vrai travail créatif. Sous contrainte au départ (licenciement), le choix de l'auto-entrepreneuriat s'est transformé en une opportunité de renouer avec une activité qui lui plait, sans les contraintes associées au salariat (de fait, il n'a plus la responsabilité de préoccupations techniques liées à l'impression, ni d'équipe à gérer). Il perçoit ce statut de façon très positive, comme une manière de renouer avec le travail idéalisé de sa jeunesse, d'être pleinement, authentiquement (« *vraiment* ») professionnel : « *Ce que je fais là maintenant, je l'ai fait au début de ma carrière, quand j'étais vraiment graphiste.* »

Les revenus représentent, pour ces hommes très qualifiés qui constituent le « haut de l'entrepreneuriat » (Abdelnour, 2012) un apport complémentaire, mais pas une motivation essentielle au maintien de leur activité (voir *infra*).

Ce sont les « déçues du salariat » qui valorisent le plus fortement le statut d'auto-entrepreneur. On trouve ici des discours qui font ressortir l'évolution positive des conditions de travail. Émeline estime ainsi trouver dans son activité de coiffeuse à domicile « *une clientèle beaucoup plus sympathique qu'en salon* », car « *les gens sont plus respectueux* ». Cette qualité relationnelle joue également sur les cadences de travail, plus apaisées :

> « *On est juste avec le client. On n'est pas obligé de répondre au téléphone. On n'est pas coupée par des gens qui passent. On est plus dans notre bulle avec la personne. Et je trouve qu'on peut prendre le temps de parler, de coiffer. Pour moi, je préfère.* » (Émeline, fin de trentaine, AE dans la coiffure)

Cette façon de percevoir l'auto-entrepreneuriat comme une manière de renouer avec le travail dans une forme authentique ou idéalisée est aussi très clairement affirmée par Jacqueline. Jusqu'à ses 36 ans, elle a exercé « *beaucoup de métiers dans beaucoup d'institutions* » comme contractuelle de la fonction publique d'État[24]. « *Il n'y en a aucune qui me convenait. Je ne me sentais pas libre.* […] *Je ne pouvais pas m'adapter, quelle que soit l'institution.* » Titularisée en 2006 comme psychologue dans la fonction publique hospitalière, elle travaille pendant trois-quatre ans dans un centre hospitalier, qu'elle finit par quitter volontairement : « *Dans ma manière de fonctionner, ça abîmait ma liberté.* » Par contraste, son expérience de l'auto-entrepreneuriat est caractérisée par « *la liberté, la créativité, et le fait d'être responsable de moi-même et de ce que je fais, et de ne pas dépendre de l'absurdité d'un employeur* ». Elle présente d'ailleurs rétrospectivement ce choix de l'auto-entrepreneuriat comme une évidence : « *Je pense qu'il y a un côté inadapté à l'institution qui a fait que la création de ce statut a été*

[24] Elle a enseigné l'histoire de la psychologie pendant 10 ans à l'Université Paris 5, la philosophie comme remplaçante dans des lycées, ou encore dans des instituts de formation dans le domaine sanitaire sociale. Elle a également travaillé sur des archives dans un laboratoire du CNRS et comme journaliste pour le *Canard enchaîné*.

une évidence pour moi. » ; « *Quand on a conscience de son côté inadapté, ce statut, ça devient une évidence.* »

Nous observons donc chez les « déçues du salariat » une façon singulière de valoriser le contenu de son travail et de l'associer au statut d'emploi, ainsi caractérisé par la « *responsabilité* », la « *liberté* » ou encore la « *créativité* ». Cette liberté est renforcée par le régime de l'auto-entrepreneur, décrit comme peu contraignant et nécessitant un suivi comptable et administratif extrêmement léger : Jacqueline, récemment passé « en libéral » sur les conseils de sa comptable regrette « *la période du statut auto-entrepreneur* » : « *Parce que c'est plus chiant quand on a un comptable.* […] *Il faut tout justifier.* […] *C'est ridicule. Je me demande même si je ne vais pas rebasculer l'année prochaine.* »

Ce discours se retrouve également, de façon moins affirmée certes, chez les hommes qui cumulent l'emploi comme auto-entrepreneur avec leur retraite. Henri continue ainsi d'enseigner par « *plaisir* » et peut toujours décliner les offres d'enseignement qui lui sont adressées : « *Tant qu'on me sollicite et tant que j'ai du plaisir à le faire, je continue et je continuerai.* »

L'attachement au statut d'auto-entrepreneur est nettement moins exprimé par ceux qui y trouvent avant tout un moyen de se maintenir dans l'indépendance. Contraint de liquider son entreprise, Laurent présente ainsi le choix de l'auto-entrepreneuriat comme « *la version la plus simple pour que je boucle mes dossiers* » avant de se lancer dans l'immobilier. Le rapport au statut d'emploi est ici de nature instrumentale (rappelons également le cas de Patrice qui y voit une façon d'être indépendant en ne payant pas « *toutes les taxes* »). Ce rapport instrumental au statut d'emploi tend à assimiler l'auto-entrepreneuriat à la catégorie générique d'indépendance, comme chez Olivier dont la trajectoire est caractérisée par des changements fréquents de statuts d'emploi, et qui mobilise la rhétorique de la responsabilité et de la créativité (« *quand on est indépendant, on se crée sa propre vie* ») sans la valoriser autant que les « déçues du salariat ». Il manifeste d'ailleurs une certaine neutralité à l'égard des statuts d'emploi, indiquant que s'il pouvait gagner aussi bien sa vie en étant salarié, il le ferait pour pouvoir être plus « *tranquille* ».

Cette neutralité se manifeste également chez Stéphane et Valentin, pour qui l'auto-entrepreneuriat est avant tout une opportunité d'entrer dans la vie active. Stéphane exprime certes un attachement à ce statut d'emploi (dont il en souligne les avantages et relativise fortement les inconvénients), mais il lui arrive de travailler sous CDD et il réfléchit à la possibilité de basculer bientôt en CDI (on lui en a fait récemment la proposition). Sans être ardemment attaché au statut d'auto-entrepreneur, celui-ci lui semble adapté à sa personnalité :

> « Q : J'ai le sentiment, à vous écouter, que c'est quand même relativement stable.
> Stéphane : *Ça va. En fait, il ne faudrait pas être anxieux. Je pense que ça se passe un peu dans la tête. Je laisse les choses venir, ça se fait tout seul et ça va. Mais c'est vrai que des personnes qui seraient peut-être trop anxieuses ou qui vivraient trop en mode sécurité, ça ne leur plairait pas, je pense.*
> Q : Oui, ça ne correspond pas.
> Stéphane : *On ne peut pas avoir tous les avantages d'une situation. Moi, je prends, c'est ces avantages-là qui m'intéressent. Après, il y a les inconvénients, mais je fais avec.* »

La rhétorique de la congruence entre un statut d'emploi et une personnalité, si fortement revendiquée par Jacqueline (voir *supra*), se trouve déclinée ici sur le mode mineur du penchant,

de l'inclination. Valentin l'exprime de la même façon : « *De base, j'ai l'impression que c'est quelque chose qui ne me conviendrait pas, [le salariat], mais je n'ai jamais essayé non plus* […]. *Peut-être qu'au final, si j'essayais, ça me plairait, mais c'est vrai que je tiens pas mal à ma liberté, donc je pense que je resterai indépendant comme ça.* »

Chez les femmes les moins qualifiées, on retrouve l'attachement à l'exercice d'une activité en dehors de la sphère domestique, comme le signale par exemple Gabriella :

> « *J'aime mon travail, c'est déjà énorme. Puis le fait de collaborer avec les gens, d'avoir une vie sociale extérieure. De ne pas voir que la maison et l'école et les hôpitaux.* » (Gabriella, 47 ans, AE service aux entreprises en 2016)

Ainsi, les travailleur·ses interrogé·es se montrent globalement très satisfait·es de leur situation et peu critiques de leurs conditions d'emploi :

> « *Moi, je suis relativement satisfait, très satisfait, je dirais, parce que c'est un choix. Je peux refuser éventuellement, c'est-à-dire que si par exemple je voulais arrêter, je m'arrêterais. Mais compte tenu, si vous voulez, de la façon dont ça se passe, l'environnement, et puis des relations avec les étudiants, ça se passe, je crois, relativement bien, donc je continue.* » (Henri, 74 ans, AE dans l'enseignement, cumul emploi-retraite)

> « *L'autonomie dans les horaires, le contact avec les gens et puis oui, le salaire, je trouve que c'est plus rentable. En tant que coiffeuse en salon, il n'y a pas beaucoup d'évolution niveau salaire, donc à part d'être dans un grand salon, le salaire est plutôt assez bas en coiffure.* » (Émeline, fin de trentaine, AE dans la coiffure)

2.2. La centralité du travail remise en cause

Cette satisfaction se couple à un sentiment partagé de pouvoir organiser son temps de travail « librement », au gré de ses contraintes et engagements personnels. Celle-ci est lisible dans les données statistiques (CT-RPS 2016) : si les horaires des auto-entrepreneur·es sont moins prévisibles que pour l'ensemble des actif·ves (40 % connaissent leurs horaires du mois à venir contre 82 % en moyenne), 49 % disent pouvoir faire varier leurs délais (38 % en moyenne) et 54 % seulement estiment travailler sous pression (77 % en moyenne).

Chez les femmes, mères d'enfants de moins de 18 ans, la volonté d'organiser le temps de travail professionnel selon le travail domestique et tout particulièrement parental est manifeste, comme en rend bien compte Émeline :

> « *[Je travaille] 1 mercredi sur 2, et jeudi vendredi, je fais à peu près 9h-19h avec une petite pause le midi d'1h ou ça dépend des semaines, ça varie. Et le samedi en général, je fais 8h-13h ou 15h grand max. Le mardi, c'est 9h-midi, 14h-19h parce que je récupère mes enfants le midi.* »

> « *J'organise mes horaires comme je veux, par rapport à ma famille et par rapport à mes enfants, si j'ai besoin d'un rendez-vous avec eux, je peux me programmer du temps en journée ; j'ai un mercredi sur 2 avec eux, je ne travaille pas le samedi après-midi, en général je ne travaille pas le lundi, donc ça ne me fait pas des trop grosses semaines.* » (Émeline, fin de trentaine, AE dans la coiffure)

Émeline ne retravaille jamais le soir, après 19h. Les tâches plus administratives sont accomplies en journée, quand elle a un peu de temps : « *En général je fais ça le samedi si je ne finis pas trop tard et que j'ai le temps, sinon je fais ça dans la semaine, si j'ai une pause le midi ou le lundi après-midi. Dès que j'ai un petit moment de libre, j'essaye de faire, assez régulièrement pour ne pas avoir une grosse charge de travail après.* » Elle est attachée à ce que ses enfants fréquentent peu le périscolaire : « *Ça limite la fatigue pour eux. Il y a déjà les leçons à faire le soir. Donc c'est plus simple de les faire juste en rentrant de l'école qu'à 18h30 ou 19h, et puis ça limite les frais aussi.* »

Cette volonté de contrôler le temps de travail par rapport aux contraintes parentales est manifeste chez les femmes avec des enfants de moins de 18 ans et conforme aux résultats déjà enregistrés sur cette population (Abdelnour et Lambert, 2014 ; Landour, 2017). Cette préoccupation touche les mères, mais également les grands-mères, comme nous avons pu l'observer à travers le cas de Danielle, qui assure une grande partie de la garde de sa petite fille :

> « *Le cabinet ouvrait à 9 heures. Je devais arriver vers 8 heures 30 et je repartais à 17 heures, parfois à 16 heures, ça dépendait s'il fallait que j'aille chercher ma petite fille à l'école ou pas. J'adaptais.* […] *Le mercredi après-midi, je n'y allais pas. Je restais avec ma petite-fille.* » (Danielle, 68 ans, AE dans les services, en cumul emploi-retraite)

Les hommes dans cette situation ne manifestent pas la même préoccupation, comme en attestent les cas de Patrick, de Laurent ou encore d'Olivier. Ils restent pris dans le schéma du *male breadwinner*, qui affiche une sur-disponibilité au travail pour assurer les revenus économiques de la famille tandis que leur compagne assure la prise en charge des enfants et de la maisonnée.

> « *Je ne peux pas être partout en même temps. C'est un choix à faire. Le truc, c'est que c'est ce qui me permet d'avancer dans la vie, de payer des études aux enfants parce qu'il y a ça. Après, je m'organise en fonction d'eux*. »
>
> « *L'avantage d'avoir ce rythme et de bien gagner sa vie, c'est qu'on a pu faire des super voyages. On a emmené les enfants pendant quasiment un mois au Japon en 2016, on a été au Cambodge quelque temps, c'est des voyages qui ont un certain coût, ce n'est pas en gagnant le SMIC… On a acheté un appartement, aujourd'hui il est payé. J'ai ma grande qui veut faire des études qui ont un certain coût, ça va être dur, mais ce n'est pas non*. » (Olivier, fin de quarantaine, AE dans les services)

Si les femmes mettent en avant l'enjeu d'articulation travail-famille, tou·tes les enquêté·es font état d'une certaine relégation du travail par rapport à d'autres engagements personnels. Dit autrement, le travail ne constitue pas le point central autour duquel s'organisent les autres engagements de la vie, mais celui-ci est au contraire mis à leur niveau, quand il ne leur est pas subordonné. Ainsi, les horaires sont définis comme irréguliers et calqués selon les rythmes propres aux individus plutôt qu'organisés selon des contraintes exogènes : dans le cadre des audits qu'il réalise pour différentes entreprises, Jean-Marie travaille peu de jours par mois (environ 5 par mois à l'extérieur et 1 à 2 jours à son domicile). Si ces journées de travail sont qualifiées « *d'intenses* », il apprécie la liberté – en termes d'organisation – que lui confère ce statut :

> « *Ça me va très bien, parce que de toute manière, quand je veux faire une pause, je fais une pause aussi. L'avantage de ça, de ce statut et de ce mode de fonctionnement, c'est que je peux travailler quand je veux à la maison. Si je veux travailler jusqu'à 23 heures,*

je peux travailler jusqu'à 23 heures si je veux ne rien faire le lendemain, donc la souplesse, elle est là. » (Jean-Marie, 70 ans, AE service aux entreprises, en cumul emploi-retraite)

Les personnes en couple sans enfant soulignent l'importance de pouvoir organiser leur vie professionnelle en fonction de leur conjoint, comme le soulignent par exemple Hervé, qui travaille en attendant la mise à la retraite de sa compagne, Jean-Marie, qui régule ses missions sous la surveillance de sa femme, ou encore Jacqueline, qui organise son temps de travail selon le planning professionnel de son conjoint :

« *Moi, ça peut être du lundi au dimanche, je travaille les jours fériés, les week-ends. Je peux le faire parce que mon mari travaille à l'hôpital et de nuit. Je m'organise aussi en fonction de lui. Lui, quand il travaille de nuit et qu'il travaille trois nuits d'affilée, moi, mes trois soirées, je peux travailler jusqu'à 22h00, il s'en fout, il travaille aussi. Mais, par contre, quand il ne travaille pas, je m'adapte aussi. Je ne vais pas mettre mes rendez-vous, le dernier, à 20h00 ou 21h00.* » (Jacqueline, 50 ans, AE services)

Valentin apprécie de son côté d'avoir mis au point son propre système d'organisation, délaissant la logique « horaires » pour s'adapter à sa manière de réfléchir :

« *Je déteste les horaires, donc je fais par tâche. J'ai un grand tableau blanc, où j'essaye de diviser chaque projet en tâche. Chaque soir, je mets des tâches sur mon tableau, et j'essaye le lendemain de les exécuter sur la journée. C'est la meilleure solution que j'ai trouvée pour l'instant. Sinon, je n'ai pas vraiment d'horaires.* » (Valentin, 32 ans, AE dans les services aux entreprises)

Les autres enquêté·es font également valoir la place que prennent leurs activités de loisirs dans leur quotidien et insistent sur leur volonté de limiter leur temps de travail afin de pouvoir s'adonner à ces activités. Gabriella explique ainsi travailler « *un gros mi-temps* », « *au moment où [elle a] envie* » :« *Ça dépendait du travail que j'avais, et ce que je prévoyais pour faire ma vie personnelle.* »

« *L'idée, c'est plutôt de vivre en faisant le moins d'heures possible, plutôt que de bosser comme un malade pour créer quelque chose de gros. C'est plus une vision "minimum de travail"[…] Un minimum d'heures et flexible, de manière à être le plus libre possible et d'avoir un revenu correct qui me permette d'assurer mon train de vie.* » (Valentin, 32 ans, AE dans les services aux entreprises)

« *Je gérais mon temps plus facilement et ça permet de travailler un peu moins en gagnant correctement et donc ça permet de dégager du temps pour d'autres activités autour.* » (Stéphane, 36 ans, AE informatique)

2.3. Une indépendance « sous condition » d'autres supports

Cette liberté n'est pas sans générer une certaine incertitude, que décrit plus particulièrement Stéphane, autoentrepreneur de 36 ans dans l'informatique :

« *Il y a un côté imprévisible. Je pense qu'il faut savoir vivre avec ça. Personnellement, ça ne me gêne pas parce que je sais que j'ai toujours quelque chose, mais je sais que pour certains, ça pourrait les gêner.* » (Stéphane, 36 ans, AE informatique)

Cette liberté d'organisation, qui s'accompagne d'une grande incertitude, est rendue possible par d'autres types de supports (Castel, 1995). **Cette indépendance d'appoint est ainsi « sous condition », pour reprendre l'expression d'Isabelle Bertaux-Wiame (2004) au sujet des arrangements conjugaux qu'elle observe dans les couples d'indépendant·es.** Deux types de support ont émergé : le support de la retraite d'abord pour tou·tes les enquêté·es en situation de cumul emploi-retraite. Le travail indépendant vient alors en appoint d'une pension de retraite qui sert de revenu principal aux ménages. Il faut noter aussi des variations genrées. Chez les hommes, comme Jean-Marie, Hervé ou Henri, le revenu dégagé permet de compléter les revenus sans être pour autant considéré comme essentiel à la vie quotidienne. Dans les cas des femmes rencontrées, l'argent dégagé remplit une fonction plus essentielle : Danielle par exemple se remet à travailler pour payer la maison de retraite de sa mère : « *Le jour où on l'a placée, au bout d'un an de plus, il a bien fallu payer la maison de retraite, parce qu'il n'y avait plus d'économies. Donc j'ai cherché du travail et j'ai trouvé du travail chez une avocate.* »

Dans les autres cas, cette sous-indépendance, permettant une grande liberté dans l'organisation, est rendue possible par la situation d'emploi du ou de la conjointe. Après son divorce, Gabriella a pu asseoir sa position en comptant sur le capital récupéré à la vente du logement conjugal ; elle vit aujourd'hui avec un autre compagnon qui assure des revenus réguliers au couple. Émeline dégage de son côté 1 500 euros par mois, en complément des revenus salariés de son conjoint, qui travaille à temps plein comme technicien. Stéphane explique que l'incertitude de son activité est rendue supportable par le travail de sa conjointe :

> « *Il y a deux ans, je pensais avoir quelque chose avant, finalement ça ne s'est pas fait, ça a été décalé et je me suis retrouvé 2 mois à être sans rien en attendant. Je faisais du sport, je sortais, je faisais plein d'autres choses à côté.* […] *J'ai du temps de libre. J'en profite. Ma femme, elle travaille aussi donc quelque part, on n'est pas… Il faut apprendre à se contenter aussi dans la vie.* » (Stéphane, 36 ans, AE informatique)

Cette incertitude est beaucoup plus difficile à vivre pour celles et ceux qui ne bénéficient pas de tels supports. Valentin, célibataire sans enfant, qui ne peut compter que sur son activité indépendante pour assurer son revenu, souffre ainsi régulièrement d'un haut niveau de stress. Il vit d'autant plus mal sa situation d'emploi qu'il doit parfois contrevenir à son souhait de limiter l'emprise du travail sur sa vie personnelle : « *C'est sûr que ça peut être destructeur, mais c'est dur à quantifier. Ce n'est pas le risque professionnel stable.* »

3. Un rapport domestique au travail

Si l'expression de « rapport domestique » peut faire écho à la « cité domestique » décrite par Luc Boltanski et Laurent Thévenot dans leur ouvrage, *De la justification* (1991), notre analyse n'en déploie pas pour autant l'appareillage théorique. Nous nous inscrivons surtout dans la lignée du travail d'Emmanuelle Puissant sur les aides à domicile (2011), qui caractérise le rapport domestique au travail par **des activités professionnelles faiblement objectivées et divisées, régulièrement exercées à la lisière du travail bénévole, dans lesquelles la relation est centrale.** Dans le cas des travailleur·ses indépendant·es ici interrogé·es, on retrouve certains de ces traits.

3.1. L'empreinte affinitaire des relations de travail

L'empreinte du domestique se retrouve dans les relations entretenues avec les client·es. On connaît depuis les travaux de Mark Granovetter (1974) puis de Michel Forsé en France (1997) le rôle très important de l'interconnaissance dans l'accès à l'emploi. Celui-ci est particulièrement marqué dans les entretiens collectés ici. Hervé, graphiste en cumul-emploi retraite, bénéficie par exemple du carnet d'adresses accumulé dans son précédent emploi : la plupart de ses clients sont ses anciens clients de l'imprimerie avec lesquels il a gardé contact. Si au lancement de son activité, alors qu'il n'est pas encore à la retraite, il « *dit oui à tout* », depuis qu'il est à la retraite, il opère une sélection dans ses clients :

> « *Au départ,* […] *je travaillais vraiment avec tous ceux qui se présentaient, en termes de volume surtout et depuis que je suis à la retraite disons que j'ai fait une sélection avec les gens qui me plaisent bien, avec qui je fonctionne bien et qui me font encore confiance, qui veulent continuer avec moi et pas changer* […]*, là je suis dans une phase où vraiment je peux me permettre de travailler avec les gens qui me plaisent.* » (Hervé, AE en cumul emploi-retraite, 64 ans, graphiste)

Pendant son court passage au statut d'auto-entrepreneur, Laurent, 55 ans, souligne également le rôle important qu'ont joué ses anciens clients dans la conduite de son activité. **C'est cette empreinte affinitaire des relations de travail qui définit nombre des relations professionnelles décrites au cours des entretiens.** Gabriella travaille à près de 80 % pour un seul client : il s'agit du couple d'indépendant·es qui l'a employée pendant le stage qui lui a permis de valider sa formation qualifiante. Elle apprécie tout particulièrement la qualité des relations qu'elle entretient avec ses employeurs, et tout particulièrement la femme avec laquelle elle a développé des liens amicaux :

> « *On était devenu un peu intime toutes les deux.* […] *On était d'égal à égal.* […] *Il n'y avait pas de soucis. Quand on avait quelque chose à se dire, on se le disait. C'était simple. Puis ils ne me cachaient rien sur l'entreprise. J'étais au courant de tout ce qui se passait.* » (Gabriella, 47 ans, AE service aux entreprises en 2016)

De son côté, Danielle travaille exclusivement chez une avocate de ses connaissances, qu'elle apprécie particulièrement. Cette personnalisation des relations, représentative de la dépendance économique de certaines indépendantes, nuit au développement des activités économiques. Gabriella peine ainsi à relancer son activité indépendante après des difficultés de santé car ses anciens clients principaux l'ont remplacée et qu'elle n'ose pas chercher de nouveaux contacts.

Parmi celles et ceux qui développent une clientèle plus nombreuse, la qualité des relations entretenues avec les clients est fortement valorisée. Patrice, AE dans la restauration, met en avant son « *contact clientèle* », tandis que Jean-Marie insiste sur le caractère « *passionnant* » de ses échanges avec ses clients :

> « *Ce n'est pas désagréable de rencontrer des gens et puis vous êtes bien traité. Quand vous êtes auditeur pour certifier les gens, c'est valorisant. J'ai l'immodestie de penser que je connais le métier, donc vous avez de réels échanges avec les gens. C'est absolument passionnant.* » (Jean-Marie, 70 ans, AE service aux entreprises, en cumul emploi-retraite)

3.2. Première limite : la difficulté à établir des tarifs

Cette personnalisation des relations entre les indépendant·es et leurs client·es comporte plusieurs limites. La première concerne la fixation des tarifs : face à une pratique professionnelle peu objectivée d'une part et construite comme un appoint d'autre part, on constate chez les enquêté·es une relative difficulté à évaluer le juste tarif des biens et des services qu'ils et elles proposent dans leurs activités. Soulignons d'abord que les personnes enquêtées travaillent avant tout à leur domicile[25].Leur installation en tant qu'indépendant·e s'appuie sur des biens acquis dans le cadre de la vie personnelle (logement, voiture, matériel informatique parfois…), qui ne sont ainsi pas toujours assimilés au matériel nécessaire à l'exercice de l'activité professionnelle. Gabriella travaille à son domicile, dans une pièce dédiée à son activité où elle avait déjà mis en place un bureau et du matériel informatique : « *L'entreprise pour qui je travaillais m'avait fourni un logiciel à distance. Donc je n'avais pas besoin d'investir. J'ai juste téléchargé le logiciel pour travailler.* » Émeline ne décompte dans ses investissements initiaux que le matériel de coiffure acheté pour s'installer à son compte mais ne décompte pas la voiture familiale qu'elle utilise pour ses déplacements professionnels.

Certain·es s'appuient sur un marché déjà constitué dans lequel ils et elles s'inscrivent : c'est le cas de Jean-Marie, qui facture ses audits à un tarif défini par l'organisme certificateur dont il dépend, ou encore de Patrice ou Émeline, qui intègrent un marché stabilisé :

> « *J'ai fait par rapport au salon où je travaillais avant et par rapport aux salons aux alentours de chez moi : j'ai regardé un petit peu les tarifs et je me suis alignée à ce qu'ils proposaient en fonction des prestations.* » (Émeline, fin de trentaine, AE dans la coiffure)

Ce système de tarification est toutefois limité. Émeline peine ainsi à intégrer les frais de transport, comme elle le précise sur relance : « *Je n'ai pas forcément rajouté en plus dans mon forfait pour le transport. Par contre, je limite les déplacements à 15 kilomètres autour de la maison. Après sinon c'est facturé en plus.* »

Cette difficulté à clairement évaluer ce qui constitue du travail et les frais associés est également présente chez Valentin :

> « *Le pire, ça devait être un client où j'ai mal estimé la quantité de travail, donc je me suis retrouvé pas loin du burn-out. C'était une période compliquée. C'était au début de mon entreprise, et c'est vrai que ça, c'est un aspect compliqué de ce boulot aussi : c'est que c'est parfois très difficile d'estimer la quantité de travail pour un projet, donc on peut facilement se tromper sur un devis. Derrière, on est tout seul, et là, j'avais mis 3 fois plus de temps pour sortir le projet, et j'ai même dû demander de l'aide à la fin. Au final, ce qui est le plus destructeur, ce n'est même pas le manque à gagner, c'est le burn-out, le stress qui va avec. C'était une période compliquée.* » (Valentin, 32 ans, AE dans les services aux entreprises)

[25] Cette situation est très souvent appréciée, sauf dans le cas de Valentin, qui vit seul dans un logement de taille réduite et souffre en revanche de travailler à son domicile : « *Il y a donc une énorme partie de l'appartement qui est le bureau de l'entreprise. C'est un côté problématique que j'aurai à régler dans les années à venir* ». Il est d'ailleurs l'enquêté qui met le plus en avant son sentiment d'isolement : « *C'est comme ça, je travaille de chez moi, donc je dois combler ça avec autre chose que le travail. Je vais faire plutôt des sorties amicales, des activités sociales hors travail. Forcément, c'est différent des gens qui ont des contextes sociaux toute la journée par le biais de leur travail.* »

Pour lui qui vit seul et cherche à stabiliser son activité, cette incertitude tarifaire est génératrice d'un stress important, que les autres enquêté·es n'ont pas réellement évoqué, puisqu'ils et elles bénéficient d'autres supports pour stabiliser leur niveau de vie.

De son côté, Gabriella a volontairement établi un tarif en deçà du marché pour attirer des client·es, et fidéliser tout particulièrement le couple d'indépendant·es avec lequel elle travaille quasi exclusivement. Elle démarre ainsi au niveau du SMIC en jouant sur l'ACCRE, puis augmente légèrement son tarif jusqu'à 13 euros de l'heure lorsqu'elle commence à payer des cotisations (payées par prélèvement mensuel). Au final, elle estime son revenu entre 800 et 1 000 euros par mois, ce qu'elle estime satisfaisant : « *Je n'étais pas à temps plein et j'avais quand même un salaire plutôt correct pour un temps partiel.* » Ainsi l'estimation qu'établit Gabriella vise un niveau de vie à un instant t, sans projection à plus long terme. Son cas rend compte de la difficulté des enquêté·es à prendre en compte dans le calcul de leur rémunération des éléments plus différés, relatifs par exemple aux congés payés, à leur couverture maladie ou retraite. La protection sociale est ainsi absente des considérations tarifaires de nos enquêté·es.

In fine, c'est chez Danielle que les limites de cette forme d'évaluation sont les plus explicites. Elle explique ainsi qu'elle et sa cliente avaient fixé une rémunération permettant à Danielle de la cumuler avec sa pension de retraite et sa pension de réversion (obtenue sous conditions de ressources). Elle facture ainsi 300 euros, à hauteur de 10 euros de l'heure. Si au départ, Danielle accepte la transaction, c'est qu'elle peut moduler ses heures selon le revenu qui lui est finalement versé. Mais elle fait bientôt plus d'heures que prévu et doit prendre à sa charge des compléments, liés notamment à ses frais de transport. Peu à peu, le contrat ne lui paraît « *plus correct* » :

> « *Au départ, on avait un parking, et puis on ne l'a plus eu. C'est aussi ce qui m'a poussée à partir. À partir du moment où je devais payer un parking pour aller travailler, ça devenait compliqué pour moi.* » (Danielle, 68 ans, AE dans les services, en cumul emploi-retraite)

L'arrangement devient bientôt défavorable à Danielle et c'est ce qui la pousse à cesser son activité. Observons que Danielle préfère cesser de travailler plutôt que négocier avec sa cliente une participation à ses frais de transports.

3.3. L'impossible conflictualité au travail

Le rapport domestique au travail caractérise également l'expérience des conflits dans la sphère professionnelle. Comme dans les petites et très petites entreprises (Farvaque et Lefebvre, 2010), **les relations entre l'indépendant et son client se régulent à travers des pratiques informelles qui mettent à distance une formalisation des échanges, des biens et des services échangés et de leur rémunération.** Peu de conflits sont par ailleurs rapportés et lorsque des tensions apparaissent, deux formes de régulation se mettent en place. Dans le premier cas, les indépendant·es concerné·es parviennent à « *s'adapter* », comme le soulignent Stéphane ou Valentin :

> « *[Les conflits,] c'est extrêmement rare, car vu que je fais beaucoup de sous-traitance, c'est l'agence qui gère, et les clients directs ne sont, en général, pas chiants. C'est de la négociation soft, on va dire. Ce ne sont pas des négociations tendues, c'est "Je n'ai*

pas le budget là-dessus", et on trouve une solution pour réduire le travail, ou des choses comme ça. Ce n'est pas désagréable. » (Valentin, 32 ans, AE dans les services aux entreprises)

Dans le second cas, les indépendant·es choisissent de ne pas poursuivre la relation et mettent un terme à la collaboration, comme Danielle plus haut, ou encore Hervé ou Stéphane :

> « *Quand je sens que ça va se détériorer, soit je mets fin au truc avant que ça ne se détériore, ou alors j'essaie de trouver une autre solution et de m'adapter. Si, ça m'est arrivé avec un de mes clients, avec une SS2I comme ça, où je suis parti. Je sentais que ça commençait à ne plus évoluer comme je le souhaitais.* […] *Dès que j'ai senti que ma charge était trop lourde, j'ai stoppé le truc. Je ne me suis pas engagé davantage avec eux.* » (Stéphane, AE informatique, 36 ans)

Ces refus sont d'autant plus faciles à opérer que les indépendant·es ici interrogé·es entretiennent une certaine distance expressive au travail et possèdent par ailleurs des ressources leur permettant de ne pas dépendre entièrement de son apport économique :

> « *Je refuse, j'ai même refusé des travaux. En expliquant aux gens que ça ne m'intéressait pas ou quand j'avais des demandes trop précises ou que je trouvais trop contraignantes ou trop difficiles à réaliser, non, moi je mets à l'aise les gens tout de suite, je ne vais pas accepter tout. Ce n'est pas ma façon de voir.* » (Hervé, AE en cumul emploi-retraite, 64 ans, graphiste)

4. Santé et parcours professionnels des auto-entrepreneur·es

On peut se demander si les auto-entrepreneur·es développent un rapport singulier à la santé au travail lié spécifiquement au statut d'emploi, par-delà les différences de conditions d'exercice de l'activité professionnelle. Élisabeth Algava, Catherine Cavalin et Sylvie Célérier (2012) ont montré que si les indépendants déclarent un état de santé meilleur que les salariés, alors même qu'ils sont en moyenne un peu plus âgés, cela n'est pas lié à un biais de perception, mais au fait que leur état de santé est effectivement meilleur, en tout cas vis-à-vis des salariés non-cadres. Olivier Crasset (2013) a par la suite confirmé un effet « travailleur sain » pour le groupe spécifique des maréchaux-ferrants, soit un effet de sélection qui tend à écarter les personnes en mauvaise santé de l'activité considérée, soit à l'entrée dans l'emploi, soit au cours du cycle de vie (effet d'exclusion de l'emploi par l'usure professionnelle). Il suggère que cet effet pourrait être plus général, au moins pour les métiers où les contraintes posturales et les gestes répétitifs sont permanents, dans la mesure où le régime social des indépendants n'offre pas un niveau suffisant de protection sociale pour les prémunir des conséquences financières d'un arrêt de travail. Cet effet est corroboré par une autre étude comparant les affections de longue durée du régime général et du régime social des indépendants (Sauze et al., 2011), qui met en évidence une usure précoce et un vieillissement accéléré chez ces derniers.

Dans l'enquête CT-RPS 2016, les auto-entrepreneur·es affichent un état de santé déclaré proche des autres indépendants. Ils se distinguent toutefois par une situation de santé très dégradée plus fréquente que pour les autres répondants (indépendants ou salariés) : 1,9 % déclarent un très mauvais état de santé, contre 0,5 % de l'ensemble des répondants.

Tableau : État de santé déclaré par sous-population

	Très bon	Bon	Assez bon	Mauvais	Très mauvais
AE	25,8	47,0	20,9	4,4	1,9
IED	20,0	49,7	25,6	4,6	0,0
Autres indépendants	22,1	51,2	22,4	3,6	0,4
Ensemble	21,6	50,3	22,9	4,6	0,5

Plusieurs événements de santé interviennent dans les trajectoires d'emploi reconstruites à partir des entretiens, sans que le lien avec les conditions de travail ne soit fait par les interviewé·es. Gabriella connait à 44 ans un grave problème de santé lié à un abcès, nécessitant plusieurs opérations chirurgicales et la maintenant couchée pendant deux mois, qui intervient dans une période marquée à la fois par son divorce, le décès de son père et le cancer de sa mère. Elle cesse alors son activité d'auto-entrepreneure et déménage. Elle est aujourd'hui suivie tous les trois mois pour du diabète et de la tension (prise en charge en affection de longue durée à 100 %). Pour Laurent comme pour Olivier, l'événement de santé intervient au moment où ils sont auto-entrepreneurs et induit un très long arrêt de travail (deux ans dans les deux cas). L'infarctus de Laurent, qui a alors 47 ans, survient à la suite de la liquidation de son entreprise. Il est ensuite suivi pour ses problèmes cardiaques (en affection de longue durée) par son médecin généraliste. L'accident cérébral d'Olivier, qui a alors 41 ans, intervient deux ans après la cession de son restaurant et l'installation comme auto-entrepreneur. Son médecin lui conseille ensuite d'engager une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH), qu'il obtient effectivement. Signalons enfin que Patrice a 36 ans quand il fait « *une petite crise cardiaque* », qu'il euphémise et dont les effets sur la trajectoire d'emploi sont objectivement nuls.

Par-delà ces événements de santé qui marquent les trajectoires biographiques, le suivi sanitaire des indépendant·es interrogé·es s'inscrit dans le même rapport domestique au travail que nous avons décrit plus haut (voir *supra*, section 3). Soulignons d'abord que les difficultés éventuellement rencontrées sont analysées sous un prisme très individuel : c'est à l'individu de veiller à sa santé et d'organiser des conditions de travail favorables. Le cas de Jacqueline, qui déplore un temps de travail très important, est éclairant à cet égard :

> *« Les seuls trucs négatifs, je dirais, c'est de notre responsabilité.* […] *Par exemple, quand je finis à 22h00 ou que je travaille les week-ends, que je dois rédiger mes rapports d'expertise, ou que je dois travailler sans que le cadre explose, c'est de ma faute. Ce n'est pas de la responsabilité de quelqu'un d'autre. Et je sais que c'est à moi d'y travailler pour trouver une solution pour être moins envahie par mon travail.* » (Jacqueline, 50 ans, AE services)

Dans la lignée du commentaire précédent, tou·tes les enquêtées préfèrent agir sur eux-mêmes, quitte à renoncer à certaines missions, plutôt que d'envisager une régulation plus collective des conditions de travail.

> « *Là, j'y travaille, depuis un an, pour justement ne pas être débordée. J'ai décidé de diminuer mes interventions à l'école de la magistrature, parce que ça me prenait trop*

de temps, de ne plus faire d'expertise parce que c'était trop. » (Jacqueline, 50 ans, AE services)

Le statut d'indépendant semble agir ici sur la perception des risques professionnels. Ceux-ci sont appréhendés comme des risques qu'il s'agit, comme les risques entrepreneuriaux, d'assumer seul·e. On retrouve ici une posture singulière également décrite dans une post-enquête « Santé et itinéraires professionnels » : « assumer les risques professionnels semble être la contrepartie naturelle de l'indépendance, cette liberté dont l'indépendant bénéficie dans son activité professionnelle. Il peut choisir de prendre des risques ou de s'en prémunir, le salarié, lui, doit exécuter les tâches qui lui sont demandées » (Amossé et al., 2012, p. 132).

Les questions de santé et de santé au travail sont plus ou moins mises à distance par les enquêté·es. Cette mise à distance peut étonner, car les auto-entrepreneur·es déclarent en moyenne davantage de contraintes physiques que l'ensemble des actif·ves : par exemple, 44 % déclarent travailler dans une posture pénible contre 36 % en moyenne, 35 % disent respirer des fumées ou poussières contre 29 % en moyenne, tandis que le port de charges lourdes se monte à 46 % contre 42 % en moyenne.

Les hommes les plus âgés tendent à atténuer les pénibilités physiques auxquelles ils sont soumis, comme Patrice qui refuse de porter des équipements spécifiques dans son travail de pizzaïolo et estime que le médecin *« ne sert à rien* » car « *le médecin il demande d'arrêter et on ne peut pas* ». Comme d'autres, Patrice travaille régulièrement en étant malade. Ils rejoignent à cet égard les agriculteurs et artisans âgés dont « les arrêts de travail sont généralement repoussés jusqu'à ce que le corps ne puisse plus répondre aux sollicitations de l'activité professionnelle » (Amossé et al., 2012, p. 137).

Les travailleur·ses les plus jeunes et les femmes sont plus soucieuses de préserver leur santé : à 32 ans, Valentin est préoccupé par son stress et des maux d'intestin qu'il ressent fréquemment. Il a ainsi investi dans du matériel ergonomique :

> « *Quand j'avais commencé à avoir des gênes à ce niveau-là, je me suis dit "On ne sait jamais, si ça vient de là, je vais quand même investir dans du bon matériel, une chaise correcte, etc., pour voir si ça améliore les choses." C'est de mon propre chef.* »

Coiffeuse à domicile, Émeline est soucieuse des charges qu'elle est amenée à porter toute la journée et des produits chimiques qu'elle utilise. Elle utilise des colorations végétales et des gants pour protéger ses mains et consulte régulièrement un kinésithérapeute pour son dos. Comme chez les autres enquêté·es, ce suivi est opéré par son médecin de famille, qu'elle consulte trois fois par an, qui l'enjoint à s'équiper davantage : « [il dit] q*u'il faudrait avoir un siège, et puis de faire attention à la posture au maximum et puis de faire du sport pour se muscler le dos*. » Ce suivi reste toutefois peu professionnalisé et étroitement lié à la vie personnelle des individus, comme en rend bien compte Gabriella. Elle est actuellement suivie tous les 3 mois pour du diabète et de la tension par son médecin de famille. « *Il me suit depuis que j'ai 15 ans* […] *Voilà, il sait tout de ma vie. Il soigne aussi mes parents. Là je suis déprimée il sait pourquoi. Limite, il n'a même pas de question à poser, il sait déjà*. » C'est alors bien plus la vie personnelle qui éclaire les diagnostics du médecin, que les effets de ses conditions de travail.

Les enquêté·es puisent d'ailleurs dans leurs ressources biographiques pour veiller à leur santé : Gabriella a réadapté son bureau à la suite d'une formation « Gestes & Postures » qu'elle a mise en place pour le personnel de la mairie où elle est adjointe :

> *« À la mairie on avait appris les gestes de postures.* […] *Aux employés. Et j'avais participé à l'élaboration du projet pour eux donc j'en ai profité pour moi.* […] *Genre mettre l'écran d'ordinateur en hauteur.* […] *Et le tapis de souris qui va bien pour la main.* […] *Les gestes qu'on a appris aux secrétaires de mairie, je les ai pris aussi pour moi.* » (Gabriella, 47 ans, AE service aux entreprises en 2016)

Jean-Marie compte sur sa femme pour « *veiller à une hygiène alimentaire et une hygiène de vie tout à fait simple.* »

Dans leur ensemble, les enquêté·es veillent à ne pas s'arrêter trop longtemps en cas de maladie. Émeline s'arrête deux à trois jours et essaie de repartir dès que possible, Gabriella signale de son côté qu'elle a repris le travail alitée :

> « *C'est la patronne qui venait m'amener les factures à la maison, qui venait tout m'amener. Parce que moi je ne pouvais pas conduire, donc je ne pouvais pas me déplacer. C'est elle qui se déplaçait pour m'amener le travail. Et récupérer ce que j'avais fait forcément.* » (Gabriella, 47 ans, AE service aux entreprises en 2016)

Sa reprise anticipée du travail est notamment liée à la compensation imparfaite de son revenu par ses indemnités journalières :

> « *Je n'ai pas eu de frais et j'ai eu le droit aux arrêts maladie*.
> Q : Oui. Ça compensait votre revenu ?
> *Pas totalement mais après comme j'ai repris quand même vite puisque comme j'étais quand même à la maison. Je n'ai pas perdu grand-chose vu que je travaillais à la maison, j'ai pu reprendre plus vite*. »

Les auto-entrepreneur·es craignent que leurs problèmes de santé n'affectent leur activité professionnelle en les tenant trop longtemps éloigné·es du travail. C'est comme si la santé financière de l'auto-entreprise prenait le pas sur la santé physique et mentale de l'auto-entrepreneur.

Conclusion

À l'issue de cette analyse, il apparaît que l'emploi indépendant exercé sous le régime de l'auto-entrepreneuriat n'est pas nécessairement vecteur d'une dégradation des conditions de travail. Cette analyse repose d'abord sur les parcours spécifiques des personnes interrogées dans la post-enquête : ces derniers font plutôt état de conditions de travail dégradées dans le salariat, largement subies par les travailleuses interrogées, et sur lesquelles elles ne semblent pas avoir pu agir. Si l'entrée dans l'indépendance n'est pas particulièrement recherchée par nos enquêté·es, toutes et tous parviennent à y aménager des conditions de travail dont ils semblent très satisfait·es, notamment en termes de rythme et d'organisation temporelle du travail. Toutes

et tous apprécient la liberté et la légèreté du régime, qui leur permet de travailler quand et avec qui ils et elles le souhaitent.

Se dessine ainsi une mise à distance des contraintes du travail, mais qui ne peut s'accomplir que parce que ces enquêté.e.s bénéficient d'autres supports économiques et sociaux. Ils construisent ainsi une forme de **sous-indépendance volontaire**, dans laquelle les formes d'emprise du travail (temporelle, mentale…) sont limitées. Pensions de retraite, salaires du conjoint ou patrimoine constituent les supports permettant le maintien de cet emploi d'appoint. Cette forme d'emploi est toutefois construite dans un « ici et maintenant » qui néglige une projection à plus long terme, notamment en termes de protection sociale.

Seuls les travailleurs, plutôt des hommes d'une trentaine d'années, qui cherchent à développer des activités avec une plus grande envergure font émerger les aspects plus délétères de ces conditions de travail, soulignant l'incertitude économique dans laquelle ils exercent leur emploi. Celle-ci est alors génératrice d'une plus forte emprise horaire du travail et d'un stress rejaillissant négativement sur leur santé physique. Il semble alors que ce soit la volonté de « déprécariser » l'activité qui altère paradoxalement la santé au travail des auto-entrepreneur·es.

Chapitre 2

Trajectoires d'emploi et conditions de travail des contractuel·les de la fonction publique[26]

Si les enquêtes Conditions de travail et Sumer fournissent des informations extrêmement précieuses pour explorer les mondes professionnels du public, elles ont été mobilisées jusqu'à présent principalement soit pour nourrir une comparaison générale public / privé, soit pour alimenter la connaissance des conditions de travail dans la fonction publique hospitalière. C'est ainsi que l'examen des contraintes du travail ressenties par des salariés du public et du privé exerçant des mêmes fonctions ou métiers fait apparaitre que l'intensification du travail observée dans les années 1980 et 1990 a autant affecté les agents de la fonction publique que les salariés des entreprises (Guillemot, 2011). L'enquête Conditions de travail a par ailleurs permis de confirmer l'hypothèse d'une intensification du travail dans les hôpitaux (Benallah et Domin, 2017). En revanche, l'enquête CT-RPS 2016 fait apparaître un recul de l'intensité du travail dans la seule fonction publique d'État, alors qu'elle reste stable dans le privé et dans les deux autres fonctions publiques (Bèque et Mauroux, 2017).

D'autres enquêtes ont abondé dans cette comparaison public / privé. L'enquête Changements Organisationnels et Informatisation (COI) a ainsi permis de montrer que les effets des changements organisationnels sur l'engagement du travail des salariés étaient très différents selon le secteur : les agents publics font part d'une baisse de leur implication, quand les salariés du privé la maintiennent voire la développent (Bigi et al., 2013). S'appuyant sur la même enquête, Danièle Guillemot et Gilles Jeannot (2013) ont montré que l'importation dans le public des méthodes de gestion issues du privé s'est traduite par un accroissement de la prescription et du contrôle du travail plus marqué que dans le privé, en particulier dans les ministères économiques et financiers.

Si ces différentes études convergent dans l'identification de transformations importantes des conditions de travail qui affectent le secteur public, notre analyse entend porter l'attention sur l'exposition aux risques professionnels et les conditions de travail des agents contractuels de la fonction publique (contrats aidés, CDD et CDI).

En 2017, plus d'un agent de la fonction publique sur cinq est contractuel, soit 1,4 million d'agents contractuels (Ba et Pons, 2019) : 26 % dans la fonction publique territoriale, 23 % dans la fonction publique hospitalière et 20 % dans la fonction publique d'État.

Les différents statuts non-permanents de la fonction publique présentent les mêmes fragilités que dans le privé (imprévisibilité et limites des renouvellements, cumul d'employeurs et dépendance à leur égard) mais pas les mêmes contreparties qu'en entreprise (pas de prime de précarité, rigidité de la rémunération). Les questions de la cohabitation entre les différentes logiques de gestion de statuts et de leurs impacts sur les personnes, aussi bien dans leur rapport au travail que dans l'appréhension de leur carrière, se posent[27]. Comment les agents contractuels ressentent-ils cette situation ? Quelles en sont les conséquences en termes relationnels et dans

[26] Ce chapitre a été rédigé par Claire Edey Gamassou, Arnaud Mias et Lucas Tranchant.
[27] Voir également les questions soulevées par Aurélie Peyrin (2019) à propos du nombre croissant de CDD dans la fonction publique.

les conditions de travail plus largement ? Les emplois à durée limitée du public se distinguent-ils des autres emplois du public en matière de conditions de travail selon les mêmes dimensions que dans le privé ? Comment l'expérience de l'emploi contractuel dans la fonction publique s'inscrit-elle dans leurs parcours professionnels ? C'est à ces questions que nous souhaitons répondre dans cette section, en articulant les résultats de l'enquête CT-RPS 2016[28] avec l'analyse des entretiens de post-enquête réalisés auprès d'une trentaine de contractuel·les.

Après avoir présenté quelques données de cadrage sur la population enquêtée et les emplois occupés, nous proposons une typologie des trajectoires dans l'emploi contractuel du public. Nous analysons alors successivement l'influence des configurations familiales et celle des pénibilités du travail et de l'état de santé sur ces trajectoires d'emploi. Nous explorons enfin les conditions de travail des agents contractuels de la fonction publique.

1. Statut d'emploi et caractéristiques socio-démographiques de la population enquêtée

Parmi les répondants à l'enquête CT-RPS 2016, 9 309 individus travaillent dans la fonction publique. Parmi eux, 1 023 sont des agents contractuels, dont les deux tiers sont en CDD (voir tableau).

Tableau : Effectifs non-pondérés des différentes fonctions publiques selon le type de contrat

	CDD	CDI	Autre[29]	Total
FPE	268	112	8	388
FPT	251	132	18	401
FPH	131	71	32	234
Total	650	315	58	1 023

Pour la post-enquête, nous avons fait le choix de ne pas investir la fonction publique hospitalière[30], qui a déjà fait l'objet de nombreux travaux et qui nous semble soulever des enjeux spécifiques en ce qui concerne l'emploi contractuel. Mais nous avons gardé les contractuel·les de la fonction publique hospitalière comme point de comparaison dans les analyses quantitatives.

Nous avons réalisé 31 entretiens avec des contractuel·les de la fonction publique : 15 dans la FPE, 15 dans la FPT et 1 dans la FPH. 5 occupent des emplois de catégorie A, 13 des emplois de catégorie B et 13 des emplois de catégorie C. Notons que dans l'enquête CT-RPS 2016, plus d'un cinquième des CDD de la FPE sont de catégorie A, contre seulement 6,3 % des CDD dans

[28] Nous privilégions ici les données de l'enquête CT-RPS 2016 par rapport à celles de SUMER 2017 car elles permettent une meilleure prise en compte de la situation des contractuel·les de la fonction publique. En effet depuis 2013, l'échantillon des enquêtes CT-RPS a été augmentée avec une surreprésentation des agents des trois versants de la fonction publique (État, territoriale, hospitalière) et du secteur hospitalier privé. L'enquête CT-RPS contient également davantage d'informations sur les caractéristiques socio-démographiques, les conditions d'emploi et les trajectoires professionnelles des personnes enquêtées. Les résultats statistiques détaillés sont disponibles dans l'annexe quantitative.

[29] Cette catégorie rassemble celles et ceux qui sont en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, en placement par une agence d'intérim, en stage rémunéré, ou sans contrat.

[30] Un seul entretien y a été réalisé, avec une secrétaire médicale.

la FPT ; près d'un sur sept sont de catégorie B (18,5 % dans la FPE, 8,7 % dans la FPT) ; la grande majorité des CDD de la FPT sont de catégorie C ou D (85,1 %), et c'est le cas dans une moindre mesure pour la FPE (60,0%). Pour tous les types de fonction publique, on observe donc une surreprésentation des catégories d'emploi les moins qualifiées parmi les contractuel·les en CDD par rapport aux fonctionnaires. Le corpus d'entretiens rend donc compte de la diversité des situations professionnelles des contractuel·les en termes de type de fonction publique et de catégorie, mais il surreprésente la catégorie B, ce qui nous autorise un « zoom » sur ces situations.

Tableau : Classification professionnelle selon le type de contrat par type de fonction publique

	Ensemble		FPE		FPT		FPH	
	CDD	Fonct.	CDD	Fonct.	CDD	Fonct.	CDD	Fonct.
Cat. A	17,8	37,2	21,5	59,6	6,3	12,2	35,8	31,7
Cat. B	13,4	20,3	18,5	20,4	8,7	16,7	9,3	25,7
Cat. C/D	68,8	42,6	60,0	19,9	85,1	71,1	54,9	42,6
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : CT-RPS 2016

Champ : France, Salariés de l'État, d'une collectivité territoriale, d'un hôpital public ou du secteur public social et médico-social

Lecture : 17,8% de l'ensemble des CDD de la fonction publique sont de catégorie A, contre 37,2% des fonctionnaires

On observe une surreprésentation des CDD parmi les personnes que nous avons rencontrées (27 sur 31) par rapport aux effectifs de l'enquête CT-RPS (68 %). Parmi les quatre CDI, deux correspondent à des emplois d'assistant·e familial·e, pour lesquels le CDI est la seule contractualisation possible et qui ne sont effectivement rémunérés que pour les périodes au cours desquelles ils hébergent et accueillent des mineurs placés par l'aide sociale à l'enfance.

Les femmes sont majoritaires parmi les contractuel·les de la fonction publique (65,8 % en 2017). Dans l'enquête CT-RPS 2016, elles occupent 65 % des CDD de la FPE et 74,5 % des CDD de la FPT. Nous observons une proportion relativement comparable parmi nos enquêté·es : 71 % de femmes (22 sur 31). Notre enquête rend donc bien compte de la surreprésentation des femmes parmi les contactuel·les en CDD, par rapport aux statuts de CDI ou de fonctionnaire où elles sont moins nettement majoritaires.

Tableau: Part des femmes selon le statut d'emploi et le type de fonction publique

	Autre	CDD	CDI	Fonct.	Ensemble
Ens.	54,8	70,8	54,5	61,0	62,3
FPE	98,8	65,0	51,2	56,7	58,2
FPT	55,0	74,5	58,8	55,5	59,1
FPH	43,7	79,5	53,6	78,4	76,0

Lecture : 70,8 % de l'ensemble des CDD de la fonction publique sont des femmes, contre 61,0 % des fonctionnaires. Au sein de la FPE 65,0 % des CDD sont des femmes et 56,7 % des fonctionnaires.

D'après l'enquête SIASP, la moyenne d'âge des contractuel·les s'établit à 37 ans en 2017 (contre 46 ans pour les fonctionnaires). Iels sont plus jeunes que l'ensemble des agents de la fonction publique. 19 % d'entre eux ont moins de 25 ans, pour seulement 1 % des fonctionnaires (Ba et Pons, 2019). À l'inverse, la part des 50 ans et plus est plus élevée chez les

fonctionnaires (40,2 %) que les chez les contractuel·les (19,5 %). Parmi les 31 personnes rencontrées lors de la post-enquête, la moyenne d'âge s'établit à 39 ans et 10 mois, ce qui est relativement proche de la population générale des contractuel·les de la fonction publique. Toutefois, nous constatons une sous-représentation des jeunes parmi nos enquêté·es (4 sur 31 avaient moins de 25 ans en 2016, soit 12,9 %), alors même qu'on observe une surreprésentation des moins de 30 ans parmi les répondants à l'enquête CT-RPS 2016 (54,8 % des CDD dans la FPE et 45,2 % des CDD dans la FPT).

Tableau : Part des moins de 30 ans selon le statut d'emploi

	Autre	CDD	CDI	Fonct.	Ensemble
Ens.	66,1	51,2	6,4	9,3	17,2
FPE	78,7	54,8	3,0	9,1	17,5
FPT	12,8	45,2	2,4	8,3	14,9
FPH	84,4	55,2	22,1	11,3	20,6

Lecture : 51,2 % de l'ensemble des CDD de la fonction publique ont moins de 30 ans, contre 9,3 % des fonctionnaires. Au sein de la FPE 54,8 % des CDD ont moins de 30 ans et 9,1 % des fonctionnaires.

Avant d'analyser les trajectoires dans l'emploi contractuel et leurs effets sur le rapport à l'emploi et aux conditions de travail, il convient de souligner que les configurations de gestion de l'emploi peuvent varier considérablement selon les métiers et les établissements employeurs. Dans certains cas, l'accès à l'emploi s'opère exclusivement via un contrat de travail, et le CDD est la norme. Par exemple, les assistants d'éducation (AED) ne peuvent être recrutés que sur des CDD de 10 mois, renouvelables six fois au maximum. Nous dénombrons 6 enquêté·es ayant occupé ce type de poste[31]. Dans d'autres cas, comme celui des assistant·es familial·es déjà évoqué, le CDI représente la norme d'emploi. Dans d'autres cas encore, le CDI est convoité par celles ou ceux qui sont en CDD, apparaissant alors à leurs yeux comme une « *titularisation* », faute de pouvoir devenir fonctionnaire[32]. Dans tous ces cas, le fait d'être contractuel·le apparaît comme normal. Et la précarité de l'emploi peut être moins questionnée. Le rapport au « statut » de contractuel est donc dépendant des configurations de gestion d'emploi, et des chances objectives de titularisation en particulier. On peut relever à cet égard que le métier le plus représenté parmi les contractuel·les répondant à l'enquête CT-RPS 2016 est dans chacune des deux fonctions publiques étudiées un métier pour lequel ces chances de titularisation sont nulles ou extrêmement faibles : 39 CDD de la FPE (sur 268) sont surveillants et aides-éducateurs des établissements d'enseignement ; 26 CDD de la FPT (sur 251) sont animateurs socioculturels et de loisirs.

Cela soulève la question de l'immédiat destin professionnel, suite à l'emploi contractuel. Une étude statistique fait apparaitre que 60 % des contractuels de la fonction publique en 2009 étaient toujours dans la fonction publique six ans plus tard, dont près de la moitié comme fonctionnaires (Bonnet et al., 2019)[33]. Parmi celles et ceux qui ont quitté la fonction publique, près de la moitié sont chômeurs ou inactifs. Si l'on observe la situation d'emploi qui fait immédiatement suite à l'emploi contractuel occupé lors de l'enquête CT-RPS 2016, on peut

[31] Dont une dans un établissement d'enseignement supérieur.
[32] Cela a pu parfois introduire de la confusion lors des entretiens. Lorsque l'enquêteur posait la question « avez-vous essayé d'être titularisé par le passé ? », c'est au CDI que plusieurs enquêtées songeaient, plutôt qu'au fait de devenir fonctionnaire.
[33] Un contractuel sur dix est titularisé chaque année.

constater que près d'un tiers des personnes rencontrées occupent un emploi dans le secteur privé (six en CDI, trois en emplois de courte durée). 38 % occupent encore un emploi dans la fonction publique : six en CDD, deux en CDI et cinq en tant que fonctionnaire. Enfin, on comptabilise trois inactifs (retraités) et six demandeurs d'emploi[34], dont deux auto-entrepreneur·es qui entendent reprendre bientôt une activité avec ce statut d'indépendant.

Si seulement cinq sont effectivement devenu·es fonctionnaires, le projet de passer des concours de la fonction publique a été ou est poursuivi par plus de la moitié des contractuel·les rencontré·es. Huit contractuelles (toutes des femmes) ont échoué aux concours et beaucoup parmi elles en ont depuis abandonné l'idée. Deux autres en expriment le projet lors de l'entretien, dans un avenir toutefois encore indéterminé. L'emploi visé lors du concours n'est pas toujours celui qui correspond à l'emploi occupé en tant qu'agent contractuel. Et inversement, parmi celles et ceux qui sont devenu·es fonctionnaires, les aspirations pouvaient être plus élevées. C'est le cas de Marina qui, à 50 ans, devient enseignante du secondaire, à défaut d'avoir été recrutée comme maîtresse de conférences à l'université.

Par-delà cette diversité de destins professionnels suite à l'emploi contractuel, il faut surtout souligner que l'horizon professionnel est rarement clair pour les interviewé·es et les échecs au concours fréquents.

[34] Iels n'ont pas connu d'autre emploi depuis l'emploi contractuel occupé en 2016, et ce jusqu'à l'entretien accordé en 2019-2020.

Prénom	Âge	Secteur	Catégorie	Type de trajectoire	Situation lors de l'entretien
Alexandra	43 ans	FPT	C	Reconversion	CDD FPT
Aline	65 ans	FPT	C	Reconversion	Retraite
Anne	42 ans	FPT	A	Carrière	CDI association
Arnaud	35 ans	FPE	B	Insertion	CDI secteur privé
Bakhao	54 ans	FPT	C	Reconversion	CDD FPT
Bernadette	62 ans	FPT	A	Carrière	Retraite et AE
Camille	31 ans	FPT	C	Insertion	CDI secteur privé
Christophe	42 ans	FPE	C	Carrière	Auto-entrepreneur
Coralie	31 ans	FPH	C	Insertion	CDI FPH
Cyrielle	41 ans	FPE	B	Transition	Chômage
Didier	48 ans	FPT	B	Carrière	CDI secteur privé
Edith	35 ans	FPT	A	Carrière	CDD FPT
Élodie	27 ans	FPE	B	Insertion	CDD secteur privé
Estelle	35 ans	FPE	B	Reconversion	CDD FPE
Floriane	25 ans	FPE	C	Insertion	CDI secteur privé
Francis	73 ans	FPE	B	Cumul retraite	Retraite
Isabelle	52 ans	FPT	C	Reconversion	Fonctionnaire FPT
Jennifer	32 ans	FPE&T	C	Insertion	Fonctionnaire FPT
Josselin	64 ans	FPT	B	Reconversion	Retraite
Juliana	36 ans	FPE	C	Transition	CDD FPT
Laëtitia	32 ans	FPE	C	Transition	CDI association
Luc	49 ans	FPT	C	Reconversion	Fonctionnaire FPT
Ludovic	25 ans	FPE	B	Insertion	Chômage et AE
Lydie	40 ans	FPE	B	Transition	CDI intérimaire
Marie-Hélène	34 ans	FPE	A	Insertion	CDI secteur privé
Marina	52 ans	FPE	A	Reconversion	Fonctionnaire FPE
Marjorie	49 ans	FPE	B	Transition	Chômage
Sabine	56 ans	FPT	B	Reconversion	CDI FPT
Sylvie	57 ans	FPE	B	Carrière	Chômage
Thierry	61 ans	FPT	C	Cumul retraite	Retraite et CDI FPT
Tiphaine	26 ans	FPT	B	Carrière	CDD FPT

2. Position de l'emploi contractuel dans la trajectoire biographique et rapport à l'emploi

L'emploi contractuel est souvent perçu et décrit comme une étape dans un parcours professionnel. Job étudiant ou job « alimentaire » pour des jeunes sans emploi stable, sas d'entrée dans la fonction publique, début d'une seconde vie professionnelle, ou encore moyen de maintenir une activité professionnelle une fois en retraite, cette étape prend un sens très différent selon les cas. L'âge n'est d'ailleurs pas le seul facteur déterminant de ce rapport à l'emploi contractuel. La position qu'occupe l'emploi contractuel dans la trajectoire biographique influence fortement le sens donné à cette « étape ».

Nous proposons de distinguer cinq trajectoires typiques dans l'emploi contractuel de la fonction publique. Cette typologie est construite de façon balistique, en fonction du point d'entrée (l'état antérieur : études, CDI, intérim, CDD du privé, chômage, inactivité…) et du point de sortie, soit le statut d'emploi ultérieur (titularisation, emploi dans le secteur privé, chômage, retraite…), ainsi que de la durée de l'emploi contractuel (quel que soit le nombre de CDD). À la différence des trajectoires habituellement construites à partir des données quantitatives administratives[35], cette typologie permet d'interpréter l'expérience subjective de cette étape dans les parcours professionnels et le rapport à l'emploi contractuel.

Nous présenterons successivement les cinq trajectoires typiques dégagées de l'analyse : l'emploi contractuel d'insertion[36], l'emploi contractuel de reconversion, l'emploi contractuel de transition, l'emploi contractuel de carrière, et les situations de cumul emploi-retraite.

2.1. L'emploi contractuel d'insertion

Dans un quart des cas (8 sur 31 ; six femmes et deux hommes), l'emploi contractuel dans la fonction publique intervient au cours de la période d'insertion professionnelle. Les enquêté·es ici rassemblé·es ont tou·tes moins de 35 ans au moment de l'entretien (la quasi-totalité avait donc moins de 30 ans au moment de l'enquête CT-RPS 2016). Vu l'âge moyen des agents contractuels de la fonction publique (37 ANS), on pourrait considérer cette trajectoire comme typique des CDD de la fonction publique. Nous retrouvons toutefois des femmes de moins de 35 ans dans trois autres trajectoires typiques (voir *infra*). Et il faut sans doute distinguer dans ce premier ensemble les situations où l'emploi contractuel prépare à un métier et celles où il peut être assimilé à un « job alimentaire » sans lien avec les aspirations professionnelles de ces jeunes travailleurs.

Dans le premier cas, le métier exercé dans le cadre de l'emploi contractuel est celui auquel s'identifient les enquêtées (ce sont toutes des femmes dans notre corpus). Il est souvent précédé d'autres emplois. Et le souhait d'exercer dans la fonction publique n'est que rarement exprimé dans les entretiens. L'emploi contractuel apparait comme une façon d'exercer (ou d'apprendre) un métier qui pourrait tout aussi bien être exercé dans une autre configuration d'emploi.

> Diplômée d'une école d'ingénieurs, le premier emploi de Marie-Hélène est un « contrat formation recherche » de trois ans au Commissariat à l'énergie atomique, au cours

[35] Voir notamment le dossier « Les trajectoires professionnelles des contractuels : entre emploi pérenne et cumul de CDD courts » du *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique – Edition 2019*, p. 229-253.
[36] Les catégories de cette typologie empruntent en partie à celles proposées par Catherine Faure-Guichard (1999) à propos des intérimaires.

duquel elle réalise une thèse. Après 6-7 mois de chômage, le temps d'organiser la soutenance de thèse, elle est recrutée sur un CDI comme ingénieure de recherche chez Safran, qu'elle occupe toujours en 2020 (elle a alors 34 ans). Ce passage en Cifre dans le secteur public se fait presque par défaut, dans la mesure où Marie-Hélène espérait obtenir une convention Cifre dans une entreprise privée pour réaliser son doctorat. Il apparait rétrospectivement comme une parenthèse dans la trajectoire.

Camille a exercé le métier d'aide-soignante dans des contextes organisationnels très différents : dans un service de soins infirmières à domicile (SSIAD) pendant 6 mois, dans un CHU pendant 1 an, dans l'hôpital d'une ville moyenne pendant 3 ans, dans un EHPAD pendant 3 ans. Elle exerce donc pendant quatre ans comme contractuelle de la fonction publique hospitalière avant d'obtenir un CDI en structure privée (mutualiste). Au moment de l'entretien, Camille vient de connaitre, à 31 ans, une bifurcation professionnelle radicale : elle travaille depuis six semaines comme chargée de clientèle dans une compagnie d'assurance (en CDI).

À 21 ans, lorsqu'elle est embauchée comme secrétaire médicale (un CDD de trois mois), Coralie sort d'une période de chômage de deux mois, après 18 mois comme secrétaire médicale intérimaire. Pendant sept ans, elle enchaîne les CDD de trois puis six mois dans le même hôpital de sa commune de résidence (9 500 habitants). Elle se déclare « titularisée » lorsqu'elle obtient en 2017 un CDI d'adjointe administrative dans cet hôpital, même si elle exerce en réalité le poste de secrétaire médicale et aspire à un CDI de secrétaire médicale (rarement attribué, et selon des critères d'ancienneté).

Titulaire d'un bac comptabilité-gestion, Jennifer a 26 ans lorsqu'elle est recrutée comme assistante administrative dans le service des affaires scolaires récemment créé au sein d'une communauté de communes. Elle y exerce comme contractuelle pendant trois ans. Encouragée par ses supérieurs hiérarchiques, elle réussit un concours de catégorie C qui lui permet de rester dans le même service, dans lequel elle encadre du personnel. Relevons enfin qu'avant de rejoindre cette communauté de communes, Jennifer a exercé pendant six ans (six CDD de 10 mois) comme assistante d'éducation dans un collège de la même commune. Cette première étape de sa trajectoire se rapproche de la deuxième forme d'emploi contractuel d'insertion (voir *infra*).

Dans le second cas, en effet, l'emploi contractuel dans la fonction publique offre le support d'une insertion sociale et professionnelle, sans toutefois influencer l'orientation professionnelle. Il représente une opportunité de revenus et peut être valorisé pour sa flexibilité et le temps qu'il offre pour se consacrer à son projet professionnel. Job étudiant parfois, il demeure perçu par les enquêté·es principalement comme un « job alimentaire ». L'emploi d'assistant d'éducation (AED) parait l'archétype de cette forme d'emploi contractuel d'insertion.

À 25 ans, Floriane exerce aujourd'hui le métier d'ingénieure à Paris. Elle a travaillé tout au long de sa scolarité (5 ans) à l'Université de Technologie de Compiègne : à la cantine, en soutien d'élèves (prise de notes), et en participant à l'organisation d'événements scientifiques organisés dans son université, comme la Fête de la science et le Prix Roberval. Pour cette dernière activité, elle a bénéficié de plusieurs CDD de six mois.

Cet emploi lui a permis financièrement d'« *aider [s]es parents* » dont elle dépendait pour ses études.

Élodie (27 ans en 2020) accède également à l'emploi contractuel de la fonction publique au cours de ses études, après des premières expériences de baby-sitter, de serveuse dans la cafeteria universitaire et « *des petits travaux comme ça* ». Elle a 20 ans lorsqu'elle est recrutée comme assistante d'éducation dans un lycée. Elle enchaine alors 6 CDD de 10 mois (les deux derniers dans un second établissement). Elle valide pendant cette période un master MEEF (Métiers de l'enseignement, de l'éducation et de la formation) mention 1er degré. Elle est recrutée en 2019 comme auxiliaire de vie scolaire (AVS) en CDD dans une école privée, tout en continuant à préparer les concours de l'Éducation nationale.

Pour Ludovic (25 ans en 2020), l'emploi d'AED dans le lycée où il a fait ses études ne s'assimile pas à un job étudiant. Titulaire d'un BTS informatique, il cherche depuis ses études à développer son activité d'auto-entrepreneur (des prestations en informatique, de développement de sites web). L'emploi d'AED lui apparaît, au moins au début[37], comme un job alimentaire lui offrant un temps suffisant pour développer son activité : « *Je faisais les deux. J'étais à 75 % au lycée et le reste en activité.* » Après les six CDD de 10 mois, il s'inscrit comme demandeur d'emploi et se consacre au développement d'un jeu vidéo.

Titulaire d'un bac S, Arnaud (35 ans en 2020) passe deux ans en faculté de médecine, puis deux ans en biologie, avant d'interrompre sa formation : « *J'ai fait "c'est bon, ça me saoule." En fait, je faisais déjà de l'animation en tant qu'animateur. Et là, j'avais l'âge pour passer le diplôme de directeur et, du coup, j'ai passé la première partie du diplôme de directeur et j'ai commencé à travailler direct. J'ai passé ma formation avec un organisme, une association, l'UFCV, qui, en plus de faire des formations, organise des séjours avec des centres de loisirs.* » Il exerce ainsi pendant quatre ans comme directeur de centre de loisirs, à temps partiel, les mercredis et les vacances, et commence à faire aussi de l'accueil périscolaire en fin de période. En 2010, il est recruté comme AED dans un lycée, où il travaille deux jours et deux nuits de suite. À cet emploi principal (six CDD de 10 mois) s'ajoutent « *des CDD dans l'animation, les vacances et les mercredis, des choses comme ça* », beaucoup de contrats journaliers. En 2016, il arrête tout avec l'impression d'avoir « *fait le tour* » de son travail dans l'animation, et, « *après une petite année, on va dire de réflexion* », il suit une formation d'un an en informatique et est de suite embauché en CDI comme développeur web dans une entreprise privée.

On le voit, l'emploi contractuel dans la fonction publique en début de vie professionnelle s'inscrit de façon variable dans les trajectoires d'emploi. Tantôt étape d'installation dans la carrière (Coralie, Jennifer, Marie-Hélène), tantôt support pour s'investir dans ses études (Élodie, Floriane) ou dans une activité entrepreneuriale (Ludovic), il apparait à d'autres comme une première séquence (déjà révolue) de la trajectoire professionnelle (Arnaud et Camille). Il

[37] L'emploi contractuel s'est avéré beaucoup plus chronophage que prévu : « *J'avais vraiment mis entre parenthèses mon activité parce que mon contrat au lycée me prenait beaucoup de temps. Je n'avais pas vraiment le temps de développer, donc je faisais le strict minimum. On va dire que je prenais les contrats qui arrivaient, mais je n'allais pas en chercher.* »

apparait pour beaucoup comme une parenthèse, certes plus ou moins longue et plus ou moins significative, de leurs parcours.

Ici vecteur d'insertion professionnelle et sociale, l'emploi contractuel n'a toutefois pas la même signification pour tou·tes. Il peut apparaître pour certaines comme une (longue) période d'essai avant la stabilisation de son poste de travail (en CDI ou comme fonctionnaire). Il est pour d'autres une façon parmi d'autres d'entrer dans son métier. Même lorsqu'il est perçu comme un job alimentaire, il est parfois investi subjectivement lorsqu'il n'apparait pas totalement étranger aux aspirations professionnelles. Si Arnaud quitte les métiers de l'animation pour s'engager dans une carrière de développeur web, son expérience d'AED pourrait bientôt ne plus être perçue comme une parenthèse dans sa trajectoire, mais comme une première expérience dans le monde de l'éducation :

> « *Je garde tout ce que j'ai fait avec les enfants, tout ça, l'animation, quand même de côté. Mon projet professionnel, là, j'aimerais bien, dans cinq-six ans, peut-être dix ans, devenir professeur d'informatique, par exemple. C'est quelque chose qui me plairait beaucoup. Comme ça, ça lierait un petit peu tout ce que j'ai fait.* […] *C'est ce sur quoi je vais essayer d'aller.* »

L'expérience de l'emploi contractuel continue, encore après la reconversion professionnelle, de nourrir la façon dont Arnaud se projette dans son avenir professionnel. Devenir enseignante reste également un projet pour Élodie (27 ans ; ancienne AED, aujourd'hui AVS), qui continue de passer le concours. « *Ce n'est pas un concours qui me réussit pour le moment, mais peut-être qu'un de ces jours, ça le fera.* » Les CDD qu'elle accumule peuvent apparaitre comme un moyen d'attendre la titularisation. Mais Élodie manifeste aussi une attention au contenu du travail, comme une manière d'entretenir une motivation face aux concours :

> « *Parce que moi j'ai fait beaucoup de stages pendant mes études en école primaire, donc ça me motivait pour bosser mon concours. Mais, là ça fait des années que j'ai mon Master, que je ne vois plus du tout d'enfant, que je ne suis plus dans les écoles avec les petits. Donc, ça s'effrite un petit peu on va dire mon projet avec le temps et là j'ai demandé à travailler avec des primaires justement pour me rebooster un petit peu là-dessus, pour me relancer.* »

2.2. L'emploi contractuel de reconversion

Certaines trajectoires d'emploi sont marquées par une bifurcation du secteur privé vers la fonction publique en cours de carrière. Cette bifurcation peut être définie comme « l'apparition d'une crise ouvrant un carrefour biographique imprévisible dont les voies sont elles aussi au départ imprévues – même si elles vont rapidement se limiter à quelques alternatives –, au sein desquelles sera choisie une issue qui induit un changement important d'orientation » (Bidart, 2006, p. 32). Parmi nos enquêté·es, ces trajectoires de reconversion concernent 6 femmes et 3 hommes, soit près d'un tiers des cas. Iels ont entre 35 et 65 ans. Leur moyenne d'âge est de 48

ans au moment de l'enquête CT-RPS (52 ans lors des entretiens). En moyenne, la bifurcation a eu lieu à l'âge de 41 ans.

L'origine de cette bifurcation détermine très largement l'expérience subjective de l'emploi contractuel. Deux configurations peuvent être distinguées, qui ne sont pas neutres du point de vue du genre.

Dans un premier ensemble de cinq cas, exclusivement féminins (Alexandra, 33 ans au moment de la bifurcation ; Aline, 41 ans ; Isabelle, 46 ans ; Marina, 36 ans ; Sabine, 47 ans), l'emploi contractuel apparait comme une véritable reconversion professionnelle au sens où l'accès à l'emploi public correspond aussi à un changement de métier, après une période plus ou moins longue de chômage et/ou d'inactivité. Notons que quatre d'entre elles ont des enfants, dont trois sont célibataires au moment de l'enquête.

> Titulaire d'un BTS secrétariat, Alexandra s'arrête rapidement de travailler pour s'occuper de ses enfants. Elle est mère de trois filles, dont une est handicapée. Elle reprend le travail une fois ses filles scolarisées. Elle exerce à temps partiel un emploi de secrétaire en CDI dans le privé. Insatisfaite (« *on démontait en permanence mon travail* »), elle cesse toute activité professionnelle pendant 5 mois, à la suite d'une rupture conventionnelle. Sur les conseils d'une amie, elle obtient en 2011 un emploi de surveillante de cantine sous forme de CDD de 10 mois. En dehors de quelques remplacements ponctuels, elle a ainsi enchainé les CDD dans deux établissements scolaires différents. Depuis 2018, alors que ses filles sont au collège, elle décide de compléter ses revenus en devenant animatrice en périscolaire, emploi qu'elle occupe encore au moment de l'entretien, en 2020.
>
> Isabelle a occupé durant 27 ans un CDI comme assistante commerciale chez un grossiste en électricité, avant d'être « *licenciée pour incompétence* ». Cette cessation d'emploi prend en fait la forme d'une rupture conventionnelle. Mais l'expression d'Isabelle dit bien la brutalité de l'événement, avec le sentiment d'avoir été « *malmenée* » les trois dernières années. Après trois mois de chômage, elle est recrutée sur un CDD d'un an dans la fonction publique d'État, comme agent administratif (« *Ils m'ont mise sur plusieurs postes. Là où il y avait des trous, j'ai comblé, en fait.* »), puis rejoint le service de la protection de l'enfance du département de son département en 2015. Après six CDD de six mois, elle est titularisée dans le même service, toujours comme agent administratif.
>
> Titulaire d'un CAP de comptabilité à l'issue de sa formation initiale, Sabine (56 ans au moment de l'entretien) a occupé différents emplois dans le secrétariat et la comptabilité, avant de connaitre une période de chômage dans les années 2000 et de suivre une formation entre 2007 et 2009 (bac puis BTS comptabilité dans un Greta). À partir de 2011, elle est recrutée comme agent recenseur pour l'INSEE, d'abord sur des missions ponctuelles. Elle enchaîne des contrats de 3 mois jusqu'en 2013, puis deux CDD de 3 ans, avant de signer un CDI en 2019.
>
> Titulaire d'un certificat d'études primaires, Aline (55 ans au moment de l'entretien) a exercé quelques emplois (vente dans une boulangerie, gardes d'enfant, ménages, travail dans les cuisines d'une clinique) avant de se marier à 20 ans avec un agriculteur. Durant 21 ans, elle reste « inactive », à quelques exceptions près (comme aidant familial pour

sa belle-mère hébergée au domicile ou pour garder des enfants en périscolaire). La retraite de son conjoint marque une rupture dans son parcours biographique : « *Mon mari ayant pris la retraite, j'aurais pu prendre la succession de lui. Et puis après, je me suis dit "non" parce que, franchement, il y avait beaucoup trop de travail par rapport à ce qu'on pouvait rentrer comme argent. Du coup, mes enfants étaient un peu grands et la dernière est partie. Et là, je me suis dit que je ne voulais pas rester dans une maison sans enfants. J'avais entendu parler d'être assistante familiale, et j'ai fait la demande. Et après j'ai pris ce travail.* » Elle travaille ainsi pendant 21 ans dans le cadre d'un CDI avec le conseil départemental, avant de prendre sa propre retraite.

La trajectoire d'emploi de Marina est très fortement marquée par son parcours migratoire. Elle arrive en France à l'âge de 32 ans. Ses études de journalisme et son expérience dans la presse écrite espagnole ne lui permettent pas d'obtenir une carte de journaliste. « *Il a fallu aller d'abord à la conquête avec la maîtrise de la langue pour ensuite poursuivre mes études ici.* » Elle s'engage dans des études doctorales à partir de 2004 et se destine à l'enseignement supérieur et la recherche en espagnol. Pendant 14 ans, Marina connait une très forte instabilité en termes d'emploi, enchaînant des contrats d'enseignant, dans le supérieur et dans le secondaire, dans le public et dans le privé. Ses expériences les plus stables sont un poste de lectrice qu'elle occupe durant deux ans, et ses deux années comme ATER. Mais durant d'autres séquences, les emplois se chevauchent, avec plusieurs employeurs et des contrats de très courte durée. Les périodes de chômage sont toutefois « *peu nombreuses* ». Elle soutient sa thèse en 2014, mais ne trouve pas de poste de maîtresse de conférences. Elle réussit le concours de l'enseignement secondaire. Elle vit toutefois sa titularisation comme un « *déclassement* ». Elle a depuis perdu son habilitation, mais tente de postuler à des postes dans les universités ouverts à concours pour les certifiés et les agrégés.

Dans les quatre autres cas, qui se conjuguent davantage au masculin (Bakhao, 41 ans au moment de la bifurcation ; Estelle, 29 ans ; Josselin, 51 ans ; Luc, 42 ans), l'emploi contractuel correspond à un choix délibéré d'exercer son métier dans la fonction publique après l'avoir exercé dans le secteur privé.

Estelle débute sa carrière d'infirmière dans une clinique privée. En 2014, en situation de « *surmenage* », de « *burn-out* », elle décide de changer d'emploi et candidate sur un poste d'infirmière dans un collège. Elle enchaîne pendant 5 ans les CDD de 10 mois, dans ce même collège. D'abord à mi-temps (elle occupe un emploi d'infirmière dans un EHPAD en 2014-2015), elle travaille depuis 2016 à temps plein. L'été, elle travaille très régulièrement en EHPAD : « *Moi, ça me convient parce que je comble mes deux mois de chômage, et eux, ça les dépanne. Et voilà.* » Au cours de l'année 2019-2020, elle signe des contrats « *mois par mois* » car elle remplace dans un nouveau collège une infirmière en congé maladie. Elle aspire à être titularisée et a passé des concours, car elle dit s'épanouir dans l'Éducation nationale. Mais l'avenir reste incertain, et la possibilité de non-renouvellement du CDD toujours présente. « *Se projeter, non, on ne se projette pas. On prie le bon dieu.* » D'où son choix d'« *avoir un pied à l'étrier au niveau de l'EHPAD* » au cas où son contrat ne serait pas renouvelé dans l'Éducation nationale.

Josselin (64 ans au moment de l'entretien) a une longue carrière de photographe derrière lui. Il a exercé à son compte pendant plus de 20 ans, avant de déposer le bilan en 2000. Il occupe par la suite deux emplois de salariés dans le privé, entrecoupés de période de chômage (pour un total de 17 mois) : photographe de meubles en CDD pour un studio de l'Ouest, puis chef de plateau en CDI dans une PME de banlieue parisienne. En 2007, il est recruté au service du patrimoine d'un conseil régional. Après trois ans, il suit sa compagne dans une autre région et se fait recruter comme photographe pour le service de l'inventaire du conseil régional. Il occupe cet emploi de contractuel durant cinq ans, avant d'être titularisé en 2015 sur le même poste dans un autre conseil régional, cinq ans avant de prendre sa retraite. Si la reconversion vers la fonction publique est d'abord une opportunité offerte par sa femme, qui travaille déjà pour le conseil régional, après neuf mois de chômage, elle fait aussi suite à deux expériences difficiles de l'emploi salarié dans le privé (Josselin évoque « *des tensions* », du « *harcèlement* »). Au moment de l'entretien, lors du premier confinement de 2020, Josselin projette de reprendre son activité de photographe comme indépendant, dans le cadre d'un cumul emploi-retraite.

Après une carrière de vingt ans dans l'armée et quelques emplois dans le secteur privé, Luc est recruté en 2013 comme agent de sécurité contractuel dans un hôpital. Il a 47 ans, en 2018, quand il devient fonctionnaire. Il occupe aujourd'hui le même poste d'agent de sécurité.

Sénégalais, Bakhao est arrivé en France en février 1999. Après quatre renouvellements de sa carte de séjour, il obtient l'autorisation de travailler. De 2002 à 2007, il commence par travailler comme maçon sur des missions d'intérim, d'abord de quelques semaines, puis progressivement de plusieurs mois. En 2007, son frère l'aide à accéder à un CDD à la voirie d'une commune de la petite couronne parisienne. Pour Bakhao, c'est une opportunité d'obtenir un « *boulot qui est stable* ». Il travaille d'abord par le biais de contrats de deux ou trois mois. Depuis 2015, il est embauché tous les ans. S'il aspire à « *être titulaire* », à « *avoir un contrat vraiment CDI* », son statut juridique l'en empêche. Il espère donc obtenir la nationalité française et se contente, en attendant, de l'emploi contractuel, qu'il perçoit comme moins précaire que l'intérim.

Le récit de ces trajectoires de bifurcation vers l'emploi contractuel dans le public donne à voir la diversité des motifs. Ce que ces contractuel·les y cherchent – ou y trouvent sans l'avoir nécessairement cherché – est variable : une relative stabilité (Bakhao, Sabine), un refuge après des expériences malheureuses dans le privé (Estelle, Isabelle, Josselin), un moyen satisfaisant de faire face aux contraintes familiales ou parentales (Alexandra, Aline), un moyen de se réinsérer parmi les actifs (Alexandra, Aline), une voie d'accès vers un emploi de fonctionnaire (effective pour Isabelle, Josselin et Luc, encore espérée bien que compromise pour Estelle ou Marina).

Il faut aussi signaler l'influence des parcours migratoires, qui induisent des contraintes fortes (obligation de reprendre des études pour Marina, interdiction de travailler et aujourd'hui empêchement de signer un CDI pour Bakhao) et qui se traduisent par de longues durées d'emploi contractuel (respectivement 14 et 12 ans, contre une moyenne d'un peu plus de 8 ans dans l'ensemble de notre corpus).

On peut enfin relever que tou·tes aspirent à se maintenir dans la fonction publique, par la voie du concours ou par le biais d'un CDI, ce qui traduit un ancrage fort dans l'emploi public, malgré (ou à cause de !) les expériences passées dans le privé. Autrement dit, si la reconversion vers l'emploi public est souvent contrainte, elle est aussi après quelques années une authentique conversion au secteur public, les enquêté·es y manifestant leur attachement dans le cours des entretiens.

2.3. L'emploi contractuel de transition

À l'inverse, cet attachement à la fonction publique n'est absolument pas exprimé par celles pour qui l'emploi contractuel représente un emploi de transition entre deux autres emplois, hors fonction publique. 5 femmes entre 30 et 50 ans s'inscrivent dans ce type de trajectoire. On observe dans ces cas des trajectoires qui se jouent des frontières entre statuts d'emploi, des trajectoires faites d'allers-retours fréquents entre le public et le privé. La fluidité de ces mouvements n'est que très relative, puisque des périodes de chômage ou d'inactivité ponctuent fréquemment le parcours. Ce sont des trajectoires d'emploi complexes, voire chaotiques, marquant des situations parfois très précaires, comme dans le cas de Juliana (36 ans). Au moment des entretiens, seule une enquêtée (Laëtitia, 32 ans) occupe un CDI. Trois autres sont au chômage, et la dernière (Lydie, 40 ans) occupe un CDI intérimaire.

> Titulaire d'un BTS assistante de direction, Lydie connait un début de carrière relativement stable comme assistante RH. Durant une douzaine d'années, elle enchaine des CDI à temps plein dans une maison de soins, une maison de retraite, une start-up informatique, et enfin deux grandes entreprises du commerce puis du BTP. Son départ de Paris et la naissance de son 2e enfant correspondent à une période de chômage d'un an, et marquent une déstabilisation de sa trajectoire d'emploi. Elle enchaîne depuis près de 10 ans des missions en contrat court (CDD et intérim). En 2013, c'est par le biais de son agence d'intérim qu'elle accède à un contrat aidé dans un collège d'Ile-de-France, en tant qu'assistante administrative. Elle occupe cet emploi pendant un peu plus de deux ans. Après deux autres CDD dans le secteur privé, elle occupe à partir de mars 2020 un CDI intérimaire et exerce au moment de l'entretien une mission dans les RH d'une grande entreprise publique.
>
> Juliana (36 ans) est titulaire d'une licence en art. Elle a par la suite suivi à distance un master 2 en sciences de l'éducation, qu'elle a financé elle-même. Elle accumule des contrats de courte durée à temps partiel, dans le public (de l'animation et de l'aide scolaire pour une communauté de communes) et dans le privé (une vingtaine de sites dans le nettoyage industriel). Ses contrats les plus longs sont deux contrats successifs d'assistante de vie scolaire (AVS) dans un lycée. Par la suite, elle retravaille dans le nettoyage industriel pour un même employeur, d'abord en CDD puis en CDI, à temps partiel (« *des contrats de 5 heures par là et 2 heures par ici* »). Elle démissionne pour un emploi d'aidante familiale en CESU qu'elle occupe pendant un an (jusqu'au décès de sa grand-mère). Lors de l'entretien, elle occupe un emploi de deux semaines comme animatrice dans une école maternelle.
>
> Cyrielle (41 ans) est également titulaire d'un M2 en sciences de l'éducation. Depuis 2003, elle a été exclusivement employée en CDD, dans le secteur privé (une entreprise

d'insertion, une école privée, une association et une caisse d'assurance retraite et de la santé au travail (Carsat)) et dans le secteur public, comme éducatrice spécialisée à la PJJ ou comme assistante dans un département de formation à l'université. Son expérience d'emploi la plus longue est un emploi de gestionnaire financière d'un programme de mobilité internationale des étudiants d'une université, qu'elle occupe pendant trois ans. À partir d'août 2018, elle est au chômage et s'occupe de ses trois enfants. Au moment de l'entretien, elle a recommencé à chercher « *un peu de travail* ».

Titulaire d'un diplôme belge d'éducateur spécialisé (équivalent Bac+3 en France), Laëtitia (32 ans) a enchaîné pendant quatre ans des CDD en tant qu'éducatrice ou monitrice dans différentes associations du nord de la France. Après 6 mois de chômage en 2015, elle est employée comme assistante d'éducation (AED) dans deux établissements distincts (pour 20h hebdomadaire chacun) durant trois ans et demi. Au moment de l'entretien, elle occupe un emploi d'éducatrice spécialisée dans un ESAT, son premier CDI, 8 ans après sa diplomation.

Après la validation de son baccalauréat, Marjorie (49 ans) a eu diverses expériences d'emploi dans la vente, le secrétariat ou comme assistante de gestion, durant une vingtaine d'années, « *à chaque fois entre trois et six ans* ». Sa trajectoire d'emploi est également marquée par deux interruptions d'un an et demi : de chômage d'abord, après un licenciement économique et alors qu'elle a un enfant en bas âge, sans place en crèche ; de « congé parental » ensuite, juste après une démission puis un emploi dans lequel elle ne se plaisait pas (CDD de 6 mois) et alors qu'elle est enceinte de son 2e enfant. C'est au terme de cette période de congé qu'elle est recrutée comme AED. Une amie enseignante lui a parlé de « *ce genre d'emploi* ». « *En fait, j'avais mon deuxième enfant qui avait un an et demi, et je ne me voyais pas repartir dans le privé avec les horaires que j'avais jusque-là effectués.* » Elle enchaîne alors 6 CDD de 10 mois (25 heures par semaine) dans la même école élémentaire où elle s'est « *énormément plu* » : « *À grands regrets, ça s'est terminé.* » Depuis septembre 2016, elle est employée de façon saisonnière sous CDD comme assistante de photographie scolaire. Entre chaque contrat, elle bénéficie des indemnités chômage liées à son emploi d'AED, « *un peu comme un intermittent, en fait* ». Lors de l'entretien, fin juin 2020, elle arrive au terme de ses droits au chômage et est en train de remettre en forme son CV : « *Il faut vite que je me dépêche [de trouver un emploi].* »

Le récit de ces trajectoires d'emploi en fait ressortir l'instabilité : le nombre de contrats de courte durée, très souvent à temps partiel, est nettement plus élevé que dans les autres configurations distinguées dans l'analyse. Les emplois occupés sont soit peu qualifiés, soit sous-qualifiés au regard des niveaux de formation. Parmi les cinq enquêtées, deux ont un diplôme de niveau Bac+5, deux autres un diplôme de niveau Bac+2 ou Bac+3, et Marjorie (49 ans) a le bac. Ces cas illustrent un phénomène plus général : les contractuel·les sont plus souvent positionnés sur des emplois hiérarchiquement moins élevés que les fonctionnaires ; surtout, à niveau de catégorie hiérarchique comparable, les contractuel·les sont généralement plus diplômé·es que les fonctionnaires ; iels ont plus fréquemment un niveau de diplôme nettement supérieur à celui requis pour occuper le poste (Ba et Pons, 2019).

On le voit également, s'il peut être dit « de transition », l'emploi contractuel représente souvent l'expérience d'emploi la plus longue dans les trajectoires de ces cinq femmes. Elle est toutefois

nettement plus réduite que dans les autres trajectoires analysées : elles ont passé en moyenne 3 ans et 7 mois dans la fonction publique, contre 8 ans et 3 mois pour l'ensemble des enquêté·es. Par ailleurs, l'emploi contractuel ne représente pas, rétrospectivement, une étape significative de leurs parcours professionnels. Ainsi, le poste d'assistante d'éducation est perçu et présenté par Laëtitia comme temporaire, comme un emploi de transition : « *Il y en a, pour être sûrs d'être repris l'année d'après, ils pouvaient aller dire : "Untel n'était pas à son poste." […] En fait, le but, le CPE m'a dit, dans ses mots à lui : "Ton but, c'est de te casser d'ici en fait." Parce que le but, effectivement, c'est de trouver un CDI, ce n'est pas de rester là pendant six ans.* » Elle est d'ailleurs la seule enquêtée (parmi les 6 ayant occupé un poste d'AED) à ne pas être restée AED pendant six ans. Au cours de l'entretien, Laëtitia évoque d'elle-même les difficultés qu'elle a rencontrées pour trouver un CDI. Occupée à temps plein par ses deux contrats d'AED, elle suspend d'ailleurs pendant un temps la recherche d'emploi : « *À un moment, oui, je ne postulais même plus parce que j'étais tellement démotivée pour trouver un CDI. Et puis, en fin de compte, je me plaisais bien là-bas.* » Mais l'emploi d'AED apparait bien rétrospectivement comme une parenthèse dans une carrière d'éducatrice spécialisée. En 2019, elle voit « *des annonces passer qui [l]'intéressaient, dont le profil pouvait correspondre* » et obtient ainsi un CDI. Engagée dans une trajectoire d'intérimaire depuis 10 ans, Lydie perçoit également le contrat aidé dans un collège comme une parenthèse. Si elle s'est présentée à deux reprises (2016 et 2017), sans succès, à un concours d'agent territorial de catégorie B et a postulé à d'autres emplois de contractuels en mairie pour trouver un « *boulot fixe* », elle ne cherche pas particulièrement à être employé dans le secteur public. Elle manifeste plutôt de l'indifférence à l'égard de l'emploi dans la fonction publique. L'expérience d'emploi de Cyrielle à l'université s'est très mal terminée, étant victime de harcèlement moral. Très critique à l'égard du statut de contractuel dans la fonction publique, elle se pense « *blacklistée* » à l'université. Elle compte cependant passer des concours de la fonction publique (catégorie A ou B). Mais elle pourrait également travailler dans le privé. C'est avec regret et frustration que Marjorie perçoit elle aussi son expérience heureuse d'AED comme une parenthèse. Chômeuse en fin de droits au moment de l'entretien, elle pourrait continuer comme assistante de photographie scolaire, mais aimerait effectivement changer et fait des candidatures spontanées exclusivement dans le secteur public. Elle aspire à « *servir le public* », même si elle appréhende aussi la pesanteur de l'administration publique. Elle ne s'est toutefois présentée qu'à un concours administratif, en 2016, pour être secrétaire administrative.

2.4. L'emploi contractuel de carrière

L'emploi contractuel de la fonction publique peut être le support d'une carrière durable, voire représenter un statut pérenne. L'analyse des carrières des cotisants à l'Ircantec (Institution de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'État et des collectives publiques) fait apparaitre qu'environ un tiers des contractuels de la génération née en 1953 ont fait la majorité de leur carrière comme contractuels (Bulcourt et Godet, 2019). La majeure partie est constituée de femmes exerçant leur activité à temps partiel. Parmi les enquêté·es, nous dénombrons 7 trajectoires de ce type. L'expérience de l'emploi contractuel est en moyenne de 15 ans et 7 mois, contre 8 ans et 3 mois pour l'ensemble des enquêté·es.

> Titulaire d'une maîtrise d'histoire de l'art et archéologie, ainsi que d'une licence d'histoire-géographie, Bernadette (62 ans) a derrière elle une carrière de guide

conférencière dans l'ouest de la France. Elle a connu quatre employeurs publics différents, toujours rémunérée sous forme de vacations. En 2018, contrainte par l'office de tourisme qui est récemment passé sous statut de société publique locale, elle devient auto-entrepreneure. L'entretien intervient au moment où elle prend sa retraite. Elle envisage de poursuivre son activité comme auto-entrepreneure dans le cadre d'un cumul emploi-retraite.

Durant 11 ans, Anne (42 ans), titulaire d'un DEA en régulation sociale et un DESS en politiques de la ville, a multiplié les CDD dans des collectivités territoriales sur des postes en relation avec la rénovation urbaine. Si certains CDD sont de quelques mois, Anne a travaillé plus durablement pour une collectivité enchainant un CDD d'un an, avec un autre de deux ans puis un dernier de trois ans. De 2014 à 2016, Anne connait une période de chômage, qu'elle qualifie de « *pause* » au cours de laquelle elle réfléchit à sa vie personnelle et « *teste* » quelques milieux professionnels : elle passe un CAP petite enfance, fait de l'accompagnement à la scolarité et s'engage bénévolement dans une association artistique. Son retour en emploi l'amène à prendre en charge des missions dans le champ culturel. Après deux expériences de quelques mois dans des municipalités, elle est recrutée début 2018 dans une association qui vient de remporter l'appel d'offre pour organiser la Fête de la Science dans sa région. Son CDD est bientôt transformé en CDI. Mais lors de l'entretien, elle envisage de changer d'emploi. Elle travaille comme photographe auto-entrepreneure et vient de candidater sur un poste de directeur de pôle dans une collectivité pour laquelle elle a déjà travaillé.

Titulaire d'un master de médiation culturelle, Édith (35 ans) a travaillé successivement 5 ans comme chargée des relations et de la communication au sein d'un théâtre municipal de la banlieue parisienne (trois CDD d'un an puis un CDD de trois ans, rompu avant son terme à son retour de congé de maternité), 4 ans comme cheffe de projets culturels puis responsable d'une maison de quartier (4 CDD d'un an), et deux ans comme directrice de centre culturel toujours en banlieue parisienne (1 CDD d'un an, suivi d'un CDD de trois ans, toujours en cours au moment de l'entretien). En 12 ans de carrière, Édith a déjà signé 10 CDD.

Six ans après la fin de ses études (diplôme d'éducateur spécialisé), Tiphaine (26 ans) a quant à elle connu 8 CDD, alternant des périodes de quelques mois de chômage avec des emplois d'éducatrice spécialisée dans la fonction publique territoriale (centre départemental de l'enfance et de la famille) ou dans la fonction publique d'État (protection judiciaire de la jeunesse), à l'exception de deux très courtes expériences dans le monde associatif entre février et mai 2018.

Titulaire d'un BTS de secrétariat trilingue, Sylvie (57 ans) a commencé sa carrière comme contractuelle dans un GRETA, où elle a travaillé pendant 15 ans comme formatrice puis comme conseillère en insertion professionnelle. N'ayant d'autre alternative que de passer les concours de l'Éducation nationale pour quitter sa situation précaire, et ne souhaitant pas devenir enseignante, elle choisit de basculer dans le secteur privé. Entre 2002 et 2014, elle a enchaîné plusieurs contrats de conseillère d'orientation dans des établissements de formation privés. Elle s'est vu proposer un CDI, mais elle a dû interrompre son activité professionnelle pour raisons familiales (état de santé de sa fille). Sylvie a ensuite travaillé pendant six ans comme assistante de plateforme de suivi

et d'appui aux décrocheurs en Centre d'information et d'orientation. Son contrat s'est terminé quelques mois avant l'entretien (en mai 2020). Au moment où nous la rencontrons, elle est en recherche d'emploi et a refusé trois postes car les rémunérations étaient trop faibles.

À l'issue de son BTSA gestion et protection de la nature, Didier (48 ans) enchaine 7 CDD d'un an : cinq ans comme agent de développement dans un parc naturel régional, dans le cadre d'un emploi aidé (dispositif Emploi-Jeunes), puis deux ans comme chargé de mission pour le réseau Natura 2000. Il suit alors une formation de 8 mois en informatique, domaine qui l'intéresse davantage (« *C'est plus une passion.* »). S'en suivent une quinzaine de mois de chômage, entrecoupés par une mission d'intérim d'un mois, une période d'essai de 15 jours et un CDD de quelques mois dans un caisse d'allocations familiales. Il est finalement embauché pendant cinq ans comme professeur d'informatique puis technicien informatique dans un lycée privé. En 2013, il est embauché comme technicien informatique contractuel dans un GRETA, d'abord à mi-temps puis à temps plein. En 2016, sans perspective de titularisation, il postule et est recruté sur un CDI de technicien informatique dans une caisse primaire d'assurance maladie.

À 42 ans, Christophe a derrière lui une première carrière de militaire de rang durant 20 ans. Après deux ans passés dans la pâtisserie, il est appelé dans l'armée et dit y être resté pour les horaires, les jours de travail (ne pas travailler le dimanche) et le salaire. Il occupe d'abord un poste de soldat combattant puis est muté « *au foyer* » dans la Meuse, lieu de divertissement et de services aux soldats où il occupe des postes similaires à l'hôtellerie dans le civil (« *serveur d'autorité* »). Il parle à cette époque d'une bonne ambiance, « *c'était plaisant* ». Il reste sur ce type d'emploi pendant 11 ans et bascule ensuite en tant que secrétaire, puis vaguemestre et enfin secrétaire comptable dans l'armée de terre jusqu'en 2020. Il décide alors de quitter l'armée (la durée d'emploi maximale est de 27 ans pour un militaire de rang) pour aller dans le secteur de l'économie collaborative en tant que vendeur à domicile indépendant. Aujourd'hui, il suit une formation financée par l'armée pour devenir naturopathe.

Les deux hommes sont moins diplômés que les cinq femmes dont on vient de retracer la trajectoire d'emploi. Certaines d'entre elles sont d'ailleurs très diplômées : Bernadette a une maîtrise d'histoire de l'art et archéologie, qu'elle a complétée par une licence d'histoire-géographie suivie à distance ; Anne a un DEA en régulation sociale et un DESS en politiques de la ville ; Édith a également un master, de médiation culturelle.

Les deux hommes sont aussi les seuls à sortir définitivement de la fonction publique[38]. La bifurcation de Didier pour un CDI du privé intervient à 44 ans, après deux décennies comme contractuel de la fonction publique, entrecoupées toutefois d'un emploi dans un lycée privé. Celle de Christophe pour l'indépendance intervient à peu près au même âge et après la même durée d'emploi dans le public. Si l'emploi contractuel est dit « de carrière », il apparait pour eux comme une première carrière révolue.

[38] Si Anne a signé un CDI dans une association, elle envisage très sérieusement de redevenir contractuelle de la fonction publique territoriale.

Si l'on peut dans ces sept cas parler d'un emploi contractuel « de carrière », c'est en référence non seulement à la durée de la période d'emploi contractuel, relativement à l'ensemble de la période de vie active, mais aussi à une forme d'acceptation contrainte de l'emploi contractuel, celui-ci apparaissant, pour la majorité des cas, comme la forme normale, parce que sans autre alternative, d'exercer son métier. Il y a d'ailleurs une certaine analogie dans la façon dont les trois femmes les plus jeunes se projettent dans leur avenir professionnel. Tiphaine insiste dans l'entretien sur le fait qu'une très grande partie des éducateurs spécialisés travaillent par le biais de ce statut. Encore en début de carrière, l'emploi contractuel est aussi l'occasion d'expérimenter différents modes d'exercice de son métier : « *le fait d'avoir des petits contrats courts, un peu, d'aller voir à droite à gauche, ça permet aussi de diversifier les différents modes d'action, d'aller voir un peu comment ça se passe* ». Mais, elle affirme « *qu'idéalement, le but c'est quand même de se poser* ». Tiphaine a « *encore l'envie et l'énergie* » de rester éducatrice spécialisée « *pendant quelques années* », contrairement à certains de ses collègues : « *c'est une réalité aussi dans les équipes, à être fatiguée, à être en train de penser à un plan B ou à une reconversion professionnelle, je n'en suis pas là. J'ai des collègues aussi qui envisagent de passer, de faire la formation, de passer le concours pour être chef de service, ce n'est pas beaucoup mon cas, je n'en suis pas là pour le moment. Donc j'aime bien ce que je fais actuellement.* ». Édith accepte d'être contractuelle car elle désirait travailler pour le service public (elle estime que, dans le privé, « *il n'y a pas cette dimension où on inclut tous les publics* ») et on ne lui a jamais proposé de la titulariser. Après avoir essuyé plusieurs échecs aux concours de la fonction publique, elle fait désormais un « *blocage* » et a renoncé à les passer. Fataliste, elle affirme que, désormais, elle n'aspire plus à devenir fonctionnaire, elle s'est « *fait une raison* » : elle sera « *toujours contractuelle* » et « *[fera] plein de collectivités* » dans sa carrière. Elle vit toutefois mal le fait d'être contractuelle parce que ce statut lui empêche de se projeter, qu'il génère énormément de stress pour elle et qu'elle trouve qu'il n'est pas suffisamment « *protecteur* ». Anne aspire quant à elle à un CDI dans la fonction publique (« *Le CDI, c'est quand même pas mal.* »), faute de pouvoir devenir fonctionnaire[39].

2.5. L'emploi contractuel comme opportunité de cumul emploi-retraite

Deux hommes deviennent contractuels dans la fonction publique une fois venu le temps de la retraite, dans le cadre d'un cumul emploi-retraite, occupant alors un emploi sans lien direct avec leur carrière passée.

> Après la validation d'un brevet d'électronicien puis une carrière d'éléctrotechnicien (comme salarié, artisan, puis gérant de société), Francis (73 ans) est intervenant en informatique dans les écoles jusqu'en 2018, dans le cadre de contrats éducatifs locaux. C'est une manière pour lui de réaliser une partie jusqu'alors moins manifeste de son activité professionnelle : la formation. « *J'ai toujours fait plus ou moins de la formation : j'avais commencé à en faire à l'armée, j'en ai fait après à des jeunes parce que j'étais artisan, etc., etc. Donc lorsque j'ai arrêté les entreprises, que je suis rentré chez moi au village, on m'a proposé d'être intervenant dans les écoles, on m'a demandé de m'occuper de la partie informatique d'une collectivité, puis d'une deuxième, troisième, voilà, donc j'ai continué comme ça.* »

[39] Elle a déjà passé les concours plusieurs fois, sans parvenir à être admise.

Après une carrière d'aide-soignant dans la fonction publique hospitalière, et un mois après sa retraite, Thierry devient à 56 ans assistant familial. Il se forme pour ce faire et accueille un premier enfant en juin 2015. Il en accueille deux au moment de l'entretien. Cet emploi lui offre un complément de revenus apprécié : « *J'ai fait ça évidemment, pour être plus à l'aise aussi. Il faut dire les choses comme elles sont.* » Alors que sa pension devrait être d'environ 1 500 €, ses revenus s'élèvent à 3 500-4 000 € par mois[40].

Leur trajectoire et leur rapport à l'emploi sont à rapprocher des auto-entrepreneurs masculins cumulant emploi et retraite présentés dans le chapitre précédent (voir *supra*, chapitre 1, section 1.1). Nous revenons également sur l'influence de leur état de santé sur leurs trajectoires dans l'emploi contractuel (voir *infra*, section 4.3).

3. Configurations familiales et trajectoires d'emploi

De nombreux travaux ont montré que les normes sociales d'agencement des temps professionnels et personnels handicapent fortement les femmes sur le marché du travail. L'inégalité encore très marquée du partage des tâches domestiques et parentales entre hommes et femmes signale l'assignation prioritaire de ces dernières à la sphère domestique. L'enquête CT-RPS 2016 fait ainsi ressortir que « dans une analyse "toutes choses égales par ailleurs", la probabilité de rapporter des reproches de l'entourage [en raison de leur manque de disponibilité liée aux horaires de travail] est environ 20 % plus élevée pour les femmes que pour les hommes » (Bèque, 2019, p. 1). Dans de nombreux espaces professionnels, font carrière les salariés offrant la disponibilité temporelle la plus extensive, c'est-à-dire le plus souvent les hommes qui peuvent déléguer à leurs conjointes les charges du travail domestique et parental (Guillaume, Peyrin et Pochic, 2011). Le modèle de surinvestissement professionnel favorise les hommes, dans le privé comme dans la haute fonction publique (Marry et al., 2017). Parmi les énarques, Elsa Favier (2015) distingue deux usages dominants du temps. En reprenant des catégories d'analyse proposées par Claude Grignon (1993), elle oppose un usage aristocratique qui exige d'être « prodigue de son temps et du temps des autres », de le gaspiller, de le perdre, d'en faire la « consommation ostentatoire », et un usage « bourgeois et technique », qui commande de l'économiser, de l'organiser, de le gérer d'une manière efficace pour le gagner. Elle montre que « la situation dans laquelle sont prises les femmes ayant des enfants contraint les expressions d'un aristocratisme temporel et tend à susciter la mise en avant d'une gestion bourgeoise du temps » (Favier, 2015, p. 89). C'est le modèle de la « maîtrise temporelle » qui se trouve valorisé, quand ces mères ne culpabilisent pas d'avoir consacré insuffisamment de temps à leurs enfants.

Quelles perceptions des temps personnels et professionnels sont-elles exprimées par les contractuelles de la fonction publique que nous avons rencontrées ? Nous concentrons ici le propos sur les 17 mères parmi les 22 contractuelles rencontrées, et analysons de façon distincte le discours des hommes sur ces enjeux d'articulation (voir encadré).

[40] Sa retraite est amputée de près d'un tiers du fait du cumul de rémunération (contrôle de non-dépassement de revenus bruts jusqu'à 62 ans).

Encadré : Les hommes en emploi précaire dans la fonction publique face aux enjeux d'articulation des temps sociaux

Au cours des entretiens, les hommes sans enfant (Arnaud (35 ans), Christophe (42 ans) et Ludovic (25 ans)) et les retraités en situation de cumul emploi-retraite (Thierry (62 ans) et Francis (73 ans)) sont restés relativement silencieux sur les problématiques d'articulation entre temps personnel et temps professionnel. Silencieux également sur ces problématiques, Bakhao (ouvrier de 54 ans dans la voirie municipale) évoque toutefois sa famille pour justifier la nécessité de travailler régulièrement et son engagement dans la fonction publique territoriale : « *Tu as ta femme et tes enfants, tu n'as pas de boulot [en intérim], c'est galère. Je pensais que je devais essayer de voir quelque chose.* ».
Si Josselin (photographe de 64 ans) évoque peu sa vie privée, celle-ci a une influence importante sur sa trajectoire d'emploi. Après avoir déposé le bilan de son entreprise, il est contraint d'occuper des emplois éloignés de son domicile (d'abord à 3h15, puis à 1h25). Ses deux démissions sont justifiées par ces contraintes de transport, même s'il quitte aussi à chaque fois des situations de travail tendues, voire très dégradées sur le plan relationnel. Sa fin de carrière dans la fonction publique territoriale est encore influencée par sa vie privée : il postule sur un poste de photographe dans un autre conseil régional suite à son déménagement provoqué par la mobilité de sa compagne.
Père de trois jeunes adultes, qui travaille de nuit, Luc (agent de sécurité dans un hôpital, 49 ans) apprécie disposer de « *beaucoup de temps libre : ça permet d'être en famille* », tout en soulignant les contraintes du travail le week-end : « *Mais travailler un week-end sur deux dans le mois, ce n'est pas top.* »
Soulignant lui aussi une conciliation harmonieuse des temps personnel et professionnel, Didier (technicien informatique de 48 ans) est le seul père à véritablement évoquer ses charges parentales : « *J'avais des horaires plutôt, enfin j'ai des horaires plutôt réguliers qui peuvent être variables, vu que l'on a des horaires libres, mais non, au contraire, ça s'est plutôt bien goupillé et je pouvais être là pour les enfants quand ma femme n'était pas là. Non, il n'y a pas eu de soucis d'organisation à cause du travail, sauf quelques jours, ça peut arriver, un dépannage ou une installation à faire, mais c'est exceptionnel. Globalement, c'est plutôt facile, on va dire.* » Par ailleurs, la situation d'emploi « *plus stable* » de sa conjointe a manifestement facilité sa « carrière » de contractuel de la fonction publique (cf. *supra*, section 2.4).

Pour beaucoup des mères interviewées, l'emploi contractuel dans la fonction publique permet incontestablement de faire face à leurs contraintes et engagements parentaux. C'est d'ailleurs un motif de satisfaction souvent exprimé à l'égard de leurs situations d'emploi, malgré la précarité. Estelle (35 ans, infirmière scolaire, conjoint agriculteur, mère de deux enfants) affirme ainsi avoir trouvé un autre équilibre depuis qu'elle a quitté la clinique privée pour un emploi de contractuelle dans des collèges : « *Financièrement, on fait attention, très attention. Mais moralement, je suis maman à 100 %.* » Les deux périodes où Marjorie (49 ans, mariée, conjoint architecte, mère de deux enfants) s'est trouvée sans emploi (un an et demi à chaque fois) correspondent à des périodes où elle a consacré du temps à ses jeunes enfants. Elle a particulièrement apprécié les six années d'emploi comme assistante d'éducation dans une école élémentaire, au cours desquelles elle finissait sa journée de travail à 14h45 ou 15h30, l'école se trouvant à une minute de la crèche de son plus jeune enfant et à 5-10 minutes de son domicile. Jennifer (32 ans, assistante administrative, mariée, mère de plusieurs enfants) valorise également la proximité géographique de son emploi dans la communauté de communes où elle réside : « *La vie de famille fait que le fait que ce soit à proximité, c'est simple, les enfants, les choses comme ça.* » Coralie (31 ans, secrétaire médicale, mariée, mère de deux enfants) valorise énormément la stabilité, les horaires et les vacances que lui assure son CDI d'adjointe administrative, justement parce que « *tant que [ses] filles sont petites, c'est un vrai avantage* ». C'est pour ces raisons qu'elle n'envisage pas de changer de poste dans les dix prochaines

années. C'est également pour ses enfants qu'elle a décidé de travailler à 80 % et a demandé à ses collègues de s'arranger pour qu'elle commence ses journées à 9h00, au lieu de 8h30.

Dans l'enquête CT-RPS 2016, 23 % des femmes à temps partiel et ayant au moins un enfant de moins de 18 ans à charge déclarent travailler à temps partiel principalement pour s'occuper de leurs enfants, contre moins d'1 % pour les hommes (Bèque, 2019). On sait par ailleurs que les contractuel·les sont plus fréquemment à temps partiel que les fonctionnaires. Dans l'enquête CT-RPS 2016, le temps partiel concerne 45,0 % des CDD de la FPE et 56,4 % de ceux de la FPT alors qu'il concerne moins d'un·e fonctionnaire sur sept (10,3 % dans la FPE et 17,3 % dans la FPT). Dans la fonction publique comme dans le reste du monde professionnel, ce temps partiel est d'abord féminin puisque, tous statuts et toutes fonctions publiques confondus, il concerne près de 30 % des femmes contre 8 % des hommes. Au sein des contractuel·les, la situation est encore plus marquée car plus de la moitié des femmes en CDD sont à temps partiel contre environ un quart des hommes.

Tableau : Part des temps partiels selon le statut d'emploi, par type de fonction publique et par sexe

	Autre	CDD	CDI	Fonct.	Ensemble
Ens.	34,8	45,8	24,5	15,3	21,2
FPE	63,6	45,0	21,6	10,3	17,3
FPT	44,1	56,4	24,0	17,3	25,1
FPH	23,7	21,4	32,3	22,5	22,8
Hommes	24,8	26,6	17,8	3,6	7,8
Femmes	46,7	53,8	29,9	22,8	29,4

Lecture : 45,8 % de l'ensemble des CDD de la fonction publique sont à temps partiel, contre 15,3 % des fonctionnaires. Chez les femmes 53,8 % des CDD sont à temps partiels contre 22,8 % des fonctionnaires.

La conciliation entre vie familiale et vie professionnelle des contractuel·les apparaît également dans l'enquête CT-RPS 2016. En effet, les contractuel·les en CDD sont une majorité (52 %) à déclarer que leurs horaires s'accordent très bien avec leurs engagements personnels, contre 40 % des fonctionnaires. Cette conciliation est toutefois plus aisée pour les hommes en CDD parce qu'ils sont 59 % à déclarer un très bon accord, contre seulement 49 % des femmes en CDD. Si l'on affine un peu plus, on observe que c'est chez les contractuelles à temps complet que ce sentiment de conciliation est le plus rare (39 %) alors qu'il est supérieur à la moyenne pour les contractuelles à temps partiel (58 %). Ces résultats suggèrent que le temps partiel semble souvent utilisé par nombre de contractuelles pour satisfaire leurs engagements familiaux.

Près de la moitié des personnes que nous avons rencontrées (14 sur 31, dont 12 femmes) ont également une expérience de l'emploi contractuel à temps partiel. Cette expérience de l'emploi à temps partiel est le plus souvent contrainte par les conditions d'emploi. C'est le cas des emplois contractuels dans l'Éducation nationale – AED (Arnaud, Élodie, Laëtitia[41], Ludovic, Marjorie), AVS (Juliana), surveillante de cantine (Alexandra) – et dans l'enseignement supérieur (Floriane, Marina, et Cyrielle dans une moindre mesure[42]). Mais c'est aussi le cas des activités non-permanentes, comme pour les agents du recensement (Sabine) ou les guides

[41] Laëtitia réussit toutefois à négocier ses heures de telle sorte qu'elle puisse cumuler deux emplois d'AED, de 20 heures chacun.

[42] Une baisse d'activité du service de mobilité internationale fait que Cyrielle exerce un emploi à 80 % pendant une petite année sur les trois années d'emploi dans cette université.

conférencières (Bernadette). Font donc exception Anne et Coralie qui choisissent de travailler à 80 % de retour de congé de maternité. Autrement dit, si l'emploi contractuel de la fonction publique est souvent valorisé pour les possibilités de conciliation vie personnelle / vie professionnelle, il n'offre qu'exceptionnellement la possibilité de choisir la quotité de temps consacré à son travail.

À l'inverse, la précarité d'emploi peut justifier dans d'autres cas un engagement important dans les tâches professionnelles, alimentant un sentiment de culpabilité de ne pas consacrer assez de temps à ses enfants. Ce sentiment est clairement exprimé par Édith (35 ans, directrice d'un centre culturel en banlieue parisienne, divorcée, mère de deux enfants), qui parle spontanément et à moult reprises de sa vie privée lors de l'entretien qu'elle nous a accordé. Elle culpabilise de ne pas être plus disponible pour ses enfants, à cause de son emploi, mais elle a toujours du mal à « *couper* » le soir, bien qu'elle y arrive bien mieux depuis qu'elle est mère. Ses parents l'aident, notamment en allant de temps en temps chercher ses enfants à l'école.

Quelle que soit la perception subjective qu'elles en ont, la maternité a souvent exercé une influence déterminante sur les trajectoires d'emploi[43]. Elle représente une bifurcation importante, coïncidant avec un changement de statut d'emploi et souvent à l'origine de l'orientation vers le secteur public. De manière générale, les données de l'enquête CT-RPS 2016 montrent une nette surreprésentation des personnes en famille monoparentale parmi les contractuel·les en CDD (17,5 %) par rapport aux titulaires (8,6 %), et ce notamment chez les femmes. Pour les contractuelles, le fait d'être seule avec enfant est fortement lié au fait d'être à temps partiel. Relevons que c'est l'inverse pour les fonctionnaires : plus de femmes en monoparentalité parmi les personnes à temps plein que parmi les personnes à temps partiel. L'emploi contractuel en CDD, notamment par le recours au temps partiel, apparaît donc comme une manière d'articuler la vie professionnelle avec des tâches domestiques et d'éducation des enfants.

Tableau : Part des familles monoparentales selon le statut d'emploi, par sexe

	Autre	CDD	CDI	Fonct.	Ensemble
Ensemble	12,4	17,5	9,4	8,6	10,2
Hommes	0,7	10,5	2,3	4,0	4,7
Femmes	22,1	20,4	15,3	11,6	13,6
… à temps complet	16,0	13,0	12,6	12,6	12,7
… à temps partiel	30,2	26,8	21,6	8,1	15,7

Lecture : 17,5 % de l'ensemble des CDD de la fonction publique sont en famille monoparentale, contre 8,6 % des fonctionnaires. Chez les femmes à temps partiel 26,8 % des CDD sont seules avec enfant contre 8,1 % des fonctionnaires.

La grossesse et la séparation conjugale ont pesé dans les prises de décisions professionnelles récentes de Camille (aide-soignante, 31 ans, séparée, mère d'un enfant de 3 ans et demi). Après sa séparation, elle a tenté d'obtenir une autre organisation de son temps de travail (en 10 heures plutôt qu'en 7 heures) pour ne travailler que deux jours les semaines où elle a la garde de son enfant. Sa reconversion récente comme chargée de clientèle dans les assurances est justifiée

[43] En sens inverse, la précarité de la trajectoire d'emploi peut rétrospectivement avoir empêché de devenir mère, comme l'affirme Marina (52 ans, enseignante d'espagnol, mariée, sans enfant) : « *La situation ne me l'a pas permis.* […] *Avec la situation de précarité, non.* […] *Ça peut être noté comme une frustration.* »

tout à la fois par la pénibilité du travail (Camille souffre du dos) et par la nécessité de « *penser aussi à sa famille* »[44]. Alexandra (43 ans, surveillante de cantine et animatrice en périscolaire, divorcée, mère de trois filles dont une handicapée) a scrupuleusement organisé sa vie professionnelle afin qu'elle n'empiète pas sur sa vie familiale. Elle ne commence à travailler, à temps partiel, qu'à partir du moment où ses filles sont scolarisées. Lorsqu'elle candidate en 2011 sur un emploi de surveillante de cantine, elle cherche un emploi qui lui permette d'« *être là le soir pour les devoirs* » tout en « *voyant de l'extérieur* ». Sept ans plus tard, lorsque ses filles entrent au collège et que « *tout est bien mis sur les rails* », elle décide de compléter ses revenus en devenant animatrice en périscolaire.

Cette influence des responsabilités parentales sur les trajectoires d'emploi est sans doute la plus marquée dans le cas des « emplois contractuels de transition ». Observant rétrospectivement sa trajectoire d'emploi particulièrement heurtée et précaire, Juliana (36 ans, séparée, mère d'une fille) assume d'avoir donné priorité à sa vie personnelle au détriment de sa carrière professionnelle : « *Je pense que j'ai priorisé d'autres choses. Mais j'ai bien fait, je ne regrette pas du tout, justement, d'être restée à la maison avec ma fille. C'est sûr que je pense que j'aurais, dès 20 ans, soit repris des études, soit directement cherché dans ce que j'avais fait, j'aurais peut-être fait d'autres choses. Mais je ne regrette pas.* » Mère à 20 ans, elle a interrompu ses études après avoir validé sa licence en art. Ses recherches d'emploi sont strictement conditionnées à ses contraintes parentales : « *J'essayais de travailler en fin de journée, des choses comme ça. Je m'occupais de ma fille la journée, et quand son papa rentrait, ce n'était pas beaucoup d'heures, j'essayais de travailler un peu à la fin de la journée.* […] *Des petits contrats, c'était quelques heures.* » Pour Lydie (40 ans, assistante RH, mariée, mère de trois enfants), la naissance de son deuxième enfant et le déménagement hors de Paris qui l'accompagne marque une bifurcation vers une trajectoire d'emploi nettement plus instable, alternant chômage, intérim et CDD. Cyrielle (41 ans, mari avocat, mère de trois enfants) parle d'une « *reconversion* » après la naissance de ses deux premiers enfants (aujourd'hui âgés de 9 et 10 ans). Elle choisit alors ses emplois selon des principes de « *confort pour [ses] enfants* ». Au moment de l'entretien, après plus d'un an au chômage, elle « *n'est pas pressée* » de retrouver du boulot, même si elle commence à chercher. Elle compte passer un concours de la fonction publique, de catégorie B plutôt que A : « *B, ça me conviendrait peut-être mieux parce que je ne tiens pas à avoir des horaires à rallonge et des responsabilités de malade.* »

La trajectoire atypique d'Aline (65 ans, assistante familiale, mariée, deux enfants) éclaire sous un autre angle l'influence de la maternité sur les trajectoires d'emploi. De 20 à 41 ans, elle est demeurée « inactive » pour élever ses deux enfants et aider son conjoint sur l'exploitation agricole. C'est une fois ses enfants partis et son conjoint à la retraite qu'elle redevient active[45]. Elle opte pour un emploi d'assistante familiale pour « *ne pas rester dans une maison sans enfant* ». Elle entretient d'ailleurs un rapport singulier à son travail : « *Je n'appelais pas ça un travail.* […] *C'est vivre une vie de famille.* ». À la fin de l'entretien, lorsque le sociologue lui demande ce qu'elle a le moins aimé dans son travail, elle répond : « *Rien* ». Elle ajoute qu'elle

[44] « *Embaucher à 6h30 le matin, je ne pouvais pas. Par rapport aux horaires de l'école, ce n'était pas possible. Débaucher à 21h le soir, ce n'était pas possible non plus. A un moment donné, il faut penser aussi à sa famille.* »
[45] On peut rapprocher son cas de celui de Sabine (56 ans, célibataire, mère d'un enfant) qui devient agent recenseur à 47 ans, après une longue période d'inactivité. « *Quand [mon fils] a pris son envol, moi-même, j'ai repris des études* » (une formation en comptabilité au Greta). « *Comme j'avais interrompu mes études par rapport à mon fils, donc j'ai repris.* » Si elle se plaint de son salaire actuel, elle s'en accommode, étant hébergée chez ses parents et son fils étant en emploi.

s'est tout à fait épanouie dans cette activité : « *Enfin, comme on pourrait l'être, comme une maman.* »

Notons enfin qu'en dehors de la maternité, d'autres éléments de la vie personnelle peuvent affecter la trajectoire d'emploi, en précipitant en l'occurrence une sortie de l'emploi contractuel de la fonction publique. Isabelle (52 ans, agent administratif) accélère ainsi sa titularisation au moment de sa séparation conjugale :

> « *Ce qui a avivé un petit peu ma stagiairisation,* […] *c'est que vu que j'avais des choses qui se passaient dans ma vie personnelle il fallait que je sois absolument, que je stabilise ma vie professionnelle parce que des contrats sur 6 mois c'est quand même compliqué, je trouve. Donc j'avais postulé sur d'autres postes en interne et c'est revenu aux oreilles de ma direction et suite à ça elle m'a proposé ma stagiairisation.* »

Quant à elle, Läetitia (32 ans, éducatrice spécialisée, en couple, sans enfant) cesse son activité d'AED pour un CDI dans un ESAT, notamment dans l'optique de réaliser un prêt bancaire. Le projet immobilier reste toutefois en attente, son conjoint n'ayant pas de CDI.

4. Événements de santé et trajectoires d'emploi

Nous avons montré plus haut la façon dont la position qu'occupe l'emploi contractuel dans la trajectoire biographique affecte le rapport à l'emploi (voir *supra*, section 2). Nous analyserons par la suite la perception des conditions de travail et des enjeux de santé au travail, qui est rarement indépendante du rapport à l'emploi (voir *infra*, sections 5 et 6). Il s'agit ici de repérer la façon dont les conditions de travail et les troubles de santé interviennent dans les trajectoires d'emploi pour les agents contractuels de la fonction publique. Cette influence peut se manifester de multiples façons. Il conviendrait ainsi, pour être exhaustif, de prendre en compte des phénomènes de durée ou de répétition. Nous restreignons ici le propos aux seuls événements de santé, entendus comme une occurrence ponctuelle dans une trajectoire biographique, qui se manifeste par un arrêt relativement durable de l'activité professionnelle dû à des raisons de santé. Il s'agit donc d'être attentif aux seuls événements de santé qui ont pu constituer un point de bifurcation dans la trajectoire d'emploi[46].

Six de nos répondant·es ont connu une bifurcation dans leur trajectoire pour des raisons de santé. On y retrouve deux cas d'emploi contractuel de reconversion (Estelle et Josselin). Les problématiques de santé sont ici à l'origine d'une bifurcation vers la fonction publique (section 4.1). Les quatre autres se répartissent dans trois catégories de trajectoires : Camille (insertion), Juliana (transition), Francis et Thierry (cumul emploi-retraite). Pour les deux premières, cette bifurcation est extrêmement récente au moment de l'entretien et correspond à une reconversion vers un emploi dans le secteur privé (section 4.2). Pour les deux derniers, il s'agit d'un virage de fin de parcours professionnel (section 4.3) : vers la retraite (Thierry) et l'arrêt d'activité rémunérée (Francis).

[46] Nous ne relatons donc pas les événements de santé n'ayant pas eu d'effet sur la trajectoire. Se trouve par exemple exclu le cas de Sylvie qui, à 53 ans, a connu un arrêt maladie de longue durée, mais qui n'a pas demandé de mi-temps thérapeutique car elle était très engagée dans son travail à la Plateforme de suivi et d'appui aux décrocheurs du CIO.

4.1. Bifurcations vers le public pour des raisons de santé

Le cas d'Estelle, infirmière, a été présenté précédemment (voir *supra*, section 2.2) : elle postule pour un remplacement en tant qu'infirmière scolaire car, dans la clinique privée où elle travaillait, elle était « *en burn-out », elle « ne pouvai*[*t*] *plus* », elle « *allai*[*t*] *travailler presque sous anxiolytiques* ». Elle apprécie dans son poste de contractuelle le contenu du travail, la polyvalence attendue, la diversité des activités en particulier l'éducation à la santé, ainsi que les rythmes compatibles avec sa vie de famille, mais les incertitudes liées au statut et la rémunération la mettent en difficultés. La transition entre ses emplois a entraîné une période particulièrement difficile : une erreur administrative l'a mise en situation de pauvreté au moment de la naissance de son deuxième enfant suite à la suppression d'aides qui faisaient partie de ses revenus.

Comme indiqué précédemment, Josselin, photographe, a connu au cours de son parcours des tensions et du harcèlement qui ont constitué des situations de travail dégradées. La première a duré un an et demi alors qu'il était employé dans une entreprise privée ; la seconde a duré quatre ans alors qu'il était fonctionnaire titulaire dans une région. Sa compagne l'avait en effet aidé après la première à entrer en tant que contractuel au service de la région où elle travaillait, ce qui lui a permis de concilier sa vie de famille avec une activité professionnelle régulière jusqu'à sa retraite, et de suivre sa compagne dans une mobilité géographique. La première situation a donc entraîné sa bifurcation d'un CDI dans le privé vers un CDD dans le public à l'issue d'un arrêt maladie lié à du harcèlement[47] : après un an et demi à porter de lourdes charges en plus de sa mission de photographe, il a été arrêté mais a refusé d'être déclaré handicapé à 80 %. La seconde situation a entraîné une démotivation collective au sein du service où il travaillait, car, cette fois, il n'était pas le seul à subir des comportements dégradants ; le comportement de sa supérieure hiérarchique et les mesures prises par le nouvel exécutif régional ont sensiblement diminué ses marges de manœuvre liées aux horaires et son sentiment de reconnaissance. En l'espace de quatre ans, la « *folle acariâtre* » supérieure du service aurait supprimé 80 % de ses missions et « *dégommé tout le service* » entraînant selon lui trois arrêts longue durée sur les huit employés de son ancien service.

4.2. Bifurcations vers le tertiaire privé après des problèmes de santé

Camille, qui occupait un emploi contractuel d'insertion au moment de l'enquête CT-RPS (voir *supra*, section 2.1), et Juliana qui, elle, était plutôt dans une dynamique de transition (sans périodes de chômage mais avec des arrêts ; voir *supra*, section 2.3) sont toutes les deux au moment de l'entretien à un moment de bifurcation. Cette bifurcation, pour chacune vers des métiers du tertiaire (chargée de clientèle, formation en comptabilité) fait suite à un problème de santé, accentué par son métier pour Camille et empêchant le développement d'une activité de façon indépendante pour Juliana (nettoyage industriel).

Camille, 31 ans, a exercé huit ans comme aide-soignante dans plusieurs structures, privées comme publiques. Au moment de l'entretien, elle a changé de métier et travaille depuis six

[47] Le point de départ de cette situation était un conflit autour des cagnottes collectées à l'occasion d'évènements personnels concernant un membre : Josselin a refusé de participer à celle organisée pour la naissance d'un enfant de son employeur car, quatre à six mois auparavant, il n'en a pas bénéficié au moment de la naissance de son deuxième enfant.

semaines comme chargée de clientèle dans le secteur privé tertiaire, changement justifié par ses douleurs au dos et la nécessité de pouvoir être disponible pour son fils (voir *supra*, section 3). Auparavant, elle a « *toujours eu des CDI, sauf quand [elle] étai[t] dans la fonction publique où c'étaient des CDD* ». Quand elle a été interrogée dans le cadre de l'enquête CT-RPS, elle était dans un hôpital, ce qui restera probablement sa dernière expérience dans le public, où elle est restée 3 ans et qu'elle a quitté car elle en avait *« marre de tous les mois ne pas savoir si [elle] allai[t] avoir un contrat ou pas ».* Elle décide de quitter son CDI en EHPAD privé suite à un changement dans son poste remettant en cause son organisation familiale mais ce changement est consécutif à un nouvel arrêt maladie lié à une maladie d'origine héréditaire (d'après son médecin) mais que *« le métier n'aide pas* ». Au moment du diagnostic, deux ans auparavant, elle a refusé l'inaptitude car elle ne voulait pas que ce soit « *étiqueté* » car « *psychologiquement [elle] n'arrive pas à passer le cap de [s]e dire qu'[elle] a une maladie professionnelle* ». Néanmoins, avant même le changement d'horaires qui a entraîné sa décision, « *dans [s]a tête, [elle] [s]e disai[t] : "je ne peux pas continuer avec ce travail parce que j'ai trop mal, j'ai trop de douleurs"* », « *[elle] savai[t] qu'[elle] ne pouvai[t] pas rester éternellement aide-soignante à cause de [s]on dos* ».

Juliana a 36 ans et travaille depuis 15 ans, elle était AVS au moment de l'enquête CT-RPS, activité qu'elle a exercée auprès d'un élève durant deux ans. Elle a aussi fait de l'animation à plusieurs reprises parmi d'autres emplois dans le privé, en particulier dans le nettoyage industriel, ou le public, mais aussi une année en tant qu'aidante familiale relevant d'un CESU auprès d'une ascendante. Au moment de l'entretien, elle est au chômage en attente d'une formation et a un contrat de deux semaines en tant qu'animatrice maternelle. Cette reconversion souhaitée et à venir dans la comptabilité est consécutive à un accident domestique (main cassée, double fracture) qui lui ferme la porte du nettoyage industriel, qu'elle envisageait sinon d'exercer en indépendante à l'issue de sa mission d'aidante. Elle constate qu'« *il y a des choses qu'[elle] ne pourrai[t] pas faire à plein temps* », car, deux ans après l'accident qui avait entraîné un arrêt de cinq mois, « *[elle] pense que [elle] ferai[t] du nettoyage industriel 8 heures par jour, [elle] aurai[t] mal* ».

4.3. Virages de fin de parcours professionnel pour des raisons de santé

Francis est retraité depuis trois ans quand nous prenons contact avec lui et a arrêté toute activité rémunérée depuis deux ans. Il a été recruté comme contractuel dans la FPT en fin de carrière, après un long parcours dans le privé (voir *supra*, section 2.5). Électronicien ayant le goût de la transmission, il a 73 ans et il a été intervenant pendant plus de quinze ans dans des écoles dans le cadre d'un Contrat Éducatif Local. C'est un problème de santé qui l'a amené à commencer à renoncer à des contrats d'intervention dans certaines écoles : suite à des opérations du cœur, il ne pouvait plus envisager de conduire les longues distances sur des routes tortueuses, qui caractérisent son territoire.

Thierry a arrêté son activité d'aide-soignant à l'issue de deux arrêts de travail : après trois semaines d'arrêt pour une opération du genou, ses ligaments se déchirent suite à un accident de voiture entraînant un nouvel arrêt, prolongé ; il est « *resté huit mois en arrêt de travail* » et c'est son chirurgien qui, au regard de la faible durée restante jusqu'à sa retraite, lui a dit qu'il pouvait considérer qu'il était à la retraite. Entré à l'hôpital « *même pas majeur* » (« [ses] parents avaient donné une autorisation »), il a arrêté le travail « *comme ça* ». Jeune retraité de la FPH, quand il

a répondu à l'enquête CT-RPS en 2016, il était assistant familial depuis peu. Ayant commencé à travailler à 16 ans, il a pu faire valoir ses droits dès son 56ème anniversaire mais le contrôle de non-dépassement des revenus entraîne une amputation de sa retraite jusqu'à ses 62 ans. À quelques mois de cette échéance, il continue de ressentir ce contrôle comme une injustice (« *j'ai l'impression d'être volé tous les mois* »).

Notons toutefois que l'expérience de difficultés de santé au même âge ne conduit pas nécessairement à cette forme de retrait progressif de l'activité professionnelle. La précarité peut pour d'autres (des femmes notamment) constituer un motif de maintien d'une activité rémunérée bien plus puissant. Bernadette, guide conférencière à quelques mois de la retraite quand nous la rencontrons, rémunérée par contrats d'usage depuis une vingtaine d'années, compte poursuivre son activité, et ce, malgré des problèmes de santé (que nous verrons en en section 5) et bien qu'elle déplore l'évolution des conditions de travail consécutives au passage de l'office de tourisme sous statut de société publique locale. Elle a commencé à préparer sa sortie de la vie active en s'inscrivant à Pôle emploi deux ans auparavant pour pouvoir percevoir la prime d'activité et à l'Urssaf en tant que microentreprise afin de préparer son cumul emploi-retraite.

5. Expressions, gestion et déni des menaces à l'intégrité physique et psychologique

Nous avons été frappés par la récurrence avec laquelle les contractuel·les rencontré·es ont relaté les violences physiques externes et psychologiques internes, dont ielles ont été victimes ou témoins. Le harcèlement apparait ainsi comme le principal « risque » professionnel qui ressort des entretiens réalisés (section 5.1)[48]. D'autres contraintes relatées relèvent également des facteurs psychosociaux de risque quand elles sont liées à l'intensité du travail (devoir se dépêcher), à des conflits éthiques, des entraves à l'autonomie des acteurs ou des difficultés relationnelles avec le public, des usagers. Par ailleurs, certaines pathologies sont révélées *a posteriori* comme constituant des risques connus de l'emploi (risques physiques et d'accidents), sans qu'elles fassent l'objet d'aucune prévention (ni primaire, ni secondaire, ni tertiaire) (section 5.2). Enfin, l'exposition à des maladies contagieuses ont été peu évoquées, malgré le contexte de crise Covid-19 (section 5.3). En parallèle des entretiens, les analyses quantitatives montrent l'absence de surexposition nette des contractuel·les aux différents risques professionnels les plus habituels (voir encadré).

Ces expériences et expositions professionnelles font parfois l'objet de déni. Il convient de distinguer trois formes de déni : dubitatif ou relativiste, euphémisant ou responsabilisant, et viriliste. Chaque forme renvoie à des doutes portant sur l'un des trois objets de la prévention : les causes pour la prévention primaire (déni dubitatif ou relativiste), le lien entre les causes et

[48] Nous n'allons traiter ici que des situations de harcèlement dans l'emploi contractuel du public. D'autres situations de harcèlement ont pu être relatées dans les entretiens. L'expérience du harcèlement a pu parfois être une cause de bifurcation vers l'emploi contractuel dans le secteur public. Après une longue expérience dans un milieu masculin dans le privé, Isabelle cherchait une stabilité pour sa fin de carrière. Durant les trois dernières années dans son précédent poste, elle s'est trouvé « *malmenée* […] *avec un changement de chef de service qui fait qu'on s'est débarrassé d'[elle]* ». Devenue agente administrative dans le secteur social, elle trouve du sens dans son activité, partagé avec les collègues et partenaires avec qui elle travaille, malgré quelques réserves quant à la hiérarchie et le fait que la charge de travail et la grande vulnérabilité des publics l'exposent à une autre forme de pénibilité. Quant à Alexandra, surveillante de cantine et animatrice, elle a travaillé antérieurement comme secrétaire d'un comité d'entreprise mais ne s'y sentait plus « *à [sa] place parce que [elle] avai[t] toujours les élus du CE en permanence en train de critiquer [s]on travail.* […] *On démontait en permanence [s]on travail* ».

les effets pour la prévention secondaire (déni euphémisant ou responsabilisant) et les effets pour la prévention tertiaire, également appelée réparation (déni viriliste).

Le déni dubitatif ou relativiste pourrait aussi être qualifié de prudent : il rassemble des témoignages ponctués d'affirmation d'une ignorance (« *je ne sais pas* ») quant au lien entre le problème de santé évoqué et l'activité professionnelle, ou qui excluent l'hypothèse d'un lien et un témoignage qui relativise la cause d'un mal-être observé chez d'autres parce que l'enquêtée elle-même ne partage pas ce ressenti.

Le déni euphémisant ou responsabilisant minimise les conséquences ou la force du lien entre l'activité et la santé, voire renvoie cette dernière à l'individu.

Le déni viriliste correspond à une posture défensive qui, tout en signalant le risque ou ses effets, rejette la posture de potentielle victime et met l'accent sur la réaction individuelle, à la fois lucide et distante par rapport au phénomène évoqué. Si les stratégies de défense face à la souffrance au travail font l'objet d'une littérature riche en psychodynamique du travail, généralement observées dans des collectifs masculins, elles apparaissent ici dans le discours d'individus relativement isolés dans leur emploi. Nous verrons que ce déni viriliste s'exprime principalement à l'égard des risques de violence physique.

Encadré : L'exposition des contractuel·les aux risques professionnels dans CT-RPS 2016

L'enquête CT-RPS 2016 regroupe de très nombreuses questions qui cherchent à mesurer l'exposition des personnes interrogées aux différents risques professionnels, qu'il s'agisse des risques physiques, des risques psycho-sociaux ou des violences et agressions en milieu professionnel. Il n'est pas possible de proposer une analyse globale de ces expositions, tant les risques sont diversifiés et tant les expositions sont liées à des environnements de travail spécifiques. Les analyses quantitatives menées pour différents types de risques (voir annexe statistique pour le détail) permettent toutefois de synthétiser quelques grandes tendances.

Les risques auxquels les contractuel·les apparaissent en moyenne surexposés par rapport aux titulaires sont les suivants : rester debout longtemps ; effectuer des déplacements à pied longs ou fréquents ; répéter continuellement une même série de gestes ou d'opérations ; avoir son rythme de travail imposé par les contrôles ou surveillances permanents de la hiérarchie ; penser à trop de choses à la fois ; travailler sous pression ; devoir faire des choses qu'on désapprouve ; devoir cacher ses émotions. Si ces surexpositions des contractuel·les s'observent dans les trois fonctions publiques, ce n'est pas avec la même ampleur : les niveaux d'exposition aux risques physiques sont plus élevés dans la FPH et les risques psycho-sociaux plus élevés dans la FPT.

Ces chiffres bruts cachent par ailleurs des effets de structure, qui apparaissent lorsqu'on mène une analyse multivariée qui contrôle par les caractéristiques sociales et les caractéristiques de l'emploi. Une fois ces caractéristiques contrôlées, les contractuel·les sont alors significativement moins exposé·es à ces différents risques. Par exemple, pour le fait de rester debout longtemps, les contractuel·les sont moins exposé·es toutes choses égales par ailleurs. Mais en fait les facteurs déterminants sont la position dans l'emploi (on est d'autant plus exposé qu'on est sur un poste peu qualifié) et le type de fonction publique (la FPH étant surexposée par rapport à la FPE, et la FPT sous-exposée). Ainsi, si les contractuel·les en CDD apparaissent plus exposé·es à première vue, c'est qu'iels sont plus souvent sur les postes les moins qualifiés.

L'absence de surexposition statistique des contractuel·les (et parfois la sous-exposition) par rapport aux titulaires une fois contrôlées les caractéristiques du poste vaut pour tous les indicateurs testés. Il faut toutefois rester prudent avec l'interprétation de cette moindre exposition puisque les données de CT-RPS 2016 sont déclaratives : elle peut aussi découler d'une moindre connaissance des risques en raison d'une moindre prévention ou d'une moindre connaissance du poste (cf. *infra*). De plus cette absence de

surexposition n'est pas synonyme d'absence d'exposition : notre étude confirme l'exposition souvent comparable, et parfois supérieure (notamment dans la FPH), des salariés de la fonction publique aux différents risques par rapport au secteur privé (Zilloniz et Baradji, 2019).

5.1. Violences et harcèlements

5.1.1. Expositions aux violences des usagers

Tiphaine, éducatrice spécialisée contractuelle de carrière, a été victime de violence physique externe suivie de violence psychologique et symbolique interne. Diplômée en 2014, elle a exercé dans huit postes dans six villes différentes. Elle a notamment eu 4 CDD (deux mois, quatre mois puis deux fois six mois) dans un service de Protection Judiciaire de la Jeunesse (PJJ) qu'elle a quitté suite à un arrêt après une agression : lors d'une réunion, un jeune s'en prend à elle et la roue de coups. L'équipe parvient à les séparer et l'accompagne à SOS Médecins, chez qui elle ne s'est sentie « *ni écoutée, ni soutenue, ni considérée* ». Suite à un mois d'arrêt, alors qu'elle a déjà repris, elle apprend « *sur un temps de réunion* » que le jeune est présent : en l'absence de son supérieur direct et sans la prévenir, « *la directrice de l'établissement a acté le retour du jeune qui avait été écarté pendant un moment* » et « *elle ne voyait pas où était le problème* ». Cette décision et cette attitude sont durement ressenties par Tiphaine, que son médecin a conséquemment de nouveau arrêtée jusqu'à la fin de son contrat. Toujours désireuse de travailler dans la protection de l'enfance, elle trouve un contrat en service d'accueil d'urgence pour mineurs isolés à une heure de route. C'est la violence symbolique de la part de hiérarchie indirecte consistant à ne pas l'avoir prévenue du retour de son agresseur sur son lieu de travail et du déni de cette violence et de sa souffrance qui l'ont amenée à interrompre son engagement dans le précédent poste.

Coralie, adjointe administrative exerçant le poste de secrétaire médicale, travaille dans le même hôpital depuis dix ans et au même poste depuis trois ans. Elle témoigne de violence verbale de la part des usagers, qu'elle lie à des contraintes dues à l'absence d'information sur les disponibilités des médecins. En effet, les agressions « *téléphoniques ou même avec des gens qui se déplacent* » sont fréquentes (« *combien de fois on s'est fait engueuler par des patients. Combien de fois !* ») et dues au fait de de ne pas pouvoir « *leur donner de rendez-vous rapidement* ». Les secrétaires médicales jouent le rôle du « *tampon* » entre patients et médecins et ces expériences constituent « *la chose la plus pénible* » du métier, notamment quand certains médecins « *ne préviennent que 15 jours avant, que finalement ils ne seront pas là tel jour et que du coup, il faut rappeler les patients pour leur dire que leur rendez-vous est annulé* ». L'emploi de Luc, agent de sécurité dans un hôpital, l'expose également, par définition, à des violences de patients mais aussi des accompagnants ou visiteurs. Il relate prendre « *des coups parce que les patients sont agités et qu'ils ne sont pas contents et il y a des visiteurs qui sont là, qui sont agressifs verbalement voire physiquement quelques fois* », ce qui nécessite que les agents de sécurité s'interposent pour protéger le personnel. D'autres enquêtées rencontrées et travaillant, elles, dans le secteur scolaire relatent aussi des interpositions, d'autant plus risquées qu'elles ne sont pas formées. Ainsi, Alexandra, surveillante cantine et animatrice périscolaire, avait heureusement justement un rendez-vous prévu avec son médecin traitant le jour où elle s'est interposée entre une enfant qui « *a fait une colère* » et donnait des coups de pieds et le camarade que cette enfant voulait taper. L'entorse du pouce que cette interposition a provoqué a entraîné son seul arrêt maladie pour accident du travail en 2018. Elle avait « *déjà repris le*

travail » depuis un mois quand elle a vu le médecin du travail qui lui a uniquement demandé si elle « *rebougeai[t] bien la main* » pour la déclarer apte. De son côté, Laëtitia (AED) n'a pas été blessée mais la CPE lui « *a dit que [elle s']étai[t] mise en danger* » quand « *un papa* […] *a voulu frapper un élève* » et qu'« *il a fallu quand même se mettre au milieu* » pour ne « *pas laisser des élèves se faire démolir devant [elle] sans rien faire* ». De manière plus générale, elle relate que dans un lycée où elle a travaillé « *il y a des bagarres où on laisse les hommes intervenir parce qu'étant une femme, on n'a pas forcément la force ou on n'est pas entraîné pour intervenir* ».

En revanche, Sabine, agent recenseur de l'INSEE depuis dix ans, en CDI depuis 2019, a bien conscience des risques d'exposition à des agressions mais n'en a visiblement pas connus ; elle souligne que « s*'il y a un problème, on a une cellule agression, post-agression. On peut tout faire, tout faire remonter, tout* ».

Face à ces situations de violence physique et verbale, nous avons repéré deux formes de déni. Un déni relativiste est ainsi exprimé par Jennifer. Assistante administrative aux affaires scolaires dans une collectivité, elle évoque les tensions au travail de façon détournée, au sujet de collègues et de la visite médicale qu'elle juge inutile. Ainsi, elle minimise les agressions verbales auxquelles elle est confrontée (« *on peut se faire agresser verbalement. "Agresser", c'est peut-être un grand mot* »), tout en indiquant que « *des collègues* […] *ne sont pas restées* » à cause de ces situations, et en regrettant que, si l'agent lors de la visite médicale « *n'aborde pas des sujets de tensions* […] *ou* […] *des douleurs parce qu'on est sur ordinateur toute la journée, des choses comme ça, ce n'est pas le médecin qui va chercher à le savoir* ». Par ce procédé, elle met en évidence les compétences qu'elle détient et qui lui permettent de s'épanouir à ce poste : « *J'arrive à gérer ces situations-là sans que ça m'affecte ou sans que ça m'angoisse.* […] *Ce n'est pas un emploi cadré.* […] *il y a des appels tous les jours ; on n'arrive pas à finir une mission parce qu'on est rappelé pour autre chose.* […] *En fonction de ce qu'on aime, et bien ça colle, ou pas du tout !* […] *C'est ce qui me fait rester sur ce poste-là.* »

Le déni viriliste se manifeste quant à lui par une reconnaissance des risques qui sont assumés en l'absence de prévention adéquate. Leurs emplois pourtant très divers (agent de sécurité en hôpital, directeur de centre de loisirs, assistant familial) se caractérisent par une même incertitude quant aux comportements de publics considérés comme difficiles. Luc, agent de sécurité, égrène différents profils d'agresseurs avant d'expliquer que, dans son métier : « *on n'est pas toujours mis en accident de travail parce qu'on a pris un coup ou n'importe. Ça dépend ce que vous faites, ce qui vous arrive.* » Thierry, assistant familial, relate les graves problèmes rencontrés par des collègues à cause de comportements d'enfants accueillis (incendie volontaire, menace à l'arme blanche) pour évoquer ensuite le cas d'un enfant dont il s'est occupé « *qui arrivait à faire peur à sa mère* » et souligner qu'il ne lui « *a jamais fait peur* ». Quant à Arnaud, quand il était directeur de centre de loisirs et faisait « *des séjours avec des personnes handicapées mentales, des adultes* […] *il y a eu quelques fois des choses un peu tendues* ». Il relate le cas d'une femme qui « *boitait un peu »* et un jour « *a commencé à prendre un couteau de cuisine et à [lui] courir après* ». Tout en disant que « *ça a quand même duré presque une demi-heure pour qu'elle veuille bien reposer* » le couteau, Arnaud affirme que « *ça [le] fait marrer parce qu'elle ne courait pas très bien* », et qu'il « *n'y avait pas trop de risques* ». Il soutient qu'il ne s'est pas « *senti en danger* », tout en soulignant à nouveau que

« *ça aurait pu mal se passer* », et en évoquant « *des menaces* », jets de « *trucs dans la figure* […] *des choses qui peuvent arriver* […] *dans l'animation avec les personnes handicapées* »[49].

Si l'enquête CT-RPS 2016 met en lumière une surexposition de la fonction publique aux violences de la part du public, la situation des contractuel·les n'apparaît ici pas particulière. En effet, pour les trois indicateurs retenus[50] les fonctionnaires des différentes fonctions publiques sont plus souvent victimes de tensions ou d'agressions que les salarié·es du privé, et les contractuel·les en CDD sont dans une situation intermédiaire, moins exposés que les titulaires mais davantage que dans le secteur privé. Ceci alors que les contractuel·les sont plus souvent en contact avec le public que les titulaires. On remarque toutefois que cela vaut principalement pour les fonctions publiques d'Etat et territoriale, alors que dans la FPH (où ces risques sont les plus fréquents) les contractuel·les sont plus exposé·es que les titulaires aux tensions, et autant aux agressions. L'analyse multivariée des facteurs d'exposition aux agressions verbales dans la fonction publique confirme que, toutes choses égales par ailleurs, les contractuel·les (CDD et CDI) sont moins exposé·es que les titulaires, et que par rapport à la FPE, la FPH est surexposée et la FPT sous-exposée. Au niveau des caractéristiques sociales, on constate qu'on est d'autant plus exposé qu'on est un homme, qu'on est jeune, qu'on est diplômé, qu'on est dans un poste d'employé·e ou de profession intermédiaire, et que l'ancienneté dans le poste est grande.

Tableau : Expérience de violences par le public selon le type de contrat par type de fonction publique

	Salarié·es du privé	Ensemble		FPE		FPT		FPH	
		CDD	Fonct.	CDD	Fonct.	CDD	Fonct.	CDD	Fonct.
Contact	68,4	89,3	75,0	82,6	73,2	66,7	71,9	100,0	85,6
Tensions	41,0	37,8	54,1	34,8	59,2	29,8	43,4	65,1	60,8
Agress. verbales	12,4	18,1	26,5	16,3	27,3	13,8	20,3	34,1	34,6
Agress. physiques	1,1	2,6	3,6	2,2	3,1	0,9	1,8	8,3	7,6

Lecture : 89,3 % de l'ensemble des CDD de la fonction publique travaillent en contact avec le public, contre 75,0 % des fonctionnaires et 68,4% des salariés du privé.

5.1.2. Des situations fréquentes de harcèlement au travail

Les situations de harcèlement moral sont complexes et diverses. G. Bouville et É. Campoy (2012) ont montré le rôle de l'organisation dans leur occurrence. Parmi les enquêté·es, cinq ont été directement victimes de comportements dégradants atteignant leurs conditions de travail et leur dignité dans un poste de contractuel dans le public, deux, on l'a vu, en ont été victimes dans le secteur privé (Alexandra, Isabelle), et un a été victime dans le privé sous CDI et dans le public en tant que fonctionnaire (Josselin). Pour ces trois derniers, les effets de ces harcèlements

[49] Dans les deux cas qui viennent d'être évoqués, Thierry et Arnaud, l'interprétation en termes de « virilisme » peut être relativisée : l'expérience professionnelle peut aussi permettre de surmonter la peur, de mettre à distance l'engagement subjectif dans la relation avec la personne « objet » du service.

[50] Vivre des situations de tension avec le public ; avoir été victime au cours des 12 derniers mois d'une agression verbale de la part du public ; avoir été victime au cours des 12 derniers d'une agression physique ou sexuelle de la part du public.

les ont amené·es à quitter leur poste. Ces harcèlements sont tous le fait de la hiérarchie mais leurs cibles et effets, dans les situations relatées concernant le statut de contractuel dans la fonction publique, dépassent souvent l'individu pour concerner un collectif de travail. Une AED, Laëtitia, a mentionné l'existence de « *documents par rapport au harcèlement* [...] *à lire* » mais dont « *on ne* […] *parle pas* ».

Sans en avoir été victime, Francis témoigne, dans le milieu scolaire, de mise au placard et, de façon courante (« *Je vous passe, bien entendu, toujours* »), de comportements déplacés qui visent souvent des femmes, « *plus ou moins harcelées par des mots ou des trucs, des gestes* ». Dans le même milieu, Ludovic (AED) explique que la hiérarchie peut délibérément faire « *tout pour* […] *mettre à bout »* une personne qui « *a passé sa période d'essai* » s'ils « *se rendent compte que ça ne va pas* » et que « *les CPE n'en veulent plus* ». Il souligne qu'il s'agit de son ressenti au regard à la fois de son vécu et d'observations (« *j'ai vu aussi que ça s'est produit, mais pas qu'à moi, d'autres aussi à qui c'est arrivé* »). Il relate ainsi « *un manque grave* » de la part de la hiérarchie (« *les CPE* ») concernant un surveillant d'internat harcelé par des élèves, qui aurait, selon lui, dû être changé de poste afin d'être « *moins en contact avec les élèves* » et qui « *a fini par se mettre en arrêt maladie longue durée et* […] *a dû démissionner* ». Selon Ludovic, dans ce genre de situation, les CPE ne cherchent nullement à résoudre le problème, que ce soit en accompagnant le surveillant ou en le changeant de poste, mais usent d'une stratégie pour « *[l]'enfonc[er]* » en exagérant de façon insidieuse ses erreurs (« *Le moindre truc qu'on fait de travers, ça devient un truc énorme, on a fait une catastrophe, on en prend plein la figure tout le temps, tout ça pour nous forcer à nous-mêmes quitter, je pense* […] *c'est toujours des petites réflexions, généralement, avec le sourire : "Tu n'as pas bien fait ça, c'est de ta faute."* »).

Pour Josselin en revanche, les comportements sont intrinsèquement liés à la personnalité de l'autrice, une « *folle acariâtre* […] *connue comme le loup blanc* », et avaient été anticipés grâce aux échanges professionnels interrégionaux entre pairs.

Lors de son emploi à l'université, Cyrielle a connu du « *harcèlement moral pour tous et harcèlement sexuel pour l'une des employées qui était contractuelle aussi, mais on n'a pas dénoncé ça* ». L'ensemble de son service a saisi une « *cellule spéciale qui avait été mise en place un an auparavant* » mais la démarche s'est retournée contre les victimes avant même qu'elles soient auditionnées. En effet, « *le DRH qui était en charge de cette cellule a passé toutes [leurs] données à [leur] supérieur hiérarchique* ». D'après l'enquêtée, « *c'était la première fois que* […] *cette cellule* […] *était saisie* » et « *ils n'avaient pas pensé que des salariés puissent se retourner contre leur supérieur* […], *au départ, cette cellule était plutôt imaginée dans l'autre sens* ». Informées par les psychologues de ce dévoiement de la procédure, ses collègues et elle *« ne se sentai[en]t pas du tout protégé[·es] »* d'autant que les psychologues leur avaient dit dans un couloir qu'ils « *ne [pouvaient] rien faire* ». Néanmoins, le supérieur a démissionné trois mois plus tard.

Christophe, 42 ans, ancien militaire, relate également une situation où une procédure de prévention ou protection face au harcèlement s'est retournée contre la victime : un collègue qui a composé le numéro spécial dédié au harcèlement est tombé sur un officier solidaire de son collègue officier « *harceleur* ». Dans l'armée, il a appris à ne voir que deux issues possibles à des rapports hiérarchiques difficiles, parmi les trois options proposées par Hirschman face aux situations de désaccord éthique : *exit* ou *loyalty*. Au moment de l'entretien, il est, après quatre

contrats de cinq ans, pensionné en reconversion. Il a quitté son dernier poste en tant que secrétaire comptable dans l'armée de terre en raison d'un conflit éthique lié au roulement des gradés : cela « *ne [lui] convenait plus en termes de travail et puis les chefs* […] *n'étaient plus les mêmes, puisque ça change régulièrement, tous les 2-3 ans* […] *la politique interne n'était plus du tout la même donc je voulais partir* ». En effet, ayant référé à ses chefs puis, à leur demande, aux états-majors, d'« *achats qui étaient* […] *pas illégaux, mais hors des clous »,* il constate que, « *le mois d'après, c'est à peine s'ils ne me crachaient pas au visage et qu'ils refaisaient la même chose* ». Alors que « *certains amis [l]'appelaient Don Quichotte* », il finit par conclure que ces « *grands chefs* […] *ne ser[ont] pas réprimandés parce que justement les loups ne se mangent pas entre eux* ». Constatant qu'il ne peut pas « *changer le système* », il décide avec frustration d'arrêter « *de passer du temps pour tout ça qui ne va servir à rien* ». Ce conflit de valeurs a eu des conséquences sur son sommeil (rumination, sommeil agité) et, faute de pouvoir agir sur les causes, il a « *essay[é] de [s]'évader* […] *dans le sport* ». Précédemment, son expérience dans l'armée l'a conduit deux fois dans sa carrière à avoir « *un chef qui ne [le] supporte pas pour x raisons* » et la *loyalty* est exprimée par une forme d'abnégation consistant à prendre son mal en patience en comptant sur le prochain roulement de personnel (« *vous allez pouvoir goûter les joies de son commandement pendant toute la partie où il va être là.* »).

Les issues des situations vécues par Marie-Hélène et Anne sont un peu plus heureuses que les précédentes dans la mesure où les comportements qu'elles ont adoptés leur ont permis de mettre fin à ce qu'elles subissaient. Néanmoins, il est à remarquer que, dans aucun des cas de harcèlement relatés, les actions menées n'ont amené à voir l'organisation mettre en œuvre un changement mettant fin de façon durable aux agissements répréhensibles subis par le personnel.

> Marie-Hélène a été harcelée par le remplaçant de son maître de thèse, un jeune chercheur promu récemment ne connaissant pas ses travaux. Elle a été déçue de ne recevoir « *aucun soutien de [s]es directeurs de thèse* », satisfaits pour leur part du travail de gestion des contrats de la nouvelle recrue. Elle indique qu'elle faisait « *partie des quelques demoiselles qui se sont plaintes de harcèlement moral vis-à-vis de lui* » lors de leur visite médicale en fin de thèse, sans concertation car la compétition rendait « *le dialogue* […] *pas forcément bien facile sur ce sujet* ». Alors même que la soignante qui a fait le recoupement entre les différents témoignages « *a été un peu effarée d'entendre ça* », l'ensemble de la hiérarchie – directions de thèse et des laboratoires – « *n'a rien voulu savoir* », se donnant même parfois comme exemple pour inviter une doctorante à « *[faire] avec* ». Seul son ancien maître de thèse a pris ses responsabilités dans la perspective de la soutenance de thèse en téléphonant au nouveau maître de thèse « *pour lui mettre les points sur les i* ». Néanmoins, entretemps, Marie-Hélène avait fini par réagir « *quand vraiment c'est devenu trop pénible* » en « *l'envoy[ant] bouler* ». Elle tire de ce fait d'armes une légitime fierté, renforcée par l'admiration qu'elle a suscitée auprès de « *[s]es camarades de bureau qui étaient là dans la pièce [et qui] étaient médusés* ». Devenue « *la star du bureau* », « *revigorée* », elle recevait les félicitations y compris des doctorants qui n'avaient pas assisté à la scène et qui ont constitué dès lors « *[son] fan-club local* », réaction d'autant plus appréciable dans un contexte de « *compétition entre chercheurs* » où de ce fait « *l'ambiance était un peu délicate parfois* ». D'ailleurs, de manière plus générale, les différentes formes de dégradation de ses conditions de travail par des supérieurs hiérarchiques que Marie-Hélène a subies l'ont « *dégoutée du public* », voire de la recherche : « *J'étais tellement dégoûtée de tout*

ça, que je cherchais un travail qui n'avait rien à voir avec mon domaine de compétence […] *je n'ai pas hésité à sauter le pas pour aller dans le privé.* »

Anne, quant à elle, a connu une situation de conflit éthique et de harcèlement dès le premier mois de son recrutement pour trois ans comme chargée de projets en rénovation urbaine dans une collectivité « *sur un poste qui était financé en partie par l'État* » (l'employeur avait peur de perdre les subventions en cas de licenciement). Sa hiérarchie lui demande de « *faire des faux* », ce qu'elle refuse. « *Ostracisée* », elle est mise au placard et « *ne fai[t] plus rien de [s]es journées* » mais ne rompt pas sa période d'essai, par peur de ne pas avoir droit au chômage (dans le cas où la collectivité ne déclarerait pas cette rupture comme un commun accord). Elle parviendra à se faire licencier un an avant la fin de son contrat en menaçant, dans un contexte électoral, de révéler à la presse le harcèlement moral dont son équipe est victime. Même si elle a été victime rapidement et directement de ce harcèlement, elle souligne que *« tout le monde était logé à la même enseigne* » : « *Les gens témoignait. On avait plusieurs chefs de service qui disaient qu'ils étaient sous antidépresseurs. La médecine du travail était au courant, puisqu'elle voyait passer régulièrement des agents qui n'étaient pas bien*. […] *C'était très dur pour le personnel. La médecine du travail était au courant.* »

Édith quant à elle a subi un comportement plus insidieux de la part d'une supérieure. Chargée de mission, elle sent à son arrivée que la « *nouvelle directrice* » de la structure « *ne [l]'appréciait pas plus que ça mais [elle se disait] qu'elle pouvait quand même apprécier [s]on travail* ». Après six années durant lesquelles elle « *faisai[t] bien l'affaire* », trois entretiens d'évaluation et un congé maternité plus tard, alors qu'« *elle ne [lui] a jamais dit qu'elle n'était pas contente d'[elle]* », Édith apprend qu'elle n'est pas renouvelée, ce qu'elle a « *très mal vécu* ». Ce non-renouvellement de contrat a durablement dégradé sa confiance en elle : « *par rapport à tout ça qui pour ma confiance en moi a été une catastrophe* » ; « *on avait réussi à me convaincre qu'en fait, j'étais incompétente, clairement, enfin… c'est dur.* » Faute de pouvoir porter l'affaire en justice pour non-respect du délai de prévenance (à cause des frais que cela engendrerait), elle a tenu à écrire une lettre au maire « *en lui disant tout ce [qu'elle avait] sur le cœur* ».

Quels que soient les cas de comportements dégradants évoqués, même quand il y a eu des réactions et des changements, ces derniers n'ont en fait pas durablement concernés les auteurs, à l'exception d'une démission.

De plus, si on regarde par exemple les parcours de deux diplômées d'un bac+5 aux profils comparables (femmes, travaillant dans la fonction publique territoriale et constituant un foyer monoparental), Édith et Anne ont connu après ces expériences douloureuses une instabilité qu'elles déplorent, même si Anne, 42 ans, est en CDI depuis deux ans au moment où nous la rencontrons. Après les deux ans de chômage qui ont suivi ce premier poste, elle a connu six postes avec des contrats de trois mois à trois ans. Édith, de sept ans plus jeune qu'Anne, a quant à elle réussi à passer de contrats d'un an à trois ans mais, en 11 ans, elle a occupé trois postes en tant que contractuelle. Sans faire de lien direct entre ces situations fragilisantes et ces parcours insécurisants, il nous semble qu'il ne faut pas exclure des effets durables de ces expériences sur les représentations associées au travail et sur la façon d'appréhender les relations professionnelles et de se projeter dans une organisation.

5.2. Autres risques : troubles physiques et accidents

Outre les violences et les comportements relevant du harcèlement, quatre enquêtés ont fait état de problèmes de santé, chroniques ou ponctuels, liés directement ou indirectement à leur activité professionnelle exercée en tant que contractuel. Pour chacun de ces cas, ce sont les conditions d'exercice de l'emploi qui sont en cause, et non le statut de contractuel. Nous allons voir d'abord les conséquences des ports réguliers de lourdes charges, inhérents au métier d'aide-soignante avec Camille et de l'exposition au bruit dans une école avec Alexandra, et puis nous verrons comment l'intensité du travail, en particulier le fait de devoir se dépêcher, peut dans des emplois très différents (agent de sécurité en hôpital, guide-conférencière) entraîner des accidents. Si les types d'emplois sont diversifiés parmi les cas présentés, la récurrence d'enquêté·es ayant travaillé à l'hôpital ou dans le secteur médico-social traduit la prégnance des risques physiques dans la fonction publique hospitalière (voir encadré).

Encadré : L'exposition aux risques physiques dans la fonction publique hospitalière

Comme on l'a déjà entrevu, l'analyse statistique met en lumière la très forte exposition aux risques et aux contraintes physiques, à l'intensité du travail et à la pression temporelle dans la FPH. Pour la grande majorité des indicateurs, les taux d'exposition y sont supérieurs aux autres types de fonction publique. C'est le cas aussi pour différentes contraintes temporelles telles que le travail les week-ends ou le travail de nuit. Au sein de la FPH, on constate également plus souvent une surexposition des contractuel·les par rapport aux titulaires. Les CDD sont ainsi généralement plus exposé·es que les fonctionnaires aux risques physiques, aux contraintes sur le rythme de travail et aux horaires atypiques. Toutefois cette surexposition a tendance à disparaître une fois contrôlées les caractéristiques de l'emploi car elle est fortement liée aux postes les moins qualifiés, qui sont aussi plus fréquemment pourvus en CDD. La surexposition apparente des contractuel·les aux risques professionnels dans la FPH est donc une traduction d'une gestion de la main-d'œuvre qui concentre ces contrats sur les postes les plus pénibles.

Camille a souffert du dos durant plusieurs années avant de consulter puis de se résoudre à quitter le métier d'aide-soignante. À la douleur s'ajoutait la crainte que celle-ci entraine un accident impliquant un patient. Cette crainte d'être en difficulté dans l'accompagnement d'un patient constitue un facteur psychosocial de risques important. Elle relate la place de ces troubles musculo-squelettiques dans le métier sous différents aspects et à différents moments de son parcours. Tout d'abord, elle souligne conjointement l'absence de prévention et sa propre inconscience des risques liée à sa jeunesse :

> « *Quand j'ai commencé ma formation d'aide-soignante j'étais jeune, je ne sais plus quel âge j'avais, c'était en 2009. À l'époque, on ne disait pas que le métier d'aide-soignante était très physique, on parlait beaucoup plus du relationnel. C'est vrai que dans les premières années où j'ai commencé, je ne faisais pas forcément attention non plus parce que je me suis dit : "je suis jeune, j'ai ma vitalité". Donc je ne faisais pas forcément attention à mon dos non plus, je l'avoue.* […] *En formation, on ne nous en parlait pas du tout. Et assez rapidement, une fois sur le terrain, on se rend compte que… Surtout les anciennes aide-soignantes qui disent : "fais attention à ton dos, tu verras. Pour l'instant, tu ne fais pas attention parce que tu es jeune", et c'est vrai que je laissais un peu parler parce que j'étais jeune. Et en fait, oui. Ça fait vite mal après.* »

Puis elle narre la prise de conscience par les douleurs croissantes ressenties dans l'exercice du métier et la confrontation au discours des pairs plus anciennes, qui n'étaient pas entendues préalablement.

> « *Après, quand j'ai commencé à ressentir des douleurs un peu plus importantes, ne serait-ce que par des transferts, des choses comme ça, je me suis posé des questions. J'ai posé les questions autour de moi, et les anciennes aides-soignantes qui sont là depuis des années disent que c'est un métier qui est plutôt physique, on a beau avoir du matériel assez moderne, il y a toujours des moments où on force toujours un peu. Après, toutes mes collègues qui sont plus anciennes m'ont toujours dit que le mal de dos c'était la maladie de l'aide-soignant.* »

Ces douleurs chroniques, « *petites* […] *mais* […] *supportable[s]* », peuvent créer des situations à risque quand elles rencontrent un facteur aggravant, comme le transfert d'un résident lourd, auquel s'est ajouté en l'occurrence une consigne inadaptée d'utilisation du matériel. Alors même que le matériel avait fait l'objet d'une formation, son utilisation s'est révélée dangereuse.

> « *Quand j'ai eu mon accident de travail, on utilisait du matériel, on utilisait un verticalisateur, sauf que c'était l'ergothérapeute qui nous avait dit : "il faut utiliser tel matériel". Donc nous, on a écouté les consignes de l'ergothérapeute parce qu'il est un peu au-dessus de nous, il est censé mieux connaître son travail. En fait, il s'est avéré que le verticalisateur n'était pas adapté au monsieur parce que ses jambes lâchaient. Lui, il n'avait pas vu cet aspect. Donc même avec du matériel, on est confronté à des accidents du travail.* […] *Quand on a utilisé l'appareil avec mon collègue, on ne se sentait pas en danger parce qu'on se sentait en confiance étant donné que l'ergothérapeute était passé juste avant nous en disant : "vous utilisez ce matériel pour ce monsieur, il n'y a pas de souci, vous verrez, les transferts seront parfaits". Donc on ne se sentait pas en danger, [mais] a posteriori, oui.* »

Camille a été arrêtée un mois car son collègue et elle ont, par réflexe, essayé de retenir le résident dont les jambes ont lâché. Cela lui a permis de constater que quand elle était reposée, elle n'avait plus mal au dos (« *plus rien* ») et que « *dès que [elle] recommence un peu à forcer, les douleurs reviennent tout de suite* ». Son médecin traitant lui avait proposé de prolonger son arrêt mais elle a refusé et repris sans voir le médecin du travail. Malgré cette erreur d'un formateur, Camille a une évaluation positive des formations à la sécurité proposées.

> « *Ils nous font faire des formations assez régulièrement par rapport au bien-être du résident, par rapport à la posture professionnelle, par rapport aux besoins de parler, d'exprimer certains ressentis. Pour ça, c'était bien.* […] *on pouvait redemander si on sentait le besoin de refaire des points par rapport à tout ça.* […] *C'était vraiment des formations très globales, on revoyait les bases du métier, et on revoyait les risques, la prévention pour éviter les risques. C'était bien fait.* »

Camille évoque aussi les « *risques psychologiques* » qu'elle associe au poste qu'elle a occupé en unité Alzheimer. Elle a aussi connu un arrêt lié à l'intensité du travail quand elle était enceinte : suite à un « *coup de stress* » où elle a pensé que, si elle n'intervenait pas suffisamment rapidement, un patient risquait de mourir d'une « *fausse route* », elle a perdu du sang car la poche s'est décollée et elle a failli perdre son bébé. Camille mentionne le discours entendu aux urgences et l'inquiétude de sa sage-femme pour faire le lien avec le stress ressenti et elle exprime un sentiment de double culpabilité, par rapport à son enfant à venir et par rapport à ses collègues.

> « *Je me sentais mal par rapport à mon bébé en fait, parce que je me disais : "j'ai fait une bêtise de continuer de travailler et de lui imposer du stress". Je ne savais pas trop*

s'il ressentait tout ça, mais je culpabilisais un peu, et je culpabilisais aussi par rapport à mes collègues. Je me disais : "mince, je ne vais pas être au travail, ça veut dire qu'elles vont avoir un peu plus de travail à gérer, elles vont devoir revenir peut-être sur leurs repos, sur leurs vacances". Ça m'a fait culpabiliser. Après, il n'y a pas trop le choix non plus. »

Alexandra, qui accueille et accompagne les enfants pendant les déjeuners, travaille 14 heures par semaine au moment de l'entretien. Elle fait état d'acouphènes dus au bruit et regrette que ni ses employeurs, ni le médecin du travail n'en parlent et ne proposent de solutions.

« *En discutant en extérieur que les collègues ont fait : "Oui, moi aussi, j'en ai". Dans un sens, je m'étais dit : "Tant mieux, je ne suis pas toute seule, je sais d'où ça vient", mais malheureusement on n'a pas cette prévention.* »

La collègue avec qui elle en parle l'oriente vers des exercices de relaxation pour réduire les effets des acouphènes (énervement dû aux sifflements), mais aussi ceux du bruit (maux de tête en fin de semaine). L'amélioration ressentie l'incite, en discutant avec cette même collègue, à initier une activité du même type pour les élèves, ce qui leur permet d'améliorer les conditions de travail de tous et toutes : surveillantes, élèves, enseignants. Ce dispositif créé sans aucun autre moteur et moyen que ses besoins et compétences personnelles avait vocation à être instauré plus régulièrement mais son changement de poste a interrompu cette dynamique.

Luc et Bernadette relatent tous les deux le risque de chute associé à la pression du temps. Pour Luc, à l'hôpital, il s'agit d'un genou suite à une marche loupée « s*ur une intervention incendie, une alarme qui a sonné* », ou d'une glissade « *sur une flaque d'eau parce qu'il y avait un extincteur qui s'était vidé* » et qu'il « *n'avai[t] pas fait attention à la flaque* » car « *à force de courir à gauche, à droite, de monter et descendre des escaliers quatre à dix fois par jour... Il y a un moment où la fatigue se fait ressentir. En milieu de nuit, à deux ou trois heures du matin, vous n'êtes pas toujours très frais. Quand c'est la troisième nuit que vous faites... Il y a un moment où on dérape ou on glisse*. » Laëtitia, AED en collège, elle, a eu un arrêt de « *trois, quatre jours* » suite à une chute dans l'escalier (« *Au collège du coup, je suis tombée dans l'escalier et je me suis pris le rebord d'une marche, en dessous du genou. Donc j'étais en arrêt.* [...] *je l'ai déclaré parce que je me suis dit quand même* [...] *on a pas mal de choses à faire, on se dépêche et puis, au final, il nous arrive des malheurs* »). Sans qu'elle ait connu d'accident associé, Estelle fait un lien entre la mauvaise ambiance entre collègues en EHPAD et l'obligation de se dépêcher (« *il y a tellement de pression, tellement il faut vite se dépêcher* […] *c'est tout de suite plus tendu* »). La gestion en urgence de certaines missions est aussi évoquée par Bakhao, maçon dans une commune, quand un équipement public défectueux peut être dangereux pour le public, notamment pour des enfants (« *un banc qui est cassé* […] *on vient tout de suite, ça ne traîne pas. On vient tout de suite pour ne pas blesser les enfants, pour que les enfants ne jouent pas avec* »).

Pour Bernadette, guide conférencière, c'est la gestion d'un groupe en milieu urbain qui peut générer du stress et rencontrer des circonstances propices à des risques d'accident (chaussée glissante). Elle relate une chute dans la rue qu'elle explique par le fait qu'elle « *avai[t] à peine quinze minutes en marchant vite* ». La contrainte temporelle, consécutive aux changements organisationnels que déplore Bernadette, est un facteur qui l'a conduite à refuser des contrats pour éviter de se mettre en difficulté et de produire de la maltraitance de personnes en difficulté.

> « *J'ai refusé aussi de faire ces visites rapides, une heure, une heure, c'est que vous avez des personnes en difficulté. Une collègue me disait qu'elle avait comme ça quelqu'un, un monsieur, qui disait : "je suis désolé, je ne peux pas continuer, je n'arrive pas à vous suivre". C'est plus du déplacement que du commentaire parce que comme les timings sont tellement serrés. Moi, c'est un peu un sentiment, c'est pour ça que je refuse, c'est de la maltraitance.* »

Bernadette reconnaît de la fatigue conjoncturelle liée à son activité mais surtout un asthme lié au stress, qui apparaît quand elle doit se dépêcher par exemple. Ce diagnostic a été posé par un spécialiste après que deux médecins en retraite lui ont signalé lors de visites commentées. Étant donné son statut, ces problèmes de santé n'ont pas entraîné d'arrêt, mais elle a eu un accident du travail lié à ces situations de stress. Elle prend en compte le stress potentiel généré par de trop fortes contraintes temporelles quand une visite lui est proposée et refuse certaines visites pour cette raison.

> « *Il suffit que, si je me précipite, ou même psychologiquement, je sais que je suis un peu juste ou que ça va être un peu juste.* […] *C'est pour ça, aussi, il y a des fois j'ai refusé, j'ai dit : "non, une heure, il faut que je coure ici, que je revienne."* […] *J'évite, par principe déjà, pour être bien avec les gens.* […] *j'ai envie d'arriver dans les bonnes conditions pour pouvoir bien accueillir les gens, en fait, et ne pas me retrouver essoufflée* […] *ça peut être handicapant.* »

Bernadette relate des troubles musculo-squelettiques relevant de pathologies professionnelles mais aussi des contraintes psychiques fortes (gestion de l'incertitude, adaptation aux groupes).

> « *Je faisais en moyenne 3 000 marches par jour, c'est un métier assez physique, avec des pathologies qui sont professionnelles parce que vous pouvez être debout du matin jusqu'au soir.* […] *On est là à attendre dans le froid, dans le vent, sous la pluie…* […] *Beaucoup de piétinements, station debout prolongée, donc les pathologies, indépendamment des cordes vocales.* […] *Ça m'est déjà arrivé de me retrouver bloquée la nuit du samedi des journées du patrimoine, problème de sciatique, de lumbago.* […] *Ah oui, à me retrouver bloquée. Je me suis couchée normalement, le lendemain matin, incapable de marcher. Ça, c'est des pathologies professionnelles.* […] *Il y a vraiment une gestion du stress…* […] *Rien n'est stable. Donc ça, psychologiquement, il faut être fort aussi.* […] *Il ne faut pas être malade. Dans ce métier, il ne faut pas être malade.* […] *J'ai la chance d'avoir une santé, une bonne santé, ce qui n'est pas le cas de certains collègues.* […] *J'ai des collègues qui ont 30-40 ans qui sont assez régulièrement bloqués du dos, etc., des fractures de fatigue.* […] *J'ai une collègue qui a fait plusieurs fois des fractures de fatigue.* »

Ces risques physiques font l'objet d'un déni dubitatif ou relativiste. Trois contractuelles l'ont manifesté. Coralie, secrétaire médicale, relate les troubles visuels engendrés par le travail sur écran (fatigue, baisse de l'acuité visuelle) et questionne de ce fait la possibilité de se projeter sur le même emploi au-delà de 15 ans, tout en doutant de l'adéquation du terme « risque » :

> « *Je ne sais pas si c'est un risque. Enfin, l'ordinateur quoi. Beaucoup d'ordinateur, ça met les yeux… Mais bon, je ne sais pas si on peut appeler ça un risque.* […] *Ça fatigue vraiment les yeux. Ouais, chaque année ça baisse, la vue.* […] *Je ne sais pas si dans*

quinze-vingt ans, je continuerai ce travail. […] *Et puis par rapport à la vue, mais bon. Je ne sais pas.* »

Camille, aide-soignante en reconversion au moment de l'entretien, a constaté la disparition de ses douleurs au dos depuis son changement d'emploi. Mais, alors même qu'elle a précédemment exposé la façon dont elle a pris conscience de ce risque, elle émet l'hypothèse d'un facteur psychologique :

> « *Avant, tous les jours je me levais avec le mal de dos, tous les jours je rentrais chez moi avec un dos affreux. Là, le matin, je me lève, je n'ai pas mal au dos, le soir j'arrive chez moi, je n'ai pas mal au dos non plus. Après, c'est peut-être psychologique aussi, je ne sais pas.* »

Juliana, qui a occupé différents emplois, dont certains relativement physiques (nettoyage industriel), exclut tout lien potentiel entre ses soucis passagers de santé et ses activités professionnelles : « *Je n'ai pas de soucis de santé qui sont liés au travail, je n'ai jamais eu de soucis durables.* » Ainsi, quand elle évoque une douleur sciatique, elle la lie chronologiquement à sa grossesse et exclut l'hypothèse d'un lien avec l'un ou l'autre des activités qu'elle a pu exercer au même moment (« *Je pense que j'ai eu à un moment donné un genre de sciatique. C'était après ma grossesse donc je crois que ça n'avait rien à voir avec le travail.* »), alors même qu'elle travaillait en fin de journée quand elle était mère au foyer pour s'occuper de sa fille (« *J'essayais de travailler un peu à la fin de la journée.* […] *des petits contrats, c'était quelques heures* »).

D'autres ont exprimé un déni euphémisant et responsabilisant. Marjorie, en tant qu'AED, relate avoir « *pass[é] [s]a journée le dos courbé à nettoyer des tables* » pour aussitôt souligner que « *c'était extrêmement rare* » et que « *c'était parce que [elle avait] des problèmes de dos* ». Conséquemment, elle renvoie à sa responsabilité individuelle les douleurs dont elle ne parle pas puisque « *c'était parce que c'est [s]on dos qui a un petit souci* » et que *« le mieux [est] de faire du sport pour renforcer tout ça* ». Marjorie est affirmative quant à l'absence de lien avec le travail et tient à minimiser ce qu'elle a ressenti *:* « *Ce n'était pas à cause du travail. Et c'était anecdotique, en fait.* » On retrouve ce discours sur la responsabilité individuelle avec Christophe, ancien militaire, que des supérieurs ont poussé à un entraînement intensif ayant amené à une blessure : « *Je ne m'étais pas assez entraîné. Donc c'est aussi ma faute. On est tous acteurs de sa santé, quelque part.* »

Si Coralie a tendance à relativiser les effets, pourtant bien identifiés, de son exposition aux écrans sur son acuité visuelle, en revanche elle nomme directement les conséquences physiques d'une « *semaine de consultation* » où elle « *tape beaucoup, beaucoup de courriers* » et qui se traduit par des douleurs aux épaules, au dos et au cou. En revanche, quand elle signale un trouble psychique (« *une petite dépression* »*)* passé (au moment de son arrivée sur le poste) ayant donné lieu à traitement (antidépresseurs) mais sans arrêt de travail, elle l'attribue à « *la collègue* […] *la secrétaire de l'époque qui était déjà là* » avec qui elle ne « *[s]'entendai[t] pas du tout* », mais « *pas à cause du travail* ». L'épisode aurait effectivement pris fin après le départ de cette collègue, au bout d'un an, mais on peut s'interroger sur les ressorts sous-jacents de cette analyse qui renvoie à deux individus devant travailler ensemble la cause d'un syndrome psychologique sans impliquer le contexte organisationnel et l'encadrement qui a placé durant un an ses deux personnes en présence et leur demandait d'interagir.

5.3. Exposition à des maladies contagieuses

Alors même qu'une proportion importante des entretiens a pris place durant la crise sanitaire de 2020 et 2021, seules trois enquêtées évoquent l'exposition à des maladies contagieuses. Marjorie, AED, l'évoque sur le ton de l'humour quand elle répond en trois mots à la question sur les principaux risques professionnels auxquels elle était exposée (« *Attraper une gastro !* ») pour souligner ensuite qu'elle n'a « *pas du tout risqué [s]a vie* » dans ce poste. Coralie, secrétaire médicale à l'hôpital situe sa dernière visite à la médecine du travail quand elle « *étai[t] aux urgences (et) avai[t] contracté la coqueluche au travail* ». Sylvie a quant à elle fait un signalement après avoir reçu dans son bureau dans un établissement scolaire une personne qui lui a dit avoir une pneumonie.

6. Exigences et ressources : la centralité des relations de travail

Le modèle Exigences-Ressources de Schaufeli et Bakker (*Job Demands-Resources Model*, 2004) s'appuie partiellement sur la théorie de préservation des ressources d'Hobfoll (*Conservation of Resources Theory*, Hobfoll, 1989 ; Wright et Hobfoll, 2004) et a été validé auprès de différents échantillons (Brough *et alii*, 2013), par des méthodologies quantitatives mais aussi qualitatives (Loup, Maurice et Rodhain, 2020). Fondé sur la classification des caractéristiques de l'emploi en deux catégories opposées – les exigences (*job demands*) et les ressources (*job resources*) professionnelles (Giauque, Resenterra et Siggen, 2014) –, c'est un modèle à processus dual qui comprend une spirale positive motivationnelle qui repose sur les ressources professionnelles dont dispose l'individu qui renforcent les attitudes positives par rapport à l'emploi et à l'organisation et réduisent les conséquences sur la santé des exigences professionnelles, et une spirale négative délétère liée aux exigences et contraintes professionnelles pouvant mener potentiellement à l'épuisement. Le modèle exigences-ressources peut être considéré comme une extension du modèle de Karasek dont les trois dimensions sont déclinées en facteurs de ressources ou d'exigences définis en fonction de la population étudiée. Ici, nous proposons de mettre à jour les ressources et contraintes interpersonnelles d'ordre managérial et collectif relatées par les enquêté·es. Il apparaît en effet que la hiérarchie comme le collectif de travail ont joué différents rôles dans leurs expériences de contractuels de la fonction publique. Nous verrons dans un premier temps des relations et situations relevant des contraintes ou exigences, puis des relations et situations qui relèvent des ressources. Néanmoins, nous remarquerons que les discours sont souvent nuancés et les situations ambivalentes, faisant cohabiter exigences et ressources.

6.1. Exigences interpersonnelles et organisationnelles : hiérarchies défaillantes, collectifs sous tensions, conditions de travail détériorées

Les relations identifiées comme relevant de l'ordre des exigences renvoient principalement à des liens hiérarchiques. Pour plusieurs enquêté·es, à des moments parfois sensibles, la hiérarchie directe ou indirecte a été a minima défaillante, voire pesante ou injuste.

6.1.1. Une hiérarchie souvent défaillante

Plusieurs répondants jugent leur hiérarchie défaillante, à l'instar d'Isabelle, agent administratif dans la fonction publique d'État, puis territoriale, qui a été titularisée deux ans avant l'entretien. Sans évoquer de difficultés ou tensions particulières, Isabelle « *retrouve beaucoup de similitudes avec le privé où ça manque un peu de savoir-faire au niveau du management* », en particulier par rapport au fait que les agents à encadrer sont « *très investis* […] *intéressés à ce qu'ils font* ». Elle regrette la distance et le « *manque de savoir-faire dans la façon de manager* ». Luc, agent de sécurité à l'hôpital, décrit une posture d'exécutant du « *chef d'équipe ou du service* » qui « *fait comme la direction lui dit de faire* […] *et il ne fera certainement pas un geste pour ne pas se mettre la direction à dos pour ne pas garder son poste* », comportement qu'il attribue au statut (« *C'est ça, la fonction publique.* »). On retrouve cette accusation de manque de posture managériale dans le discours de Bernadette au sujet de son N+1 qui « *n'a pas la carrure, et en fait pour défendre les intérêts de son service, il est transparent* », tandis que Lydie, secrétaire administrative, voit des difficultés relationnelles liées au faut que le « *principal était quand même assez perché* », ce qui aurait entraîné des grèves des enseignants et son départ (« *Les profs ont fait grève pendant une semaine ou deux parce qu'ils en avaient marre du principal. Il a été déplacé.* »).

L'expérience de Cyrielle à l'université est contrastée. Elle distingue la première partie où elle avait pour directeur un enseignant-chercheur (« *c'était vraiment super, beaucoup de plaisir à travailler* ») et la fusion qu'elle appelle privatisation (« *comme ce n'est pas forcément pas lucratif ce genre de service, ils ont profité du départ de l'ancien chercheur pour fusionner* ») à partir de laquelle « *c'est devenu un enfer* », où « *tous les CDD ont été remerciés.* [...] *c'est devenu des conditions de travail difficilement supportables* ». Elle analyse cette détérioration des conditions de travail en termes de pertes d'autonomie (« *ils essayent de saucissonner le travail au maximum pour les personnes en bas de l'échelle […] ça nous enlève l'intérêt de la fonction, ça enlève l'autonomie, ça enlève toute gratification que l'on peut en tirer de notre travail* ») mais aussi en raison des insuffisances d'un supérieur (« *quand on prend des zombies comme directeur de ce pôle* […] *il était un peu inutile* […] *pas très efficient, ni compétent* »), devenu ensuite harcelant, comme vu précédemment. Certain·es enquêté·es ont relaté des situations de tensions ou compétitions avec leurs pairs dans l'Éducation nationale (AED) ou l'enseignement supérieur et la recherche, les emplois du temps constituant des enjeux où se cristallisent des injustices.

6.1.2. Le cas des AED : hiérarchies, collectifs et régulation du temps de travail

Une part importante des enquêté·es a eu des contrats dans l'Éducation nationale ou l'enseignement supérieur. Les conditions d'exercice varient selon plusieurs facteurs mais plusieurs de ces emplois sont caractérisés par de fortes contraintes liées aux horaires fragmentés et concomitamment à une faible rémunération. Néanmoins, d'autres facteurs font de ces mêmes conditions un facteur de conciliation avec la vie personnelle de mère de famille.

Parmi les six enquêté·es ayant été assistant·es d'éducation, un seul a exercé en tant que surveillant d'internat, donc de nuit (Arnaud), et une seule a exercé dans une université. Le second homme a exercé dans son ancien lycée. Le renouvellement des contrats d'AED étant limité à cinq, les anciens AED de l'échantillon travaillent toutes et tous dans une autre cadre au

moment de l'enquête, même si pour certaines il s'agissait toujours d'un CDD dans un cadre scolaire (AVS, AESH). Élodie a exercé dans deux établissements, dont une année à cheval sur les deux, Laëtitia a réussi à cumuler deux contrats de 20h et Marjorie a été agréablement surprise par le fait qu'elle bénéficiait d'une sur-rémunération, étant dans un département d'outre-mer. La question des contraintes liées aux emplois du temps et à des horaires fragmentés, ainsi qu'à une rémunération faible est récurrente. D'autres répondantes ont exercé comme AVS, y compris dans l'enseignement supérieur (Juliana, Floriane) ou comme animatrice scolaire (Alexandra).

Élodie fait partie des AED qui étaient, comme prévu dans ce type de contrat, étudiante quand elle était sous ce statut, et pour qui cet emploi joue le rôle d'insertion dans un milieu dans lequel elle se projette puisqu'elle prépare les concours de l'enseignement. Elle témoigne d'une forte hétérogénéité quant à la qualité des relations avec la hiérarchie : bonne dans l'établissement où elle a passé deux années, où les supérieurs étaient « *respectueux, responsables et puis surtout qui connaissaient leur travail* » ; dans l'établissement où elle a passé 5 ans, très bonne avec le proviseur mais mauvaise avec « *les deux CPE qui étaient en poste, avec qui le courant passait mal »,* ce qu'elle avait *« un petit peu de mal à gérer* ». Les effets de ces tensions sont exprimés par euphémisme (« *Ça ne se passait pas extrêmement bien tout le temps.* ») ou litote (« *De venir travailler sans avoir la boule au ventre, c'est quand même quelque chose d'agréable.* »), ce qui peut rejoindre la forme de déni relativiste (voir *supra*). Quant aux relations avec les collègues, elles sont particulièrement marquées par l'enjeu des emplois du temps en début d'année (« *C'était un peu la guerre* ») car toute demande ultérieure de changement ne pouvait être qu'exceptionnelle, en « *cas extrême* […] *ce n'était pas souple et ce n'était pas évident* ». En revanche, il existait une forme de solidarité, ou soutien social instrumental, face aux demandes abusives des CPE qui se traduit par l'usage d'un pronom collectif par l'enquêtée quand elle évoque le malaise, voire les tensions, liées au fait de devoir exécuter des tâches « *qu'on n'avait pas à faire, qui n'étaient pas dans nos contrats et c'est ça qui nous embêtait le plus* », qui parfois faisaient partie du travail des CPE, et ce, sans formation (« *on n'était pas du tout formés pour. Donc, au début, on paniquait un peu* ») et pour des raisons de confort personnel des CPE (« *parce que eux préféraient partir plus tôt en week-end* »). Cette expression d'un partage de destin professionnel (subir ensemble les abus de supérieurs) révèle simultanément un sentiment d'efficacité collective (« *À la fin on fermait les yeux, on le faisait parce qu'on apprend vite.* ») qui reposait sur une certaine homogénéité sociale de l'équipe (« *On était tous étudiants ou en formation de quelque chose.* […] *Généralement, les AED, ce sont des équipes de jeunes entre 20 ans et 30 ans et on est tous soit un petit peu en galère, soit en train de passer les concours.* ») et sur l'autonomie qui leur était accordée, corollaire de la posture de retrait des CPE (« *On avait des directives et après c'était à nous de faire en sorte que ce soit fait correctement et on était, après quelques années, plutôt très autonomes, oui. On se débrouille bien. On commence à comprendre comment ça fonctionne.* »). Ce rôle positif du collectif prenait aussi appui sur l'existence de latitudes décisionnelles puisque des propositions sur le travail pouvaient être formulées et mises en œuvre (« *Ce n'était pas rare que certains d'entre nous proposent des choses et que ce soit accepté par tout le monde. Tout le monde avait son mot à dire sur l'organisation.* »). Les tensions ressenties pouvaient être relatées entre collègues, ou bien à l'extérieur (« *Pour tout ce qui était problème d'ambiance ou problème de hiérarchie, on en parlait entre nous ou à nos proches.* »), « *mais jamais à un professionnel de santé ou quoi que ce soit* »*,* et bien évidemment pas directement avec les concernés, les deux CPE (« *On évitait*

vraiment le plus possible d'avoir affaire à eux. »). La motivation d'Élodie pour une carrière dans l'enseignement n'a pas été entamée par cette expérience contrastée, mais elle a surtout été renforcée par son expérience ultérieure en tant qu'AVS, « *beaucoup plus gratifiant[e] d'un point de vue professionnel* », et où elle a ressenti un sentiment d'appartenance professionnelle et de la reconnaissance *: « Je faisais partie d'une équipe pédagogique, on avait une certaine reconnaissance aussi des autres professeurs et des patrons.* »

Juliana, qui a été pendant deux ans AVS dans un lycée, partage ce sentiment, même si elle nuance la place qu'elle occupait vis-à-vis des enseignants : « *On m'avait quand même demandé quelques trucs par rapport à l'élève, mais on sent bien qu'on n'est pas là tellement pour donner notre avis* […] *Je faisais partie des réunions* […] *j'étais quand même impliquée, avec un rôle.* […] *Mais je pense que mon avis n'était pas hyper important non plus* ». Si elle se souvient que « *l'équipe enseignante* […] *était très sympa* », c'est aussi pour souligner que cette sympathie n'était pas forcément tournée vers les pairs (« *ce sont plus les professeurs qui des fois n'étaient pas très sympas les uns avec les autres* ») et pour pointer l'avantage de ne pas être permanent (« *Eux le vivent peut-être encore plus difficilement que quelqu'un dont ce n'est pas la carrière, qui fait quelques heures. Eux, ils ont vraiment choisi cette carrière, c'est encore plus compliqué la vie* »). Cette relativisation des difficultés par le caractère précaire de l'emploi résonne avec les conclusions de Fabre et de Riccardis (2007). Ce discours se retrouve chez d'autres enquêtées, comme Lydie qui « *prenai[t] beaucoup de recul parce qu'[elle] savai[t] qu'[elle] n'allai[t] pas faire [s]a vie au collège* » et pour qui le fait de savoir qu'elle ne serait pas renouvelée par la suite était pour elle une protection face au comportement de ce directeur, ou Laëtitia qui souligne que « *avant [s]on CDI, c'était [s]on quotidien, les CDD. [Elle] savai[t] qu'[elle] allai[t] rebondir et que si ça n'allait pas là, [elle] trouverai[t] ailleurs* ». Cela rejoint nos analyses statistiques sur l'apparente surexposition des fonctionnaires par rapport aux contractuel·les (cf. *supra*). De même, la comparaison par Juliana de son expérience avec celle d'autres AVS est à son avantage car l'élève à accompagner n'était pas lourdement handicapée, ce qui lui a permis de ne pas pâtir de l'insuffisance ou inadaptation des formations. Le seul point négatif de cette expérience consistait dans les contraintes d'emploi du temps du fait de la distance par rapport à son lieu d'habitation.

Pour Marina, qui enseigne l'espagnol, l'expérience de contractuelle durant 14 ans dans l'enseignement supérieur est aussi marquée par des tensions et de la compétition avec les autres contractuel·les autour de la répartition des heures (« *Les situations sont tendues entre les précaires. Ce n'est pas avec les permanents.* »). Ces tensions peuvent cohabiter toutefois avec une « *certaine solidarité dans la précarité* » : « *Dès qu'on avait la possibilité de faire quelques heures à droite et à gauche ou faire des remplacements, et si la personne n'avait plus la possibilité de prendre de cours, celle-ci vous communiquait les coordonnées de l'institution qui était susceptible de vous donner quelques heures de cours* ». Marina juge cette situation « *assez inconfortable »*. Elle évoque aussi quelques tensions à propos du choix des cours avec des collègues titulaires, notamment des « *chercheurs confirmés* » tentés de déléguer le « sale boulot » en confiant aux contractuel·les les cours les moins intéressants. Cependant, elle dit ne jamais avoir eu de « *gros souci* » ou de « *périodes de souffrance* » liées à ces « *disputes intestines* ».

Bien que son expérience d'AED soit plutôt très positive, Marjorie relate néanmoins des évènements et des perceptions du vécu de collègues ou de sa hiérarchie qui viennent relativiser

un tableau peint avec une forme de nostalgie. Ainsi « *[son] directeur était merveilleux* », mais « *au bout d'un moment [elle a] senti le poids de la hiérarchie en général, le fond de l'inspection, machin* ». Laëtitia témoigne de comportements inéquitables de la part d'une « *CPE [qui] faisait des différences entre les surveillants* […] *il y a des passe-droits* ». Marina de son côté a observé que « *quelquefois on protège les personnes qui sont titulaires, qui sont dans l'institution depuis plus longtemps* » pour confier des tâches contraignantes (faire passer un examen à 8h du matin) à quelqu'un qui « *n'est pas dans l'institution depuis longtemps* ». Marjorie relate aussi le cas d'un AESH qui ressentait un fort stress car, malgré ses efforts, il rencontrait des difficultés avec les parents (« *Ça ne se passait pas bien du tout, et ce garçon faisait tout ce qu'il pouvait.* ») au point de faire un arrêt cardiaque lors d'un footing après une réunion qui s'était « *très mal passée* ». À titre personnel, et bien qu'elle fût dans une situation privilégiée en termes de trajet domicile-travail (« *J'étais à une minute de la crèche de mon fils, à 10 minutes de chez moi.* […] *Donc en termes de cadre de travail et puis ensuite de conditions de travail vis-à-vis de ma vie personnelle, c'était inespéré.* »), elle évoque les fortes contraintes horaires qui ne permettent pas de récupérer (« *Quand on finit à 14h45 ou à 15h30, c'est un peu compliqué pour prendre des moments à soi* ») et les contraintes administratives qui ralentissent ou empêchent la qualité du travail d'accompagnement d'un public potentiellement vulnérable et l'effet d'expérience : « *Les choses prennent du temps, sont lourdes à mettre en place* [...] *le poids de l'administration, je trouvais ça un peu frustrant, plus que pesant. Et puis ensuite* […] *le simple fait qu'on ne puisse pas pérenniser un poste comme le mien.* [...] *on marche un peu sur la tête* […] *ça ne peut être qu'un travail de confiance qui peut s'améliorer avec le temps. Et puis du coup non, il faut repartir à zéro.* » De plus, elle indique implicitement un manque potentiel de formation quand elle évoque son expérience avec une classe « *d'enfants handicapés très fort : moteurs, cérébraux* » qu'elle a mal vécue « *parce que [elle] n'avai[t] pas les armes en fait, tout simplement* », précisant qu'elle « *n'aurai[t] pas pu travailler en ULIS* »[51]. Marjorie a du mal à se projeter dans les concours de la fonction publique car les contraintes institutionnelles qu'elle a identifiées au cours d'une expérience pourtant très positive sont incarnées par un vocabulaire et un statut qu'elle a du mal à apprivoiser : « *Rien que le phrasé me dépasse. Avec leurs catégories, leurs grades, enfin, je trouve que tout est compliqué.* »

Arnaud a été surveillant dans un lycée professionnel et animateur-directeur de centre de loisirs pendant les vacances. Même s'il juge les horaires et la rémunération « *quand même assez contraignants* », il considère aussi, sauf certaines rares situations, que surveillant « *était un emploi facile* » dont le rythme lui laissait une certaine liberté et que la rémunération, à cette période de sa vie, lui suffisait : « *Je travaillais deux jours, deux nuits de suite, en fait, au lycée* […] *je travaillais quarante-huit heures, j'avais fait ma semaine, j'avais le reste de la semaine pour moi. Bon, certes, on était au SMIC, ce n'était pas non plus fou, mais à l'époque, moi, ça me suffisait largement* ». Il appréciait les relations avec l'équipe et en particulier le CPE et l'infirmier. Son expérience en centre de loisirs, plus intense sur de brèves périodes, lui a pourtant laissé d'encore meilleurs souvenirs malgré un plus grand nombre de situations pouvant donner lieu à des conflits à cause de « *façons de fonctionner qui ne sont pas les mêmes* ». Il évoque aussi, toujours dans l'animation, les risques liés à la responsabilité vis-à-vis d'un groupe et aux déplacements (« *prendre le minibus et emmener les gens faire une balade. On ne sait jamais, on peut avoir un accident de voiture, un truc comme ça.* [...] *Ou en randonnée, se*

[51] Les Unités localisées pour l'inclusion scolaire sont des dispositifs mis en place pour la scolarisation d'élèves en situation de handicap.

blesser, tomber, ce genre de choses ») ou à des accidents de type domestique (blessure avec un ciseau, piqûres d'abeilles) qui peuvent entrainer des soins hospitaliers pour des enfants ou adultes handicapés. Dans son poste de surveillant, il évoque la fatigue ressentie collectivement en « *fin d'année* », propice à l'accroissement des « *problèmes* » et « *conneries* » : « *C'était un peu chiant, ça arrivait assez ponctuellement on va dire, tous les ans*. »

Ludovic, informaticien, a été AED dans le lycée où il avait été élève. Il présente ses premières années d'AED comme un apprentissage de la stratégie à adopter pour pouvoir bénéficier, notamment, d'un emploi du temps convenable. Il présente les vacances comme méritées en contrepartie d'une rémunération faible et relativise cette rémunération par rapport à la charge de travail et la complexité des tâches, tout en soulignant l'importance de son propre engagement. L'exposé de sa posture d'acteur stratège vis-à-vis de la hiérarchie part d'un constat qu'il généralise au monde du travail (« *Je pense que c'est un peu partout dans toutes les entreprises* »*),* à savoir qu'un acteur qui n'est pas apprécié ne verra pas ses préférences prises en compte dans l'organisation du travail (« *Quand on ne vous aime pas, quand vous n'êtes pas dans le cœur de tout le monde, on vous met des emplois du temps pourris, et c'est ce que j'ai eu.* […] *un emploi du temps qui doit combler les trous.* »), avec, en cas de demande, comme explication, un rappel aux règles : « *Quand vous allez vous plaindre de votre emploi du temps, on vous répond "*[…] *c'est parce que tu n'es pas étudiant, tu n'as pas d'enfant, donc tu passes en dernier"* ». Or, après une remise en question et avoir eu recours au don et contre-don pour se faire apprécier, « *les portes se sont ouvertes* » et il « *pouvai[t] choisir [s]on emploi du temps, [il] passai[t] devant tout le monde* », indépendamment donc des règles invoquées antérieurement : « *Étrangement, je n'ai jamais eu d'enfant entretemps et je ne suis jamais redevenu étudiant.* » Ludovic dit que « *ce n'est pas franchement un travail difficile* » mais il signale aussi une fatigue associée à ce travail (« *En général, on rentre le soir, on s'endort quasiment direct.* ») et, outre le fait qu'il ait eu « *les pires des emplois du temps* », il signale aussi des conditions de travail matérielles (chaises, écrans) dégradées malgré les réclamations (« *on se plaignait beaucoup* ») non portée jusqu'à un syndicat.

6.1.3. Conditions matérielles, contraintes budgétaires

Cette situation résonne avec celle rapportée par Sylvie d'assistante de plateforme de suivi et d'appui aux décrocheurs en Centre d'Information et d'orientation : c'est en saisissant l'occasion d'une réunion à laquelle assistait la DRH qu'elle a pu retrouver de la luminosité dans son bureau après deux mois à travailler dans le noir à cause de volets roulants bloqués et de l'absence de réaction de sa hiérarchie directe : « *Elle était outrée parce que je pense que l'information n'était pas arrivée jusqu'à elle. Et deux jours après, j'avais une équipe du rectorat qui venait pour réparer mon volet roulant* ».

Édith relate aussi de mauvaises conditions matérielles de travail en raison de contraintes budgétaires : bâtiment vétuste, hall très froid, fuites dans le toit, le public « *dit que c'est sale* », les agents s'en plaignent. Mais elle minimise ces récriminations et insiste sur le fait que tout est aux normes en ce qui concerne la sécurité. Néanmoins, les surfaces vitrées de la bibliothèque non équipées de store ont pu être à l'origine de malaises et Édith a « *fait [donc] du forcing* » pour obtenir des stores, des ventilateurs ou un filtre anti-UV, mais « *ça n'a pas encore été voté* ».

Outre des violences externes (voir *supra*), Laëtitia évoque des difficultés liées à la vulnérabilité du public : « *des situations qui vous touchent* », « *des enfants placés par le juge* ». Mais de manière générale, son expérience d'AED en lycée lui a plu, ce qui ne contribuait pas à la motiver dans sa recherche d'un CDI : « *C'est difficile de quitter un lieu de travail où on se sent bien et où on a fait son petit bonhomme de chemin, pour se retrouver encore dans un établissement où on ne connaît rien.* » Et cette expérience passée lui fait relativiser les avantages de l'emploi qu'elle a fini par trouver car les trajets sont plus longs et coûteux (« *Je suis mieux payée, effectivement, mais* […] *je n'ai pas forcément gagné* »). Elle évoque les situations de conflit auxquelles elle était confrontée mais aussi une augmentation de « *crises d'angoisse* » (« *Il y en avait pas mal au lycée, la dernière année où j'y étais* ») pour souligner le manque de moyens humains : « *les psychologues de l'Éducation nationale* […] *n'ont pas assez de temps pour accorder vraiment à chacun. Pareil, l'assistante sociale du lycée, les infirmières* ».

6.1.4. Pressions ressenties en tant que contractuel·les et autres risques

Deux types d'inquiétude associés au fait d'être défaillant (malade ou accidenté) en tant que contractuel sont explicités par Laëtitia et Marina. Elles soulignent la pression à la fiabilité qui pèse sur les contractuel·les : une santé défaillante, en plus de diminuer leurs rémunérations, mettrait en péril un renouvellement ou une opportunité.

> « *Donc en fait, au niveau des CDD, on ne peut pas trop se permettre déjà d'être en arrêt, rien qu'au niveau du salaire et puis aussi parce qu'on te dit, si ça arrive plusieurs fois dans l'année, on peut ne pas être repris l'année d'après*. » (Laëtitia)

> « *Vous travaillez toujours avec cette idée d'honorer votre travail et avoir une attitude impeccable, être toujours là, jamais absente, jamais malade, pour vous faire engager dès que l'opportunité arrive* […] *il faut toujours avoir une conduite parfaite* […] *Vous vous devez d'être irréprochable.* » (Marina)

Marina, qui a été contractuelle en tant qu'enseignante dans l'enseignement supérieur, partage l'*« inquiétude permanente pour les vacataires et pour les contractuels* » d'avoir un accident « *en dehors de [leur] période d'engagement* », et donc sans être couverts. Cette inquiétude entraîne une importante attention portée aux dates d'examen à l'université afin de s'assurer d'être « *protégée lors des déplacements* ». Dans les deux cas, il s'agit pour les contractuel·les de ne pas risquer faillir, que ce soit sous contrat ou hors contrat.

Cette pression ressentie par les contractuel·les à propos des risques du travail pourrait contribuer à expliquer leur moindre déclaration d'arrêts maladie. En effet, alors qu'il n'y a pas de sous-exposition significative aux accidents de travail pour les contractuel·les (il y a même surexposition dans la FPH), on observe qu'iels déclarent moins souvent des arrêts maladie, et ceci même après avoir contrôlé par l'âge et la qualification du poste. Notons que c'est moins vrai dans la FPH, ce qui s'explique sans doute par une banalisation à tous les statuts d'emploi des conditions difficiles de travail.

Tableau : Arrêts maladie et accidents de travail au cours des 12 derniers mois selon le type de contrat par type de fonction publique

	Ensemble		FPE		FPT		FPH	
	CDD	Fonct.	CDD	Fonct.	CDD	Fonct.	CDD	Fonct.
Au moins deux arrêts	20,8	34,1	18,9	32,1	18,7	36,2	32,3	34,7
Au moins un accident	9,5	9,9	8,8	7,6	6,8	10,9	18,8	12,9

Lecture : 20,8 % de l'ensemble des CDD de la fonction publique ont déclaré au moins deux arrêts maladie au cours des 12 derniers mois, contre 34,1 % des fonctionnaires.

Floriane, étudiante et AED dans son université, a conscience des risques liés aux tâches physiques qu'elle a exécutées dans le cadre de son contrat en lien avec les évènements qu'elle contribuait à organiser (montage, démontage, scènes à installer, matériel plus ou moins lourd) mais souligne leur caractère ponctuel : « *On fait tous très attention mais je pense qu'on pourrait facilement se faire tomber quelque chose dessus ou se blesser en portant quelque chose de très lourd* ». Si elle a pu ressentir des douleurs de type courbatures, maux de tête ou fatigue, elle les associe plutôt au cumul de l'emploi contractuel avec ses études, « *qui demandaient beaucoup de travail* ».

Marie-Hélène menait ses recherches dans un laboratoire où des produits dangereux pouvaient être manipulés mais les mesures de protection étaient strictes et respectées (« *On était quand même bien surveillé et bien accompagné* »), particulièrement pour les contractuels (« *c'était interdit tout ce qui était produit dangereux, en tant que CDD, on n'avait pas le droit de les utiliser* […] *c'était le technicien qui faisait la manip pour nous* ») et étaient accompagnées de mesures de prévention sous la forme de formations (« *On était formé aux extincteurs quasiment tous les ans. Il y avait toutes les formations* ») et de visites régulières à la médecine du travail. En revanche, cette attention portée aux expositions à des risques s'arrêtait au matériel de bureau et aux troubles musculo-squelettiques :

> « *On avait des chaises… j'ai eu des maux de dos terribles. On avait des tout petits bureaux, beaucoup trop hauts. Donc des douleurs au niveau des épaules. En fait, on était là de passage. Donc on avait, il y avait une grosse différence de traitement entre les permanents et les étudiants qui entraient en contrat court.* […] *C'était des questions de budget aussi. Ils refaisaient les bureaux des permanents en priorité et les doctorants… on prenait ce qui restait.* »

6.1.5. Pressions hiérarchiques, empêchement, surcharge de travail

En plus de la situation de harcèlement collectif à laquelle elle a fait face (voir *supra*), Marie-Hélène a subi un abus de pouvoir visant à l'empêcher de soutenir sa thèse et d'être recrutée ailleurs : « *Il me mettait des bâtons dans les roues parce qu'il avait une autre doctorante qui avait postulé sur le même poste que moi dans le privé. Et en fait, il essayait de me planter.* » Elle décrit une période de forte démotivation, de sentiment d'inefficacité et de volonté de retrait assimilable à un syndrome d'épuisement professionnel : « *À la fin, ça m'avait complètement dégoûté de ma thèse* […] *j'ai quand même j'ai perdu des plumes pour arriver à finir* […] *je n'en dormais plus de la nuit parce qu'on se sent en terrain hostile. On sent qu'il peut se passer n'importe quoi, on sent qu'on n'est pas important. On est là de passage et c'est un peu une perte d'humanité dans le parcours.* »

Estelle, infirmière scolaire, souffre, elle, de l'instabilité du statut due à l'incertitude d'obtenir ou garder un poste : « *Là, je signe quasi au mois par mois.* » Au-delà de l'imprévisibilité des revenus, elle craint d'interrompre une activité appréciée : « *Vu que je m'investis dans ce que je fais, je prie le bon dieu pour que ma collègue ne revienne pas maintenant pour qu'elle ne brise pas cette année en cours. Parce que, là, j'ai quand même mis en place des choses* […] *On ne se projette pas, on prie le bon dieu.* »

Isabelle, agent administratif dans un service de protection de l'enfance dédié aux mineurs isolés, fait état d'une surcharge de travail générale, commune à de nombreux services similaires hors des frontières du département. Cette surcharge a entrainé son arrêt d'un mois peu après sa stagiairisation : « *j'ai tellement retenu* […] *toutes ces tensions et un matin je n'ai plus pu me lever, tellement que c'était énorme* ». Mais Isabelle relate aussi le craquage et même le départ de cadres : « *On n'y arrivait plus. Ça a été national.* […] *d'autres départements qui disaient "ne nous appelez pas parce que nous nous mettons tous en arrêt de travail parce qu'on n'y arrive plus et qu'on se fasse entendre"* ». Jennifer évoque aussi de façon euphémisée une charge de travail particulièrement importante à son arrivée comme contractuelle : « *Après, on était peut-être en sous-effectif. C'est-à-dire que ce service était en train de se créer en fait.* […] *À cette époque-là, il y avait juste le responsable, il y avait une collègue qui venait d'arriver et moi.* » Au bout d'un an, après le départ de sa collègue, elle s'est retrouvée seule pendant deux ou trois mois mais elle affirme que « *ça s'est quand même très bien passé* ». Néanmoins, à la toute fin de l'entretien, elle revient sur cette charge de travail dans le contexte actuel de contraintes budgétaires qui se dégradent selon elle depuis deux-trois ans : « *Il y a quand même des sous-effectifs, des problèmes d'investissements, des choses comme ça, qui rendent le travail un peu plus compliqué.* » Un contexte source de tensions : « *des absences, où on ne peut pas remplacer… Enfin, du coup, ça crée forcément des tensions au sein des écoles. Voilà, c'est un problème financier qui crée… qui a beaucoup d'impacts derrière.* » Sylvie, dont le contrat n'a pas été renouvelé au bout de 6 ans par manque de budget, fait état d'une situation de surcharge similaire pour sa collègue, également contractuelle mais encore en poste pour quelques mois : « *On aurait été deux à plein temps à l'époque, ça n'aurait pas été trop. Et là, elle se retrouve toute seule sur tout le territoire.* »

6.2. Ressources interpersonnelles : supérieurs et collectifs soutenants

Même si la hiérarchie a pu être souvent décrite comme défaillante (cf. *supra*, section 6.1.1), certains témoignages contiennent des éloges appuyés de cette hiérarchie. Ainsi Marjorie à qui le directeur, arrivé la même année qu'elle mais « *qui avait de la bouteille* », tend un miroir valorisant, non sans évoquer un effet Pygmalion : « *[il] était très confiant* […] *très aidant.* [...] *Tous les ans* […] *mon directeur* […] *disait "Oui, elle est merveilleuse et on veut la garder". Donc j'adore et je veux rester. C'était très bien, vraiment.* […] *Le directeur que j'ai eu, c'était une perle. Il était très ouvert. Il me laissait complètement agir, si j'avais des propositions il les entendait.* » Cette appréciation dépasse la seule personne du directeur puisque Marjorie dit avoir « *vraiment travaillé avec des gens très motivés par ce qu'ils faisaient, très ouverts et puis dans une très bonne ambiance. C'était une école sympa* […] *c'était une vraie belle expérience humaine et professionnelle* ». Laëtitia parle d'un des deux établissements où elle a travaillé comme d'un « *coup de cœur* » car elle y a appris « *la vie avec un CPE excellent* […] *c'était le bureau où ça bougeait* […] *c'est lui aussi qui fait que l'équipe arrive à être solidaire. C'est lui*

qui impulse cette dynamique […] *J'ai eu de la chance d'avoir deux bons CPE* ». L'expérience de Floriane est également positive, elle fait état d'une bonne ambiance, d'un management bienveillant qui lui laissait de la liberté dans son organisation et ses horaires et se dit également satisfaite de la rémunération. Si Bernadette est critique vis-à-vis de son n+1, en revanche elle reconnaît à « *son adjoint* » d'être « *plus vindicatif* » voire courageux, puisqu'il « *s'est même mis sur le plan professionnel un peu en danger* » pour exprimer un désaccord vis-à-vis de la direction.

6.2.1. Collectif soutenant, débordement et enrichissement des tâches

Plus nombreux encore sont les témoignages de relations avec un collectif soutenant, souvent aussi bien sur le plan instrumental qu'émotionnel. Ainsi, Arnaud lie l'efficacité collective à la cohésion : « *C'était assez soudé, c'était ça qui était un peu la force, c'était pour ça que ça se passait bien. Du coup, les gens se faisaient confiance et travaillaient ensemble.* » Laëtitia appréciait les échanges avec ses collègues qui lui « *permet[taient] de relativiser et puis d'avancer* » notamment face aux exigences émotionnelles du travail (évacuer, prendre des distances…). Elle est d'accord avec l'idée que c'est parce que les collègues partagent les mêmes positions précaires que le collectif de travail joue ce rôle de soutien, d'entraide. Ludovic se présente lui-même comme source de soutien pour des collègues confrontés à des difficultés qu'il a traversées : « *Quand j'ai eu des collègues qui me parlaient de leurs difficultés, vu que je l'avais ressenti exactement pareil, je savais ce que c'était et je disais "Oui, je te comprends."* » Bernadette rend compte, chez des travailleur·euses particulièrement isolé·es, d'une forte volonté et dynamique pour entretenir des liens informels autour d'une vision commune de leurs missions, volonté possiblement renforcée par le sentiment d'exclusion de la part de l'employeur : « *On se retrouve entre nous.* […] *on n'était pas à défendre notre pré carré, on était à défendre le service et notre travail* […] *on se fait notre petite journée entre nous.* […] *Ils font leur journée, nous, on va faire une journée aussi, mais sans nécessairement les informer, on n'est pas obligé.* » Aline et Thierry, qui assument tous deux la fonction isolée d'assistant·e familial·e, indiquent l'existence de collectifs formels et informels. Ainsi, le soutien peut venir de « *groupes de parole* » réunis régulièrement autour d'un·e expert·e (« *psychologue du service ou un référent ou des fois c'était quelqu'un qui venait en dehors pour nous dire, pour parler de certaines choses.* ») ou d'un groupe de collègues qui décident de se voir pour échanger sur leurs pratiques : « *On mange au restau ensemble et on parle boulot. C'est une occasion aussi de se parler.* […] *On a discuté et ça fait du bien. Oui, on n'est pas tout seul.* […] *On s'entend bien*. »

L'expérience relatée par Alexandra en tant que surveillante de cantine va au-delà du simple soutien mutuel : avec une collègue, elle construit une pratique bénéfique pour sa santé et ses conditions de travail qui va avoir des effets positifs quasi-immédiats sur les élèves et leurs enseignants. La pratique de la relaxation qu'elle a développée après le travail sur le conseil de sa collègue pour diminuer les effets des acouphènes d'origine professionnelle a servi de base à une innovation sur le temps de la pause déjeuner dans l'institution scolaire. Partant de l'idée que « *si ça marche chez nous, pourquoi ça ne marcherait pas chez les enfants ?* », elles l'ont mis en place et ont « *vu les enseignants arriver* » et leur dire « *il faut qu'on vous parle* » car « *il y a une répercussion l'après-midi, c'est un bien pour tout le monde* ». Malheureusement, comme d'autres l'ont souligné (Marjorie, Estelle ou Sylvie), le non-renouvellement des contrats

entraîne la fin de ce type d'initiatives, qui reposent sur l'expérience, voire une expertise et la synergie entre acteurs. La mise en place de séances de relaxation par des surveillantes de cantine résulte des interactions entre les catégories personnelles et interpersonnelles du métier (Miossec, 2011) et constitue le produit de ressources psychosociales précieuses, développées initialement pour faire face à une pathologie professionnelle qui ne fait l'objet d'aucune mesure de prévention, ni même d'information (acouphènes), ni de reconnaissance comme telle[52].

Pour Lydie, le rôle positif du collectif de travail passait, grâce à l'autonomie qui lui était accordée (« *J'organisais mon temps de travail comme j'en avais envie* ») par un enrichissement de ses tâches comme conséquence de l'aide qu'elle-même apportait à une collègue permanente : « *J'arrêtais ce que je faisais parce que je savais que je pouvais revenir. J'allais l'aider pour un coup de feu et puis après je revenais à ma tâche.* » Cela lui permettait « *de casser le rythme de ce truc rébarbatif* », d'apprendre « *autre chose* […] *de changer d'esprit* », et de rompre son isolement et « *revenir un peu à la civilisation* ». Elle apprécie même ce qu'elle a appris sur le plan personnel et familial car son expérience l'a rendue plus tolérante en tant que « *parent de collégien* », « *parce qu'[elle] sai[t] le travail qu'ils font derrière* ».

Plusieurs enquêté·es ayant évolué dans des organisations très différentes hors institution scolaire mentionnent des dispositifs organisationnels ou professionnels de la prévention autres que des médecins : groupe d'analyse de pratiques, groupe de parole, infirmières, psychologues et autres référents (Marie-Hélène au CEA, Sabine à l'INSEE, Isabelle et Tiphaine dans des services de protection de l'enfance, Aline et Thierry, assistant·es familiales·aux). Et certaines répondantes ont recours au soutien de syndicats, comme Alexandra et Bernadette. Alexandra a adhéré suite à une accumulation de petites choses qui n'allaient pas et face à l'absence de changement, elle présente cet engagement comme un changement important qui a officialisé ses « *idées personnelles* » et lui a permis d'obtenir des réponses aux problèmes qu'elle identifiait : « *Quand on a un problème, tout seul, on ne va pas le résoudre. On a besoin de l'autre pour tenter de le résoudre. Tout seul, on ne peut pas résoudre tous les problèmes.* » Bernadette indique avoir été « *CFDT culture pendant des années* » et envisage d'aller voir un nouveau syndicat.

Ces expériences ancrées dans les collectifs sont toutefois à mettre en balance avec la plus faible prévention auprès des contractuel·les. Les données de CT-RPS 2016 mettent en lumière qu'au cours des 12 derniers mois les contractuel·les ont moins souvent que les titulaires des informations sur les risques liés à leur travail et moins souvent une formation à la sécurité dans leur établissement. Iels ont aussi plus rarement vu un médecin du travail, notamment dans la FPT. Notons quand même que ce n'est pas le cas dans la FPH où iels semblent mieux informés sur les risques, ce qui confirme le constat d'une « politique active et variée dans le domaine de la prévention » dans ces établissements (Lamy et Zilloniz, 2019). Cette moindre prévention des contractuel·les n'est pas liée à une moindre ancienneté car elle se retrouve après avoir contrôlé dans les analyses multivariées. Si les syndicats peuvent parfois apparaître comme une instance de secours pour les conditions de travail, on observe que le taux de syndicalisation des contractuel·les reste très faible comparé aux fonctionnaires.

[52] C'est l'hypoacousie qui figure au tableau 42 du régime général : RG 42. Tableau - Tableaux des maladies professionnelles - INRS

Tableau : Syndicalisation et prévention selon le type de contrat par type de fonction publique

	Ensemble		FPE		FPT		FPH	
	CDD	Fonct.	CDD	Fonct.	CDD	Fonct.	CDD	Fonct.
Adhérent·e d'un syndicat	3,3	23,3	1,9	30,3	2,5	17,7	9,6	18,1
A eu une information sur les risques de son travail	23,9	34,6	21,7	30,8	17,0	37,9	48,2	37,3
A eu une formation sécurité	27,0	34,7	29,5	29	17,2	37,4	44,6	42,0
N'a jamais vu un médecin du travail	16,4	8,6	18,8	18,3	18,8	0,7	2,6	1,6

Lecture : 23,9 % de l'ensemble des CDD de la fonction publique ont eu une information sur les risques de leur travail pour leur santé ou leur sécurité au cours des 12 derniers mois, contre 34,7 % des fonctionnaires.

6.2.2. Sens du travail et mission de service public

La précarité du statut de contractuel·le se manifeste par l'incertitude de l'emploi : les données de CT-RPS 2016 montrent très clairement que la majorité des CDD de la fonction publique expriment craindre pour leur emploi dans l'année qui vient, alors que ça ne représente qu'un·e titulaire sur dix. Mais cette expérience de la précarité ne se traduit pas systématiquement par un vécu plus malheureux du travail. En premier lieu, on peut noter que les contractuel·les sont plus nombreux que les fonctionnaires à juger qu'iels trouveront facilement un emploi similaire en cas de chômage. Cela peut favoriser une prise de distance par rapport au travail ou à des stratégies d'*exit* face à des conditions de travail jugées difficiles. La précarité se traduit également par une moindre satisfaction par rapport à l'ensemble de la vie professionnelle : dans la FPE et la FPT, les contractuel·les déclarent moins souvent une satisfaction importante (note de 8 ou plus sur 10). La FPH se distingue à nouveau par des différences inverses, qui, certes faibles, indiquent une plus grande satisfaction des contractuel·les. Le statut de contractuel va donc avec une moindre satisfaction par rapport à son emploi et une plus grande confiance dans les marchés du travail externes. Toutefois les CDD se considèrent moins souvent mal ou très mal payé·es pour leur travail, malgré des rémunérations en moyenne inférieures aux titulaires : quand on passe souvent par la case chômage ou inactivité, on apprécie d'autant plus un salaire, même (relativement) faible. Un dernier éclairage est fourni par une variable indiquant le sentiment de toujours faire quelque chose d'utile aux autres : ce sentiment est surreprésenté pour les contractuel·les, particulièrement dans la FPH[53]. Cela signale une plus forte valorisation de l'utilité sociale du travail chez les contractuel·les en CDD, qui vient compenser l'incertitude par rapport à l'emploi.

[53] La plus forte prévalence de ce sentiment pour les personnes en CDD se maintient même après contrôle des conditions d'emploi et des caractéristiques sociales.

Tableau : Perception de sa situation professionnelle selon le type de contrat par type de fonction publique

	Ensemble		FPE		FPT		FPH	
	CDD	Fonct.	CDD	Fonct.	CDD	Fonct.	CDD	Fonct.
Craindre pour son emploi	52,0	11,0	48,3	8,8	55,1	11,8	56	14,3
Facilité à trouver un emploi similaire	44,9	33,7	46,1	28,1	41,2	35	51	43
Souhait de continuer jusqu'à la retraite	48,6	64,1	44,7	64,9	49,9	61,2	57,3	67,1
Se trouve mal ou très mal payé·e	29,7	43,2	34,2	41,7	23,0	39,7	32,8	52,1
Très satisfait par sa vie pro.	57,0	64,4	57,9	66,8	52,0	60,2	67,7	66,5
A toujours le sentiment de faire un travail utile	38,1	31,0	30,1	27,2	37,5	30,6	62,9	39,5

Lecture : 52,0 % de l'ensemble des CDD de la fonction publique disent craindre pour leur emploi dans l'année qui vient, contre 11,0 % des fonctionnaires.

Le fait d'accomplir une mission de service public, de chercher à répondre aux besoins de personnes vulnérables est présenté par plusieurs enquêté·es comme quelque chose de valorisant et motivant, malgré les difficultés associées, qui peuvent aussi être vécues douloureusement. Isabelle met cela en regard des valeurs privées mercantiles dominantes dans sa précédente expérience professionnelle (« *C'est enrichissant de pouvoir arriver à trouver une solution à leur détresse* […] *je sors d'une entreprise où c'était que l'apport financier et le gain qui étaient importants et là, ce n'est pas du tout comparable* ») tandis qu'Édith estime que, dans le privé, « *il n'y a pas cette dimension où on inclut tous les publics* ». Laëtitia a pu avoir du mal à se protéger quand elle travaillait dans le social (« *Quand on rentre chez soi* […] *on se dit : "punaise, peut-être qu'à la fin du mois, ils vont se retrouver à la rue"* ») et trouve « *plus de solidarité au lycée* » qu'en ESAT « *alors qu'il est dans le social de base, [s]on poste actuel* ».

Arnaud, qui travaille dans le privé au moment de l'entretien, assume ce choix qu'il présente comme temporaire (« *l'idée c'était de faire ça pendant un certain temps pour après pouvoir faire autre chose derrière* ») car il ne correspond pas à ses valeurs humanistes (« *je suis un peu moins dans l'humain* […] *j'ai un peu vendu mon âme au diable là mais bon, ça je le savais* »). Floriane, dont les parents « *sont tous les deux professeurs* », travaille en tant qu'ingénieure dans le privé quand on la rencontre. Elle souligne l'intensité du travail de son poste qui l'amène à s'interroger sur le sens de ce travail (« *C'est vraiment beaucoup d'horaires, une charge mentale qui est assez forte et je pense que c'est bien un temps. Et qu'après, trouver autre chose qui fait peut-être plus de sens* »), au point de se dire « *vraiment perdue* ».

Conclusion

Ce chapitre a offert une exploration nous semble-t-il inédite des mondes de l'emploi contractuel dans la fonction publique. Nous avons d'abord mis en évidence une pluralité limitée de trajectoires dans l'emploi contractuel, en distinguant l'emploi contractuel d'insertion, de reconversion, de transition et de carrière, auquel s'ajoute le cas relativement marginal de cumul emploi-retraite. Nous avons montré que chaque type de trajectoires induit un rapport différent à l'emploi contractuel et, ce faisant, une appréhension variable des conditions de travail. Nous avons par la suite interrogé l'influence de certains facteurs sur les trajectoires d'emploi : les

responsabilités parentales et les événements de santé. Cela fait ressortir en particulier la bifurcation biographique que représente la maternité pour un nombre important de contractuelles rencontrées, en particulier dans les trajectoires d'emploi contractuel de transition.

En ce qui concerne les conditions de travail et les risques professionnels, notre enquête fait ressortir l'alarmante fréquence des situations de harcèlement, au point que nous sommes tenté·es d'en faire le principal « risque » professionnel pour les contractuel·les de la fonction publique. Souvent réduites à des problématiques interpersonnelles, la résolution de ces situations n'implique jamais un changement organisationnel et peut même conduire au retrait de la victime. D'autres risques professionnels sont également évoqués dans les entretiens, tout en faisant très souvent l'objet d'une forme de déni parmi les trois formes que nous avons identifiées : déni dubitatif ou relativiste, déni euphémisant ou responsabilisant et déni viriliste.

Enfin, l'analyse selon le modèle exigences-ressources fait ressortir la centralité des relations de travail dans l'expérience que font les contractuel·les de leurs conditions de travail. Si la hiérarchie est souvent (mais pas toujours) décrite comme défaillante, nous avons été frappés par la référence fréquente à des collectifs soutenants, y compris de la part de contractuel·les relativement isolé·es dans leur activité professionnelle.

Il ressort globalement de cette analyse l'ambivalence des implications du statut précaire du point de vue de son lien avec les conditions de travail, à la fois sur- et sous-exposant (même si le premier lien domine sûrement).

Les dernières analyses concernant le sens du travail invitent à approfondir l'analyse du rapport des contractuel·les aux valeurs du service public. Une trajectoire d'emploi, même brève dans la fonction publique, induit-elle (ou suppose-t-elle) une adhésion aux principes du service public, comme la gratuité ou le service rendu aux usagers ?

Chapitre 3

Trajectoires d'emploi et conditions de travail des intérimaires[54]

Les données administratives de la CNAM-TS font depuis longtemps apparaître que les intérimaires sont plus exposés que les autres salariés aux risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles : la fréquence et la gravité des accidents du travail et des maladies professionnelles sont nettement plus élevées pour les salariés intérimaires[55]. Les causes de cette surexposition sont diverses : leur manque d'information, de formation et de connaissance des lieux et des procédés, mais aussi la nature des tâches qui leur sont confiées, souvent parmi les plus dangereuses, et leur concentration dans les secteurs les plus exposés aux risques professionnels.

Par manque de formation et d'information, l'exposition à des agents chimiques dangereux ou à des contraintes physiques et organisationnelles est plus élevée, pouvant causer des accidents. À l'exception des intérimaires stabilisés sur lesquels nous revenons plus loin, les salariés intérimaires, majoritairement jeunes, se trouvent placés en situation permanente de nouveaux embauchés, dans une situation qu'ils ne connaissent pas, avec très peu de temps pour découvrir leur poste de travail et se familiariser avec leur nouvel environnement : les lieux de travail sont différents ;l'activité est parfois également nouvelle ;le collectif de travail est inconnu ; les habitudes et les savoir-faire de prudence ne sont pas acquis. L'instabilité des postes occupés empêche une connaissance précise des risques encourus et n'incite pas non plus à la formation pour y faire face. Par ailleurs, le fait d'être embauché pour pallier un surcroît d'activité, comme c'est souvent le cas pour les salariés en CDD et les intérimaires, peut induire une charge de travail importante.

Par ailleurs, le recours à l'intérim correspond parfois à un transfert de risques en les faisant supporter par d'autres travailleurs que ceux de l'entreprise (comme c'est le cas avec le développement de la sous-traitance). Les tâches confiées, souvent répétitives ou ingrates, peuvent ne pas correspondre à la compétence du travailleur. La nature provisoire de l'exposition peut conduire à la relativiser et à se dispenser d'une véritable réflexion sur la suppression des risques. La précarité incite enfin à valoriser le fait d'avoir un emploi en tant que tel, quitte à en minimiser les risques, à ne pas revendiquer ses droits, à accepter la sous-déclaration des accidents du travail.

Toutefois, comme nous l'avons montré en introduction générale, les études existantes aboutissent à des résultats ambivalents et pour partie contradictoires en ce qui concerne l'hypothèse d'une surexposition des intérimaires aux risques professionnels.

Cela tient, selon nous, au moins en partie au fait que le monde de l'intérim est hétérogène. Plutôt que de parler d'*intérim* au singulier, il convient plutôt de parler d'*intérims* au pluriel, car les configurations d'inscription dans l'intérim, les motivations sous-jacentes et le vécu peuvent être très différents. Le mode d'inscription dans l'emploi semble avoir une incidence sur

[54] Ce chapitre a été rédigé par Blandine Barlet, Louis-Marie Barnier, Elena Mascova, Arnaud Mias et Jean-Marie Pillon.

[55] Nous revenons dans le chapitre suivant sur la portée de cette observation et la façon dont elle structure la façon d'appréhender les enjeux de santé au travail des intérimaires.

l'engagement dans le travail des intérimaires et leur capacité à développer des stratégies de protection de soi.

Le fort taux d'accidents du travail présenté par la population intérimaire doit être décomposé suivant les parcours. Plusieurs enquêtes (par exemple : Kornig, 2003 ; Jounin, 2008 ; Mascova, 2009 ; Barnier, 2014 ; Brugière, 2017) ont montré qu'un volant important d'intérimaires restent stables dans un secteur professionnel, voire sur un même lieu de travail ou dans une même équipe. La connaissance du travail et de ses risques qu'ils en acquièrent peut être un élément important. De même, cette stabilisation permet une relative intégration à des collectifs de travail qui permettent de mettre en place des stratégies collectives face aux risques professionnels. C'est ce que suggère l'enquête de Fanny Girin (2016) sur des collectifs de travail éphémères de chantiers navals et d'une raffinerie de pétrole. Ces salariés intérimaires stables ont-ils une meilleure connaissance des produits, des équipements de protection collective ? Quelle intégration dans le fonctionnement régulier d'une entreprise s'opère pour des groupes d'intérimaires stables ? Quelles contraintes se mettent néanmoins en place concernant ces salariés au statut précaire, et quelles stratégies peuvent exister pour les contourner ? Quels liens se tissent, quels savoirs de sécurité se transmettent ?

Bien que répondant à un principe de diversification, la composition du panel d'intérimaires rencontré·es dans le cadre de la post-enquête fait la part belle à ces profils de travailleurs et de travailleuses inscrit·es de façon relativement durable (mais non permanente) dans l'emploi intérimaire. Il convient donc de resituer ces enquêté·es au sein des mondes de l'intérim, afin de tirer pleinement partie de l'analyse que nous pouvons faire de leurs conditions sociale, d'emploi et de travail.

Après avoir mis en évidence la diversité des intérimaires et l'impossibilité d'en restituer une image monochrome (section 1), nous revenons sur le défi qui consiste à faire sens de cette hétérogénéité, en revenant sur les typologies qui en ont été proposées antérieurement et en identifiant quelques trajectoires d'emploi typiques parmi les intérimaires rencontré·es (section 2). L'analyse du corpus d'entretiens procède ensuite en plusieurs temps. Nous restituons d'abord l'expérience partagée d'une « condition intérimaire » caractérisée par des mécanismes de déqualification, de déconsidération et de disqualification, voire d'atteintes à la dignité (section 3). En portant ensuite l'attention sur les relations de travail, nous mettons en évidence l'ambivalence des collectifs de travail (section 4). L'analyse se focalise enfin sur les enjeux de santé au travail : après avoir décrit une gestion des risques professionnels renvoyée vers les individus (section 5) et interrogé l'expérience que font les intérimaires de la médecine du travail (section 6), nous analysons la façon dont les enjeux de santé influencent les trajectoires dans l'emploi intérimaire (section 7).

1. Qu'est-ce qu'un·e intérimaire ?

Quand on parle de l'intérim, de quoi parle-t-on ? Comment cerner à la fois la multiplicité des situations changeantes, des parcours différenciés, des statuts s'entremêlant pour une même personne et la communauté de l'expérience de ce statut ? Comment cerner cette « population » dont l'exposition à l'intérim est tout sauf homogène ? Peut-on ne serait-ce que parler de population voire de groupe professionnel, même atypique ?

Les deux enquêtes statistiques qui ont été à l'origine de notre recherche offraient dès le départ une solution : était intérimaire la personne sous contrat d'intérim, en mission, au moment de l'enquête. La post-enquête invite, elle, à une perspective différente, puisque rares étaient les personnes à être restées intérimaires entretemps.

L'intérimaire se trouve ainsi en tension entre une définition à partir de la relation contractuelle, épisodique, et les enjeux statutaires plus stables, inscrits dans le temps long des dynamiques de mobilité ou d'établissement professionnels.

1.1. Un panorama statistique qui fait apparaître un ensemble différencié d'intérimaires

Le monde de l'intérim peut être saisi à partir d'une série de données chiffrées diffusées par l'Observatoire de l'Intérim et du Recrutement (OIR, observatoire financé par la branche professionnelle) qui présente dans ses rapports de branche annuels des situations relativement contrastées[56].

Du point de vue de l'emploi et du travail, notons tout d'abord qu'en 2019 le travail temporaire s'est concrétisé par 21 186 423 contrats de mission qui ont généré du travail pour 777 000 équivalents-temps-plein[57]. Mais qu'est-ce qu'être intérimaire au regard de ces données ? *A minima* cela peut signifier avoir travaillé au moins une heure en intérim en 2019, comme ce fut le cas de 2 749 650 personnes[58]. Mais décrire de manière univoque la situation des intérimaires est en fait rendu difficile par la variété de l'intensité d'exposition à ce statut.

L'intérim apparaît d'abord comme une activité incomplète puisque les intérimaires ont effectué en moyenne 504 heures au cours de l'année 2019 quand il faudrait 1 608 heures au moins pour occuper un temps plein. Ces 504 heures d'intérim ne constituent pas pour autant une expérience commune dans la mesure où les écarts à la moyenne sont en fait la norme. Cela s'explique par l'extrême variété des durées d'exercice. Être intérimaire peut signifier faire de ce statut son occupation principale, comme les 600 000 salariés qui ont fait plus qu'un mi-temps (800 heures). On voit qu'il s'agit là d'une large minorité de la population mère. Bien plus, le rapport de branche de 2020 renforce cette impression de diversité de l'intérim : 39 % des intérimaires ont fait moins de 150 h en 2019 (plus d'un million de salariés), dont plus de la moitié encore ont fait moins de 50 h (21 %). À l'inverse, seuls 3 % des intérimaires (70 000) ont occupé ce statut à temps plein (>1700 heures) en 2019.

Or cette diversité d'intensité n'est pas neutre sociologiquement. Il apparaît en effet qu'en fonction du périmètre que l'on donne à la notion « intérimaire », l'on se retrouve en face de populations aux caractéristiques diamétralement opposées. Cette diversité se rencontre par exemple en ce qui concerne le genre. La population des personnes ayant effectué une mission en 2019 se répartit entre 1 800 000 hommes et 950 000 femmes. Là encore, on constate une disparité puisque les femmes ont été en mission sur des périodes plus courtes (383 h en moyenne annuelle pour les femmes contre 583 pour les hommes). Comme le note le rapport de l'OIR (2020), « la population intérimaire devient plus masculine à mesure que la durée d'emploi

[56] Les rapports de branche de l'OIR sont réalisés à partir des bilans sociaux et données transmises par les entreprises du travail temporaires ainsi que des données de la Dares.
[57] Pour une masse salariale évaluée à 22 milliards d'euros.
[58] OIR, Rapport de branche 2020 sur les données 2019. http://observatoire-interim-recrutement.fr/files/2021-03/rapport-de-branche-oir-2020-.pdf

annuelle augmente ». Parmi les intérimaires intervenant moins de 50 heures, la parité est respectée. Seul un quart des intérimaires effectuant entre 800 et 900 heures sont des femmes, tandis que moins de 15 % des intérimaires effectuant 1600 heures ou plus sont des femmes : la baisse est linéaire à mesure qu'augmente l'intensité. Toutefois ce n'est pas forcément le nombre de jours consécutifs au travail qui se trouve plus faible mais le nombre d'heures travaillées par journée de travail qui explique cette moindre intensité. Ce chiffre peut recouvrir des missions courtes, mais il peut aussi être le signe d'emplois pérennes à temps partiel, situation partagée avec de nombreuses femmes salariées, les femmes intérimaires effectuant des horaires inférieurs.

On retrouve cette diversité en ce qui concerne la question de l'âge. L'âge moyen des intérimaires, autour de 32 ans, dissimule en effet des types différents de travailleurs et de travailleuses. La moitié des intérimaires a moins de 30 ans, 35 % ont moins de 25 ans. 550 000 ont même moins de 21 ans. 300 000 ont plus de 50 ans. Fréquents parmi les intérimaires, les jeunes ont une intensité annuelle de travail en intérim assez faible (moins de 400 heures en moyenne pour les moins de 25 ans), au contraire des plus âgés. Les 40-45 ans par exemple représentent seulement 202 000 personnes en 2019 mais travaillent en moyenne 644 heures. Dit autrement, les travailleurs « accomplis » représentent une part plus restreinte de la population intérimaire mais contribuent plus que leurs puinés aux nombres d'heures travaillées dans l'intérim. La moyenne de la durée annuelle de travail est de 281 h de 19 à 22 ans, elle passe à 418 h de 22 à 24 ans et progresse linéairement suivant l'âge jusqu'à 60 ans (663 heures pour les 55-60 ans). Il existe ainsi une corrélation entre l'âge et l'intensité d'emploi.

L'observation des conditions de travail des intérimaires doit aussi tenir compte du fait qu'une partie non négligeable de ces salarié·es est âgée, puisque 12,1 % des intérimaires de 2019 ont plus de 50 ans (voir tableau). Comme notre enquête le montre, confirmant d'autres enquêtes, les intérimaires sont affecté·es aux métiers les plus pénibles, voire aux tâches elles-mêmes les plus difficiles au sein des collectifs de travail. Aussi, ces données ne sont pas sans poser des questions quant à la santé des intérimaires. Comment la frange la plus âgée du salariat précaire peut-elle affronter le travail pénible, gérer éventuellement des restrictions médicales avec les agences d'emploi ? En tout état de cause, cette diversité de la population intérimaire invite à la plus grande prudence quant à la lecture des données en matière de santé-sécurité au travail. En effet, l'éventuelle sur ou sous-représentation de différents profils parmi les victimes d'accident du travail ne peut se lire qu'à l'aune de la proportion de ce type de personnes parmi l'ensemble des intérimaires, sans oublier toutefois la variété des intensités que connaissent chacune de ces sous-populations.

Tableau : Effectifs et temps de travail des intérimaires de plus de 50 ans

	50 à 54 ans	55 à 59 ans	60 à 64 ans	65 et plus	Total
Part des intérimaires	5,8 %	3,9 %	1,7 %	0,7 %	12,1 %
Effectifs concernés	160 806	106 285	47 308	17 968	332 367
Nombre d'heures annuel en moyenne*	653,1	650,1	521,9	411,3	

* Ce chiffre recouvre des réalités très différentes sans que le détail soit accessible. Il situe les seniors parmi la partie la plus engagée des intérimaires.

Le paysage de l'intérim s'est par ailleurs complexifié avec l'apparition en 2015 du CDI-intérimaire. Ce nouveau contrat, qui lie l'intérimaire à l'agence d'intérim, garantit le maintien de la rémunération de l'intérimaire pendant l'intermission au niveau du Smic pour les ouvriers et employés et jusqu'à 125 % du Smic pour les cadres. Cependant la rémunération pendant cette période atypique n'est pas un salaire mais une « compensation financière »[59], s'apparentant à la prise en charge par la branche de l'intérim de l'allocation chômage. En contrepartie, le salarié est obligé d'accepter toute mission correspondant aux trois emplois mentionnés dans son contrat de travail, à condition que le salaire soit égal au minimum à 70 % du salaire précédent. Élaboré pour soutenir les recherches de respectabilité de la branche dans la sécurisation des parcours professionnels des intérimaires et pour permettre à la branche de l'intérim d'éviter une éventuelle surcote des contrats courts (Sarfati et Vivés, 2016), ce nouveau « contrat » n'a pas eu le succès attendu puisqu'en décembre 2019, le nombre de CDI-I n'est que de 47 934 salariés. Il convient là encore de souligner le fait que la population en CDI-intérimaire n'est pas représentative du reste des intérimaires puisque les contraintes de gestion de cette main d'œuvre du point de vue des enseignes (minimiser les périodes sans mission en mobilisant un personnel qualifié sur trois métiers distincts) participent à la sélection de professionnels spécifiques[60].

[59] Commission mixte paritaire du 31 mai 2013, cité par : Sarfati et Vivès, 2016.
[60] Comme nous le précisons plus loin, quatre enquêté·es, trois femmes et un homme, ont signé un CDI-I (sur 23 personnes interviewées).

Encadré : Les conditions d'emploi des salariés permanents des agences de travail temporaire

Les salariés de la branche de l'intérim sont répartis entre permanents, travaillant dans les agences et les sièges sociaux, et intérimaires. Un regard sur cette population, décalé par rapport à notre objet de recherche, permet de comprendre le contexte de travail dans lequel évolue les interlocuteurs de nos enquêté·es.

39 400 permanents sont comptabilisés au 31/12/2019, dont 2 900 CDD, 900 contrats de professionnalisation et 450 apprentis. Il faut y rajouter 10 400 stagiaires (au moins un jour de stage dans l'année). Parmi les salariés permanents, on trouve 78 % de femmes et 38 % de cadres.

La moitié des salariés permanents (52,5 %) a moins de 36 ans. Seuls 21 % des permanents ont plus de 15 ans d'ancienneté. L'ancienneté moyenne des non-cadres est de 5,5 ans. S'observe donc une forte rotation des effectifs avec un important turnover de nouveaux venus évoluant sous contrats précaires ou temporaires (y compris stagiaires et alternants). Le travail des agences semble ainsi divisé entre la gestion courante des contrats, assumée par cette part précaire des salariés, et un encadrement plus stable. La connaissance des secteurs d'activité, des postes de travail offerts en entreprise et de leurs exigences en termes de qualification, expérience, autonomie, aptitudes physiques, est donc fortement érodée par cette composition des personnels des agences, alors même que cette compétence des salariés des agences est une pièce maîtresse de l'accord de 2017 sur la prévention des risques professionnels de la branche de l'intérim[61].

L'ambiance du travail en agence pourrait également être interrogée quand on constate que 15 % des départs correspondent à des fins de période d'essai, soit 30 % des départs hors fin de CDD. Comme nous le soulignons dans le cadre de ce rapport, la santé-sécurité des intérimaires n'est pas indépendante des conditions de travail de ces salariés permanents.

1.2. Une population intérimaire diversement soumises aux enjeux de sécurité au travail

Ces éléments de description de la population intérimaire ne revêtent pas uniquement des enjeux démographiques et sociologiques. La définition de l'intérim retenue influe également sur les statistiques en matière d'accidents du travail. Retenir le critère de l'intensité (du nombre d'heures) ou le critère contractuel (du simple passage sous ce statut) ne produit pas la même photographie de l'exposition des intérimaires à des accidents du travail.

Ainsi quand la Cnam-TS privilégie l'indice de fréquence (calculé sur l'équivalent-temps-plein de la population intérimaire) sur le taux de fréquence (calculé sur le nombre d'heures travaillées) pour analyser les accidents du travail des intérimaires, elle privilégie la finesse de la comparaison avec les autres branches mais gomme ainsi la répartition des intérimaires dans des intensités d'emploi très différentes et donc des situations sociales très différentes. Mais sans doute ce chiffre de 777 000 emplois intérimaires en équivalent-temps-plein gagne-t-il sa pertinence par sa proximité avec les 600 000 intérimaires faisant plus d'un mi-temps, et représentant ce noyau dur de l'intérim.

Derrière ces enjeux de définition se trouve en fait la question de la réalité du monde du travail contemporain que l'on souhaite appréhender lorsque l'on cible les intérimaires. S'agit-il par-là de faire un échantillon auprès des populations les plus touchées par les transformations contemporaines des politiques de main-d'œuvre (individualisation, flexibilité, subordination) dans le but de proposer des analyses d'ordre général sur l'ensemble de la population active ? Ou s'agit-il d'éprouver l'hypothèse d'un déversement des populations les plus précaires au sein

[61] Accord relatif à la santé et à la sécurité au travail dans le travail temporaire, 2017.

d'un même groupe statutaire, les intérimaires, qui serait marqué par une instabilité professionnelle durable spécifique et ses conséquences sur leurs conditions de travail et de santé ? Sur ce point la littérature a proposé une variété d'apports qui n'en sont pas moins complémentaires tandis que les institutions du travail temporaire peuvent, elles aussi, mobiliser différentes approches.

Le rôle joué par le secteur d'intervention des intérimaires, enjeu qui parcourt les entretiens, introduit de grandes différences pour les intérimaires rencontrés.

Tableau : Évolutions de l'emploi intérimaire par secteurs d'activité

	2009	2019
Industrie	39,0 %	36,7 %
BTP	23,3 %	19,7 %
Tertiaire	37,2 %	43,1 %
Total équivalent temps plein	447 000	777 000

Source : OIR, Rapport de branche 2020.

Mais pour saisir la complexité des situations dont nous n'avons qu'un aperçu, il faut aussi intégrer le nombre d'intérimaires que chacun rencontre sur ses lieux de travail, et même appréhender la modification du milieu professionnel qui peut conduire à ce que l'intérim soit très présent plutôt que marginal.

Tableau : Taux de recours à l'intérim par grand secteur :

	2009	2019
Industrie	5,6 %	8,5 %
BTP	7,1 %	10,3 %
Tertiaire	1,3 %	2,7 %

Source : OIR, Rapports de branche, 2017 et 2020.

La présence marginale dans le secteur tertiaire de l'intérim recouvre cependant des réalités aussi différentes qu'une grande concentration dans des secteurs de la logistique (et notamment dans des activités postales, de ventes par correspondance ou de grands magasins) et une quasi-absence dans d'autres secteurs.

1.3. Une définition fonctionnelle de l'intérimaire

Suivant l'objectif recherché par les analystes, chercheurs ou institutions, la définition de l'intérimaire peut fluctuer et aboutir à des populations significativement différentes en effectifs

et en composition. La représentation de l'intérim qui en émane peut être sensiblement différente, tout autant que les objectifs institutionnels suivis.

Ainsi Catherine Faure-Guichard pour son travail de thèse, choisit-elle de privilégier les intérimaires qui ont une certaine expérience de l'intérim. Cherchant à définir « *les identités professionnelles et sociales* » (2000, p. 9), elle retient deux critères principaux pour considérer une personne comme intérimaire et l'intégrer à la population qu'elle étudie : être en activité, au sens de faire partie de la population active et « *avoir une expérience significative du travail temporaire* » (p. 16), qu'elle approche en définissant le seuil suivant : avoir une durée de missions cumulées d'au moins trois mois, soit 480 heures dans l'année écoulée. L'enjeu était pour elle de saisir l'appropriation subjective de ce statut par celles et ceux qui l'occupent. À l'inverse, cherchant à replacer le travail temporaire dans un système d'emploi plus large, Dominique Glaymann élargit le champ d'étude puisqu'il entend aller « *à la découverte de deux millions d'intérimaires* » (2005, p. 132).

Du côté des institutions productrices de règlements, on constate également que les acteurs et actrices ont participé à segmenter les populations intérimaires. Comme le rappelle Alain Supiot (1994), toute relation contractuelle de travail prend une dimension statutaire du fait de droits attribués à la personne, au-delà de la relation contractuelle. Or l'accès à des droits sociaux a pu être soumis à des seuils qui aboutissent à faire fluctuer les frontières de la population intérimaire. Suivant les normes décidées par chaque institution, peuvent ainsi en bénéficier certains travailleurs suivant le nombre d'heures effectuées soit l'année précédente, soit dans la période écoulée. Il en découle à chaque fois une représentation différente de l'intérim.

C'est ainsi que l'annexe IV de l'Unedic a – pendant quelques années – ouvert des droits spécifiques pour les intérimaires. Jusqu'en 2017, les intérimaires relevaient en effet de l'annexe IV de la Convention d'assurance chômage. Les droits spécifiques accordés aux salariés intérimaires avant 2017 s'adressaient là encore à une sous-population particulière, puisqu'ils concernaient les seuls intérimaires qui conservaient leur inscription à Pôle Emploi tout en travaillant. Cette annexe dédiée a été supprimée dans la convention de 2017. Il ne s'agissait pas pour autant d'une disparition nette, dans la mesure où cette annexe avait déjà été rapprochée du régime commun par la convention de 2014. L'indemnisation du travail temporaire s'est en effet retrouvée incluse dans les différents dispositifs visant à instrumentaliser l'assurance chômage pour jouer sur les arbitrages travail/loisir, activer les chômeurs et réduire les trappes à pauvreté[62]. L'extension du principe des « droits rechargeables » s'est ainsi substituée en 2014 au régime de l'activité réduite précédent.

Il ne s'agit pas là d'une démarche restreinte aux institutions de protection sociale généralistes. Confrontés à la grande hétérogénéité de ses ayants droits, le Fonds d'action sociale du travail temporaire (FASTT), outil social de la branche du travail temporaire, a lui aussi fixé des seuils pour certaines de ses aides. Dépasser le seuil de 414 heures annuelles permet, par exemple, de bénéficier du régime « Frais de santé ». Ils étaient ainsi 512 000 éligibles en 2016[63].

On retrouve cette pratique du seuil dans le domaine des relations professionnelles, le droit de vote étant réservé aux intérimaires pérennes : est électeur tout intérimaire ayant travaillé trois

[62] Pour les dernières mises à jour sur ce point voir : https://ceet.cnam.fr/publications/connaissance-de-l-emploi/les-salaries-en-contrats-courts-chomeurs-optimisateurs-ou-travailleurs-avant-tout--1257383.kjsp?RH=1507626697168

[63] Source : OIR, Rapport de branche 2017.

mois ou au moins ou 507h dans l'année précédente[64], seuil inchangé depuis 1988. Ceci concerne sans doute environ 900 000 salariés en 2018[65].

Ces approches sont d'abord déterminées par l'existence d'une relation contractuelle avec l'agence d'intérim au moment considéré (celui de l'ouverture des droits). Aussi, bien que l'intérim soit défini par sa précarité, il est intéressant de noter que les dispositifs de protection sociale des personnes intervenant sous ce statut participent paradoxalement à les inscrire dans l'intérim au-delà de la mission épisodique. On peut ainsi rester intérimaire au-delà de la fin de mission, comme le démontrent plusieurs dispositifs ou situations.

L'intermission, que nous rencontrerons au cours de nos entretiens, est ainsi caractérisée par l'intérimaire lui-même qui se projette dans le moment de reprise d'un travail qu'il ou elle considère comme acquis. Cette période, souvent courte, peut relever de congés payés par l'agence de travail temporaire si l'intérimaire le décide. Celui-ci peut aussi se faire payer la « prime de précarité » (ou indemnité de fin de mission – qui représente 10 % des rémunérations) à la fin de son contrat et prendre cette période d'intermission à ses frais. Quels que soient les modes de financement, cette période d'intermission peut aussi constituer une période de récupération, suite à un problème de santé, comme plusieurs intérimaires l'évoquent au cours des entretiens, sans recourir à un arrêt maladie (voir *infra*, section 6). Il peut enfin inscrire cette intermission comme une période subie de privation d'emploi en la déclarant à Pôle Emploi, il devient alors formellement chômeur durant cette période.

On constate à ce titre qu'en 2013, 13 % des allocataires de l'Unédic sont des intérimaires, « les hommes y sont surreprésentés, ainsi que les titulaires d'un BEP-CAP »[66]. 961 000 intérimaires ont cotisé à l'Unédic en 2013 et 617 000 personnes ont touché cette même année des allocations suite à une fin de mission d'intérim. Un autre dispositif complémentaire, les allocations pour activité réduite, concerne aussi les intérimaires. « Pour cumuler revenu d'activité et allocation jusqu'à octobre 2014, il faut : 1/ être inscrit sur les listes de Pôle emploi, 2/ travailler moins de 110 heures dans le mois, 3/ avoir une rémunération mensuelle inférieure à 70 % des revenus d'activité antérieurs. Le cumul ne peut être prolongé au-delà de 15 mois. »[67]. 20 % des allocataires sont à l'origine de 75 % des recours, parmi lesquels les allocataires de l'annexe IV (disparue depuis) sont surreprésentés.

Il en est de même de l'arrêt maladie, suite ou non à un accident du travail, qui ne suspend pas la fin de mission. L'intérimaire malade devient ainsi à la date de fin théorique de sa mission un chômeur en arrêt maladie. Mais dans le cas d'un arrêt suite à un accident du travail, il demeure pris en charge par la caisse AT-MP, comme tout salarié, sans avoir cependant de lien contractuel. La visite de reprise suite à un accident du travail, prévue par la loi pour tout salarié en contrat de travail, ne pouvant se faire dans le cadre légal, la branche du travail temporaire

[64] L'article L2314-20 du code du travail précise que « Dans les entreprises de travail temporaire, les conditions d'ancienneté sont, pour les salariés temporaires, de trois mois pour être électeur et de six mois pour être éligible ». Il est complété par cet ancien principe : « Les conditions d'ancienneté de 3 mois et de 6 mois prévues aux articles L. 423-9 et L. 433-6 du code du travail sont considérées remplies si le salarié temporaire a travaillé 507 heures ou 1 014 heures au cours des 12 ou 18 mois précédant la date arrêtée pour la confection des listes » Accord national du 27 octobre 1988 relatif à la représentation du personnel des entreprises de travail temporaire.

[65] Les chiffres exacts du nombre d'électeurs ne sont pas publiés. Suivant le rapport de branche 2020, 1 100 000 intérimaires ont travaillé plus de 400 h.

[66] Cour des comptes, 2015, « L'Unedic et sa gestion de l'assurance chômage », S2015-1438, p. 22.

[67] Unédic, « Éclairages, études et analyses », octobre 2013. L'étude est réalisée à partir de l'échantillon au 1/10e du fichier national des allocataires.

s'est donc vue contrainte d'envisager un dispositif particulier pour ce cas de figure. Beaucoup de domaines ont dû faire l'objet d'une adaptation conventionnelle des règles du droit commun, obligeant ainsi la branche à innover : « Le dialogue social au sein de la branche du travail temporaire a, par la force des choses, témoigné de sa capacité à imaginer des solutions inédites. »[68]. Le travail de la branche participe ainsi d'une forme d'« endogénéisation du droit » (Pélisse, 2011) afin de conformer au mieux les situations professionnelles fragmentées au droit commun, ou du moins d'en apporter la preuve.

On le voit, les institutions du travail participent d'un jeu paradoxal à trois-bandes qui consiste 1) à étendre les droits génériques des travailleurs et travailleuses aux intérimaires, 2) tout en maintenant une spécificité des ressortissants de ce statut, 3) et sans accorder à tous les ressortissants de ce statut les mêmes droits. Ces effets de seuil participent ainsi de la différenciation de la population des intérimaires et déterminent la capacité à se projeter, ou non, dans l'exercice durable d'une activité sous ce statut.

L'élargissement de la notion d'intérimaire, au-delà de la mission, découle également des stratégies de « notabilisation » et de respectabilité de la branche. Elle travaille ainsi à élargir son rôle social, au-delà de la relation contractuelle, en cas d'arrêt de travail suite à un accident du travail. L'inscrivant dans la prévention de la désinsertion professionnelle mais envisagé ici seulement dans le cas d'un accident du travail, elle propose de « mieux définir le champ d'application de l'évaluation des risques et, en cas d'AT-MP dont serait victime un salarié intérimaire, [de] favoriser les conditions de son retour à l'emploi. »[69]. Cette orientation répond d'abord à la préoccupation sociale de la branche de faire bénéficier les intérimaires du dispositif élaboré par les CARSAT consistant à accompagner la reprise d'emploi des salariés à la suite d'un accident du travail[70]. Les intérimaires ne peuvent prétendre à ce dispositif puisque la mission n'est pas prolongée par l'arrêt de travail lié à un accident du travail, le salarié se trouve ainsi sans lien contractuel à la fin de son arrêt. « *Notre travail va* [permettre de faire en sorte] *que les intérimaires soient pris en compte dans ces dispositifs de prévention de la désinsertion* », dit un responsable du FASTT que nous avons rencontré. La réponse à cette pression sociale relève aussi de la réponse de la branche professionnelle aux dispositifs liés.

Les droits ouverts par le « statut » d'intérimaire peuvent donc être concentrés sur la partie la plus stable des intérimaires, ou au contraire s'élargir vers des travailleurs qui juridiquement ne relèvent plus de l'intérim. C'est la porosité de telles frontières que le présent chapitre permet d'approfondir en tâchant de comprendre également comment les personnes passées sous le statut d'intérimaire pour une période plus ou moins longue se perçoivent et se projettent. Mais remarquons que ce sont d'abord les intérimaires qui s'assimilent à cet ensemble de relations contractuelles, de relations de travail, d'avantages sociaux, pour enfin se définir eux-mêmes comme intérimaires, comme l'exprime Philippe, monteur de charpente sur les chantiers : « *Quand on me demande quelle est votre profession, je dis intérimaire. Je ne dis pas je suis charpentier métallique. Je dis "je suis intérimaire". Mon métier, c'est d'aller dans une entreprise.* »

[68] Interview de Manuel Lecomte, CFTC, lorsqu'il devient président du FASTT, juin 2019, Industrie-mag. http://www.industrie-mag.com/article21612.html.
[69] Accord sur la santé et la sécurité, 2017, Préambule de l'accord.
[70] Entretien avec un responsable du FASTT, 2019.

1.4. Composition du panel d'enquêté·es

Étant donné cette extrême variété de situations, notre enquête a favorisé le cas de personnes évoluant ou ayant évolué sur une longue période, entrecoupée ou non, sous le statut d'intérimaire. Dans le cadre de cette enquête nous avons donc adopté une vision très ouverte quant à la circonscription de la population intérimaire. Nous n'avons pas exclu les personnes qui ne sont plus intérimaires depuis l'enquête de 2016. Nous n'avons pas non plus exclu les personnes qui effectuent une partie de leur activité sous d'autres statuts (le CDD notamment). Il ne s'est pas non plus agi pour nous de restreindre l'enquête à des personnes travaillant pour une seule enseigne ou une seule entreprise utilisatrice. En revanche, malgré les contraintes liées à l'accès à cette population (cf. introduction générale), nous avons tâché de constituer un panel de personnes ayant effectué une partie significative de leur parcours professionnel en tant qu'intérimaire. Fréquemment exprimée en termes d'amplitude et en nombre d'années, cette significativité était le plus souvent partagée par l'enquêteur et l'enquêté·e. Il s'agissait en effet pour nous d'éprouver l'hypothèse d'un lien entre statut d'emploi et santé-sécurité ce qui supposait une forme de stabilité dans cette relation. Plus particulièrement l'attention que nous portions à la stabilité de l'expérience de la relation triangulaire nous a conduit à ne pas contacter de personnes évoluant dans le cadre de CDD de mission, un CDD dont le terme est défini par l'aboutissement d'un projet, qui bien que partageant nombre de traits caractéristiques de la mission d'intérim, ne confient pas la commercialisation de leur force de travail à un intermédiaire. Notre intérêt pour les questions de santé et de sécurité nous ont par ailleurs conduit à favoriser les populations les plus exposées à des risques professionnels, ce qui nous a amené à ne pas contacter de cadres hors de la post-enquête, bien qu'ils constituent chaque année plus de 20 % des recrutements dans ce secteur. Malgré de tels choix, la population interrogée demeure variée (voir encadré et tableau) et il faut se demander comment faire sens de cette diversité.

Encadré : Caractéristiques socio-démographiques des intérimaires interviewé·es

Comme nous l'avons indiqué dans l'introduction générale du rapport, le corpus des entretiens réalisés auprès d'intérimaires a été composé en deux temps. Dans un premier temps, les contacts fournis à partir des bases des enquêtes SUMER et CT-RPS ont permis de solliciter les intérimaires ayant renseigné leur e-mail ou leur numéro de téléphone. Sur l'ensemble de personnes contactées, 10 ont accepté de participer à la post-enquête : une femme et neuf hommes (soit une surreprésentation des hommes par rapport aux effectifs enquêtés dans CT-RPS 2016 : 72 % des intérimaires répondants sont des hommes). Leur moyenne d'âge est de 44,5 ans (au moment de l'entretien). Deux interviewés avaient moins de 30 ans ; trois ont entre 30 et 45 ans ; quatre autres entre 45 et 60 ans ; et une enquêtée a plus de 60 ans. Par rapport à la population enquêtée dans CT-RPS 2016, nous observons donc une surreprésentation des plus de 45 ans (50 % des interviewé·es contre 27,5 % des répondants).

Dans un second temps, la sollicitation d'intérimaires hors du dispositif de post-enquête a permis de réaliser 13 entretiens complémentaires : six femmes et sept hommes. Sept sont franciliens, six autres résident dans le sud-ouest de la France. L'âge moyen des enquêté·es est le même que pour le panel de la post-enquête (42,54 ans).

En ce qui concerne les secteurs d'intervention, 7 interviewé·es travaillent dans le transport et la logistique, 7 dans le BTP, 2 dans l'industrie et 7 autres dans les services (médico-social, grande distribution, restauration). Il y a donc une nette sous-représentation des intérimaires travaillant dans l'industrie au regard du profil des répondants à l'enquête CT-RPS 2016 (qui sont plus de 40 % à travailler dans l'industrie) et une sur-représentation de celles et ceux qui travaillent dans les transports et la logistique (12 % des intérimaires dans CT-RPS 2016).

Parmi les 10 personnes contactées via le dispositif de post-enquête, quatre enquêté·es travaillaient toujours en intérim au moment de l'entretien, et deux se trouvaient au chômage.

Enquêté·es[71]	Âge	Niveau de diplôme[72]	Métier, secteur	Durée cumulée dans l'intérim	Temps de travail, CDI-I ?
Clément*	29 ans	Bac	Industrie	5-6 ans	Temps plein
Johann*	28 ans	BTS	Logistique	2-3 ans	Temps partiel puis plein
Josiane*	66 ans	CAFAS	Aide-soignante	8 ans	Temps partiel
Michel*	56 ans		Électricien, BTP	20 ans	Temps plein
Nolane*	43 ans	BEP	Chauffeur routier	4 ans	Temps plein
Philippe*	54 ans	Bac	BTP principalement	30 ans	Temps plein
Roland*	53 ans	BEP	Chauffeur routier	11 ans	Temps plein
Serge*	32 ans	< Bac	Logistique	8 ans	Temps plein
Stéphane*	54 ans	Bac	Logistique	5 ans	Temps plein
Vincent*	30 ans	Bac+4	Ingénieur, maintenance	3 ans	Temps plein
Aïssa	50 ans		Restauration d'entreprise	10 ans	Temps partiel CDI-I
Daouda	24 ans	Bac+4	Logistique	2-3 ans	Temps partiel
Délie	46 ans	< Bac	Logistique	9 ans	Temps partiel CDI-I
Gérard	25 ans	Bac+5	Grande surface	3-4 ans	Temps partiel CDI-I
Grégoire	49 ans	CAP	BTP	> 17 ans	Temps plein
Lucie	52 ans		Restauration d'entreprise		Temps partiel CDI-I
Marius	37 ans	CAP	BTP	2-3 ans	Temps plein
Mathilde	38 ans	< Bac	Divers	2 ans	Divers
Maurice	46 ans	BEP	BTP	3-4 ans	Temps plein
Nacer	42 ans		Restauration d'entreprise	14 ans	Temps partiel
Noémie	56 ans	BEP	Faisant-fonction aide-soignante	8 ans	Temps partiel
Rémy	40 ans	CAP	BTP	9 ans	Divers
Rohan	48 ans	Bac pro	BTP et industrie	8 ans	Temps plein

[71] Les prénoms anonymisés suivis d'une étoile désignent les personnes sollicitées dans le cadre de la post-enquête. Les autres ont été contactés par d'autres moyens.
[72] À la sortie de la formation initiale.

2. Faire sens de l'hétérogénéité : trajectoires d'emploi des intérimaires rencontré·es

Pour les entreprises qui les emploient, les salariés intérimaires demeurent la première variable d'ajustement, ce qui les exposerait à des risques conjoncturels. Mais qu'en est-il des usages de cette forme d'emploi atypique par les intérimaires eux-mêmes ? Comment vivent-ils l'expérience du travail en intérim ?

Deux figures d'intérimaire opposées sont généralement mises en avant : d'un côté l'intérimaire de profession, actualisant la figure des « sublimes » d'antan (Gazier, 2003) et pour qui l'intérim est un véritable choix ; de l'autre, l'intérimaire de passage, subissant de plein fouet l'instabilité d'emploi sans pouvoir s'en sortir. Si ces deux figures sont bel et bien incarnées, elles sont loin d'être représentatives de l'ensemble des intérimaires, qui font l'expérience d'une grande diversité de situations, aussi bien en termes de conditions de travail que d'emploi. Ce constat ne date pas de hier. Bien que poursuivant des objectifs différents et utilisant des approches méthodologiques variées, de nombreuses enquêtes consacrées à l'intérim aboutissent à ce même constat d'hétérogénéité (Faure-Guichard, 2000 ; Jourdain, 2002 ; Kornig, 2003 ; Glaymann, 2005 ; Galois, 2006 ; Jounin, 2006 ; Papinot, 2006 ; Mascova, 2009 ; Belkacem & Michon, 2011 ; Rosini, 2014).

Plusieurs de ces enquêtes ont entrepris de faire sens de cette hétérogénéité en s'appuyant sur une démarche typologique. Les professionnels du secteur du travail temporaire se sont eux-mêmes dotés de leurs propres outils pour analyser la population intérimaire[73].

Trois typologies des mondes de l'intérim nous semblent fournir des clés de lecture particulièrement stimulantes au regard de nos interrogations sur les relations entre l'emploi intérimaire et les conditions de travail : il s'agit de celles proposées par Catherine Faure-Guichard (1999), par Colette Jourdain (2002) et par Dominique Glaymann (2005). Conçues pour caractériser les mondes intérimaires d'il y a plus de quinze ans, ces catégories d'analyse sont-elles toujours pertinentes au regard des évolutions qu'a connues le secteur du travail temporaire ? Ces évolutions concernent tant le cadre légal (avec par exemple l'institutionnalisation du CDI intérimaire) que la diffusion de politiques publiques favorisant les intermédiaires privés de l'emploi pour « fluidifier » le marché de travail, ou encore la flexibilisation croissante de la gestion de la main-d'œuvre des EU et le développement de nouveaux partenariats entre les ETT et les EU[74].

Après avoir rappelé brièvement ces typologies (section 2.1), il s'agit de les mettre à l'épreuve de la diversité des parcours socio-professionnels de nos enquêté·es, en restant particulièrement vigilant à l'identification et à l'analyse des cas limites, c'est-à-dire des profils qui ne « colleraient » pas aux catégories existantes (section 2.2). Sans chercher à proposer une typologie exhaustive, cela nous conduit à identifier quelques trajectoires d'emploi typiques observées parmi nos enquêté·es qui éclairent certaines transformations récentes de l'emploi intérimaire (section 2.3).

[73] À ce sujet, nous pouvons citer les enquêtes régulièrement réalisées par l'Observatoire de l'intérim et du recrutement (OIR) dans la collection « Regards croisés sur l'intérim » auprès d'un panel d'intérimaires. Voir aussi *supra*, section 1.

[74] En atteste la croissance régulière du nombre des agences depuis 2006, ce qui permet aux ETT d'être proches de la demande des EU et de mieux connaitre les bassins d'emplois locaux.

2.1. Portée et limites des propositions de classification des intérimaires

Le statut juridique commun d'intérimaire est susceptible de recouvrir des formes différenciées de rapport à l'intérim. En partant de cette signification ambivalente de la relation d'emploi intérimaire, Catherine Faure-Guichard (1999) distingue trois types de configurations, renvoyant à des rapports à l'emploi et au travail spécifiques :

- L'« intérim d'insertion », vécu tantôt comme unique modalité possible d'accès au salariat, tantôt comme une expérience d'insertion professionnelle ;
- L'« intérim de transition », expérience contrainte, mais « perçue et conçue comme transitoire dans l'itinéraire professionnel »(2000, p. 73) ;
- L'intérim de profession, qui correspond à un usage stratégique et regroupe deux types de configurations très distinctes : lorsque l'usage de l'intérim est inscrit dans un mode de vie particulier et une conception polycentrée de la vie[75] ; lorsque les intérimaires sont très recherchés et peuvent négocier leur « professionnalité » auprès des agences et des entreprises utilisatrices[76].

Cette typologie s'appuie sur l'hypothèse que la manière dont la position d'intérimaire s'inscrit dans le cycle de vie de l'individu permet d'expliquer le sens que l'intérim revêt pour lui, engageant aussi différents types de liens noués avec l'entreprise de travail temporaire, différentes modalités de rapport au travail et à l'emploi, ainsi qu'une place spécifique de l'identité professionnelle dans l'identité sociale des individus.

Encadré : Une acception alternative de l'intérim « d'insertion »

L'expression « intérim d'insertion » correspond aujourd'hui, dans le langage des politiques de l'emploi, à une sous-catégorie du travail temporaire très particulière, adressée aux « personnes très éloignées de l'emploi ». Une personne sans emploi, rencontrant des difficultés particulières d'insertion, peut effectuer des missions pour le compte d'une entreprise de travail temporaire d'insertion (ETTI) conventionnée par l'État et bénéficiant à ce titre d'une aide financière publique[77]. Un contrat de travail temporaire est conclu et l'intérimaire devient salarié de l'ETTI, pour une durée allant jusqu'à 24 mois (renouvellement compris). Accompagné par un tuteur, l'intérimaire réalise des missions au sein des EU soumises à des clauses sociales, ce qui est censé en principe faciliter le retour à un emploi non protégé. Contrairement aux agences d'intérim classiques, la mise à disposition ne se limite pas à la simple délégation de l'intérimaire. À défaut d'encadrant technique comme on peut en trouver dans les chantiers d'insertion, l'ETTI met en place un suivi régulier, sur le lieu d'exercice pour s'assurer de la qualité de la relation qui s'établit entre la personne en insertion et son supérieur hiérarchique dans l'entreprise utilisatrice. Cette relation est en effet présentée comme essentielle dans la réussite d'une mission.

Il semblerait néanmoins que les modes de mise au travail de ces travailleurs les placent dans une situation faiblement formatrice : « Afin d'éviter le paiement de pénalités, la conformité aux obligations contractuelles est parfois obtenue par un recours massif à du personnel en insertion sur la fin du chantier, dans l'urgence. De plus, les entreprises utilisatrices font généralement appel à l'ETTI sur des missions courtes correspondant aux postes les moins qualifiés (manœuvre…). Cette appréhension des clauses sociales n'est bien évidemment pas propice au développement des compétences des personnes en

[75]Il est un moyen de disposer de temps pour soi ou pour sa famille, ce qui est surtout le cas des jeunes sans charge de famille ou encore des femmes dont le salaire est perçu comme un revenu d'appoint.

[76]Pour ces intérimaires désignés par les agences comme « professionnels » de l'intérim, « le travail est perçu comme le moyen et le lieu exclusifs de l'épanouissement individuel et la construction identitaire, tout autant que comme un devoir moral de tout citoyen » (Faure-Guichard, 2000, p. 139).

[77]L'entreprise de travail temporaire d'insertion (ETTI) fait partie – avec l'association intermédiaire (AI), l'entreprise d'insertion (EI) et les ateliers et chantiers d'insertion (ACI) – des structures d'insertion par l'activité économique (SIAE).

insertion. » (Semenowicz, 2018, p. 185-186). Notons que l'évolution de l'activité des ETTI suit les mêmes tendances que l'intérim, et plus particulièrement du secteur de la construction, très représenté dans les ETTI. En 2016, 13 300 personnes, principalement des jeunes[78], étaient concernées par cet intérim d'insertion.

Notons toutefois que chaque catégorie de rapport à l'intérim recouvre une réalité complexe et correspond à des destins individuels différenciés, si bien que le degré de dissemblance entre les classes parait faible et leurs frontières relativement floues. Pourquoi par exemple positionner le cas de Fabrice dans l'intérim de profession (Faure-Guichard, 1999, p. 11), alors que l'absence d'identité professionnelle le positionnerait plutôt dans l'intérim d'insertion, d'autant plus qu'il se trouve au tout début de sa vie professionnelle ? Son refus d'inscription durable dans le salariat serait en réalité pour lui un moyen de se construire professionnellement grâce à la diversité des situations de travail et des expériences qui le porteront *in fine* vers un projet professionnel et un statut alternatif. Il se rapproche à cet égard de l'intérim de transition. Nous rencontrons les mêmes difficultés pour interpréter et positionner les intérimaires que nous avons interrogé·es à l'égard de la typologie proposée par Catherine Faure-Guichard.

La typologie proposée par Colette Jourdain (2002) s'organise autour de deux axes d'analyse. À l'axe « intérim subi » vs « intérim choisi », s'ajoute la dimension temporelle, selon que l'intérim est pratiqué à long ou court terme. L'analyse des résultats d'une enquête longitudinale qualitative auprès d'intérimaires lui a permis de dégager cinq profils définis à partir de la place qu'occupe l'intérim dans le parcours professionnel de chaque intérimaire, qui recoupent en grande partie les trois types d'intérim identifiés par C. Faure-Guichard (2000).

- L'intérim d'appoint, fréquent en début de cycle de vie professionnelle, concerne aussi bien des étudiants qui recherchent un revenu pour financer leurs études ou loisirs, que des personnes intéressées par un complément de revenus.
- L'intérim « dans l'attente de mieux » rassemble une grande diversité des situations (des rescapés des réorganisations d'entreprises, des personnes qui cherchent à remettre le pied à l'étrier sur le marché du travail après avoir élevé leurs enfants, des jeunes entrant sur le marché du travail, des individus en reconversion professionnelle ou encore des personnes en difficulté d'insertion). L'emploi intérimaire est ici vécu comme provisoire et de façon plutôt négative.
- Les intérimaires « en quête d'un tremplin professionnel » manifestent un rapport utilitariste à l'intérim, en ce qu'il leur permet de mieux définir leur projet professionnel et de découvrir le marché du travail. Ce sont principalement des jeunes en début de carrière (des hommes surtout), dont les missions sont les plus longues et les plus qualifiées. Le passage en intérim se solde souvent par des embauches au sein des entreprises utilisatrices.
- Bien qu'ils s'inscrivent également dans une temporalité longue, les intérimaires « à durée indéterminée » ont un rapport assez négatif à l'intérim. Relativement âgés, souvent de nationalité étrangère, pères de famille nombreuse et réalisant des missions peu qualifiées en usine ou dans le bâtiment, ils sont principalement mus par des raisons financières.

[78] Les seniors sont relativement peu représentés, entre 13 % des salariés embauchés par les ETTI et 18 % de ceux embauchés par les AI en 2016. Les jeunes de moins de 26 ans représentent, quant à eux, 27 % des embauches des AI, 30 % de celles des ETTI.

- Les intérimaires « par choix » ont opté pour cette forme d'emploi, qu'ils pourvoient durablement, de manière volontaire. Colette Jourdain distingue plusieurs configurations en fonction des motivations : ceux pour qui l'intérim est une manière « optimale » pour vivre d'autres projets(« intérim dilettante »), ceux qui choisissent l'intérim pour la variété des missions (intérim « anti-routine »), ceux qui veulent travailler en intérim pour être libres et ne pas appartenir à une entreprise (intérim « individualiste »), et enfin ceux pour qui l'intérim est un moyen d'acquérir de nouvelles compétences et de « se vendre » mieux par la suite (intérim « carriériste »).

On le voit, ces catégories, et tout particulièrement l'intérim « d'attente », rassemblent des situations individuelles qui peuvent être extrêmement diverses. C'est dire la difficulté qu'il y a à faire sens de la diversité qui caractérise l'emploi intérimaire. La classification proposée par Colette Jourdain fait par ailleurs ressortir la part non-négligeable des personnes qui choisissent délibérément cette forme d'emploi (un peu plus de 10 %). L'intérim « choisi » ne serait donc pas un cas de figure atypique caractérisant un pourcentage infime des salariés.

Dominique Glaymann (2005) questionne quant à lui cette notion de « choix » de l'intérim. Selon lui, les raisons pour lesquelles on devient intérimaire relèvent largement de réalités « externes ». À partir de l'analyse des parcours et des choix individuels, il tente de discerner ce qui relève d'une convenance personnelle et ce qui est de l'ordre de la contrainte. Pour lui, peu d'intérimaires l'ont véritablement et « librement » choisi ; de même, peu d'intérimaires le sont sans y avoir pris une part, fût-elle minime, de décision. Chercher à savoir lesquels des intérimaires souhaitent rester en intérim est vain puisque cela ne dépend pas – ou peu – de leur propre volonté. L'objectif premier de sa typologie est de refléter ces différents registres d'autonomie de la décision, en tenant compte du poids et de la nature des contraintes pesant sur le choix de l'intérim comme forme d'emploi (voir tableau ci-dessous).

Ainsi, certains intérimaires (« choix faibles ») n'ont pas personnellement décidé de travailler en intérim. Cette forme d'emploi leur a été conseillée, voire imposée, par l'entreprise utilisatrice. Ils ont pu éventuellement opter pour l'intérim, mais c'est avant tout faute d'avoir trouvé un emploi par d'autres voies. D'autres intérimaires (« choix contingents ») le sont devenus sous le poids de « contraintes très fortes, qu'il s'agisse d'un événement, d'un changement de métier ou de région, ou de la reprise d'emploi » (Glaymann, 2005, p. 168). Ils se distinguent des premiers par la décision effectivement prise d'entrer dans le monde de l'intérim, même s'ils n'avaient (ou ne voyaient) guère d'alternatives. Pour d'autres intérimaires encore (« choix utilitaristes »), l'intérim est un choix raisonné, une option choisie parmi différentes possibilités. Il peut s'agir d'un tremplin vers un CDI, une opportunité pour gagner en expérience professionnelle ou un moyen rapide pour trouver du travail. Enfin, certains intérimaires (« choix autonomes ») justifient leur recours à l'intérim en raison d'avantages qu'il leur procure (meilleure paie, diversité dans le travail, souplesse et liberté). Ce groupe se rapprocherait le plus de la catégorie « intérimaires par choix » dans la typologie de C. Jourdain.

Tableau : Les raisons du recours au TT par ordre croissant d'autonomie

Goût du changement	Choix autonomes
Avantages de l'intérim	
Tremplin vers un CDI	Choix utilitaristes
Manque d'expérience	
Efficacité pour trouver un emploi	
Reprise d'activité	Choix contingents
Changement de situation	
En attendant	
Avoir un emploi/revenu	Choix faibles
Choix par défaut / âge élevé	
Aucun choix personnel	

D'après : Glaymann, 2005, p. 166.

La typologie de Dominique Glaymann opère un resserrement du cadre d'analyse autour de l'idée des contraintes. Cependant, il nous semble qu'elle peine à dégager des ensembles cohérents de profils car les frontières entre certains groupes sont, là encore, relativement poreuses, comme par exemple entre « choix utilitaristes » et « choix autonomes ».

Cette opposition entre le « choisi » et le « subi », si souvent mobilisée pour analyser les usages des formes d'emplois atypiques, fait débat : « dans le cas d'un intérimaire qui choisit l'intérim comme ultime recours, après un chômage de longue durée, voire de très longue durée (plus de deux ans), on peut utiliser le concept de choix individuel tout comme on le ferait pour un intérimaire diplômé qui quitte volontairement un contrat à durée indéterminée pour travailler en intérim. Le choix n'est donc pas l'exclusivité des intérimaires permanents et revêt plusieurs sens. » (Kornig, 2003, p. 192). Pour Bernard Gazier, l'usage de ces catégories « choisi » ou « subi » appelle à certaines précautions méthodologiques. Car par exemple, dans le cas du travail à temps partiel, la « question, difficile à affronter, est celle des "préférences adaptatives", lorsque des personnes susceptibles de faire le choix du temps partiel le font apparemment de leur plein gré, alors qu'elles ont intériorisé les contraintes et les pressions qui résultent de leur position au sein du couple ou sur le marché du travail. » (Gazier et al., 2016, p. 27).

Dans la recherche doctorale réalisée par Elena Mascova (2009) auprès d'intérimaires du BTP, ceux qui affirmaient avoir choisi l'intérim de façon volontaire étaient dans leur majorité des ouvriers qualifiés reconnus professionnellement. Pourtant, lorsqu'on décortique leurs parcours, il s'avère qu'une grande majorité est entrée en intérim « faute d'expérience » ou « faute de mieux ». Un intérimaire qui choisit l'intérim pour entrer sur le marché du travail peut ensuite réévaluer ses objectifs et préférer s'installer dans cette forme d'emploi durablement. Il aura

donc tendance à « revisiter » ses motivations initiales. En se focalisant sur l'usage de l'intérim à un moment précis du parcours, qui correspond souvent à l'entrée dans cette forme d'emploi, les classifications ainsi construites masquent la dimension dynamique des parcours. D'autant plus qu'avec la diversification croissante des types de trajectoires (Gazier, 2016), on peut supposer que l'alternance entre des périodes d'activité et d'inactivité, ou entre différentes formes d'emplois, s'accompagne pour un individu d'une évolution de son rapport à l'intérim. L'intérim « en attente de mieux » peut ainsi basculer dans la catégorie « à durée indéterminée », pour devenir à terme un intérim d'insertion après une reconversion professionnelle.

Autrement dit, les démarches typologiques peinent à faire sens de la diversité des usages et des expériences de l'intérim. Les catégories tracées ont souvent des frontières poreuses, quand elles ne se recoupent tout simplement pas. Fonctionnant comme des coupes instantanées, elles peinent à rendre compte de l'hétérogénéité des trajectoires dans l'emploi intérimaire.

2.2. Des typologies mises à l'épreuve par l'hybridation croissante des parcours et la réversibilité des logiques d'engagement professionnel

Il est en effet très difficile de rapporter les parcours des intérimaires que nous avons rencontré·es à un type décrit dans les typologies existantes. Décoder les logiques qui structurent les trajectoires de nos enquêtés s'avère une opération particulièrement complexe. Bien des fois, les logiques d'enchainement de certains événements professionnels nous échappent. Mais c'est surtout la réversibilité des choix individuels et ses effets dynamiques qui met à l'épreuve l'ensemble des typologies présentées et leurs catégories d'analyse. Serait-il encore possible à l'heure actuelle de concevoir des outils adaptés pour catégoriser ces trajectoires professionnelles de moins en moins linéaires ?

L'une des options serait de restreindre la durée de la période analysée. Certaines études ont ainsi interrogé les usages de l'intérim lors des processus d'insertion sur le marché du travail. Une étude consacrée au rôle des ETT dans le processus d'insertion des jeunes québécois[79] illustre à sa manière la difficulté inhérente à l'analyse et la catégorisation des usages de l'intérim (Vultur et al., 2017). En croisant les caractéristiques des parcours scolaires (niveau d'études, interruptions de la scolarité, changements d'orientation et de programme d'étude), leur parcours sur le marché du travail (type d'emploi, lien emploi-études, périodes de chômage) et le mode et les raisons de leur inscription, les chercheurs ont dégagé cinq groupes de jeunes : les étudiants universitaires, les diplômés en voie d'insertion professionnelle, les jeunes « explorateurs », les jeunes immigrants, et les jeunes décrocheurs. Cependant, les parcours d'insertion de l'ensemble de ces jeunes se caractérisent par une forte mobilité sur le marché du travail : ils alternent périodes d'études et périodes d'emploi, changent d'orientation scolaire, passent d'un emploi à un autre, brouillant ainsi les frontières entre ces types. Ces mouvements browniens semblent remettre en question la référence aux modèles d'insertion conçus comme un mouvement linéaire vers un emploi stable. Une étude longitudinale sur l'insertion des jeunes Châlonnais « modestement diplômées » réalisée par Chantale Nicole-Drancourt en 1988 pointait déjà la déstabilisation des dynamiques d'insertion habituelles. Ainsi, dans son étude, le fameux cursus d'insertion vers l'emploi stable était presque introuvable dans sa linéarité. Et la sociologue

[79] Le matériau empirique se composait de 40 entrevues réalisées en 2013 auprès de jeunes de la grande région de Québec qui ont fait appel à une agence de travail temporaire au cours des deux années qui ont précédé l'entretien.

observait moins une substitution d'un modèle d'insertion par un autre, que leur éclatement « en différents itinéraires où dominaient les dimensions d'incertitude, de flexibilité et de réversibilité » (Nicole-Drancourt, 1992, p. 65).

Ces analyses font écho au caractère particulièrement décousu du parcours de certains intérimaires que nous avons rencontré·es, qui alternent sans cesse des CDD, des missions d'intérim ou encore des boulots « *au black* ». Dans ces processus d'insertion sur un marché du travail incertain, les individus semblent prendre de plus en plus de distance avec les catégories d'analyse des formes d'emploi usuelles (traduites par des termes de précarité et d'instabilité) tant elles leur paraissent inappropriées pour décrire leurs expériences. Notons à ce propos que les emplois d'intérim obtenus par les jeunes québécois n'apparaissent pas nécessairement comme des emplois « précaires », bien que « les caractéristiques de ces emplois s'en rapprochent fortement et que les jeunes soient conscients des conditions de travail désavantageuses sur le plan salarial, de la sécurité au travail et des protections sociales » (Vultur et al., 2017, p. 269). De même dans l'étude sur les parcours des jeunes Châlonnais, ils n'étaient pas tous marqués par le signe de précarité[80]. L'analyse plus fine de ces parcours a relevé que la précarité ne renvoie pas à l'emploi précaire en tant que tel, mais plutôt à une certaine façon d'exercer l'emploi précaire sur un long terme (Nicole-Drancourt, 1992).

Dès lors, comment rendre compte des dynamiques des parcours ? De manière assez originale, C. Nicole-Drancourt (1992) propose de renverser la logique d'analyse : plutôt que d'interroger des raisons qui poussent les individus à (re)venir à l'intérim, elle conseille de se pencher plutôt sur les motifs de rupture de l'emploi comme indicateurs de logiques d'engagement professionnel à l'œuvre. Cette piste pourrait-elle nous aider à interpréter le rapport ambigu qu'entretiennent certain·es enquêté·es de notre panel au CDI intérimaire (CDI-I) ? Interrogés sur leur perception de ce contrat et les avantages qu'il peut procurer en termes de stabilité et sécurité, d'aucuns ont déclaré avoir refusé ce contrat au nom de la liberté dans leurs choix que leur procure l'intérim « classique ». C'est le cas de Nacer, employé dans la restauration, qui pourtant se bat au quotidien pour assurer la continuité des missions, généralement très courtes dans ce secteur :

> « *Moi, je n'y vais pas. Je peux l'avoir, avec l'ancienneté que j'ai, etc. Je peux l'avoir, mais je n'y vais pas. Ils ont beaucoup de problèmes, ces intérimaires. Ils sont prioritaires, mais tu dois toujours être présent pour accepter n'importe quelle mission, n'importe quelle adresse, il faut toujours… Soit être présent. On ne te signe pas un CDI intérimaire pour te faire un cadeau, non. Il y a déjà pas mal de CDI qu'ils ont même regretté d'avoir signé.* »

Une étude menée par l'Observatoire de l'intérim et du recrutement (OIR, 2018) apporte des éclairages sur les raisons qui ont poussé les intérimaires sous CDI-I à y mettre fin. Pour 86 %, les ruptures correspondent à des démissions. La principale raison des démissions est l'embauche par une autre entreprise (dans 67 % des cas, dont 54 % par des EU). La perte des revenus est mentionnée par 11 % des répondants. Ces résultats soulignent le caractère

[80] Les groupes de précaires et non-précaires se distinguaient sur des variables complexes et surtout dynamiques, selon les logiques sociales multiples (opportunités d'emploi, filières occupées, réseaux d'information, disponibilité…).

structurant des options professionnelles, qui contribuent à réactualiser le rapport au travail et à l'emploi, et donc à donner tout leur sens aux parcours.

Pour C. Nicole-Drancourt (1992), c'est précisément à partir de ce rapport à l'option professionnelle que se construit et se définit le rapport à l'activité professionnelle. Produit d'un apprentissage (social, familial, scolaire), ce rapport à l'activité alimente des stratégies d'engagement professionnel (sentiment d'urgence et de nécessité de travailler, incertitudes ou hésitations à s'engager). Ces stratégies fabriquent à leur tour des logiques de production et de reproduction des situations d'emploi. Analysées conjointement avec l'univers de socialisation des individus, la qualité de leur rapport à l'activité et les stratégies d'engagement professionnel, ces dimensions formeraient des chaines de dépendance qui, à leur tour, déterminent les ressources de l'individu : parenté, réseau, mobilité, capacité à négocier son niveau de formation, etc. L'environnement économique et la structuration des offres d'emploi disponibles agrègent les logiques externes à ces chaines de dépendance interne. La « valeur intérimaire » à laquelle font référence de nombreuses recherches sur les intérimaires n'est qu'un paramètre de l'équation parmi tant d'autres.

De par sa lecture dynamique des liens entre ces différents paramètres exogènes et endogènes, ce schéma interprétatif semble faciliter une lecture dynamique des parcours. Cependant il convient de rappeler que la valeur des missions d'intérim dépend ainsi de la valeur que l'individu leur accorde en fonction de l'étape du cycle de vie professionnel dans lequel il se trouve, mais aussi en fonction du secteur d'activité, du métier exercé au cours des missions et de la politique de gestion du personnel des entreprises clientes. Il convient d'interroger les effets de ces paramètres sur les trajectoires et d'intégrer ces analyses à notre interprétation.

2.3. Une lecture dynamique des parcours des intérimaires

En nous appuyant sur les différentes typologies évoquées jusqu'ici, que nous tâcherons donc de ne pas trop réifier pour y voir davantage des étapes ou des points de vue, il convient d'identifier quelques trajectoires typiques dans l'emploi intérimaire qui ressortent de l'analyse du corpus d'entretiens réalisés, en mettant l'accent sur les moments de transition. La présentation de ces trajectoires sera complétée par l'analyse des conditions de travail qui y sont associées et des modalités d'exercice de l'emploi, exprimées par des variables telles que conditions salariales, durée de l'engagement, accès à des dispositifs de prévention des risques (EPI, prévention, etc.).

2.3.1. Usages ambivalents de l'intérim d'appoint

Cette forme d'intérim est relativement peu représentée dans notre corpus. Elle recouvre des trajectoires très contrastées, en termes de point de départ et d'arrivée, mais se caractérise par un consentement à des tâches difficiles, favorisé par une mise à distance de la centralité de la valeur travail. C'est du moins la valeur du travail qui est mise à distance, dans l'attente d'un ailleurs, de la reprise d'une autre trajectoire.

> À la recherche d'un job étudiant, Daouda et Johann sont rentrés en intérim pour financer leurs études. Dans les deux cas, il s'agit d'emplois obtenus grâce à des proches. Ce sont les EU qui les ont placés dans les agences d'intérim. Les postes qu'ils avaient occupés

n'ont pas de liens avec leurs études : il s'agit de postes d'ouvriers dans la logistique, sans condition d'expérience préalable. Malgré ces ressemblances, ils ont une expérience de l'intérim sensiblement différente. C'est précisément l'appréciation que les individus ont de ces expériences qui s'avère décisive pour la suite de leurs parcours : clore définitivement la parenthèse de l'intérim ou, au contraire, s'y inscrire de manière plus durable et qualitative.

Lorsqu'il était étudiant, Johann est resté 18 mois à occuper le poste de préparateur de commandes dans un entrepôt de logistique. Travaillant 3h par semaine, il a beaucoup apprécié le contexte de travail et l'ambiance, ce qui lui laisse une très bonne impression. Après la fin de ses études en informatique, Johann décide de refaire de l'intérim, en attendant que ses problèmes familiaux se stabilisent. Malgré ce rapport positif, la pénibilité des emplois qu'il occupe en tant qu'intérimaire fait l'effet d'un repoussoir, il ne souhaite pas continuer même s'il estime qu'il aurait pu obtenir un CDI. Pour lui il s'agit clairement d'une parenthèse dans sa vie professionnelle, il se consacre à son projet professionnel visant l'intégration d'une école d'informatique réputée.

Actuellement embauchée à temps partiel, Daouda n'a pas encore défini son projet professionnel, elle pourrait envisager de continuer dans l'entreprise de logistique si elle est embauchée en CDI.

Situé à l'autre extrémité du parcours professionnel, le cas de Josiane, aide-soignante à la retraite, illustre un autre visage de l'intérim d'appoint. À la différence des exemples précités, le travail de Josiane s'inscrit dans la continuité de son activité professionnelle antérieure, c'est précisément son autonomie et son expérience qui lui assurent la maitrise recherchée de son activité, aussi bien au niveau de ses contrats que de ses conditions de travail.

Aide-soignante hospitalière à la retraite, Josiane décidé de « *faire un peu de contrats intérim, pour arrondir la retraite et garder le lien social* ». Embauchée en tant qu'aide-soignante à temps partiel en CDD au sein d'une association SIAD pour laquelle elle faisait des missions en intérim, Josiane revendique la liberté de choisir les conditions de ses missions « *pour ne pas subir trop de contraintes* » et avoir la maitrise de son planning, même si cela lui arrive de déroger à ses principes pour dépanner sa responsable. Josiane tient beaucoup à son équilibre de vie : son temps partiel lui offre la possibilité de concilier travail et vie personnelle. Elle a développé des relations de confiance avec son agence d'intérim. Josiane se dit satisfaite des relations avec les collègues, beaucoup plus jeunes « *qui pourraient être mes filles, il y a un côté sympathique* ». De par ses temps de présence moindres avec les collègues, Josiane se sent « *en peu en dehors* » ; en revanche, elle dit être bien connue par les patients : « *Les gens me connaissent comme si j'étais quelqu'un de l'équipe* ». Josiane est satisfaite de son emploi et de ses conditions : elle a choisi le rythme qui lui convient et qui permet de ne pas subir les contraintes physiques d'un travail pénible.

Comme on le voit, cette forme d'engagement dans l'emploi intérimaire peut donner lieu à un rapport très positif à l'égard de l'ETT et de l'EU, à condition que le salarié puisse négocier ses conditions de travail, notamment ses horaires. À l'opposé, lorsqu'il débouche sur des emplois d'un faible intérêt qui s'accompagnent de surcroit de conditions de travail pénibles, le passage par l'intérim sera écourté par les individus dans la mesure du possible.

Pour Christian Papinot (2006), ce passage par l'intérim en début de vie active favoriserait le développement chez les jeunes de certains types d'attitudes attendues relevant davantage de codes comportementaux que de dispositions professionnelles : ne jamais refuser, ne pas demander d'explication supplémentaire de peur de montrer qu'on n'a pas compris tout de suite, ne pas dire ce que l'on pense, etc. La reconduction des missions se trouve ainsi clairement pensée comme consécutive à la conformation aux exigences requises. Ils y voient les conditions d'une inculcation forte de « nouvelles » dispositions d'allégeance salariale basées sur les normes de disponibilité, de docilité et d'adaptabilité.

2.3.2. Les aspirations contrariées de l'intérim de reconversion

Si l'emploi intérimaire est souvent perçu comme un tremplin vers l'emploi, un dispositif d'insertion pour des personnes éloignées de l'emploi, il peut aussi représenter une voie pour des personnes en reconversion professionnelle. Ces cas concernent les personnes les plus âgées de notre panel. Lucie, 52 ans, exprime clairement ses attentes à l'égard de l'intérim : « *Parce que déjà, je voulais changer, je voulais sortir de la garde d'enfants, tout simplement. J'ai décidé de m'inscrire dans une boîte d'intérim pour pouvoir changer de domaine en fait, voilà, tout simplement.* »

Des études récentes ont montré l'importance de l'intérim dans les expériences de reconversion professionnelle. Malgré l'enchaînement de contrats précaires, l'accumulation de plusieurs expériences professionnelles dans un nouveau métier peut ainsi être utilisée pour tenter de réduire l'incertitude sur l'avenir (Matus, 2009). Il n'en reste pas moins que la reconversion peut être incertaine sur le long terme.

> Diplômé en mécanique électronique, Stéphane (52 ans) a découvert le secteur de la logistique et pendant une dizaine années a fait l'expérience de différents postes dans un entrepôt logistique (préparateur de commande, magasinier, responsable expédition, responsable réception, gestionnaire des stocks). Après la faillite de l'entreprise, il se retrouve au chômage et enchaine des expériences professionnelles très diverses (technicien dans une centrale nucléaire, « moto-crotte », technicien approvisionneur, gestionnaire des stocks), en intérim ou directement auprès des entreprises. Son souhait est de travailler dans la logistique mais l'absence de diplôme le pénalise. Il entame un parcours de formation continue, d'assistant logistique d'abord, suivie d'un diplôme d'acheteur (financée par le FASTT). Stéphane comptait sur ces formations diplômantes pour lui ouvrir des nouvelles opportunités professionnelles mais il n'arrive pas à trouver « *de poste adéquat* ». « *J'ai beau faire des efforts, faire des formations, c'est dur, c'est compliqué* ». D'autant plus que sa formation ne résiste pas à la concurrence avec des diplômés des écoles de commerce. L'insécurité de sa situation lui pèse ; les recherches d'emploi sont fastidieuses. Stéphane estime être discriminé par les ETT du fait de son diplôme mais aussi de son âge : « *Les entreprises vous demandent l'âge et diplôme. Il faut pas se leurrer, il y a une discrimination.* » Stéphane dit marcher aux opportunités. Dans sa stratégie de recherche d'emploi, l'intérim occupe une place secondaire ; il postule également directement auprès des entreprises. Dans ce cas, il préfère cacher ses expériences de travail en intérim : « *À chaque fois, on me prend parce que je refais mon*

CV, je travaille, je cache des fois mon expérience terrain. J'ai enlevé les ETT : ils n'aiment pas les intérimaires. »

L'intérim apparaît en cela comme un mode ambigu de réorientation professionnelle. S'il autorise des profils atypiques (du fait de l'âge ou des diplômes) à acquérir de l'expérience et à faire leurs preuves dans un nouveau secteur, il n'est pas toutefois garanti que ces références soient suffisantes pour s'y insérer durablement. On constate ce faisant que, pour les qualifications peu distinctives, les critères de sélection à l'entrée dans l'intérim divergent sensiblement des critères de sélection usités pour d'autres formes d'emploi plus stables, freinant voire contrecarrant les aspirations à la professionnalisation.

2.3.3. Intérimaires « malgré eux » : trajectoires d'emploi tributaires des stratégies de flexibilité des entreprises utilisatrices

La flexibilité croissante du rapport salarial exposerait les salariés aux forces du marché en les privant de la possibilité de s'inscrire dans un rapport social alternatif. Le destin professionnel obéit à un ensemble de mécanismes qui organisent socialement la mobilité des individus vers différents segments du marché du travail, en fonction de leurs ressources et des dispositifs institutionnels accessibles (Rose, 1996). À ce titre, comprendre les usages que font les individus de cette forme d'emploi suppose de tenir compte des stratégies de mise au travail que les entreprises déploient.

De nos entretiens, il ressort que les modes de mobilisation de main-d'œuvre par les EU contribuent fortement à façonner les trajectoires d'emploi des intérimaires. Les entreprises restreignent des embauches directes et préfèrent externaliser la gestion de la relation salariale vers les agences de travail temporaire. En leur imposant le passage par la case intérim, elles réduisent les marges de manœuvre des candidats à l'embauche qui n'auront d'autres choix que de s'inscrire dans une agence d'intérim indiquée. Dans certains secteurs, tels que l'automobile, l'intérim est devenu le seul canal de recrutement en industrie, quelle que soit la taille de l'entreprise.

Notre panel compte quelques cas de personnes qui se sont retrouvées en intérim sans le chercher : elles n'avaient pas envisagé passer par cette forme d'emploi, mais elles y ont été conduites au cours de la procédure d'embauche. Les entreprises peuvent ainsi faire appel aux services des ETT pour servir d'opérateur des contrats temporaires. Ce peut être un moyen de contourner la loi, par exemple lorsqu'il n'est plus possible de renouveler le CDD d'un employé. Dans ce cas, pour pouvoir continuer à embaucher les travailleurs de façon temporaire, les EU confient à des ETT la gestion administrative de ces CDD, ce qui a été le cas de cette étudiante qui travaille par intermittence dans une entreprise de logistique :

> « *J'ai commencé avec un CDD, toujours avec la même boite de logistique et ensuite je suis passée à un contrat d'intérim parce qu'ils ne pouvaient plus me faire des contrats à durée déterminée. Ils m'ont dit que les CDD, c'était compliqué parce qu'il fallait faire des contrats sur plusieurs périodes. Et du coup, la RH m'a mise en contact avec l'agence d'intérim de l'aéroport et depuis, je travaille avec eux pour que l'entreprise de transport puisse me faire des contrats* » (Daouda)

Dans d'autres cas, ce sont des arrangements au cas par cas. L'un des intérimaires n'a pas pu être embauché directement par l'artisan pour qui il travaillait sur des chantiers, car son statut d'autoentrepreneur ne l'autorisait pas : « *Il ne peut pas embaucher, ce n'est pas une société, c'est comme s'il était son propre ouvrier.* » Pour d'autres, comme Gérard, il s'agit d'être « placé » par l'EU auprès d'une ETT en attendant qu'une opportunité se présente quant à l'ouverture d'un poste, il s'agit d'un sas temporaire pour « faire patienter » le candidat à l'embauche :

> « *Le DRH que celui qui m'avait embauché à la première mission m'a dit, là, je te prendrais bien en CDI, mais je ne peux pas, parce que je n'ai pas de poste à te proposer, donc passe par* [Major de l'intérim]. *Je te pistonne pour que tu aies un CDI chez* [Major de l'intérim] *au plus vite et l'esprit de ce CDI chez* [Major de l'intérim]*, c'est que dès qu'on a une place pour toi, on te file cette place. On te connaît, on sait que tu vas être bon, donc voilà.* » (Gérard)

À distance des procédures de recrutement régulières, les intérimaires « malgré eux » sont exposés à l'intérim plus qu'iels ne l'ont choisi. Comme Gérard, certain·es intérimaires se trouvent inscrit·es dans une configuration d'emploi où la relation entre EU et ETT est en quelque sorte inversée : c'est l'EU qui semble fournir aux ETT leurs intérimaires. En déposant son CV dans un magasin, Mathilde a découvert que, pour se faire embaucher par cette enseigne, elle devait obligatoirement passer par l'agence d'intérim indiquée, ce qu'elle a fait :

> « *J'ai d'abord postulé au magasin directement. Les responsables m'ont dit qu'ils ne fonctionnaient que par agence d'intérim. Je suis allée postuler directement à l'agence d'intérim parce que j'avais tous les papiers sur moi à 11h. Et à 11h30 j'étais embauchée. Ils m'avaient dit qu'ils recrutaient très souvent des intérimaires. Donc voilà je leur ai dit que je venais pour ce travail-là. Même s'ils en avaient d'autres, je prenais d'autres missions, il n'y a pas de souci. Et ils m'ont confirmé que oui ils recrutaient et qu'ils avaient besoin de personnes, là, de suite !* »

La rapidité de la réponse de l'agence qui la rappelle une demi-heure plus tard fait planer des doutes sur l'effectivité de son travail de sélection des candidats en fonction des compétences correspondant aux exigences du poste. Comme dans bien d'autres cas, il n'a jamais été question de se plier à une quelconque sélection. Certain·es interviewé·es qui ont pu trouver un poste grâce à leur réseau personnel se sont vu indiquer le passage par une agence d'intérim, uniquement pour gérer leur embauche. C'est donc l'EU qui opère la sélection, l'ETT n'intervient pas. Cependant c'est bien l'agence d'intérim qui devient dès lors leur employeur légal et assure à ce titre la gestion administrative de leur contrat de travail.

> « *Ils cherchaient un mec pour faire de l'assemblage de moteurs électriques et en même temps pour être chauffeur. Là, c'est par une connaissance aussi. On m'a dit : "Écoute, tu vas t'inscrire chez* [agence d'intérim]*et tu commences lundi prochain". Et je n'ai pas eu d'entretien avec l'entreprise. Je me suis pointé le lundi et j'y ai travaillé pendant un an et demi.* » (Sylvain)

Cette pratique n'est pas nouvelle et a été documentée dans le cas du BTP où elle concernait surtout les intérimaires « de profession » que les EU souhaitaient fidéliser (Mascova, 2009). Les entretiens que nous avons réalisés suggèrent qu'elle tend aujourd'hui à s'étendre à d'autres secteurs et concernerait tous les niveaux de qualification. Dans certains secteurs, tels que

l'aéronautique, il s'agit d'une règle de fonctionnement du marché du travail des ingénieurs bien connue, en atteste l'existence d'agences spécialisées. Les ETT disposent d'un indicateur dédié leur permettant d'apprécier la proportion de ces intérimaires placés par leurs clients.

Pour les EU, cette externalisation de la relation salariale vers les ETT comporte d'autres avantages. Elle permet la mise au travail des recrutés au moyen de contrats courts auxquels les intérimaires « placés » n'échappent pas. Bien qu'ils soient testés par l'EU et fidélisés, ils enchainent des contrats à la semaine, deux semaines tout au plus.

> « *Et avant quand l'intérim n'était pas aussi développé, tu rentrais dans une boîte, on faisait un CDD de deux mois ou trois mois renouvelable et puis après, si ça allait bien, tu passais en CDI. Mais là, ils passent directement en intérim. Ils testent la personne, ils n'ont pas de papiers à faire, c'est très simple. Pour eux, ils paient la facture de l'ETT et puis voilà. De rien. Et puis il y a le côté aussi où ils ne s'engagent pas du tout. Ils ne font que des contrats de quinze jours. Donc là, j'en ai signé un. Vendredi, j'en signe un autre, jusqu'en décembre, j'en aurai signé trois, de contrats. C'est une certaine facilité pour eux.* » (Sylvain)

Dans cette configuration, la relation entre les intérimaires et les ETT est utilitariste (« *Les fiches de paie, c'est l'ETT.* ») et se limite à des formalités administratives, gérées au moyen de rares appels téléphoniques et par l'entremise d'échanges de courrier. C'est la qualité de la relation avec l'EU qui détermine la continuité des missions des intérimaires.

> « *Depuis 2013, mon entreprise principale avec cette agence d'intérim, c'est* [Logistique]. *C'est juste parce que ça permet de continuer de travailler avec* [Logistique]. » (Délie)

Si la relation avec l'agence d'intérim s'avère uniquement une relation de papier, cette situation n'en a pas moins des conséquences majeures sur le devenir de ces intérimaires dont la carrière n'est finalement prise en charge par personne.

Il ressort de nos entretiens que, lorsque la relation de l'emploi se trouve ainsi externalisée vers l'ETT, elle peut devenir durable. Ainsi stabilisés, les intérimaires deviennent des intérimaires permanents de leur agence. L'expérience qu'ils font de la relation avec leur ETT employeuse est sensiblement différente de ce que peuvent vivre des « permanents de l'intérim » (Kornig, 2003 ; Mascova, 2009). Bien que leur inscription dans l'emploi soit très stable, la relation avec l'ETT est désincarnée et ne leur procure pas d'avantages. Lorsque les intérimaires tentent de sortir de cette configuration pour évoluer vers d'autres entreprises, ils peuvent rencontrer des difficultés :

> « *Je voudrais faire d'autres missions par rapport à d'autres boites mais j'ai l'impression que je suis figée à ce poste, ils ne veulent pas vraiment me donner des missions ailleurs malgré le fait que j'ai demandé. J'ai fait le tour des postes. Oui, j'ai tourné !*
> Q : Vous aimeriez faire quoi comme missions ?
> *Pareil qu'à* [Logistique] *ou autre chose en fait, je ne sais pas parce que j'ai bien vu que je n'avais pas vraiment l'expérience quand j'ai intégré* [Logistique]. *Avec le temps c'est venu. Du coup j'ai envie de voir ailleurs, d'apprendre autre chose.* » (Daouda)

C'est que les ETT n'ont pas forcement intérêt à les faire évoluer vers d'autres entreprises au risque de perdre un client fidèle, de sorte que certains intérimaires se retrouvent à travailler pendant des années pour la même EU.

> « *Il y en a beaucoup de plus anciens, il y en a, ils ont fait à peu près 6 ans de boite avec cette agence et ils sont toujours à* [Logistique]. *Ils ont fait 6 ans avec les mêmes contrats.* » (Daouda)

Ces intérimaires sortent des radars des conseillers qui ne les connaissent pas. Leur gestion est administrative. Leur position leur assure une continuité d'emploi mais sans perspective alternative.

> Le cas de Johann est symptomatique de difficultés constatées par des intérimaires « placés » quand ils essaient de se repositionner et tentent d'activer la relation avec leur agence sur un autre registre, celui d'intermédiation de l'emploi. Lorsqu'il avait travaillé en tant qu'étudiant en informatique dans un entrepôt logistique, il a dû passer par une ETT pour gérer les formalités de son contrat (« *Pour moi, c'était juste ce qui me permettait de recevoir ma paie.* ») Après la fin de ses études, il décide de refaire un peu d'intérim et se tourne vers l'agence d'intérim qui l'avait employé pendant un an et demi. À sa surprise, il se voit proposer des missions sans aucun rapport avec son diplôme ni ses compétences, des missions sans qualification, ni expérience requise. Il occupe des postes d'employé polyvalent dans un atelier de pâtisserie industrielle et dans deux entrepôts logistiques. Son « ancienneté » ne lui procure aucun avantage, que ce soit en termes de propositions de formation ou de misions intéressantes et mieux rémunérées. Détenteur d'un CACES périmé, il n'arrive pas à convaincre l'agence de lui payer sa certification, ce qu'il finit par obtenir au prix de longues démarches auprès de Pôle Emploi. Son expérience de l'intérim est contrariée précisément par ce rapport difficile avec l'ETT : « *J'avais l'impression que leur boulot, c'est juste de nous trouver un truc et puis en fait après, ils ne sont pas d'accord pour essayer de trouver des postes un peu plus qualitatifs. Il faut vraiment avoir des connexions déjà pour avoir un poste. Après, ce n'est peut-être qu'une impression personnelle.* » Le caractère transitoire de cette expérience lui permet de relativiser, il sait qu'il ne finira pas sa vie là-dedans, car son diplôme lui permet de concrétiser un projet professionnel ambitieux.

Le cas de Johann illustre des épreuves de déclassement dont font l'expérience les jeunes intérimaires (plus qualifiés) dans la mesure où l'individu accède au statut de l'actif avant d'accéder à un poste conforme à ses aspirations. L'intérim alimenterait la tendance « des jeunes à occuper des emplois situés en bas de la hiérarchie professionnelle (ouvriers et employés) », soulignant en particulier pour les 20-24 ans, « un évident décalage entre niveau de diplôme et niveau d'emploi » (Fondeur et Lefresne, 2000, p. 122). « Au-delà de la dimension instrumentale et matérielle, c'est la dimension symbolique du rapport au travail qui pose problème. Les premiers emplois intérimaires proposés le sont sur des postes non qualifiés dans l'industrie, la grande distribution : opérateurs sur ligne de production dans l'agroalimentaire ou pour les équipementiers automobiles, manutentionnaires dans la grande distribution… Ils font l'expérience du travail d'usine, parfois en horaires décalés. À la confrontation brutale avec la situation de travail – conditions de travail, contenu des tâches, environnement… – s'ajoute fréquemment, avec la nouvelle segmentation de la division du travail par le statut d'emploi, une intégration difficile au collectif de travailleurs permanents dont la mise en concurrence avec les

intérimaires fait peser une menace diffuse sur leur propre emploi en contribuant à le disqualifier. » (Papinot, 2005, p. 53). Dans leur cas, la dimension symbolique du travail qui découle d'une telle découverte du monde du travail est problématique.

2.3.4. L'intérim comme antichambre d'un CDI

Pour les EU, la mission d'intérim peut représenter un moyen de tester les candidats à l'embauche. Celles et ceux qui aspirent à un CDI n'ont d'autre choix que de passer par la case intérim. Bien qu'ils soient conscients de ces logiques de mise à l'épreuve par les entreprises, certains intérimaires y voient une preuve de leur dévalorisation.

> C'est le cas de Serge. Bien que selon lui, il ne rencontre pas de difficultés à trouver des missions en intérim, il aspire à quitter ce statut pour un CDI. Après avoir fait plusieurs contrats au sein d'une entreprise de logistique, il est invité à postuler sur un poste en CDI. Le recrutement le place en concurrence avec d'autres salariés de l'entreprise et se solde par un échec. « *J'ai donc postulé. J'ai passé un entretien. J'ai été très bien reçu. L'entretien s'est très bien passé. La semaine d'après, donc c'était en fin de semaine dernière, la personne qui m'a fait passer l'entretien revient me voir et il m'explique qu'ils ont été très intéressés par mon profil, mais que comme ils ne me connaissent pas sur le site là-bas, et malgré tous les bons retours de mes responsables sur le site où je suis, ils ne voulaient pas prendre le risque de m'embaucher en CDI. Ce qu'ils m'ont proposé, c'est d'aller là-bas en intérim pour, entre guillemets, faire mes preuves sur le poste en intérim. Et si, seulement si, il y a une nouvelle vague d'embauches, je serai prioritaire. C'est là où on comprenait un peu le truc un peu gênant. Il y a une période d'essai au CDI qui aurait pu permettre de faire ça. J'ai postulé pour un CDI et je me retrouve encore en intérim* ». Il avoue avoir été « *pas mal affecté* » : « *Ça m'a quand même mis un gros coup au moral, j'avais le sentiment d'être pris pour un con, de ne pas avoir de reconnaissance. Je trouve ça un peu dévalorisant de postuler à un CDI, et d'avoir des contrats à la semaine derrière.* » (Serge)

Bien que l'usage dévoyé de l'intérim comme période d'essai soit entré dans les mœurs, il n'en demeure pas moins que ces pratiques peuvent être brutales pour ceux qui les subissent. En effet, dans la mesure où le CDI leur est présenté comme une forme de récompense du travail bien fait, le maintien en intérim est parfois perçu comme un désaveu de leur engagement.

3. La condition intérimaire

> « L'ouvrier, quoique indispensable à la fabrication, n'y compte presque pour rien, et c'est pourquoi chaque souffrance physique inutilement imposée, chaque manque d'égard, chaque brutalité, chaque humiliation même légère semble un rappel qu'on ne compte pas et qu'on n'est pas chez soi. » Simone Weil, *La condition ouvrière*, 1936[81]

La présentation de la « condition ouvrière » faite par Simone Weil garde toute son actualité concernant une frange du salariat, cette partie précaire que nous étudions. Tout un pan du salariat a certes gagné, au fil des années, un certain nombre de prérogatives, droits attachés à leur contrat de travail, qui acquiert une dimension de statut (Supiot, 1994). De ces dimensions statutaires, les intérimaires ont le sentiment d'être exclus à plus d'un titre. C'est d'abord la reconnaissance de leur travail que plusieurs mettent en avant. Ils restent ainsi du côté du travail déqualifié, même lorsque leur parcours leur confère une expérience importante. Cette non-reconnaissance produit une distanciation par rapport au travail, relevant de ce silence sur le travail noté par Yves Clot. Cette extériorité à l'expérience ouvrière collective est renforcée par des manifestations de mépris qui sans cesse rappellent à l'intérimaire son extériorité.

Concernant le rapport au travail et à cette « condition intérimaire », l'analyse du corpus d'entretiens montre deux grandes approches différentes, qui pourtant se rejoignent souvent. D'un côté, une partie des emplois masculins repose sur la figure du métier, notamment dans le bâtiment. L'engagement de ces « intérimaires professionnels » est d'abord caractérisé par un métier reconnu et recherché. La longue expérience d'intérim des personnes rencontrées leur donne une certaine considération. Cependant la désillusion n'est jamais lointaine, ce dont sont conscients les salariés rencontrés. De l'autre, les emplois de logistique rejoignent les emplois plus féminins de « femmes de service » dans les écoles ou les hôpitaux et participent de la construction d'un modèle du travail déqualifié et déconsidéré. Ils sont caractérisés par la déqualification de l'emploi, rejoignant la cohorte des ouvriers non qualifiés, caractérisés par « un noyau dur de professions qui cumulent bas niveaux de qualification dans les conventions collectives, faibles salaires et formations peu spécialisées » (Amossé et Chardon, 2006). Parmi les « conditions d'emploi, de travail et de salaire difficiles » qu'ont en commun ces différents groupes non qualifiés, Amossé et Chardon (2006) soulignent un travail dépourvu d'autonomie et une identité collective floue. Ces remarques d'Amossé et Chardon rejoignent l'approche de José Rose qui, dans son livre *Qu'est-ce que le travail non qualifié ?* (2012), différencie le travail déqualifié, l'emploi déqualifié et la personne déqualifiée. S'inscrirait dans le travail non qualifié, suivant le discours courant, ce qui relèverait du travail simple, courant, banal, répétitif, en un mot le travail « dominé » (Rose, 2012, p. 20).

En contrepartie de cette déconsidération, les intérimaires vivent leur rapport au travail d'une façon ambivalente, tantôt s'engageant au nom du travail bien fait, comme preuve apportée malgré tout de leur propre qualification, parfois au contraire s'en désengageant au nom d'une « parole inutile » (Bonnefond et Clot, 2016). Le mépris affiché envers eux, rappelé par de multiples remarques que les salariés interprètent comme des atteintes à la dignité, ne peut que renforcer cette distanciation tant vis-à-vis du travail que des divers collectifs de travail

[81] S. Weil, Expérience de la vie d'usine, La condition ouvrière, 1936-1942, in Écrits historiques et politiques, T. II, Œuvres complètes, Gallimard, 1991, p. 298.

fréquentés. Tous ces éléments participent finalement du rappel permanent de leur condition extérieure au salariat stable. Ils ne sont pas chez eux, comme le notait Simone Weil.

Nous proposons donc de regarder successivement le rapport à la rémunération du travail comme cristallisation de la (faible) valeur attribuée au travail, les mécanismes de déconsidération liés au travail déqualifié, puis l'effet de disqualification du travailleur lui-même (section 3.1). Les atteintes à la dignité, fréquemment signalées dans les entretiens, marquent profondément l'expérience de cette condition intérimaire (section 3.2). Il reste enfin à interroger les ressorts d'un éventuel engagement dans le travail, compte tenu de cette condition dégradée (section 3.3).

3.1. De la déqualification du travail à la disqualification des personnes

3.1.1. Un travail déconsidéré

Pour les intérimaires rencontré·es, la rémunération est la première forme de la considération : « *Tous les intérimaires, on était bien considéré.* […] *C'était très bien rémunéré* » (Yohann, dans un centre logistique). De même Vincent (ingénieur informaticien à la SNCF) note toutes les heures effectuées et leur rémunération en heures supplémentaires lui permet de toucher un salaire qui reste cependant bas : « *Pour un ingénieur débutant ne pas atteindre les 2000 € nets, je trouvais que c'était assez difficile.* » Pour Aïssa, le salaire reste au Smic : « *Des fois, on gagne dans les 1100-1150, 1200 c'est vraiment rare. Ça dépend du site pour gagner 1200. C'est 1150, 1200, c'est rare*. » Pour Délie, élue du personnel, les heures de délégation viennent compenser la fluctuation ; la mention d'un envoi régulier d'argent à sa famille en Afrique rappelle que la notion de salaire suffisant peut renvoyer à des réalités très différentes. Mathilde, à temps partiel de 30h, gagne 900 €, « *donc au final c'est le SMIC.* » Comme l'explique Rohan, dessinateur industriel, « *de toute façon, l'intérim, comme ça, le salaire ne se discute même pas. Tu es au SMIC, tu es au SMIC*. » Son salaire le plus élevé, 1800 euros, correspond à l'emploi de dessinateur publicitaire en CDI qu'il a occupé pendant 10 années.

Ce revenu bas est aussi le lot des femmes employées, telles Lucie employée de restauration, dont le temps de travail hebdomadaire est de 16h au moment de l'entretien (novembre 2020, période de confinement). Lucie est en CDI-I, son salaire est donc cependant maintenu au Smic quelles que soient ses missions. Mais elle rappelle que contrairement aux autres intérimaires, le CDI-I ne permet pas de toucher les primes de précarité ni les congés payés.

Les métiers du bâtiment, masculins, apparaissent mieux rémunérés. Rémy, maçon sur les chantiers avec une certaine expérience, indique : « *À part quand ils m'ont filé une prime, sinon j'ai 1700 euros.* » S'y ajoute une prime de déplacement, qui peut être de 150 euros par mois mais pour un déplacement de 100 km. Comme l'explique la compagne de Rémy, se conjuguent la reconnaissance de l'expérience acquise sur les chantiers et la rareté de cette qualification :

> « *Avec l'expérience que tu as, dans n'importe quelle entreprise où tu ailles, que ce soit en intérim ou en tant qu'embauché, tu peux exiger ce que tu veux. Si, regarde, la Scop, ils te le prouvent, même l'agence d'intérim. Ils t'ont augmenté, ça faisait une semaine que tu étais embauché en intérim. En tant qu'intérimaire, ils l'ont augmenté trois fois, sans que lui ne demande quoi que ce soit. C'est pour ça que de suite la boîte a voulu*

l'embaucher en CDI. Toi, tu as l'avantage par rapport à ton boulot, à ton expérience d'exiger en gros un peu ce que tu veux. »

Nolane, « loué » à des entreprises avec son camion mais pas toujours en intérim, travaille sous un statut qui lui permet de faire de nombreuses heures de travail par jour, heures payées alors qu'en CDI ce n'est pas toujours le cas. Il avoue un salaire élevé, de l'ordre de 2500 euros, voire 3000 euros dans certains travaux, mais les périodes de chômage, qui ne prennent en compte qu'une partie de ce salaire, le ramènent à 800 ou 900 euros en moyenne. Stéphane, travailleur hautement qualifié (cadre logisticien) arrive à un salaire de 3000 ou 3300 euros par mois mais, il n'a pu travailler que 9 mois l'année dernière et 6 mois en moyenne les années précédentes, sauf une mission d'un an et demi. Il en conclut : « *Chercher du travail, c'est épuisant, épuisant* ».

De même que des horaires plus fournis, les astreintes de nuit peuvent générer des rémunérations plus importantes, comme pour Noémie, aide-soignante dans un Ehpad : « *Ce mois-ci, j'avais reçu une fiche de paye qui était bien importante, j'ai fait du 2200, chose que je ne fais pas d'habitude. Je fais 1700.* » Les emplois de nuit peuvent aussi être à l'origine de rémunérations plus importantes : « *Ma dernière mission, 7 mois la nuit, je me faisais des salaires quand même entre 1700 et 2000, donc je pouvais voir arriver les mauvais jours. Je mettais de côté et puis là, je vis toute seule.* » (Noémie, aide-soignante). Il faut rajouter les indemnités de fin de mission de 10% et parfois un intéressement de l'entreprise de travail temporaire. Les congés annuels sont aussi ajoutés sous forme de prime mais, rappelle Philippe, « *les congés payés sont des congés payés ; c'est-à-dire que l'intérimaire, quand il veut partir en vacances, il n'a aucun salaire* », il doit donc mettre de l'argent de côté. « *Un bon intérimaire,* précise Philippe du haut de ses trente ans d'intérim, *est censé mettre ses indemnités de fin de mission de côté pour les coups durs et ses congés payés de côté pour partir en vacances et ne vivre que sur son salaire.* »

Le salaire découle du décompte des heures, l'enjeu principal autour duquel va se jouer son montant. Il devient objet de conflit, voire d'une forme de négociation. Et la parole patronale semble faire foi : « *A la fin des missions, ils veulent m'enlever 15 mn, je dis "Attends, on a commencé à 7 h 30 pour finir à 15 h", normalement c'est 7 h de travail en enlevant ½ h de manger, pourtant ce n'est pas toujours ½ h, 15 mn pour un petit dej, je trouve que ce n'est pas…* » (Nacer, restauration). La bataille sur le décompte exact des heures effectuées est évoquée comme permanente : « *Régulièrement, on se retrouve avec des intérimaires qui disent j'ai travaillé cinq heures supplémentaires ce mois-ci. Et l'agence dit non, le client nous a dit que vous aviez fait trente-cinq heures. Donc après, c'est un combat pour faire reconnaître le fait que la personne a fait quarante heures et pas trente-cinq.* » Nacer raconte le cas d'une intérimaire, dans la restauration, dont l'employeur n'a pas envoyé le bon décompte d'heures et à qui il manquait 400 euros, mais la solution de l'agence, rectifier le mois suivant, ne pouvait convenir à une femme précaire : « *La dame elle pleure, elle n'a rien pour payer son loyer.* » Il faut y rajouter le temps non pris en considération du transport, qui peut être très important pour des salarié·es des catégories populaires non pourvu·es de voitures. Lucie (agent de restauration en école) note ainsi des demandes de la part de l'agence impossibles à tenir : « *Elle m'appelle à 8h15. Elle me dit : "Il aurait fallu que vous y soyez à 9h30", j'ai dit : "Pardon ? Vous savez quand même que j'ai trois heures pour arriver sur le lieu de ma mission ? En appelant à 8h15, je ne vais pas être à 9h30 là-bas, c'est impossible"* ».

La rémunération a été relevée par les personnes rencontrées comme essentiellement fluctuante. Rémy et Mathilde, tous les deux intérimaires, ont parfois du mal à boucler les fins de mois. Noémie insiste aussi sur cet aspect : « *Je marchais à vue. Je savais à la dernière minute si j'étais reprise pour 1 mois ou pas. C'était un peu difficile. Là, la personne m'appelait pour me demander si j'avais des missions, si je continuais ou pas avec mon employeur, donc voilà, elle m'appelait à la fin du mois pour voir, mais elle ne m'a jamais réellement proposé, enfin oui, quelques postes, mais comme je restais assez longtemps dans ce même poste, voilà.* » Pour Nolane, les salaires fluctuants sont liés à des horaires très variables : « *On ne sait pas combien on va faire d'heures pour le mois d'après. En somme, on se retrouve obligé de mettre un peu de côté, ou de prévoir* », mais ce régime aléatoire dépend beaucoup du statut de chauffeur employé à la demande. Philippe insiste aussi sur cette incapacité de prévoir : « *Il n'y a pas de régularité non plus sur les horaires, et ça, c'est un vrai problème. Aujourd'hui, je ne travaille pas, mais lundi, je vais aller bosser, je vais commencer à 7 heures 30, je vais finir à 16 heures. La mission d'après, je vais peut-être commencer à 6 heures et peut-être que je vais partir plus loin, et peut-être moins. Et peut-être en grand déplacement*. » Cette irrégularité se traduit dans un salaire fluctuant : « *Par exemple, je vais bosser pour une boîte pour laquelle je vais faire 43 heures par semaine. Là, je vais rentrer un salaire de 2 500 net ou plus selon le déplacement. Si je travaille à 35 heures, je vais perdre 600 euros dans le mois* » (Philippe).

Pour Rohan, cet état maintient en situation de dépendance par rapport à l'entreprise utilisatrice qui prend l'initiative de prolonger, ou non, le contrat. Ils ne demandent pas l'avis de l'intérimaire, ils lui annoncent le vendredi le renouvellement de la mission pour le lundi suivant. « *On est tout le temps demandeurs que la mission se prolonge* » (Rohan). La rémunération est aussi liée au nombre d'heures effectuées. Les emplois d'intérimaires sont souvent à temps partiel, et il faut alors changer d'entreprise pour augmenter son temps de travail et donc son salaire, comme Nolane (chauffeur poids-lourds) : « *Plusieurs fois j'ai arrêté chez eux, parce que j'étais à mi-temps.* […] *Quand j'avais besoin de ramener un salaire, je leur demandais si je pouvais partir, faire autre chose à plein-temps.* »

Cette incertitude touche moins les intérimaires en CDI (ou CDI-I). Gérard est dans ce cas, il a été recruté pour trois métiers, employé postal, employé polyvalent de grande surface et préparateur de commande. Ce sont des appellations « *assez vastes* », selon lui. Il explique le système :

> « *Moi je suis CDI intérimaire. Ça veut dire que je travaille sur les missions sur lesquelles ils m'envoient et je peux refuser une mission si la rémunération est 70 %, ou moins, de la mission précédente, si elle est à plus d'une heure et demie aller de chez moi en bus et si elle ne correspond pas à l'un des trois métiers qui ne sont pas vraiment des métiers, en fait, c'est plutôt des indications assez larges des choses que je peux faire. En gros, par exemple, ils peuvent me proposer une mission de cuisinier, mais comme il n'y a à aucun moment un truc qui se rapproche de cuisiner parmi mes métiers, comme ils disent, je peux refuser.* » (Gérard)

Mais le statut d'intérimaire fonctionne comme une force de rappel vers le bas, quel que soit le métier occupé. Ainsi Rohan, dessinateur d'installations électriques, ressent son maintien dans l'intérim par la grosse entreprise de BTP qui l'emploie, comme l'occasion de le laisser au niveau du Smic plutôt que de faire évoluer son salaire comme pour leurs salariés.

Les métiers les plus qualifiés (souvent masculins dans l'échantillon rencontré) ne sont pas exempts d'une dévalorisation relative comme le relate Grégoire, bien que doté d'une expérience importante sur les chantiers :« *Conducteur de travaux, ça me soûlait. Quand je fais le compte, tu passes 70 heures semaine, si tu fais le compte, tu gagnes 2000, 2300 balles, tu fais chef d'équipe. Tu fais ouvrier, tu gagnes autant. Qu'est-ce que tu t'emmerdes ? La seule différence, c'est que tu as une voiture de fonction, tu as des trucs, mais ça ne vaut pas le coup.* » Parfois ces métiers qualifiés ne sont pas reconnus par l'entreprise utilisatrice qui en use pourtant à son avantage : « *Sur Villepinte, on a un camarade qui est à la CGT d'ailleurs, il a passé une formation et du coup, il est manager sur les pistes. Il n'est plus bagagiste. Il est manager de bagagistes. Donc il fait ce boulot-là, mais il continue à être payé comme s'il était bagagiste. Malgré le fait qu'il ait eu la formation avec l'entreprise dans laquelle il travaille, que [cette grande entreprise] ne peut ignorer qu'il a la formation, il met en pratique la formation et on a un mal de chien à lui faire reconnaître son salaire. En gros, l'entreprise dit "Non, on le paie comme bagagiste, c'est comme ça". Du coup, l'entreprise de travail temporaire dit "Oui, on voudrait bien que vous soyez payé au bon taux, mais on ne peut pas, parce que le client ne veut pas."* » (Gérard).

Roland touche le taux horaire de la convention Transport routier, il est au Smic pour un chauffeur à 53 ans, après presque 30 ans comme chauffeur routier : « *Non, ça ne va pas. Avec les responsabilités que l'on a et le niveau de formation qu'on a, c'est incohérent.* […] *On n'a même pas le prix d'une femme de ménage.* » Seuls les horaires qu'il fait, des semaines pouvant aller jusqu'à 50 ou 60 heures, lui permettent d'avoir un salaire autour de 1600 ou 1700 euros. « *On pense à peu près tous qu'on devrait être à 12 euros de l'heure vu le niveau de qualification qu'on a plus la responsabilité qu'on a. Mais ça ne bouge pas.* » (Roland).

À ce salaire direct s'ajoutent des éléments de salaire qui reproduisent les emplois occupés (la loi impose en effet que les intérimaires bénéficient de la même rémunération que la personne qu'ils remplacent) et des avantages collectifs. Mais ce n'est pas toujours pris en compte dans le salaire, Gérard, syndicaliste, explique, « *Bien souvent, on se retrouve dans des entreprises où on trouve qu'il y a par exemple un treizième mois ou une prime de fin d'année. Et à ce moment-là, on interroge l'agence. Par exemple, on a eu ça à Roissy sur d'autres entreprises,* […]*, des sous-traitants et tout. On dit "il y a un treizième mois là-bas ?" L'agence dit "Écoutez, nous, le client ne nous en a pas parlé."* » La sauvegarde de la relation commerciale prime sur le respect de la loi. Les primes légales peuvent être oubliées sur les feuilles de paie : « *Tu as les autres petites arnaques, les arnaques de gagne-petit. C'est par exemple [l'agence qui] ne renseigne pas les intérimaires sur leur droit à être payés à 50 % de leur contribution de transports* » (Gérard).

Ce salaire est complété par des avantages soit relevant de l'entreprise d'intérim qui les emploie, soit du statut d'intérimaire et des avantages de la branche. Des premiers avantages liés à l'entreprise utilisatrice, les intérimaires ne sont pas toujours informés. Gérard, employé dans un grand magasin : « *Chez [grande distribution], j'ai demandé aux travailleurs. Je me suis renseigné directement auprès des travailleurs. Ils m'ont dit qu'il n'y avait rien. Et puis dix jours après ou quinze jours après, au milieu de ma mission, à force d'acheter mon goûter, il y a un jour un des sous-chefs, justement, qui m'a dit "on t'a dit qu'il y avait une réduction de 15 % pour les travailleurs [de grande distribution] ?" Du coup, je lui ai dit Non. Il m'a fait la*

réduction et après, j'ai dit à tous les intérimaires : "Vous avez le droit à 15 %." Évidemment, la sous-directrice ne leur avait pas dit. »

Les intérimaires sont aussi privés de ces moments de convivialité ou ces petits avantages non répertoriés : « *Une ou deux fois par semaine, tout le monde,* […] *mais globalement ils ne le proposaient pas aux intérimaires, avaient le droit d'acheter un truc à boire. Et j'ai le sentiment – alors je n'ai jamais très bien compris, je n'ai jamais osé demander – que c'était payé par l'entreprise. C'était au moment d'un debriefing. En gros, tu pouvais t'acheter une bouteille de Coca et la siroter gracieusement pendant que tu te faisais entendre dire qu'il fallait refaire correctement le rayon jardinage.* » Pour les intérimaires, c'est une bataille pour connaitre les primes auxquelles ils ont droit dans une entreprise. « *On n'est pas briefé sur les avantages qu'on a, à travailler avec eux, tu cherches, tu demandes, de gauche à droite pour savoir les avantages que tu as à travailler avec eux, mais quand tu commences avec eux, quand tu commences à travailler avec eux que tu signes des contrats ils ne te disent pas vraiment les avantages que ça a de bosser avec eux.* […] *On a envie de savoir si on a droit à des primes, si on a droit à des tickets resto par exemple, comment ça se passe, ce n'est jamais expliqué après on nous dit que c'est dans les documents mais tu ne peux pas prendre le temps de tout lire, vous voyez ? Juste, peut-être prendre le temps d'expliquer un peu le contrat, vous voyez ?* » (Daouda).

L'opacité semble importante dans l'évaluation de leur salaire par les intérimaires. Daouda n'est sans doute pas représentative du fait de son jeune âge (elle a 24 ans et vit chez sa mère), mais elle avoue sa méconnaissance de la part des primes dans son salaire ou même de son niveau : « *Je pense que c'est le SMIC non ?* », demande-t-elle à l'enquêteur.

L'isolement des intérimaires se traduit par une grande difficulté à connaitre les facilités offertes par la branche de l'intérim et les éléments du salaire indirect constitutifs du statut de l'intérim, évoqués plus haut (voir *supra*, section 1). C'est par un salarié de l'entreprise utilisatrice que Daouda (agent de quai logistique, employée dans une petite agence d'intérim) apprend l'existence du FASTT : « *La semaine passée, j'en ai parlé au responsable parce que je cherche un logement et du coup* […] *il m'avait mis en relation avec une organisation qui s'appelle FASTT je crois.* » Les actions sociales du FASTT soutiennent les intérimaires, du moins ceux qui les connaissent, comme Philippe, qui a eu le temps d'en prendre connaissance au cours des trente années d'intérim qu'il a faites, ou bien par ses contacts privilégiés avec des directeurs d'agence :

> « *Le FASTT, je m'en suis servi. J'ai eu plusieurs pannes de voiture, comme tout le monde. Donc j'appelle le FASTT : "Bonjour, il me faut une voiture." Je paie dix euros, je crois que c'est dix euros par mois ou un truc comme ça. Oui, c'est dix euros par mois, il me semble. La location d'une voiture avec cent kilomètres gratuits par jour. C'est dérisoire. Mes enfants sont grands, mais quand ils étaient petits, j'avais des nounous. Alors, c'est limité à une centaine d'heures par an, mais pendant trois mois, j'ai une nounou à un euro de l'heure. Il y a des petits centres de vacances, il y a un service social.* »

Suivant les salariés rencontrés, l'aide du FASTT a été aussi très utile au début de la période Covid. Des mères de famille ont été mises en arrêt maladie pour s'occuper de leurs enfants, le FASTT a été présent pour les soutenir financièrement alors que les indemnités journalières de

maladie tardaient à venir. Mais cet aide reste discrétionnaire, comme le remarque Lucie : « *Le FASTT nous a fait une aide le premier mois, et les deux autres mois, c'est ça qui est marrant, c'est qu'ils nous ont fait une aide le premier mois, et le deuxième mois, quand on est venu pour voir s'ils pouvaient nous refaire une aide, parce qu'il y en avait certains qui n'avaient toujours pas eu leurs indemnités journalières comme moi, un nouveau décret a été passé, ils n'accordaient qu'aux intérimaires en CDD, plus aux intérimaires en CDI.* »

L'opacité de la rémunération et même du contrat de travail, Noémie (aide-soignante) la subit aussi lorsqu'elle découvre, après plusieurs semaines, que l'agence d'emploi lui a organisé des vacations plutôt qu'une mission d'intérimaire, lui faisant perdre des primes. Nacer, syndicaliste, complète en expliquant « *qu'il y a des intérimaires qui ne savent pas lire, écrire, c'est une grande galère pour eux ; ils savent qu'il y a un manque de salaire seulement quand ils tirent de l'argent de leur banque.* »

3.1.2. Déqualification du travail

« *Polyvalent* » : c'est ce qu'annonce à la rubrique « qualification demandée » sa conseillère de l'agence d'intérim à Gérard avant de l'envoyer dans une grande surface. Il rejoint ainsi le commun des employés du magasin qui n'ont pas de tâches affectées : « *En fait, un intérimaire chez [grand magasin], il fait 80 ou 90 % des tâches d'un employé polyvalent normal, enfin de l'entreprise*. » La prise en compte par les intérimaires de leur qualification et des compétences acquises, qu'ils et elles ramènent à l'affectation à des emplois déqualifiés, ne reflète pas les données statistiques telles que les fournit la branche de l'intérim[82] : les intérimaires recrutés en 2019 se répartissent entre 27 % de cadres, 10 % de techniciens et agents de maîtrise, 42 % d'employés, 15 % d'ouvriers qualifiés et seulement 6 % d'ouvriers non qualifiés. Parmi la population intérimaire observée se définirait donc deux populations, d'un côté des ouvriers qualifiés, de l'autre des employés, majoritairement des femmes, dites employées et donc sans qualification[83].

Pour Lucie, les salariés rencontrés rejoignent le sort commun des ouvriers et employés déqualifiés.

> « *On passe la serpillière, nettoyage des tables, soulever les chaises, les mettre sur la table, etc., etc. Que ça, que ça, que ça. Se baisser, avoir du matériel qui sent mauvais, qui est usé, qui est pourri. C'est ça en fait. Notre quotidien, c'est ça. Je pense que c'est pour tout le monde pareil, pour tous les agents, pour tous les employés, c'est pareil. Je pense qu'on est toutes pareilles, toutes à la même enseigne.* » (Lucie, employée de restauration dans une école)

Ne peut-on rapprocher la déqualification sans cesse réaffirmée des intérimaires de la flexibilité de l'emploi, « toujours remplaçables » ?

Cette absence de choix pour les salariés déqualifiés prend une dimension de genre, comme le dit Mathilde qui ne possède aucune qualification (hormis une formation au métier d'auxiliaire de vie sociale qu'elle ne veut pas occuper) : « *Ici, on est quand même dans une région où c'est*

[82] OIR, Rapport de branche, 2020.
[83] Cette remarque laisse de côté les 27 % d'intérimaires cadres, signalés dans le rapport de branche (OIR, 2020), que nous n'avons que peu rencontrés dans notre corpus.

assez compliqué pour une femme qui n'a pas, entre guillemets, de diplôme spécifique. Ici, c'est vraiment dans la distribution, donc : hôtesse de caisse, mise en rayon ou ménage, ou s'occuper des personnes âgées. Ça reste quand même un rayon assez restreint. »

La qualification des intérimaires peut parfois être niée. La déqualification de la personne rejoint la déqualification du travail confié : « *J'ai aussi fait motocrottes, ça ne m'amuse pas de ramasser les merdes pour ne pas rester sans droits, je n'étais pas trop mal payé* » (Stéphane, cadre logistique). Ce mépris dans la répartition du travail, Marius le ressent aussi :

> « *J'étais sur de l'installation de pompes à chaleur. Je ne connais pas les pompes à chaleur, ce n'est pas mon domaine, c'est plus tout ce qui est chauffagiste, mais on a bien voulu m'embaucher pour faire ça, pour aider un plombier. Je démontais toutes les anciennes installations, je perçais tous les murs, je faisais un travail de manœuvre. L'ambiance était bonne, donc ça ne me dérangeait pas trop, mais après, la semaine suivante, plutôt la dernière semaine, parce que c'était deux semaines et demie ou trois semaines, la dernière semaine on m'a mis avec un gars pour faire un chantier, et lui, c'était pareil : "il faut faire ça, il faut aller vite, il faut balayer", j'étais là pour balayer, pour faire du perçage, mais pas de choses vraiment qui m'auraient mis un peu en valeur aussi par rapport à la boîte d'intérim qui m'avait fait venir là. On n'est là que pour faire des tâches… Un peu comme les adolescents, quand ils deviennent apprentis, au début, on ne les fait que balayer. J'avais l'impression d'être là pour ça.* »

Mais cette discrimination n'est pas générale, comme le relate Mathilde à propos de la répartition du nettoyage dans la grande surface de distribution où elle travaille :

> « *Tu as un planning, le matin on arrive, on a un tableau blanc dans la salle de repos, là on sait que de telle heure à telle heure, on est chronométré pour tout, donc on sait que de telle heure à telle heure on est dans tel rayon et un peu avant l'ouverture du magasin il y a un tel qui passe le balai, un tel qui passe la serpillière, un tel qui va nettoyer les vitres et puis pareil pour le soir. Le soir un peu avant de fermer, il y a un tel qui nettoie la salle de repos, qui nettoie les WC tout ça. Et après le soir tu passes le balai au niveau du hall d'accueil.* […] *Que ça soit CDI, CDD ou intérimaires il y a tout le monde qui y passe, pour ça c'est plutôt pas mal parce qu'il n'y a pas de discrimination, on va dire, même le parking on le nettoie aussi. Tout ce que les clients jettent par terre c'est à nous de le nettoyer.* »

3.1.3. Disqualification du salarié

La déqualification du travail s'étend au salarié lui-même qui perd sa qualité reconnue, devient ainsi « *disqualifié* » par rapport aux travailleurs stables, par un « *processus d'éloignement de la norme de l'emploi stable, au sens d'un défaut de protection et de reconnaissance professionnelle* » (Tranchant, 2018, p. 117).

J. Rose dissocie travail déqualifié et salarié déqualifié. Mais à écouter les intérimaires, le glissement s'opère sur les lieux de travail. La disqualification de la personne rejoint la déqualification du travail, comme le dit Maurice : « *Des fois, tu tombes sur des gens qui sont super génial mais ils utilisent l'intérim comme un outil.* […] *Toi, tu n'es pas un outil, tu es un outil mais il ne te fait pas voir que tu es un outil.* » Lucie est aussi marquée par cette absence

de considération qui s'étend du travail à la personne : « *Par rapport à nos compétences ou par rapport à la personne qu'on est, on n'essaie pas de nous connaître, on est intérimaire, donc voilà. On est, j'ai envie de vous dire, de la crotte.* »

Finalement, les intérimaires, même dans des emplois qualifiés, se sentent considérés comme d'éternels débutants. Guillaume est très investi dans ses chantiers avec des capacités étonnantes de rapidité d'exécution, il n'a pas trouvé en face la reconnaissance suffisante que ce soit dans les salaires ou le soutien hiérarchique. Le stress et les responsabilités associés à la fonction de conducteur de travaux n'en valent plus la peine. En fin de compte, en partant avec des bons atouts Guillaume prend le « descenseur social » pour se retrouver actuellement dans une situation très précaire : 900 € de revenus en comptant le chômage, les paniers repas et les frais de déplacements, il arrive au SMIC horaire (alors qu'il a pu gagner jusqu'à 3 000 €), n'ayant pas d'argent de côté pour acheter une nouvelle voiture, la sienne étant en panne, il ne peut plus travailler au moment de l'interview. Il a peu d'entrain pour se projeter dans l'avenir : se mettre en couple, rénover sa maison, il vivote, survit, se marginalise, a le mal de vivre.

Nolane a le même sentiment d'un éternel recommencement, quand il explique que « *ça m'embête l'intérim parce que je n'ai pas envie de me (confronter) à des nouvelles personnes, à devoir reprouver ce que je suis capable de faire.* » C'est aussi ce qu'exprime Philippe : « *Il y avait toujours ce regard un peu biaisé, où on dit oulala, qu'est-ce qu'il va me faire celui-là ? Je suis travailleur en hauteur, je suis spécialiste du travail en hauteur, je suis monteur, je suis métallier, conducteur d'engins, photographe, dessinateur. J'ai pas mal de trucs, mais je suis toujours aussi petit garçon. Quand je commence une mission, je ne suis qu'un tout petit garçon.* »

Pour Guillaume, les intérimaires ne sont pas traités à égalité avec les autres ouvriers, les tâches confiées sont celles qu'ils ne veulent pas faire (Cf. *infra*, section 4), et cette division inégale des tâches s'accompagne d'un mépris de la part des collègues de travail : « *Ils te parlent, déjà, tu n'es rien, tu es de la viande.* » Rémy évoque aussi ce mépris attribué au manœuvre intérimaire, placé plus bas que l'intérimaire qualifié, « *on leur fait faire le travail de merde, le travail dégueulasse ».* Ce mépris du collectif de travail participe de la disqualification du salarié.

Lucie, employée de restauration dans une école, a essayé d'intervenir avec sa collègue et amie elle aussi employée de restauration : « *On s'est plaint que c'était toujours les intérimaires qui faisaient le ménage, toujours. Et c'est vrai qu'on en a ras le bol, et on l'a dit, par contre, là-dessus, on a poussé une gueulante, on a dit qu'on en avait ras le bol, et la personne nous a dit : "De toute façon, vous n'avez pas le choix".* »

La connaissance est ramenée au rang de la compétence immédiatement mobilisable. Pour Turquet (1997), les agences ETT privilégient une logique de la compétence sur la logique de qualification. Dans ce cadre, le comportement et l'expérience sont privilégiés. C'est ce qu'explique Grégoire : « *Le bâtiment, l'autre merde, c'est que les mecs n'ont pas le temps de se former, tu es déjà en train de courir, donc il faut que le mec sache quelque chose : "Quoi ? Tu ne sais pas faire ça ? Putain, merde, ils m'envoient encore un autre pinpin qui ne sait rien faire, merde, je vais perdre du temps". C'est ça en fait. C'est hyper culpabilisant pour celui qui arrive, qui lui… Ils te parlent, déjà, tu n'es rien, tu es de la viande.* » La compétence demeure la pierre de touche d'un « bon » intérimaire : « *Ils savaient que j'étais aussi très*

compétent sur la ligne, du coup ils me laissaient pas mal là. Je trouvais ça énervant, parce que j'ai des compétences pour les deux postes. Ils le savent parce qu'ils m'y ont déjà mis, et en fait, derrière, on me remet quand il y a besoin sur les lignes alors que je pourrais être mis ailleurs. » (Johann). Ou bien Nacer, dans la restauration : « *Les compétences ça compte pour être toujours satisfait par les clients, satisfait par les gérants, pour espérer avoir une mission le lendemain*. »

Qu'est-ce qu'un « bon » intérimaire ? La compétence mise en avant s'inscrit dans ces comportements valorisés par les grilles de classification des emplois des années 2000. Aller vite, avoir de la bonne volonté, autant de qualités qui sont cependant rarement explicitées auprès des intérimaires qui doivent se conformer à une image idéale. Gérard, syndicaliste et manutentionnaire en grande surface : « *Il y a des intérimaires à qui on a reproché de ne pas aller assez vite mais, globalement, on les a juste mis en fin de mission. C'est comme ça en général, les intérimaires qui ne font pas le taf, ce n'est pas qu'on leur dit quoi que ce soit, enfin, on essaie de leur dire deux, trois fois bouge ton cul, mais s'ils ne sont pas au niveau de ce qu'on demande, ils ne sont simplement pas rappelés. Pas forcément des fins de mission violentes.* » La bonne volonté devient nécessaire, même si elle est non quantifiable ni objectivable :

> « *Les entreprises utilisatrices ne vont pas hésiter à être très sévères avec les intérimaires qui soit sont vraiment très en dessous de l'attendu ou ont des comportements considérés comme déviants, de vol ou d'insultes ou de fainéantise entre guillemets, etc. Après, un intérimaire qui met de la bonne volonté mais n'arrive pas à tenir la cadence, on va lui demander de tenir la cadence plusieurs fois. Dans le meilleur des cas, les gens essaient de l'aider et puis si au bout de plusieurs semaines, ça ne fait pas l'affaire, il va simplement ne pas être renouvelé. À la différence de celui qui montre de la mauvaise volonté, entre guillemets.* » (Gérard)

On y trouve finalement l'extension à un monde professionnel reposant sur la qualification reconnue, de l'exigence de ces « qualités requises » propres aux milieux professionnels non-qualifiés des employées (Gadrey et alii, 2005b).

Philippe, encore, ramène ces compétences exigées à deux éléments qui relèvent largement de ce que les entreprises classent dans le « savoir-être », être respectueux et être humble, parfois au prix de la négation de la qualification :

> « *Pour tenir dans l'intérim, trente ans d'intérim, il y a deux secrets. Il n'y a que ça. Premièrement, il faut être droit. C'est-à-dire ponctuel, respectueux, pas menteur, etc. Et la deuxième chose dans l'intérim, c'est qu'il faut être humble. Et pourquoi il faut être humble ? Parce que quand on arrive, qu'on a vingt-cinq ans, qu'on arrive dans une entreprise où il y a des vieux qui ont cinquante ans et que ces mecs-là ils regardent arriver l'intérimaire avec un œil un peu comme ça en se disant bon, à quoi il ressemble et de quoi il est capable ? Il faut faire ses preuves tout de suite. On a une journée pour faire nos preuves. Et souvent, le gars, il va dire tiens, commence par balayer la cour, porte les outils. Et là, il faut être fort, parce qu'on se dit je suis chef d'équipe, je suis machin, je suis patin, je suis couffin, je suis soudeur. Et là, le gars te dit porte les outils. Et souvent, c'est une espèce de petite mise à l'épreuve.* » (Philippe, monteur de charpente sur chantier)

La compétence, finalement, pour Nacer, devient « *être à l'aise dans son travail* ». Les compétences multiples se substituent à une vraie qualification. Cette accumulation

d'expériences peut même être qualifiée de « *carrière* » par Philippe, monteur charpentier : « *J'ai réussi à faire une carrière, donc, d'intérimaire jusqu'à ce jour, jusqu'à aujourd'hui. Et petit à petit, j'ai pris peut-être pas du grade, mais j'ai pris du savoir-faire*. » Et Philippe confirme, les multiples compétences acquises, les responsabilités assumées dans le travail (il a même été chef de chantier, toujours en intérim) ne peuvent se transcrire en qualification : « *Le prix à payer pour être libre de ses mouvements, c'est que la promotion sociale nous est interdite. Un intérimaire, ça reste un intérimaire*. »

La diversification des tâches devient, pour Gérard, une « montée en compétences », le signe de l'intégration dans l'entreprise :

> « *Comme ils ont vu que j'étais bon, entre guillemets, enfin ils trouvaient que je travaillais bien et qu'ils avaient envie de m'intégrer, ils m'ont plus ou moins dit que si je continuais à bien bosser comme ça, j'aurais droit à un CDI. Du coup à ce moment-là, ils ont commencé à me montrer les chariots. C'était un peu, je ne vais pas dire un privilège, mais ça faisait partie du début de mon parcours initiatique. Après, je leur ai répété plusieurs fois que je ne resterai pas. Ils ont continué à me faire faire des choses, à augmenter mon niveau de compétence, entre guillemets. En tout cas la diversité des tâches, en me donnant des tâches qu'ils donnaient plutôt à des titulaires.* »

Mais l'accumulation d'expériences diverses ne se traduit pas par une qualification reconnue, bien au contraire. « *L'acquisition d'expérience* » est traduite par D. Glaymann comme une des « *faces de l'instabilité* » (2005, p. 222). Nous empruntons à ce même ouvrage une citation de R. Sennett : « *Comment un être humain peut-il se forger une identité et se construire un itinéraire dans une société faite d'épisodes et de fragments ?* »[84]

La disqualification s'exprime à travers le sentiment d'être immédiatement remplaçable, comme pour Noémie pour qui, « *pour pouvoir tenir, c'est qu'on met tout sur le dos des vacataires, comme ça, des remplaçants, donc ce sont eux qui ont le boulot, mais comme de toute façon, ils sont tout le temps remplacés par d'autres, ce n'est pas très grave, ça ne se voit pas.* »

Mais le travail non qualifié n'implique pas forcément l'interchangeabilité des travailleurs. Ainsi Aïssa, employée dans une cantine d'école après avoir longtemps travaillé dans des restaurants d'entreprise, défend sa spécialisation : « *En CDI intérimaire, ils savent que je suis employée de restauration préparations froides donc ils m'envoient en préparations froides. Quand vous terminez vos préparations froides, soit vous êtes dedans des fois pour rentrer les frigos. C'est tout. Ce n'est pas à toi de dire ce que tu fais. En intérimaire, moi je ne suis pas plongeur. On ne peut pas m'envoyer faire la plonge batterie, non.* » Et la résistance individuelle permet d'en imposer le respect : « *Faire rouler les chariots de vaisselle, etc., ce n'est pas mon travail. Je ne le ferai pas.* »

Parmi ces compétences, figure la capacité de s'adapter immédiatement en arrivant dans un nouveau contexte de travail.

> « *L'autre particularité, c'est qu'il faut savoir faire tout à la seconde. Ça, c'est impressionnant. Les mecs ne réalisent pas. Tu arrives dans une boîte, par exemple, je vais être intérimaire dans une usine. Tu as un process, le mec te montre vite fait, et il faut qu'en dix minutes tu sois rentable alors que tu n'as jamais vu le truc. Tu sais*

[84] R. Sennett, 2000, *Le travail sans qualité, Les conséquences humaines de la flexibilité*, Paris, Albin Michel.

pertinemment que si ce mec qui est là tu le mettais dans l'entreprise, mais pas en tant qu'intérimaire, et tu lui demandais de faire le même boulot en dix minutes, il n'y arriverait pas. Toi, il faut que tu comprennes de suite ce qu'il faut faire. L'intérimaire a des super pouvoirs, il doit comprendre un truc qu'il n'a jamais fait de suite, il doit le faire mieux que tout le monde, plus vite que tous les autres, de suite, et moins cher. Si ça ne le fait pas, il dégage. Ceux qui restent, ce sont les gens qui font à la même vitesse que les autres, mais comment tu arrives, en n'ayant jamais fait un truc, à faire un truc à la même vitesse que les autres, alors que ceux qui le font, des fois il leur a fallu trois ou quatre mois pour y arriver. Quand tu as compris ça, tu as compris ce qu'est un intérimaire aux yeux des autres. Systématiquement, c'est impressionnant, la moindre merde, le moindre truc, c'est toujours l'intérimaire. Ils se chient tous dessus. J'ai fait de l'encadrement, je vois le truc, c'est toujours l'intérimaire. Moi, en tant qu'encadrant, je vais voir ce qu'il s'est passé, je remontais, et je me rendais compte que c'était un bidule, tout ça. Mais là, en plus, la merde c'est l'intérimaire. Les heures supplémentaires, on s'assoit dessus. Sur tout, on perd tout. Tu n'as aucun intérêt. Si, le seul intérêt que tu as, c'est la liberté. » (Grégoire, 49 ans)

Le travail déqualifié de l'intérimaire nie toute qualification acquise hormis les compétences constatées et utilisées. Nacer, arrivé de Tunisie en 2016 après trois ans d'expérience dans un hôtel, est aujourd'hui employé de restauration, il dresse les assiettes dans la restauration collective. « *Je suis venu en France avec un diplôme de formation que j'ai fait, l'hôtellerie, école hôtelière que j'ai faite là-bas. Et j'ai fait trois ans d'études, de langues, de pratique. Et avoir ce diplôme-là en tant (que) serveur.* » Il rapproche cette expérience de celle de tous les immigrés : « *Mon arrivée en France, c'était… pour moi, comme un démarrage pour tous les étrangers.* […] *En Tunisie, on a tout cet éclairage la journée, ici je me retrouve avec tout est devenu noir le plus possible à 16 heures, tout est noir. C'est un changement total. Pour moi, c'était un peu dur de me sentir un peu perdu dans un autre monde. Un peu isolé. Ne pas avoir d'ami, pas de cousin, c'est un changement total*. » Pour lui, le travail relève de l'imitation, « *Il ne faut pas prendre ton temps pour apprendre,* dit Nacer, *Ils te donnent un modèle, tu suis ce modèle, pourtant tu sais que ce n'est pas comme ça que tu as appris dans un autre restaurant. Mais ils veulent, c'est leur façon comme ça, les clients sont satisfaits comme ça donc tu dois suivre leur façon, leur organisation, leur rythme de travail, tu dois l'adapter.* »

Grégoire se forme initialement à un métier qualifié. Il apprend son métier de tailleur de pierre au sein des Compagnons du devoir, très ancienne institution basée sur la qualification individuelle entendue comme quintessence de l'ouvrier : « *Le but, enfin je dis "nous", mais je n'en fais plus partie, le but, c'est d'élever l'autre, d'élever l'ouvrier.* » Il abandonne cependant cette branche au bout de quelques années pour suivre une formation de conducteur d'engins de chantier. Il est confronté à la division du travail sur les chantiers : « *Les engins, c'est des CDI, et les piétons, c'est des intérims.* » La sectorisation du savoir accompagne alors la répartition des tâches. « *Si je donne du savoir à quelqu'un, je prends un risque.* […] *L'ouvrier qui sait ce qu'il faut faire, il se dit : "je suis là toute l'année, lui, c'est un intérimaire, il va faire de la merde", donc il va te donner juste l'information pour faire ça, il ne te donne pas plus, pour que tu puisses.* » Il conclut le roman de sa vie professionnelle par cette remarque amère : « *Je n'ai pas de métier, et je serais bien emmerdé. Je suis incapable de savoir le truc qui me plairait, je ne sais pas.* »

L'embauche et le maintien de l'intérimaire à la marge de l'emploi stable peuvent être vécus comme un manque de reconnaissance, comme Serge le raconte concernant un poste en CDI qui ne lui a pas été proposé : « *J'ai postulé pour un CDI et je me retrouve encore en intérim* […], *j'ai quand même été pas mal affecté, l'annonce justement, par rapport au fait d'avoir postulé, me retrouver en intérim. Ça m'a quand même mis un gros coup au moral, j'avais le sentiment d'être pris pour un con, de ne pas avoir de reconnaissance, je ne sais pas exactement le terme à dire.* » La qualification de l'intérimaire disparait, l'intérim, au final, n'est même pas un métier : « *Ma mère me disait toujours quand j'ai commencé l'intérim, elle me disait quand est-ce que tu auras un vrai métier ?* » (Philippe, monteur charpentier).

Il faudrait ici pouvoir introduire, pour saisir le panorama complet des discriminations subies par les intérimaires, les dimensions de « racialisation », évoquée ici comme un rapport social (Kergoat, 2012), qui imprègnent de nombreux milieux professionnels où interviennent les intérimaires comme les chantiers (Jounin, 2008), ou de façon plus insidieuse la division sociale du travail aéroportuaire concernant Daouda ou Délie. Gérard (employé de grand magasin) s'intègre dans un milieu où les CDI, comme les intérimaires, sont limités à 30h. Le milieu est marqué par une présence de salarié·es issu·es de l'immigration, caractéristique des emplois non qualifiés du commerce :

> « *C'étaient des femmes qui avaient entre trente et quarante ans. Souvent de l'immigration première génération. On entendait qu'elles avaient un accent qui signifiait qu'elles étaient arrivées en France au cours de leur jeunesse. Voilà, elles n'étaient pas nées en France et puis elles le disaient. Il y avait des gens qui étaient aussi issus de l'immigration, mais nés en France. C'étaient des gens, typiquement, ils n'avaient pas fait d'études.* »

Si la question de la discrimination raciale est peu soulevée dans les entretiens, « la catégorie (précarité) opère, là aussi non sans paradoxe, d'autant moins bien qu'elle concerne des groupes déjà discriminés, femmes ou émigrés » (Cingolani, 2018). N. Jounin et L. Tourette (2014) l'évoquent à propos du milieu des agences d'intérim où ils enquêtent.

Le maintien des intérimaires à la marge du salariat stable montre ainsi une autre de ses facettes : l'exclusion des intérimaires des grilles de classification. Conçu à l'origine pour reconnaître un monde professionnel hiérarchisé où la progression dans un corpus de connaissances et de pratiques est associée à l'intégration dans un groupe professionnel (Barnier, 2000), le système de classification a laissé la place au paradigme de la compétence. Les intérimaires rencontrés, s'ils ne sacrifient pas au « mirage compétence » (Rozenblatt, 2000), se voient inscrits dans un système de validation permanente de leurs compétences sans progression possible.

C'est finalement l'identité professionnelle, voire sociale, des intérimaires qui devient objet de recherche. Amossé et Chardon (2006) parlent d'identités fragmentées plus visibles pour les non-qualifiés, un sort partagé avec les intérimaires.

3.2. Atteintes à la dignité

Les atteintes à la dignité reviennent de manière récurrente, obligation de se changer dans des bureaux vitrés, rester ignoré des collègues, être obligé de dire « s'il vous plait » pour recevoir une réponse. Ces « petits riens », ces petites humiliations fonctionnent comme un rappel du

sous-statut d'intérimaire, du fait « qu'on ne compte pas et qu'on n'est pas chez soi » (Weil, 1936).

« La dignité de la personne au travail tend à prévaloir dans l'évolution du droit », explique Michèle Bonnechère (2003). En s'appuyant sur la force de la déclaration de Philadelphie de 1944, A. Supiot souligne aussi que « la dignité humaine est un principe sur lequel on ne peut transiger sans remettre en cause l'ordre juridique tout entier » (Supiot, 2010, p. 22). Le droit à la dignité s'inscrit dans une acception de plus en plus large de la santé des travailleurs, comme l'affirme la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne : « Tout travailleur a droit à des conditions de travail qui respectent sa santé, sa sécurité et sa dignité. »[85]. Le droit ménage donc une place à cette exigence qui vient renforcer la santé physique et mentale sans s'y intégrer totalement : « Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel » (article L 1152-1 du code du travail). L'atteinte à la dignité prend ainsi place dans les atteintes à la santé, comme le propose Annie Thébaud-Mony qui appuie sa dénonciation d'un travail nocif pour la santé des travailleurs sur les principes de base du code pénal : « Homicides et blessure "involontaires", violence ayant entraîné la mort ou le suicide ; délit de mise en danger délibéré d'autrui ; atteinte à la dignité humaine ; non-assistance à personne en danger... » (Thébaud-Mony, 2007).

Au cours des entretiens, l'atteinte à la dignité est relevée dans plusieurs entretiens. C'est d'abord par l'absence de vestiaire que Lucie, chargée de la restauration dans des écoles, aborde cette question de la dignité : « *Des fois, même les portes sont grandes ouvertes, on se change, il y a les mecs qui passent, les portes sont ouvertes sur la cuisine, donc tout le monde vous voit vous déshabiller, vous habiller.* » Elle est parfois amenée à arriver et repartir en tenue de travail. Et que faire de ses affaires personnelles en l'absence de vestiaire ?

> « *Une mission que j'ai faite dernièrement, j'avais mis mes affaires, parce que je n'avais pas de vestiaire du tout, donc j'avais mis mes affaires dans la douche, ils avaient une douche, j'avais mis mes affaires là. Vous savez quoi ? J'ai récupéré mes affaires, elles étaient trempées, toutes mes affaires. Et c'était des affaires que je remettais sur moi, elles étaient trempées, toutes mouillées. Elles avaient nettoyé, mais elles avaient laissé mes sacs par terre. Elles avaient monté tous les sacs des personnes qu'elles connaissaient, les miens, elles n'en avaient rien à foutre, elles ont laissé mon sac par terre, tout était trempé, mon sac à main, mon sac pour me changer, mes affaires, mes chaussures, tout était mouillé. Je suis partie chez moi, j'avais mes affaires, j'étais trempée.* » (Lucie)

Lucie, qui tourne souvent entre différentes écoles, livre aussi ces témoignages successifs : « *À peine bonjour, et on ne m'a jamais présentée, dernièrement, depuis que je suis dans les écoles, on ne me présente jamais les collègues, jamais* » ou bien « *J'ai toujours cette sensation de gêne, je ne suis pas la bienvenue* ». L'humiliation peut venir des collèges : « *Un jour, une fille est venue avec des spécialités de son pays. Elle en a proposé à tout le monde qui n'était pas intérimaire, moi j'étais la seule intérimaire, je suis la seule personne à qui elle n'en a pas proposé.* »

[85] Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne adoptée le 18 décembre 2000.

Il ou elle peut se sentir de trop quand il n'y a pas de vestiaire prévu, Aïssa intervenant aussi dans une école, privée cette fois, est obligée de partager son vestiaire avec l'autre intérimaire : « *Il n'y a pas de casier libre pour les intérimaires. Les filles, elles ont déjà leur casier. Il y a un seul casier [de libre], c'est ça qu'ils donnent aux intérimaires.* » L'absence de casier dans des entreprises peut même se prolonger par l'absence de vestiaire : « *Des fois, il n'y a même pas un endroit pour te changer. Il n'y a pas de vestiaire. Tu vas te changer soit dans des bureaux et ils mettent là-bas aussi tes affaires.* » (Aïssa). Dans une enquête précédente (Barnier, 2014), des intérimaires de l'aéroport racontaient comment ils se repéraient entre eux et elles parce qu'ils et elles transportaient toujours avec eux un sac de vêtements, faute de vestiaires.

Clément insiste également sur le point suivant : « *Moi j'ai ressenti qu'il y avait quand même une très très grosse différence de considération entre les employés et les intérimaires…* » « *On nous faisait sentir que si on n'était pas d'accord le contrat il pouvait facilement s'arrêter ou des choses comme ça… fallait suivre ce qu'on nous disait et... ouais. C'était "tais-toi et puis avance" quoi ! Tu te tais ou tu dégages !* »

Exister en tant que personne au travail devient la première marque de dignité attendue : « *Les employés, je pense qu'ils ont plus de contacts parce qu'ils connaissent les patrons et qu'ils ont peut-être un peu plus de temps. Mais nous, en tant qu'intérimaires, on n'est personne* » (Johann). Ou bien Noémie, ignorée par la cadre qui vient dans son service dans l'Ehpad où elle travaille de nuit : « *La cadre, je ne la voyais quasiment pas et quand elle venait, elle ne parlait qu'aux personnes qui avaient le diplôme* », sous-entendu à ceux qui sont embauchés. Mais ce mépris vient aussi, souvent, des collègues : « *On travaillait ensemble, même si quelquefois, on me prenait pour le toutou* » (Noémie).

Le mépris peut venir de la hiérarchie, comme ce manque de respect que relate Délie : « *Souvent, les chefs nous prenaient : "Toi là, toi là, viens ici", "Va là-bas", "Toi là, fais-ci et toi là, fais là". C'est vrai que l'intérimaire, il est un peu méprisé en fait*. » Mais le mépris vient aussi des permanents, même si Délie s'attache à leur faire comprendre qu'ils n'ont pas d'ordres à lui donner : « *J'étais connue de tout le monde, de tous les chefs qui me respectaient beaucoup.* » Mais les autres salariés peuvent aussi être à l'origine de la dévalorisation, comme Rohan que les titulaires « *prenaient pour un larbin* », lui ordonnant de ramasser les cartons ou les poubelles.

Le mépris peut aussi s'exprimer à travers des EPI de qualité inférieure à ceux des permanents : « *Les employés avaient des systèmes auditifs complets. Ils avaient des choses qui étaient adaptées pour leurs oreilles, alors que nous on avait des petits bouchons* » (Johann).

Le non-respect de l'intégrité de la personne est mis en avant par Délie, manutentionnaire de fret aérien. À un moment où la direction mettait l'accent sur le port de bouchons d'oreille, un nouveau chef voit que son bouchon d'oreille est tombé et la menace de mettre fin à sa mission. « *Souvent, on pousse nos colis, on ne se rend même pas compte qu'il y a un bouchon qui part.* » Mais « *le lendemain, j'avais mes cheveux qui [cachaient] les bouchons, il vient, c'est lui qui soulève mes cheveux pour voir si j'ai des bouchons. Il fait exprès, parce qu'il voulait me mettre en fin de mission. Je pense qu'il n'avait pas le droit quand même de me toucher.* »

Pour Daouda, les rappels à l'ordre des embauchés peuvent être quelque peu agressifs : « *Tu parles mal, tu te promènes*. » Et la distance à respecter a parfois été rappelée, lorsque Daouda a oublié de dire « *s'il te plait* » en demandant quelque chose à un collègue embauché :

> « *Il y en a qui se permettent de te rappeler que tu es intérimaire en fait.* […] *Ça m'est arrivé deux fois parce que je crois que je lui ai dit : "tu peux faire ça ?" et je n'ai pas ajouté le "s'il te plaît", je n'ai pas fait exprès et du coup il m'a dit : "moi je suis embauché contrairement à toi."* ».

Le rappel de la condition d'intérimaire peut aussi intervenir sur des détails, comme le note Mathilde dans l'entreprise de grande distribution où les intérimaires sont invités à payer leur participation lors du repas de fin d'année, contrairement aux permanents.

> « *À la période de Noël on avait eu, là, c'était la première fois où tous les employés ont un cadeau, tu as un carton rempli de plein de petites choses qui proviennent du magasin. Et cette année-là, il y avait des cartons en surplus donc du coup on nous les a donnés à nous les intérimaires mais en fait je ne suis même pas sûre que c'était prévu pour nous. Ils n'ont peut-être pas très bien calculé, il y a peut-être juste ça, en tant qu'intérimaire, où on était un peu mis de côté, le repas et les cadeaux de Noël.* »

La dépendance économique vis-à-vis de l'agence redouble quand il s'agit de démontrer sa disponibilité, elle en devient même astreignante au point que Nacer se révolte : « *On n'est pas des esclaves* ! »

Pour Gérard, le contrôle des sacs à la sortie du magasin pour vérifier les vols n'est appliqué qu'aux intérimaires : « *je ne l'ai vu le faire que pour les intérimaires* ». La directrice « *avait l'air d'être quand même plus au taquet sur les intérimaires et faire plus confiance à ses permanents. Globalement, il y avait quand même une discipline très forte sur les permanents, que ce soit pour les cadences de travail, le respect des consignes*. »

La façon de s'adresser aux intérimaires, de les considérer participe de ces multiples petits riens quotidiens leur rappelant leur statut. Nous avons déjà évoqué les collègues de Grégoire lui parlant comme « *de la viande* ». Ciblant plus l'attitude de la hiérarchie, Délie explique : « *C'est comme si, en tant qu'intérimaire, vous n'êtes rien. C'est comme si vous êtes, en tant qu'intérimaire, ils n'ont pas de respect pour vous en fait, tout simplement : "Et vous, l'intérimaire !"*. »

L'humiliation peut aussi se produire dans l'agence d'intérim, comme Nacer qui subit une fouille le matin : « *Sur le coup doit être même fouillé son sac, comme on passe sur les douanes, pour voir si sa tenue elle est propre, elle est bien repassée.* »

La déconsidération peut aussi prendre le visage d'un harcèlement, comme la situation de dénigrement qu'a vécue Serge dans une entreprise d'abattoir industriel :

> « *Il y a un collègue qui était embauché, qui était un ancien responsable qui avait été rétrogradé, quasiment dès les premières semaines m'a dit : de toute façon, toi, tu n'es qu'un intérimaire, tu n'es qu'une merde, et qui m'a pris en grippe, comme ça. Il était quasiment tous les jours dans le bureau du responsable en train de cracher sur mon dos.* » (Serge)

Rohan, dessinateur industriel dans le BTP, reçoit un accueil plutôt froid en arrivant dans un nouveau travail. Il n'est pas présenté à l'équipe, il n'a pas de présentation de la mission, il a l'impression de ne pas exister. « *Ils ne savaient même pas qu'un nouveau dessinateur devait être embauché.* » Le directeur passe mais ne vient pas lui dire bonjour. C'est aussi l'impression de Johann :

> « *Nous, en tant qu'intérimaires, on n'est personne.* […] *il n'y avait aucun effort qui était fait de la part des chefs d'équipe. Les supérieurs, eux, ils voulaient juste que ça avance. Ils avaient leurs objectifs à tenir et ça s'arrêtait là. Les chefs d'équipe n'étaient vraiment pas humains. Tu arrives, tu mets tes vêtements, ton truc, tu vas travailler, c'est fini, il n'y a aucune reconnaissance. On ne sait pas si on a bien travaillé, si on a progressé, s'il y a autre chose. C'est toujours le même poste, il n'y a même pas de proposition de changer. Pour eux, ce n'était même pas la façon de sélectionner des CDI potentiels.* »

Le respect passe aussi par la considération attribuée au salarié comme le ressent Marius (qui ne restera pas dans cette entreprise plus longtemps) : « *Ils me prenaient comme si j'étais un abruti, ils me parlaient vraiment de manière, comme ils le font à certains enfants à la maternelle, même âge mental*. »

Lucie a fait une formation avec d'autres intérimaires employées de restauration dans le cadre de son CDI-I. De ce moment d'échange, se dégage aussi une expression profonde de souffrance collective : « *On en arrivait généralement à parler très souvent de nos conditions de travail. C'est marrant, j'ai pu retrouver exactement ce que je pensais avec les autres personnes, les autres filles, c'était exactement pareil, le même discours, les mêmes mots, le même mal-être en fait.* »

Pourtant cette notion peine à trouver sa place dans les approches de la santé au travail. « *L'organisation du travail constitue un risque au sens où, comme dans le cas prescrit, elle peut porter atteinte à l'intégrité physique et mentale des travailleurs* », commente l'inspectrice du travail au cours de sa longue enquête sur les suicides de France Télécom (Catala, 2010, p. 77). Se référant à un arrêt de 2009[86], l'inspectrice du travail explique que les caractéristiques du harcèlement relevées par la cour de cassation se constatent ici : « Les méthodes de gestion qui se manifestent pour un salarié par des agissements répétés ayant pour objet ou pour effet d'entraîner une dégradation de ses conditions de travail susceptibles de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel, caractérisent le harcèlement moral» (Catala, 2010, p. 81).

3.3. Le rapport au travail : entre engagement et désengagement

Pour Yves Clot, l'activité des salariés modèle le contexte de travail. Cet auteur défend l'idée selon laquelle « la confrontation sociale assumée sur les critères du "travail bien fait" » constitue « le ressort de la santé au travail » (2010, p. 21). Cette approche autour de l'importance de la qualité du travail, de la controverse autour du travail bien fait, se trouve cependant souvent en défaut quand il s'agit des intérimaires. Quelle est la souffrance liée à la distanciation prise avec les situations et les collectifs de travail ?

Cependant, ce n'est pas la seule réalité que nous avons rencontrée. De nombreux intérimaires se réfèrent au sens qu'ils donnent à leur travail, parfois les mêmes que nous rencontrerons ensuite avouer aussi, plus ou moins souvent, un désengagement du travail.

[86] Cour de cassation – Chambre sociale, 10 novembre 2009, n° 07-45.321.

3.3.1. L'attachement au travail bien fait

Dans les métiers d'aide à la personne, le sens du travail est donné dans le rapport à l'autre. Noémie, aide-soignante dans un Ehpad, trouve important « *de voir qu'on voit quand même de l'amour, même si on est pressés par le temps, même si les supérieurs nous donnent des choses à faire qui sont inhumaines, des fois. Quand on nous demande de passer 10 minutes sur une toilette, on passe facilement 20 minutes à 30 minutes, mais pas 10 minutes, ce n'est pas possible*. » Il peut aussi apparaître dans le plaisir que prend Nacer (restauration collective) à faire de belles présentations des plats qu'il prépare : « *Étant un artiste, [on] fait les choses qu'on a envie de faire.* »

Grégoire, qui a été tailleur de pierre et embauché pour la restauration de monuments historiques, avoue avoir été déçu par une entreprise : « *C'est une entreprise de [F…] qui fait du monument historique, on bosse sur la cathédrale de Saint-Étienne en rénovation, je reste 1 an ou 2, de toutes façons ils font de la merde, c'est une horreur, je n'ai jamais vu, ça devrait être interdit de faire du Monument Historique.* »

Pour Michel, « *c'est important de bien faire son travail et quand je travaillais en station-service, c'est pareil, j'étais apprécié et c'est une question d'amour propre et de dignité, enfin pour moi, c'est ce que m'ont inculqué mes parents, c'était pas des fous de travail non plus mais enfin bien faire son travail c'est une question de dignité.* » Mais cette qualité rejoint l'utilité, car c'est parce qu'il est apprécié dans son travail que les chefs de chantier l'appellent directement : « *Les personnes, les chefs de chantier nous appellent directement. Je dis "nous" parce que je connais des collègues qui sont dans ce même cas. On est même, entre guillemets, préférés aux collègues de la société. Ils préfèrent travailler avec des intérimaires parce qu'au moins, l'intérimaire, ils le choisissent, vous comprenez.* »

L'engagement fait partie du travail, comme Michel (électricien), pour qui le travail doit être bien fait : « *Je sais que mon travail il faut qu'il soit bien fait et qu'il faut une certaine rapidité quand même, autrement je ne serais pas là !* », ou bien Nolane, chauffeur de poids-lourds, dont l'engagement dans le travail relève de la passion : « *De toute façon, dans le transport, soit vous êtes là pour gagner de l'argent, soit vous êtes un passionné.* […] *Et là, c'est par passion.* » Mais le temps de travail extensif des routiers exige d'y croire : « *Dès le départ, je voulais faire ce travail-là*. » Il explique son rapport au temps de travail par l'exemple de ses parents commerçants et eux-mêmes assumant des horaires très importants.

Certains intérimaires interviennent pour défendre le travail de qualité. Lucie, qui apporte son propre repas et évite ainsi de manger les repas de la cantine, est intervenue au sujet de la nourriture donnée aux enfants qu'elle juge de mauvaise qualité : « *C'est vraiment dégoûtant. Je ne sais pas comment ils font pour manger, les enfants, sincèrement…* […] *Je ne l'ai pas caché, je l'ai dit une fois que la bouffe était dégueulasse. C'est des cantines, c'est un truc centralisé qui prépare tous les repas, mais c'est immonde*. » Mais elle constate que les salariées ne disent rien : « *Apparemment, ça a l'air de leur convenir* ». Michel y trouve aussi une source de plaisir : « *Quand le travail se fait en bonne intelligence c'est très agréable et on fait avancer les choses et le but de tout le monde c'est de faire quelque chose et moi j'en suis fier dans le chantier quand c'est debout et que ça marche, j'en suis à l'origine aussi, modestement, mais c'est une grande satisfaction pour moi.* » Stéphane (cadre logisticien) s'engage dans son travail : « *Je fais beaucoup plus, parce qu'il y a beaucoup de dysfonctionnements.* »

Être écouté dans son travail va à l'encontre de la première image de l'intérimaire donné pour incompétent, sans histoire, sans qualification, comme le dit Philippe : « *Je dis non, je suis désolé, les conditions de sécurité ne sont pas respectées, je ne peux pas le faire. Des fois on me dit "rentre chez toi". OK, je rentre chez moi. Ou des fois on me dit "oui, tu as raison". Mais le truc, c'est ça. L'intérimaire, c'est vraiment un personnage qui est mal vu, qui est sous-estimé d'entrée et à la base.* » ou bien Michel : « *Un autre chef qu'ils ont envoyé, tous les chefs sont partis en vacances au mois d'août mais c'était chaud. Il a fallu mettre les bouchées doubles, il nous a envoyé un petit chef qui connaissait que dalle,* […] *c'est grâce à nous, aux collègues et à moi, que les choses se sont bien faites. Quand ils sont… il y a eu juste à faire tourner le bouton parce que c'est très intéressant, on ne fait pas que le courant fort, on fait tout, on fait tout ce qui concerne le courant faible, l'incendie, l'asservissement, l'intrusion. Il faut que tout fonctionne. Et, du coup, voilà, c'est une satisfaction.* »

L'engagement dans le travail, c'est aussi le respect des délais sur les chantiers, quitte à contourner les normes de sécurité pour que ça avance :

> « *J'ai vu l'apparition des fameuses PIRL, les Plateformes Individuelle Roulantes Légères, mon œil ! Et j'ai même vu des gens se casser la main en la manipulant parce que c'est très lourd, il y en a qui pèsent 40 kilos, il faut être en capacité de les trimbaler, il faut la technique aussi pour les trimbaler, c'est pas donné à tout le monde... je vous jure ! Pour moi c'est pas trop du progrès dans le travail ou à condition d'être en forme. Les entreprises ne demandent pas aux intérimaires de prendre plus de risques que leurs employés permanents. On est bien d'accord. Mais un intérimaire s'il fait une connerie sur la sécurité peut-être qu'on va moins lui en vouloir qu'un employé permanent. Vous avez des services qui s'occupent de la sécurité au sein des entreprises, si la personne qui s'occupe de la sécurité voit un employé permanent à qui on a payé 20 réunions d'informations sur la sécurité depuis des années faire quelque chose qui est rigoureusement interdit, il risque d'en subir plus les conséquences qu'un intérimaire, qui ma foi, est un intérimaire vous comprenez ? Et qui est moins formé à ça.* […] *Je ne vous parle pas de sécurité vis à vis de l'électrique, là il y a des protocoles stricts je parle pas du tout de ça ! Je vous parle vis-à-vis de comportements dans l'espace.* » (Michel)

La fierté du travail bien fait apparait à travers les photos que Maurice prend de ses réalisations, un bac de douche dans une maison rénovée :

> « *Là, le client, c'est une maison en bois donc plancher bois, des poutres qui ont deux-cents ans. Il prend un bac à douche. Putain mais un bac à douche, il prend un extra-plat, qui fait deux centimètres et demi ou trois centimètres.* […] *Ce petit truc-là, quand tu n'es pas réveillé et que tu veux aller dans la douche, tu traines des pieds. Les orteils. Donc j'ai dit, le mieux c'est que ça va être un peu plus long mais moi je l'intègre dans le plancher. Et ça fait style douche italienne, sans que ça soit une italienne. Ça c'est des trucs que moi, je propose au client parce que je l'avais déjà fait. Là, c'était avant qu'il y ait le carrelage. J'ai retiré le plancher et j'ai creusé les poutres de l'épaisseur pile poil pour poser, pour la coller exactement là. Là, il y a l'évacuation, il y a les tuyaux de cuivre qui passent devant le mur ici. Après, ça donne ça. Là, elle est posée* » (Maurice)

La droiture du travail et l'ambiance se rejoignent, suivant les termes de Maurice.

Vincent est très investi dans son métier, mais il se rend compte que faire évoluer les méthodes de travail (en l'occurrence l'usage d'une tablette pour les agents de maintenance en substitution d'un support papier) s'inscrit dans le temps long.

> « *Tous les services support se sentaient impuissants, il y avait un énorme delta entre les directives de la direction* […]*et les outils qu'on avait en province. C'était très ambitieux, joli sur le papier, très inspirant. Beaucoup de vidéos de com, utilisation des réseaux sociaux avec tous les objectifs, mais dans les faits c'était très différent. Ça m'a plu malgré tout parce que c'était formateur. La moindre action était une petite victoire, même en mettant en place des solutions qui sont établies depuis 30 ans dans d'autres industries de pointe. Quand on arrivait à mettre quelque chose de nouveau en place c'était très gratifiant. C'était très bien comme première expérience. C'est bien que ça ait pris fin, j'aurais peut-être pris le rythme local et je me serais peut-être habitué à cette inertie, cette façon d'avancer, très lente. Ça aurait été peut-être plus dur après de faire les choses. Je n'ai pas souffert d'avoir fait un CDD dans le sens où j'ai fait de mon mieux.* » (Vincent)

La satisfaction du travail bien fait apparait aussi dans les relations tissées avec les personnes âgées rencontrées par Josiane, qui a repris un travail d'aide-soignante à domicile à l'occasion de son passage à la retraite. La crise sanitaire a été l'occasion de fabriquer avec ses collègues les protections dont elles avaient besoin : « *On a fait des tabliers avec des poches poubelles, ils ont fabriqué des tabliers, parce qu'on avait été en rupture de stock de tabliers. Après on met chaussons, mais ça, même quand il n'y a la COVID, quand on va dans les salles de bain des gens, on se met des chaussons pour ne pas salir et on se met des gants. Après, ça, c'est la routine, mais les gens, finalement, l'ont bien pris tout ça.* » Pour Daouda, « *la pression c'est surtout nous qui nous la mettons quand on a envie de faire bien le travail.* » Daouda précise quand même : « *Je ne suis pas assez payée pour me faire mal, je vais à mon rythme. Je veux bien travailler mais je ne veux pas me faire casser le dos pour rien.* »

Chez plusieurs des ouvriers professionnels rencontrés, émerge la dimension utilitaire de la qualité du travail : se faire reconnaitre par un travail de qualité permet d'avoir des missions. « *Je sais que, personnellement, si je quitte mon entreprise, une semaine après, je vais retrouver du boulot ailleurs. Déjà, j'ai pas mal de cordes à mon arc et j'ai peut-être aussi une façon de faire, avec l'armée, qui est assez carrée. J'arrive rarement en retard le matin. On me donne un truc, de suite après j'ai fini, au lieu de rester à fumer ma clope, je vais aller voir les gars, ok, je vais faire le petit compte-rendu. "OK, j'ai fini, j'ai fait ça, ça, ça, tu peux aller vérifier." J'ai une façon de travailler qui fait que la plupart du temps, on me propose souvent des CDI. C'est pour ça que j'ai un large choix*. » (Maurice). L'objectif du travail bien fait peut aussi relever de la pression de l'emploi précaire, comme l'expose Daouda : « *C'est l'effet je suis embauché, tu as plus de stabilité et tu es sûr que tu ne vas pas te faire virer et nous comme je vous ai dit on a envie d'être appelé chaque semaine donc on essaie le plus sérieux possible. Après, ça dépend aussi. Il y a des embauchés qui font bien leur taf et il y en a d'autres qui prennent leur temps ça dépend de la personne.* »

Grégoire va aider spontanément des gars sur le chantier plutôt que d'attendre dans son camion :

> « *Souvent, je le dis, c'est une façon d'être. Normalement, le chauffeur est dans le camion. Il reste dans le camion, il est payé pour être chauffeur. Moi, je vais voir le chef*

des fois, ça m'emmerde, parce que des fois tu es obligé d'attendre suivant les chantiers, je lui dis : "là, ça me casse les couilles, je vois que vous galérez sur un truc, ça ne dérange pas si j'aide ?" Il me regarde, il me dit : "merci". Je le fais, ça permet aussi de se lier aux gens autrement. Le fait d'avoir fait ça, d'avoir fait un pas, tu peux relativiser sur les trucs, même le mec peut te dire : "ça me fait chier", alors que tu ne peux pas le dire en tant que chef, mais là, il peut te le dire parce que d'un seul coup tu es différent sur le truc, il sait que tu vas bosser, parce que la preuve, tu bosses, tu fais un truc que tu ne dois pas faire, mais tu n'as rien demandé, donc tu le comprends. Ça met un autre relationnel, et du coup le lendemain il va te parler différemment. Ça va encore changer les choses. »

Le travail bien fait reste cependant de l'appréciation personnelle de la personne, tant les remerciements peuvent être rares, comme Johann qui « *pense* » que son travail était bon, bien qu'on ne lui ait jamais signifié. « *Je sais que j'étais bien estimé, enfin je sais qu'ils voyaient que je travaillais bien* » (Johann). De même Noémie, à qui on signifie son congé pour le lendemain, se plaint auprès d'un supérieur (qui finalement la maintiendra dans son poste) : « *Je ne reviens plus. Là, c'est bon, je n'ai pas fait d'erreur, je ne comprends pas ce qui se passe* ». Le renvoi de l'intérimaire, sans justification nécessaire, demeure la seule sanction négative possible du côté de l'EU… et dans le volet positif, le rappel pour une mission de la part de l'agence ETT. Une relation binaire basique…

L'engagement dans le travail peut aussi prendre la forme d'une intervention syndicale. Gérard constate que le magasin où il travaille ne lui donne qu'un tee-shirt de travail, ce qui rend impossible son lavage. Il s'en émeut auprès de l'agence : « *C'est un problème tellement secondaire par rapport au type que je gère habituellement avec mon agence que je m'auto-justifie en me disant "ok, ce n'est jamais qu'un t-shirt à laver". Il n'y a pas mort d'homme par rapport à d'autres problèmes. Mais ce n'est pas rien.* » Il insiste en expliquant les risques d'infection quand les salariés ramènent chez eux des vêtements ayant été au contact de la clientèle toute la journée, mais il n'obtient pas gain de cause : « *Ça veut dire que les gens ramènent le t-shirt qui a trempé dans un bain de microbes toute la journée dans un magasin, tu le ramènes chez toi et tu le laves chez toi.* »

Le travail bien fait demeure ainsi un enjeu important pour les intérimaires, même en l'absence de gratification symbolique. En revanche, on a pu constater que les brimades à l'égard de ce type de souci pouvaient en retour freiner l'engagement dans le travail.

3.3.2. Désengagement du travail

L'attachement au travail bien fait coexiste avec son opposé, le désengagement du travail, exprimé parfois par les mêmes intérimaires.

Lucie est employée de restauration, elle intervient actuellement dans des écoles de la banlieue parisienne. Elle sert les repas aux enfants, parfois très jeunes, ou bien prépare les entrées. Elle a auparavant travaillé quinze ans dans les crèches de la ville de Paris, puis a arrêté pour élever ses trois enfants. Lorsqu'elle a repris un travail, elle a surtout connu l'expérience de la restauration collective en entreprise, qui reste pour elle un des meilleurs lieux de travail rencontrés. Confrontée à des problèmes d'hygiène dans l'école où elle est employée de restauration, Lucie se met en retrait :

> « *Les lavettes et le truc pour laver le sol, ça sentait mais tellement mauvais, j'en avais mal au cœur, j'avais envie de vomir.*
> Q : Vous l'avez signalé à quelqu'un ?
> *Pour quoi faire ? Pourquoi je le dirais à quelqu'un ? On ne m'écoutera pas. Vous savez ce qu'elles font ? Les lavettes, elles les rincent, et elles utilisent les mêmes tant que les lavettes ne tombent pas en lambeaux. Ça veut dire que pendant des mois, tant que les lavettes ne tombent pas en lambeaux, elles vont les utiliser pour laver les tables.* »

Elle explique encore son absence d'intervention par une mauvaise expérience : « *Pourquoi je le dirais à quelqu'un ? On ne m'écoutera pas. On ne m'écoutera pas. Une fois, j'ai fait une réflexion à une personne par rapport… C'était la toute première fois que j'allais travailler dans ce truc, j'ai fait une réflexion, je ne sais plus sur quoi, sur la prise d'un truc qui me paraissait logique, comme je dis, j'arrive et je ne suis pas d'ici, je me suis fait tacler.* »

Lors d'un autre épisode, Lucie assiste à une altercation entre un enfant, venu défendre son plus jeune frère, et une dame de service embauchée :

> « *Pourquoi j'irais prendre la défense de cette même personne qui a proposé du gâteau à tout le monde sauf à moi, pourquoi j'irais prendre sa défense alors que quand elle a proposé du gâteau à tout le monde sauf à moi… Non, je n'en avais pas envie. J'étais en colère, je faisais mon travail et c'est tout. Je n'ai pas envie de m'investir, je n'ai plus envie.* »
>
> « *Vous verriez comment elles bousculent les enfants, des petits, des petits, petits, par exemple, ça va être des CP ou des CE1, des petits qui apprennent, ils ont une période où ils doivent apprendre les choses, c'était en tout début d'année, donc ils apprennent des choses, à débarrasser un plateau, à mettre leur assiette, à débarrasser tel truc dans telle poubelle, mettre ça dans telle poubelle, mettre leurs couvercles dans… Mais moi, la dernière fois, il y en a une, elle est arrivée, elle a commencé à hurler sur les enfants, j'ai dit : "Mais c'est affreux". C'est ce qui fait qu'aujourd'hui je n'ai plus envie de travailler dans les écoles, parce que je vois des trucs.* »

Lucie ne souhaite pas s'engager plus dans le travail, et prend ses distances autant avec le collectif de travail qu'avec le travail lui-même… et les enfants. Elle rejoint Mathilde lorsque celle-ci affirme : « *Vivre pour le boulot, ce n'est même pas en rêve. On ne bosse pas pour vivre. On ne vit pas pour bosser, plutôt, pardon. On bosse pour vivre.* »

Ce désengagement peut concerner tous les salariés confrontés à une tâche impossible, comme Gérard devant son rayon de chaussettes, partageant le sort des autres employés d'une enseigne de la grande distribution confrontés au même problème :

> « *Tu as trois types de rayons de paires de chaussettes. Tu as enfant, femme et homme. Et puis tu as aussi les chaussettes de sport qui sont à part. Va comprendre pourquoi. Donc tu prends un carton de chaussettes et là, quand tu n'es pas habitué, moi j'ai eu un carton de chaussettes entre les mains, j'ai mis dix minutes à comprendre que c'était au rayon sport. Quand tu trouves au rayon sport, ça va, il n'y a que cinq ou six paires de chaussettes, donc ça va vite. Mais quand tu es au rayon paires de chaussettes classiques, tu prends ton truc, sur le carton il y a marqué le code vingt-cinq. Après, tu te retrouves face à une myriade de paires de chaussettes avec des codes vingt-cinq différents et du coup tu t'arraches les yeux, c'est écrit en tout petit, sur les étiquettes du rayon, sous*

réserve que le rayon soit étiqueté correctement et tu cherches le code vingt-cinq. Au bout d'un moment, tu trouves. Donc évidemment, il y a plein de gens qui font leur boulot comme ils peuvent. C'est-à-dire souvent mal à cause de la pression et de l'objectif de rendement qui existe. Du coup, ils mettent les chaussettes un peu n'importe où. Ils mettent les chaussettes qui se ressemblent à peu près. Et ça, ça crée des problèmes d'info prix derrière. Ou de gens qui rendent leurs articles parce qu'ils avaient voulu acheter une chaussette à soixante-dix centimes et elle est à un euro cinquante. Du coup, ça entretient le caractère insupportable du boulot. Parce que les erreurs de rayonnage entraînent les erreurs de caisse qui entraînent la multiplication des infos prix et des retours en rayon qui multiplient le zwerf (articles à remettre en rayon par la suite). […] *Donc il y a des stratégies d'évitement de travailleurs qui sont là depuis longtemps, qui montrent qu'ils travaillent sérieusement au manager mais qui, derrière, me donnaient des conseils, en gros : "Ne te prends pas la tête, tu mets ça avec, c'est à peu près le même article."* » (Gérard)

Gérard adopte une posture de retrait : « *Moi du coup, pour survivre, au début, je me répétais dans ma tête tu n'as pas d'obligation de résultat, donc du coup je travaillais doucement en leur disant que je faisais ce que je pouvais*. » Mais cette extériorité est d'autant plus facile qu'elle est attendue par ceux-là mêmes qui les accueillent :« *Les intérimaires ne connaissent pas le boulot, ce n'est pas leur faute.* »

Cette déconsidération du travail accompagne la fragilité du statut des intérimaires rencontrés. Même pour un salarié du bâtiment reconnu dans son métier d'électricien comme Marius, cette possibilité de voir sa mission non renouvelée à tout moment amène à une mise en retrait : « *On est là, ça va, on reste, on se tait, même s'il y a des trucs qui ne vont pas, on ne dit rien, tout va bien, si on ne dit rien, et dès que pour eux, ils disent : "c'est bon, on n'a plus besoin, il dégage".* » (Marius). Cette fragilité de la mission marque la personne même de l'intérimaire, comme le dit Philippe (mais à propos d'autres intérimaires que lui-même) : « *L'intérimaire, c'est quelqu'un qui n'est pas de confiance, en général. Qui est capable de planter une mission à partir du moment où on lui en propose une autre qui lui convient le mieux*. » L'intérimaire est un salarié de passage, son engagement est à la mesure de son avenir dans son emploi. Ce désengagement du travail, Mathilde le rapproche aussi de la dimension transitoire de l'emploi : « *Quand tu es intérimaire, tu arrives et tu fais ce qu'on te demande, après c'est sur la durée que tu juges le boulot*. » Ou bien Marius : « *Jusqu'à la fin, je savais qu'il n'allait pas m'embaucher la semaine d'après, j'ai laissé l'atelier qui ressemblait à une déchetterie, j'avais fait exprès !* » C'est aussi cette distance à l'objet du travail qui peut même se prolonger par des pratiques illégales, telles que le vol d'objets dans l'entreprise à la fin de la mission : « *Jamais un mec de l'usine ne se permettra de faire ça* », commente Philippe, intérimaire au long cours. Le vol de matériel est en fait une pratique banalisée dans le monde du travail, qui peut même être toléré par l'encadrement pour assurer la paix sociale dans les équipes (Gouldner, 1954). Il s'inscrit en fait dans les plis de l'activité, lorsque le contrôle social se relâche et que les risques de sanction s'évaporent (Bonnet, 2008). À ce titre, il apparaît notable que Philippe voit dans le statut d'intérimaire et plus particulièrement dans la fin de la mission une occasion de s'adonner à ce genre de pratiques.

L'extériorité aux circuits de discussion de l'entreprise peut être un moyen d'exclure la parole de l'intérimaire. Ainsi, concernant des cartons lourds (de l'ordre de 100 kg) à déplacer dans un

centre de logistique, Serge propose une amélioration du stockage sur des palettes, ce qui réduirait le risque pour les ouvriers : « *Ça a déjà été remonté. Moi j'en ai parlé, on m'a donné cette réponse-là comme quoi ça avait déjà été remonté et que pour le coup il n'y avait rien à faire, que ça avait été décidé que ce n'était pas dangereux.* » Stéphane confirme : « *Quand on est précaire et on n'a pas Bac+5, on ne peut rien dire si les chefs font des conneries.* »

Mais Aïssa, par contre, arrive à faire prendre en compte sa proposition d'une nouvelle disposition des échelles recueillant les plateaux à la sortie de la cantine de l'école :

> « *Quand tu arrivais, c'était vers la salle des maternelles. À côté, ils les mettaient... Moi, je dis : "Non, je les mets ici, à la porte comme ça c'est près des fenêtres, là où je veux mettre les plateaux". Le gérant m'a dit : "Comme c'est vous qui travaillez là-bas, c'est vous qui voyez. Si vous voyez que c'est un peu distancé par rapport à là où vous allez mettre vos affaires. Il n'y a pas de souci, c'est bien aussi". Moi, ça m'arrange.* »

De même, Rémy, ouvrier qualifié en bâtiment, se sent entendu lorsqu'il formule des propositions d'amélioration sur les chantiers où il intervient : « *Le bâtiment, c'est un contexte particulier aussi. Le but, c'est d'avancer, d'avancer, d'avancer.* »

Finalement, cette difficulté à faire prendre en compte sa parole, à être écouté, alors même qu'on reste « *éternel débutant* », participe d'un certain désengagement, « *une espèce de détachement* » (Philippe). La « parole inutile » des intérimaires relève de ce que Bonnefond et Clot qualifient de « *refoulement organisationnel* » c'est-à-dire « *l'expérience répétée d'avoir parlé, signalé, proposé, sans que cela puisse porter* » (2016, p. 9).

*

R. Belkacem et L. Montcharmont (2012) différencient une fragilité physique, liée à l'intervention dans l'urgence de l'intérimaire, une fragilité statutaire qui conduit l'affectation à l'intérimaire des tâches les plus ingrates, les plus difficiles, les plus dangereuses, enfin une fragilité psychologique du fait de l'état de précarité empêchant l'intérimaire de se projeter dans son avenir. Ces atteintes à la dignité que nous avons relevées obligent à faire le lien entre ces dimensions. La fragilité psychologique est aussi provoquée par le travail « sale » attribué, mais aussi par le statut inférieur attaché à ce travail et au mépris plus large que subissent les intérimaires eux-mêmes et participe de cette impossibilité de se projeter dans l'avenir que nous retrouverons plus loin (Cf. *infra*, section 7). Il faudrait y rajouter la « soumission aux contraintes » (Glaymann, 2005, p. 239) demandée aux intérimaires par rapport aux exigences tant des ETT que des entreprises utilisatrices, comme marque de disponibilité.

Les pièces du puzzle que nous présentons ici dessinent cependant un panorama contrasté. Les éléments statutaires du salariat, depuis le droit à la reconnaissance de la qualification, comme processus, jusqu'à la capacité d'intervenir sur les conditions de travail, droit constitutionnel, sont réservés à la partie stable du salariat. Le statut de l'intérimaire, revendiqué par les syndicats, évoqué par le patronat de la branche, se construit hors de la sphère du travail, à travers des droits sociaux attachés à la personne. Cette « intégration disqualifiante », si elle offre aux salariés un salaire (réduit) et une certaine identité professionnelle, les prive, dit S. Paugam, de ce qui lui donne sens : « la reconnaissance, la dignité, le moyen d'expression et enfin la stabilité » (Paugam, 2009 [2000], p. 103).

« Les salariés en CDD et intérim ont un travail qu'ils ressentent comme plus souvent neutre pour leur santé, du moins à court terme, tout comme les salariés employés par des particuliers. » (Coutrot, 2018, p. 15) : cette remarque, élaborée à partir des réponses aux enquêtes CT-RPS, se trouve interrogée par notre propre enquête, tant est importante la souffrance acceptée d'un sous-statut et d'une exclusion du travail. Cette souffrance est d'autant plus grande que l'absence de perspective d'amélioration renvoie les salarié·es à la situation présente et aux mauvaises conditions de travail :« Les salariés qui ont des perspectives de carrière non négligeables dans un secteur (commerce, hôtellerie) acceptent davantage des conditions de travail pénibles, même quand celles-ci paraissent très défavorables » (Gadrey et alii, 2005a).Cette remarque faite à propos des employées peut s'étendre à l'ensemble des intérimaires rencontré·es, hommes ou femmes, qualifié·es ou non qualifié·es, rassemblé·es dans une condition commune.

> « Qu'est-ce qu'on est ? Une unité dans les effectifs du travail. On ne compte pas. À peine si on existe. » Simone Weil, 1936[87].

4. L'ambivalence des relations de travail

« Temporaires en permanence » (Rosini, 2014), les intérimaires sont souvent placés à la périphérie des équipes de travail. Si l'on peut faire l'hypothèse que les intérimaires n'ont pas ou peu de sentiment d'appartenance à un collectif de travail (François et Liévin, 2000), il reste à interroger le rapport qu'ils entretiennent aux collectifs de travail au sein desquels ils et elles évoluent fatalement. Le travail étant par nature une activité collective, la précarité de l'emploi n'est pas forcément synonyme d'une faible intégration professionnelle. Dans *Le Salarié de la précarité*, Serge Paugam (2000) décrit des situations d'« intégration incertaine » dans lesquelles les salariés travaillent dans de bonnes conditions, ont de bonnes relations avec leurs collègues et leurs supérieurs, mais savent qu'ils ont de fortes chances de perdre leur emploi. Une enquête originale sur la perception du travail dans le secteur privé menée par la Dares et l'Insee en 2004 fait pour sa part ressortir que, pour près des deux-tiers des intérimaires interrogés, le type de leur contrat ne gêne pas l'intégration dans l'entreprise (66 %, contre 52 % des salariés en CDI) et n'empêche pas la pleine prise de possession du poste (64 %, contre 43 % des salariés en CDI) (Fabre et De Riccardis, 2007).

Loin d'abonder dans le sens d'un isolement des précaires, l'enquête CT-RPS 2016 fait d'ailleurs ressortir un soutien social au travail particulièrement élevé. Face à des difficultés à faire un travail délicat ou compliqué, 67 % d'entre eux sont aidés par leurs supérieurs hiérarchiques (contre 64 % pour les autres salariés du privé) et 91 % par les autres personnes avec qui ils travaillent habituellement (contre 81 %). Pour effectuer correctement leur travail, ils ont en général autant la possibilité de collaborer (échanges d'information, entraide, etc.) que les autres salariés du privé (respectivement 91,8 % et 91,2 %), et sont même plus nombreux à déclarer avoir des collègues en nombre suffisant (76 % contre 58 %). Enfin, ils déclarent moins de tensions avec les supérieurs (15 %) ou avec les collègues (16 %) que les autres salariés du privé (resp. 29 % et 24 %).

Comment interpréter ces résultats ? Le soutien social au travail est-il objectivement meilleur pour les intérimaires que pour les autres salariés du privé ? Contraints de se reposer sur leurs

[87] S. Weil, « La vie et la grève des ouvrières métallos », in *Écrits historiques et politiques*, T. II, Œuvres complètes, Gallimard, 1991, p. 355.

collègues pour apprendre le métier à grande vitesse, ils pourraient être davantage encadrés et soutenus. S'agit-il d'un biais de déclaration, lié à la volonté de nier leur marginalisation ? Ou est-ce un biais de perception, lié au fait que les attentes des intérimaires à l'égard de la qualité des relations de travail ne sont pas les mêmes ? Temporairement engagés dans une configuration relationnelle, leurs exigences en matière de collaboration ne sont-elles pas moindres ? Nicole Gadrey, Florence Jany-Catrice et Martine Pernod-Lemattre (2005) ont montré que les relations de travail sont un facteur essentiel de structuration (ou au contraire de déstructuration) du sentiment de pénibilité au travail pour les employé·es non-qualifié·es. Peut-on en dire autant des intérimaires ?

Nous souhaitons ici explorer de façon qualitative les formes d'intégration aux collectifs de travail relatés dans les entretiens avec les 23 intérimaires rencontrés. Quelles expériences font-ils des relations avec les salariés permanents, avec les autres intérimaires, ainsi qu'avec la hiérarchie ? Nous montrons que si certain·es évoquent l'aide et le soutien effectivement reçus, leur perception des relations de travail reste très ambivalente, et ce pour au moins trois raisons que nous développons ensuite.

4.1. Les collègues permanents comme ressource

Bon nombre d'intérimaires rencontré·es relatent la « *bonne ambiance* » qui règne au travail, tendant à indifférencier permanents et intérimaires. Johann (28 ans) a ainsi beaucoup apprécié sa première expérience en tant qu'intérimaire pendant ses études d'informatique, un contrat de 18 mois en intérim pour un poste de préparateur de commandes et réceptionniste dans un entrepôt logistique (3h30 par semaine). Il dit ne pas avoir ressenti de différence de traitement entre intérimaires et permanents : « *Bonne ambiance générale, bonnes relations entre les collègues, je le regrette beaucoup.* » Le regret vient du fait que les expériences d'intérim ultérieures n'ont plus été les mêmes. Dans la logistique aéroportuaire, Daouda (24 ans, agent de quai) évoque elle aussi la bonne ambiance et le soutien trouvé auprès des collègues permanents : « *On s'amuse bien et ils nous expliquent bien.* » Elle valorise fortement l'ambiance : « *Ça fait passer le temps de travail.* » Délie (46 ans), qui travaille dans le même secteur, confirme : « *Même en travaillant, voilà, ça racontait des blagues, ça rigolait, voilà, sauf quand il y a du boulot.* » Clément (29 ans, ancien opérateur de machine) considère que ses relations avec ses collègues étaient « *plutôt bonnes* », avec les intérimaires comme avec les permanents. Travaillant en équipes alternantes, il retrouvait ses collègues à l'extérieur de l'usine :

> « *Ça [nous] arrivait par moment, on se retrouvait à l'extérieur pour faire des repas entre collègues ou des sorties, ou des choses comme ça... Ouais on était en équipe en fait, on travaillait en 3/8 ou en 2/8… On travaillait en équipe et du coup on se retrouvait... Ceux d'une partie de l'équipe se retrouvaient en dehors*. »

Cela fait partie des aspects les plus positifs de son expérience d'intérimaire, qu'il met en avant lors de l'entretien.

Comme on le voit ici, la « *bonne ambiance* » dont il est question dans les entretiens sert souvent à désigner la complicité entre travailleurs, les plaisanteries qui, faisant « *passer le temps de travail* », aident à accepter un travail déqualifié, monotone, sans grand intérêt. C'est l'interprétation proposée par Michel Gollac et Serge Volkoff : « Le travail peut être aussi

valorisé à travers la résistance à son exploitation, à la souffrance qu'il cause : c'est "l'ambiance", le fait de "rigoler avec les copains", le vol d'un instant de temps libre, qui font supporter les conditions de travail industriel, et qui, du même coup y attachent. » (2000, p. 37). Philippe Rosini (2014) observe que ces plaisanteries transcendent souvent les différences contractuelles et participent de l'intégration des intérimaires dans les collectifs de travail. De son côté, Colette Jourdain (2002, p. 11) analyse cette « bonne ambiance » comme un élément qui vient compenser la dureté des expériences de travail intérimaire.

Il nous semble que la référence à cette « *bonne ambiance* » permet aussi d'exprimer des situations dans lesquelles le collectif des permanents est le support d'une construction identitaire, à travers le jugement que portent les autres sur le travail réalisé. Cette reconnaissance par les pairs soutient la confrontation à un réel qui peut être particulièrement dégradé et participe ainsi de la construction du sens du travail. Dans une perspective de psychodynamique du travail (Gernet et Dejours, 2009), on pourrait dire que cette « *bonne ambiance* » permet de donner à la souffrance au travail une signification sociale permettant de la transformer en plaisir, voire de soutenir une forme d'émancipation. C'est en tout cas ainsi qu'on pourrait interpréter la façon dont Gérard (25 ans, employé polyvalent dans la grande distribution) fait part de la bonne ambiance qui régnait dans l'équipe d'un magasin *discount* :

> « *On savait qu'on se faisait marcher sur la gueule du point de vue de nos conditions de travail mais, du coup, on s'entraidait beaucoup.* […] *Elles m'aidaient pas mal, les filles qui étaient là depuis longtemps, et elles me rassuraient. C'était beaucoup de femmes. Elles me rassuraient sur le fait que je faisais ce que je pouvais et que déjà, j'étais plutôt un bon intérimaire par rapport à ce qu'ils avaient pu voir passer.* »

Mais comme l'extrait de l'entretien avec Daouda le laisse également entendre, la « *bonne ambiance* » renvoie aussi à l'aide apportée par le collectif dans la réalisation de son travail. La dimension collective du travail prend alors un sens différent : il est moins question de collectif de travail, que de coopération dans le travail collectif (Caroly et Clot, 2004). Il s'agit là de pallier un défaut majeur du travail intérimaire par rapport au travail classique : son manque de routine. Travailler seul ou en autonomie suppose de s'ajuster aux attentes en amont et en aval du processus productif. Cela demande une expérience certaine ou du moins un temps de présence au contact d'un collectif de travail. Bien que récemment intégrés, les intérimaires sont en fait particulièrement dépendants des collectifs pour apprendre les gestes, les procédures techniques et la cadence. Plus que les autres salarié·es, elles et ils ne peuvent ajuster leur intervention sans y être aidé ce qui peut les rendre plus sensibles à ces enjeux d'entraide. Quand bien même ce soutien serait en fait moins fréquent ou moins spontané qu'entre embauchés, on peut considérer qu'il a plus de valeur. Ce soutien au travail peut s'exprimer lors de l'accueil des intérimaires. Clément (29 ans, ancien opérateur de machine) raconte comment, à la prise de poste, les intérimaires étaient mis en contact avec un travailleur permanent : « *C'était plus de l'entraide* [que du tutorat] *parce qu'en fait on faisait le même travail que lui. Mais par contre il nous expliquait…* » Mathilde (38 ans) relate également le bon accueil qu'elle a connu dans l'une de ses missions, manifesté notamment par la mise en binôme pour apprendre le travail et le tour des locaux. Même constat pour Marcel (46 ans), devenu intérimaire en deuxième partie de carrière, qui s'est dit « *agréablement surpris* » par la présentation du chantier et le très bon accueil qui lui a été fait dans la petite entreprise du BTP (3 CDI, 5 intérims) qu'il rejoint en 2015. Il avait le sentiment de faire partie d'une équipe. Aïssa, employée de restauration âgée

d'une cinquantaine d'années, insiste aussi sur le bon accueil et l'entraide : « *Le premier jour qu'on est arrivé, c'était comme si vraiment on se connaissait déjà. Tout s'est bien passé. L'équipe, c'était une bonne équipe.* […] *Même les plongeurs, c'était une très bonne ambiance. Quand les chariots… s'ils n'ont plus beaucoup de travail à faire, les plongeurs, ils sortaient aussi. Il y en a un qui sortait, il venait aussi prendre les chariots pour mettre les plateaux.* » Intérimaire dans la restauration également, Nacer est lui aussi attaché à la « *bonne ambiance* » nécessaire au « *travail d'équipe* » :

> « Q : Qu'est-ce qui te plait le moins ? *Quand tu tombes sur une ambiance terrible. Le personnel que ne sont pas dans leur assiette et, voilà, ils ne discutent pas trop, ou bien ils ne veulent pas rigoler avec toi ou adresser à toi. Donc ils sont concentrés devant leur assiette, sans passer même un petit discours avec toi. Donc voilà, c'est ça… Même tu veux l'adresser pour montrer ou bien demander, ils ne sont pas, voilà… C'est ça qui ne me plait pas. Moi, quand je suis dans une équipe, j'aime bien, voilà, être en bonne ambiance pour bien travailler. Et quand on a besoin, on demande. Quand ils ont besoin, ils demandent. La restauration, c'est toujours un travail d'équipe. C'est une chaîne. Pour moi, c'est une chaîne. Quelqu'un qui fait un blocage, ça bloque les autres.* »

Par la suite, cette coopération dans le travail collectif peut s'exprimer à travers des gestes ponctuels d'entraide ou de conseil. Serge (32 ans), seul intérimaire dans l'entrepôt de logistique, n'hésite pas à demander à ses collègues quand il doit faire face à une situation qu'il n'a jamais rencontrée, même si cela arrive plus rarement après un an dans l'entreprise. Sans identifier véritablement un collectif de travail en tant que tel, Délie (46 ans) signale de l'entraide ponctuelle dans la logistique aéroportuaire :

> « *Je ne dirais pas collectif* [de travail]*, mais n'empêche que quand même, il peut y avoir aussi de l'entraide quand on voit que l'autre, il est en difficulté par rapport à ses colis, il ne s'en sort pas et si nous, on n'a moins de colis et qu'on s'en sort, on peut donner un coup de main à l'autre.* »

Pour Daouda, les collègues permanents restent la principale source d'apprentissage, pour apprendre par exemple « *comment amender un colis par exemple* » [le rediriger malgré un mauvais code barre] ou « *comment charger un container* ». La psychologie et la sociologie du travail ont montré de longue date que les conventions de cadences étaient davantage élaborées au sein des collectifs de travail plutôt qu'imposées unilatéralement par le haut. Un jeu progressif et itératif conduirait à l'élaboration d'une norme implicite de rendement en deçà duquel l'individu risque d'être accusé de tirer au flanc et au-dessus d'être trop zélé. La spécificité du travail intérimaire à cet égard se trouve d'être pris entre deux feux, la volonté de plaire aux chefs qui peuvent ou non renouveler les contrats d'un côté, l'entraide des embauchés qui transmettent les bons gestes, les bonnes tâches et la succession des procédures de l'autre. On peut comprendre ainsi la motivation des titulaires à transmettre aux nouveaux venus les normes implicites du collectif.

Il ne s'agit pas uniquement de mettre tout le monde à niveau pour assurer des cadences collectives soutenables. Les embauchés peuvent aussi jouer un rôle de vigilance en matière de sécurité. « *Il y a un embauché qui m'a conseillé de m'attacher les cheveux quand j'étais sur la rampe au carrousel par exemple*. » (Daouda, 24 ans). Elle risquait de se faire happée. C'est

aussi de cette manière que Gérard (25 ans) a appris les règles de sécurité dans la grande distribution :

> « *On m'a rappelé les règles de sécurité, mais ce ne sont pas les responsables. Ce sont les travailleurs sur place, les travailleurs de base qui m'ont dit : "fais gaffe, va bien dans ce sens-là, ne commence jamais par ouvrir le bout du carton le plus loin de toi pour revenir dans ton ventre", enfin les règles de sécurité qu'on rappelle.* »

Enfin, l'entraide professionnelle peut dans certains cas prendre la forme d'une solidarité de métier qui transcende les différences de statut d'emploi. Stéphane (54 ans, logisticien) cultive et entretient son réseau professionnel, qu'il mobilise notamment lorsqu'il a besoin d'aide ou de conseil, même après la fin des missions : « *Quand je ne sais pas les choses, j'appelle mes anciens collègues qui m'aident.* » De son côté, Roland (53 ans, chauffeur-routier) échange souvent au sujet du travail avec d'autres chauffeurs routiers, amis ou connaissances qu'il rencontre dans les restaurants routiers ou chez les clients : « *Tout le monde se donne des coups de main dans ce métier-là.* » « *On se connait, on se parle, et on se donne tous les tuyaux qu'il faut.* » Apprendre des choses et savoir résoudre des difficultés dépend des autres, quel que soit leur statut, mais les intérimaires semblent fréquemment confrontés à de telles questions.

Cette dépendance aux titulaires est renforcée par l'absence de la maîtrise sur ce front. Comme plusieurs extraits mobilisés précédemment le laissent entendre, cette ressource du collectif de travail vient combler les lacunes du soutien hiérarchique ou, sans que cela soit contradictoire d'ailleurs, compenser les excès du contrôle et de la pression au rendement. Philippe Rosini (2014) a montré que, pour les intérimaires non-qualifiés, la prescription des activités et des fonctions des intérimaires n'est que très peu formalisées. Les entretiens que nous avons réalisés confirment cette observation. Dans la logistique aéroportuaire par exemple, les intérimaires apprennent les règles du travail au contact des permanents, et les supérieurs hiérarchiques paraissent effacés, voire absents. Les « *chefs* » sont plutôt occupés au contrôle des cadences, rarement au tutorat ou à la formation des intérimaires : « *C'est dommage, c'est le minimum quand même d'avoir le règlement pour savoir ce que tu peux faire ou pas faire, là tu le découvres.* » (Daouda, 24 ans).

Grégoire (49 ans) voit dans ce retrait du management une recherche systématique d'économie dans le recours à l'intérim. L'intérimaire doit être immédiatement opérationnel et ne nécessiter aucun accompagnement : « *il faut savoir faire tout à la seconde* » (voir *supra*, section 3.1.3). Clément (29 ans) semble avoir eu extrêmement peu de relations avec ses supérieurs hiérarchiques. Et celles-ci étaient plutôt mauvaises. Lorsque le sociologue lui demande s'il lui arrivait de demander de l'aide à ses supérieurs hiérarchiques, il répond :

> « *Non, c'est seulement au niveau des collègues parce qu'en fait les supérieurs hiérarchiques, ils étaient vraiment occupés, eux, à gérer les chiffres de production et de rendement. En fait, ils s'occupaient peu de la production. Eux, ce qu'ils voulaient, c'était que ça produise en quantité et en activité, et voilà.* »

Devenu aujourd'hui pompier professionnel, Clément (29 ans) manifeste rétrospectivement la déception qu'il a ressentie face au manque de considération de la hiérarchie pour les intérimaires : « *Il n'y avait aucune considération. On était des pions. Et puis, si ça n'allait pas…* » Clément insiste sur ce point :

> « *Moi, j'ai ressenti qu'il y avait quand même une très très grosse différence de considération entre les employés et les intérimaires* […] *par la hiérarchie.* » « *On nous faisait sentir que si on n'était pas d'accord, le contrat, il pouvait facilement s'arrêter ou des choses comme ça… fallait suivre ce qu'on nous disait et... Ouais, c'était "tais-toi et puis avance", quoi ! "Tu te tais ou tu dégages !"* »

Johann (28 ans) décrit la même pression constante au rendement et au respect des cadences pour ne pas être renvoyé :

> « *C'est le rendement qui était le plus pénible parce qu'on nous demande un rendement régulier. Par contre, les jours où il n'y a pas énormément de travail, où ce ne sont que des petites commandes, on demande de tenir le même rythme, alors que c'est plus compliqué. Du coup derrière, on se fait taper sur les doigts alors qu'on n'y peut rien, on fait avec le travail qu'on a.* »
>
> *« Il y a des fois où il y a des nouveaux qui arrivaient qui n'étaient pas gardés parce qu'il n'y avait pas une productivité suffisante ou une qualité des produits.* […] *Et puis quand il y avait un souci, plutôt que d'aider la personne, en plus, c'était le renvoi.* »

Globalement il qualifie les relations avec les chefs de « *compliquées* » parce que souvent impersonnelles : « *C'était avec les chefs d'équipe que c'était compliqué. Je ne me sentais pas à l'aise quand je me trouvais en présence d'un chef.* » L'absence de reconnaissance de la qualité du travail réalisé a pesé pour lui aussi. Nous avons montré plus haut qu'il s'agit d'un enjeu de la condition intérimaire (voir *supra*, section 3). Michel reconnait la dépendance des intérimaires aux attitudes et au bon vouloir des chefs qui se permettent d'être critiques à leur égard ou encore de « *mal parler* ». Il évoque des critiques fréquentes dont font l'objet les intérimaires et auxquelles il ne répond pas. « *Après les critiques comme je vous ai dit, j'en ai reçu : "T'as fait que ça !?!" Etc. Mais de toute façon, ça m'est déjà arrivé où j'avais un chef un peu alcoolique qui était assez colérique, c'était le genre à gueuler : "T'as fait que ça !?!"* » Grégoire (49 ans, BTP) dit éviter de « *bosser dans des boîtes où [il] gagne beaucoup d'argent, mais alors c'est insupportable à l'intérieur* ». La mauvaise « *ambiance* » repose sur ce qu'il appelle la « *mentalité de petit chef* », qui use avec excès de son pouvoir sur les autres et qui fait « *aller au travail avec la peur au ventre* ».

Ces plaintes concernant le manque de reconnaissance ou de considération sont-elles plus fréquentes pour celles et ceux qui se projettent dans un CDI et souhaitent rapidement sortir de l'emploi intérimaire ? C'est ce que suggèrent Catherine Faure-Guichard (1999) – ces plaintes paraissent exprimées plutôt dans les situations d'intérim « de transition » – et Colette Jourdain (2002) – dans les situations qu'elle qualifie d'intérim « d'attente ».

Nous avons vu comment les collègues permanents peuvent constituer une ressource pour faire son travail dans de bonnes conditions. Cette ressource vient dans certains cas combler de façon informelle l'absence de management du travail intérimaire[88]. Souvent désignée comme « *bonne ambiance* », elle prend des formes différentes : celle d'un collectif qui aide à donner un sens positif à une expérience dégradée de travail ; celle d'un soutien ponctuel pour faire un travail

[88] En entendant ici par « management », non des outils et des procédures de gestion, mais les pratiques d'encadrement visant à faire en sorte qu'un résultat se réalise *in fine*, malgré les aléas et les obstacles impromptus (Ughetto, 2012).

de qualité ; celle d'un appui indispensable pour protéger sa santé. Elle participe ainsi directement à la construction de la santé au travail des intérimaires, comme elle le fait pour les autres travailleurs. Il faut alors se demander ce qui, dans la configuration d'emploi intérimaire, peut restreindre, voire saper cette ressource.

4.2. Dévolu·es au sale boulot

Le principal obstacle à la pleine expression du collectif de travail tient à la division du travail entre intérimaires et permanents. Les relations avec les permanents sont en effet très souvent marquées par la délégation du sale boulot. Une enquête statistique fait apparaitre que 41 % des intérimaires estiment qu'on leur confie des tâches plus pénibles ou moins intéressantes (Fabre et De Riccardis, 2007). L'un des intérimaires rencontrés par Catherine Faure-Guichard souffre du manque de considération dans lequel il est tenu, par la hiérarchie aussi bien que par les salariés permanents de l'entreprise : « Des fois l'intérimaire il est considéré comme un larbin, moi on a voulu me faire faire des trucs, la personne pouvait très bien le faire elle-même, il faut pas qu'on me prenne pour un pigeon surtout » (1999, p. 9).

Bien qu'inclus au collectif, les intérimaires en constituent un segment qui se retrouve victime de la répartition inégalitaire du travail. Et cette répartition inégalitaire ne résulte pas tant de décisions hiérarchiques formelles que de pratiques professionnelles en tant que telles. C'est à ce titre que l'on peut effectivement parler de délégation du sale boulot (Hughes, 1996), celle-ci résultant davantage des interactions sociales au travail que d'une prescription managériale. La délégation en chaîne du « sale boulot » consiste habituellement pour les plus anciens ou les plus légitimes à se préserver des tâches les moins valorisantes, ce qui conduit à ce que mécaniquement les nouveaux ou les plus subordonnés, bleus ou intérimaires, se voient confier les tâches les moins nobles. Classiques, cette dynamique se trouve exacerbée quand le volume d'intérimaire est important. Interne au collectif, ce redécoupage des tâches peut faire les affaires des encadrants quand ils veulent trouver un équilibre entre paix sociale et rendement.

Daouda (24 ans) décrit une délégation informelle de la charge de travail aux intérimaires : « *Il y en a vraiment, ils te laissent avec le boulot. Ça peut énerver. Surtout les embauchés. Après, c'est normal ils ont un contrat. Nous, on a envie qu'on nous appelle chaque semaine. Après, il ne faut pas abuser et nous laisser avec le travail parce qu'on est des intérimaires.* » Délie (46 ans) évoque aussi des conflits avec les « *embauchés* », qui travaillent plus lentement que les intérimaires et bloquent la chaine. Dans l'Ehpad où elle travaille de nuit, Noémie (aide-soignante de 56 ans) est confrontée à un partage inégalitaire du travail avec les collègues permanentes, qui lui laissent volontiers répondre aux urgences, ce qu'elle refuse. De façon générale, elle dénonce la charge de travail ainsi reportée sur le personnel temporaire dans une situation de manque d'effectif : « *Pour pouvoir tenir, c'est qu'on met tout sur le dos des vacataires, comme ça, des remplaçants. Donc ce sont eux qui ont le boulot. Mais comme de toute façon, ils sont tout le temps remplacés par d'autres, ce n'est pas grave, ça ne se voit pas.* » Le recours à l'intérim apparait ici comme une manière de compenser mais surtout d'invisibiliser le manque permanent d'effectif, sans faire exploser les permanents.

Dans le BTP, c'est moins la charge de travail que le « sale boulot » qui fait l'objet d'une délégation aux intérimaires. Pour Grégoire (49 ans), il est certain que les intérimaires ne sont

pas traités à égalité avec les autres ouvriers. Les tâches confiées sont celles que ceux-ci ne veulent pas faire :

> « Q : Quelles tâches vous confie-t-on en priorité ?
> Grégoire : *La merde que ne veulent pas faire les autres. Quand on parle avec les intérimaires qui ont un peu de recul sur la vie, sur le travail, qui ont fait pas mal d'écoles, l'école d'être salarié ou d'être salarié intérimaire, ils voient la différence. Moi, j'arrive, c'est récurrent, j'ai un esprit bâtiment, donc un esprit de corps, donc les autres je les aide, ça marche comme ça. Tu vois d'entrée, eux ne t'aident pas, ils disent : "Tu es intérimaire, tu fais ça alors."*
> Q : Quand tu dis "eux", c'est qui "eux" ?
> Grégoire : *Les ouvriers. En fait, l'intérimaire sert à faire la merde que ne veut pas faire la boîte elle-même. La plupart du temps, c'est ça, dans le bâtiment, c'est comme ça.* »

Il ajoute plus tard au cours de l'entretien : « *On en revient à l'intérimaire qui est là pour faire de la merde. Et souvent, c'est ce qu'il se passe. Ils disent : "Ça, tu prends des mecs, parce que ça, je te préviens, je ne le fais pas." C'est pour ça qu'on se tape souvent la merde.* »

Rémy (40 ans, maçon) confirme, en introduisant une distinction au sein des intérimaires entre les maçons qualifiés et les manœuvres :

> « *Les intérimaires, les manœuvres, ils font de la merde. Ils font la merde, ils rangent, ils font toute la merde qu'on ne veut pas faire, nous, on leur fait faire le travail de merde, le travail dégueulasse… Nettoyer les chantiers, les trucs chiants, mais où tu n'as pas besoin de réfléchir et savoir travailler, faire des trous.* »

Les différences de statut participent ainsi à fragiliser les solidarités de métier en renvoyant des travailleur·ses confirmé·es à une position de minorité, réservées théoriquement aux plus jeunes, en tous cas à celles et ceux qui n'ont pas encore toutes les capes. Personne de service dans des écoles maternelles, Lucie (52 ans) fait la même observation amère : « *Elles se mettent bien entre elles parce qu'elles sont de la boîte. Elles se connaissent, elles se mettent bien. En fait, elles déchargent ce qu'elles ne veulent pas faire aux intérimaires.* » ; « *La pénibilité, ils vont la décharger sur cette personne-là. Ils vont se décharger de toute leur pénibilité. Ils vont la décharger sur l'intérimaire.* » Elle confirme le caractère informel de cette délégation du sale boulot : « *Ce ne sont pas les responsables qui m'ont indiqué quoi faire, ni comment, etc. Rien, du tout. C'est toujours les employés, toujours. Jamais la responsable, jamais.* » Rohan (48 ans, dessinateur industriel) partage aussi cette expérience : « *Les titulaires me prenaient pour leur larbin, me disaient : "Rohan, tu peux ramasser le carton", des choses comme ça, ou essayer de me faire ramasser les poubelles, voilà.* »

La délégation en chaîne des tâches ne vise pas spécifiquement les intérimaires et constitue plutôt un processus qui se construit par le haut. Le crédit obtenu avec le temps ou par l'exemple par une personne peut contribuer à un redécoupage des tâches ce qui de proche en proche contribue à un déversement vers les individus aux positions les plus fragiles. Avec la délégation du sale boulot, ce sont souvent les tâches pénibles qui sont confiées aux intérimaires[89]. Johann

[89] C. Faure-Guichard observait également « l'extrême pénibilité des conditions de travail de certains postes qui sont "réservés" aux intérimaires et plus encore aux nouveaux intérimaires, dans la mesure où ces postes, particulièrement éprouvants, connaissent un *turn-over* très élevé, étant délaissés dès que possible » (1999, p. 9).

(28 ans) en fait l'expérience à plusieurs reprises dans une pâtisserie industrielle où il a travaillé comme intérimaire pendant six mois :

> *« Il y avait des périodes, quand j'étais en pâtisserie, où j'avais mal au dos. Il y avait pas mal de bruit aussi. C'était là qu'ils préféraient mettre les intérimaires. Je pense que c'est aussi là où ça leur évite de faire souffrir les employés. »*
>
> « *Sur le nettoyage, il y a un peu de pénibilité aussi, parce qu'il fallait se mettre sous le tapis pour aller gratter toutes les choses et ils n'avaient pas de matériel qui était pratique pour ça. C'était aux intérimaires d'aller se mettre sous les tapis. C'est vrai que sur le moment je n'y pensais pas, mais c'est vrai que c'était régulièrement nous qui étions en dessous. Enfin, c'était tout le temps nous qui étions en dessous.* »

Pour Marius (37 ans), en général, les intérimaires sont là « *pour faire ce que les autres ne veulent pas faire* ». Et la « *bonne ambiance* » ne compense pas toujours le caractère ingrat, voire dégradant, des tâches qui lui sont confiées. Si Daouda a parfois le sentiment de faire partie de l'équipe, jusqu'à former elle-même les nouveaux « *quand ils galèrent un peu* », la distance entre permanents et intérimaires a parfois été rappelée, lorsqu'elle a oublié de dire « *s'il te plait* » en demandant quelque chose à un collègue (voir *supra*, section 3.2). Si les collègues permanents de Daouda sont une ressource pour faire son travail d'intérimaire, ils tolèrent peu les erreurs. Les rappels à l'ordre des embauchés peuvent être quelque peu agressifs : « *tu parles mal, tu te promènes* ». Le soutien peut alors rapidement se retourner en tensions, voire en « *représailles* ». Ceci explique qu'elle n'apprécie pas être postée au carrousel, où elle fait souvent des erreurs (d'orientation des colis qui peuvent être mal étiquetés), ce qui lui fait craindre des représailles de ses collègues de l'aval. De désagréables rappels à l'ordre participent ainsi de l'apprentissage des règles du travail. Rohan (48 ans) évoque lui aussi « *le côté faire des réflexions parce que je ne vais pas assez vite. Des réflexions à deux balles* », indice supplémentaire du fait que la répartition des tâches se jouent en grande partie dans les équipes et moins directement dans la relation avec les managers.

Ces éléments interrogent la fonction de l'intérim en tant que statut transitoire et l'idée d'y voir un tremplin vers l'emploi stable. On constate en effet que les intérimaires ont le sentiment d'être en partie recrutés pour faire des choses qui ne sont pas valorisantes, c'est-à-dire les tâches qui sont les moins professionnalisantes. Aussi, la stabilisation dans l'intérim contient le risque d'une spécialisation sur de telles tâches. L'insertion dans les collectifs apparaît de ce point de vue comme un processus ambivalent. Si les intérimaires occupent effectivement et plus rapidement qu'on ne pourrait le penser une place dans les collectifs de travail, cette place est à mi-chemin (ou en tension) entre celle de l'apprenti, certes dominé mais sur lequel on investit en assurant un tutorat et un progressif enrichissement des tâches, et la position du larbin, très utile pour décharger les autres certes, mais sans avenir parmi les gens de métier. Cette incertitude entre les figures de l'intérimaire constitue un moteur de l'insertion dans les collectifs mais aussi un facteur de désengagement.

4.3. Des modes de régulation plus individuels que collectifs

L'ambivalence du support trouvé dans le collectif de travail et son incertitude se manifestent par la prévalence de modes de régulation individuels des difficultés et des conflits au travail. Une analyse de l'enquête Sumer 2010 fait ressortir un résultat apparemment paradoxal : « Les

intérimaires sont […] sensiblement plus souvent amenés à refuser ou interrompre une tâche (16 %), même à autres caractéristiques comparables. » (Algava et al., 2013, p. 2). Parmi les pistes d'explications avancées, les auteurs mettent en avant « une moindre crainte des conséquences éventuelles de leur geste, la durée de leur mission étant de toute façon limitée », ainsi qu'une « moindre insertion dans un collectif de travail, qui les met en situation de décider par eux-mêmes du danger excessif. » (*ibid.*). Nous formulons de notre côté l'idée selon laquelle cette ampleur découle en fait des modes de régulation de la charge de travail qui, de collective, devient plus fréquemment individuelle dans le cas des intérimaires.

Dans les entretiens que nous avons réalisés, c'est surtout dans la façon d'affronter les tensions au travail que ces modes de régulation individuels se manifestent. Ces tensions peuvent provenir de l'autoritarisme des petits chefs, que certain·es affrontent individuellement. Aïssa impose ainsi le respect de l'heure de repas et reçoit par la suite les félicitations de ses collègues permanents : « *On n'a jamais mangé à l'heure ici.* » Ces tensions peuvent aussi impliquer les permanents. Marius (37 ans) évoque des tensions récurrentes avec les collègues et les chefs : « *Le dernier avec qui j'ai travaillé, j'avais envie de le faire passer par la fenêtre du premier étage. J'ai été le voir. Je lui ai dit : "Il faut que tu arrêtes." Il s'est calmé pendant deux jours. Après, il a repris de plus belle, et il a mis ses collègues contre moi, etc., donc…* » Le choix de s'installer en 2018 comme plombier indépendant peut être interprété comme un retrait, une manière d'éviter ces tensions dont il a fait l'expérience de façon récurrente comme intérimaire. Daouda évoque de son côté les moqueries, consistant à railler ceux qui vont trop lentement. « *Il y a des remarques* ». Daouda est fière de n'en avoir jamais été victime. Elle est moins fière d'avoir participé à ces moqueries mais elle le justifie. Si on peut y voir une forme de surenchère entre collègues dans la logistique aéroportuaire, ces moqueries, qui prennent souvent pour cible des travailleurs permanents, expriment aussi une forme de résistance à la délégation informelle et quelque peu clandestine de la charge de travail aux intérimaires.

Dans des situations où l'encadrement managérial est évanescent, voire absent (cf. *supra*), les conflits au travail exacerbent les tensions inter-individuelles, incluant parfois l'emploi de la violence physique. Délie (46 ans) réagit face aux permanents qui lui donnent des ordres : « *Je leur faisais comprendre que tu es permanent, tu es travailleur, voilà, tu es embauché, mais tu n'es pas mon chef. Voilà, tout simplement. Tu n'as pas d'ordre à me donner.* » Daouda à nouveau évoque le cas de sa sœur, un temps collègue du même entrepôt, qui en est venue aux mains avec une embauchée, si bien que l'agence d'intérim en a été avisée et que la sœur n'a jamais été rappelée. Quant à elle, Daouda a déjà giflé un embauché qui n'a rien dit à personne parce qu'il savait qu'il était en tort et pouvait être accusé de violence sexuelle. La notion de crédit est ainsi loin d'être seulement symbolique. Noémie (56 ans, aide-soignante) évoque en ces termes une difficulté avec une collègue vacataire, plus diplômée qu'elle :

> « *Un jour, je lui ai carrément dit que j'étais prête à aller en découdre avec elle sur le parking. Je suis très gentille en disant : "Mais là, c'est bon, je ne peux pas te répondre sur mon lieu de travail, mais je t'attends dehors" et bien là, j'ai eu la paix. C'est difficile, mais il faut s'imposer, mais moi, j'ai du mal à m'imposer. Or, comme je sais que je ne suis que remplaçante, ce n'est pas très grave, je prends tout, mais au bout d'un moment, j'explose quand même.* »

Inversement, tenir ou s'insérer suppose pour l'intérimaire différentes façons de faire des efforts personnels. Michel (56 ans, BTP) souligne à plusieurs reprises sa capacité de s'entendre avec

tout le monde et de s'adapter aux personnes en permanence : « *Je m'adapte à la personne, je m'entends bien avec tout le monde parce que je m'adapte en permanence. Après ça peut m'arriver de rencontrer un vrai con et je suis déjà parti d'un chantier. Mais c'est arrivé une fois.* » Cette adaptation passe également par des petits services rendus. Cela permet d'assurer la stabilité des missions.

> « *Je connais pas mal de monde parce que comme je suis resté assez longtemps dans différentes grosses sociétés je connais pas mal de monde aussi. Vous rencontrez toujours quelqu'un que vous avez croisé et puis ça fait 20 ans que je bosse sur le secteur. Je m'entends à peu près bien avec tout le monde, je rends des services, on m'en rend et ça aussi... ce que j'aime dans les chantiers c'est ça, c'est que globalement on travaille en bonne intelligence.* »

Les intérimaires doivent ainsi davantage prendre en charge, et à titre individuel, le travail de civilité, d'insertion et de coordination. Toutefois, le relatif décalage que cela suppose par rapport aux collectifs constitués peut avoir des avantages collatéraux, notamment le fait d'être aussi maintenu à l'écart de certaines tensions interpersonnelles.

4.4. Une extériorité maintenue aux collectifs de travail

Cette prévalence des régulations individuelles s'accompagne du souci de maintenir une extériorité à l'égard des collectifs de travail rencontrés lors des missions, souci qui entretient une posture de retrait, voire un désengagement du travail (cf. *supra*, section 3.3.2). Ce retrait est manifeste chez certaines femmes intérimaires rencontrées. Ainsi, lorsqu'on lui demande si, au bout de deux mois de mission, elle a noué des liens avec les autres salariées, Aïssa, employée de restauration dans des écoles, répond : « *Ça reste des collègues. Surtout que je suis intérimaire. Je sais qu'un jour, je vais partir, donc non.* […] *On ne parlait que des choses du travail, des choses comme ça, pas des trucs personnels, non.* » Noémie (56 ans, aide-soignante) prend ses repas seule, pour éviter les tensions avec les autres aides-soignantes, qui se sentent en concurrence avec elle. À cet égard, le cas de Lucie (52 ans, personne de service dans une école maternelle) est intéressant dans la mesure où, même lorsqu'elle ressent la nécessité d'intervenir pour des raisons professionnelles (parce qu'un enfant se comporte mal avec une collègue par exemple), elle prend le parti de se censurer. Elle s'est en effet récemment sentie explicitement exclue de l'équipe et ne le digère pas. Comme on l'a montré plus haut, cette extériorité au collectif de travail se traduit par un désengagement du travail, qui la conduit par exemple à négliger de signaler des problèmes d'hygiène (voir *supra*, section 3.3.2). Le fait d'occuper une position dépréciée dans le collectif de travail nourrit le sentiment d'une prise de parole inutile et, par conséquent, l'incapacité à faire un travail de qualité, dans lequel on peut se reconnaitre (Bonnefond, Clot et Scheller, 2019). Le rapport au travail confine à l'instrumentalité : « *Je pars du principe, je ne vais pas au travail, entre autres dans l'intérim, je n'y vais pas pour me faire des amis. J'y vais pour faire mon travail, et c'est tout.* » (Lucie, 52 ans)[90]. Les enjeux de valorisation contournent alors les aspects collectifs de l'activité : ce n'est plus au sein de l'équipe que l'on cherche à se faire reconnaître.

[90] Lucie décrit ce détachement à un autre moment au cours de l'entretien : « *Je n'ai pas envie de m'investir. Je n'ai plus envie. Aujourd'hui, j'en suis là. Aujourd'hui, on fait nos quatre heures. Je vais là où elle me dit d'aller. Je fais mes quatre heures, et je ne m'investis pas plus que ça, c'est-à-dire que je fais le minimum syndical :*

Plus que le genre, c'est sans doute l'âge qui influence cette posture de retrait. Toutefois, chez les hommes rencontrés, c'est moins l'exclusion contrainte des collectifs de travail que l'évitement volontaire des tensions qui motive cette posture. Rohan (48 ans) l'exprime à sa façon : « *Par rapport à une ambiance de merde, l'intérimaire, le vendredi, il se barre. Il n'a pas besoin de dire même au patron "je ne reviens pas lundi". Le contrat se termine le vendredi. Il se barre.* » Maurice (46 ans) exprime un semblable détachement fataliste : « *L'intérim, en fin de compte, c'est comme une vie dans la vie. Tu vois ce que je veux dire ? Tu rencontres des gens. Sauf que ça se fait très vite. Ça peut durer un temps très court. Des fois, tu passes un bon moment ; des fois, tu passes un mauvais moment.* » Même son de cloche dans la restauration pour Nacer (42 ans) : « *Et des fois tu dis "oh putain qu'est-ce que je fais dans cette mission ?" Des fois même les clients demandent de revenir, je dis "non, je ne suis pas disponible." Je sais que j'aurais d'autres missions, parce que je suis quelqu'un qui est toujours demandé, mais quand l'ambiance, ça ne va pas, franchement, c'est moi qui dis non.* Q : Tu préfères décliner, oui. *Ah oui. Je dis : "Ah non, je ne suis pas disponible demain." C'est l'ambiance qui ne va pas. Je ne veux pas travailler dans une ambiance pleine de stress, pleine de tensions, non, et je sais que le lendemain, je sais que je vais trouver un autre boulot. Bon, en ce moment, s'il me fait ça, je vais accepter. Voilà quoi.* » Michel (56 ans) qualifie l'environnement du BTP d'agressif de par la nature des rapports qui y règnent, avec beaucoup de violence. Selon lui, le statut d'intérimaire permettrait ne pas y prendre parti et garder une certaine distance. Au pire, il peut partir à tout moment :

> « *Il y a beaucoup de testostérone dans le bâtiment et il y a des luttes, j'ai vu des gens se battre. Donc voilà c'est pas dans ce milieu qu'on trouve forcément les gens les plus évolués quand même, pour des broutilles les gens s'engueulent, s'en veulent à mort, peuvent pas se blairer. Ces choses-là, vous échappez à ça complètement quand vous êtes intérimaire. Ça va, ça va ou je m'en vais ou tu me vires !* »

Philippe (54 ans) parle d'une « *espèce de détachement* » qu'il a apprise avec l'expérience de l'emploi intérimaire : « *Quand je commence une mission* […] *j'arrive, je sors de voiture, je vois une équipe en face de moi que je ne connais pas. Je ne sais pas comment je vais être mangé. Et c'est vrai qu'il faut quand même une espèce de détachement.* »

Il s'agit là d'un élément rarement souligné en ce qui concerne la fonction d'intégration des activités de travail que l'intérim permet de mettre en lumière. Acquérir une position dans un collectif de travail conduit également à contracter tout un ensemble d'obligations qui peuvent devenir extrêmement contraignantes en cas de tensions, individuelles ou collectives. Occupant une position dépréciée et temporaire, les intérimaires peuvent faire l'économie de s'investir et de résoudre ces éventuelles tensions. Le retrait est donc nettement moins subi, voire même valorisé. Michel, électricien sur les chantiers, assume d'ailleurs de se taire face aux problèmes de qualité du travail, tout en vérifiant que la sécurité est respectée avant de se mettre en retrait :

> « *Donc les chefs qui sont colériques ou qui nous parlent mal. D'autres fois aussi j'ai vu des trucs qui n'allaient pas et je me suis tu, puisque c'est comme ça, d'accord, moi je ne dis rien, voilà. Ça ne concernait pas mon travail et puis ce n'était pas grand-chose*

"bonjour, bonsoir", et je fais mon travail. Point barre. Je n'essaie plus de m'investir. Je n'essaie plus de rien faire, parce que de toute façon, quoique je fasse, il y aura toujours ce truc qui fera qu'elles me feront me sentir comme une étrangère. Vous n'êtes pas comme elles. Vous n'avez rien à foutre là. Le message est là : vous n'avez rien à foutre là, vous êtes là parce qu'on a besoin de vous, c'est tout. »

c'était juste l'enjoliveur qui était à l'envers ça n'empêche rien au niveau technique, il y a aucun problème sur la sécurité attention ! C'était juste une question d'esthétique, parce que voilà quand on fait les choses on les met droites, ça marche très bien à l'envers, mais bon... Voilà exemple de... donc moi ça ne me pose aucun problème. »

Pour Rohan (48 ans, secteur industriel), la relation avec les permanents est surtout teintée de concurrence, exacerbée précisément par ce souci du travail bien fait : « *Parce que si tu veux, ils étaient là, ça faisait dix-quinze ans, ils ne branlaient plus rien dans cette boîte. Ils se la coulaient douce. Moi, j'étais là, je m'ennuyais. J'ai horreur de ça, donc je bossais à fond. Et ils ne supportaient pas.* » Les intérimaires sont ainsi invités à s'allonger dans le lit de Procuste du rendement, menacés d'en faire trop ou trop peu aux yeux du collectif. Dans une situation où la division du travail est inexistante, les intérimaires peuvent ainsi être perçus comme une menace sur l'emploi des permanents :

> « *J'étais très mal accueilli parce qu'il y avait une méfiance. Comme c'était une petite entreprise familiale, ils avaient peur que je bosse plus qu'eux, que j'essaie de faire ma place, que je leur pique leur boulot, etc. Pas par les intérimaires. Parce que les intérimaires, ils pourraient te marcher sur la gueule en disant le prochain intérimaire qui part, c'est peut-être toi ou moi, donc je vais essayer de mieux bosser que toi. Entre intérimaires, ça se passait très bien. Il n'y avait pas de compétition. Alors que justement, on était en compétition, tous les intérimaires. Parce que chaque semaine, on était cinq ou six, la semaine suivante huit et la semaine d'après, trois, donc il y avait toujours un intérimaire qui bougeait. C'étaient les permanents qui étaient en CDI depuis dix ans qui étaient horribles avec nous. Parce qu'il n'y avait pas de poste bien défini.* »

Face à ces tensions exacerbées, Rohan exprime ouvertement une distance vis-à-vis de l'entreprise afin d'« *avoir la paix* » : « *Je disais à tout le monde "moi, je n'ai aucune ambition dans cette entreprise. Je ne veux pas du tout rester ici, je ne veux pas être salarié etc." J'essayais de les rassurer au maximum en disant "je ne vais pas prendre votre place". Il faut dire ce que les gens ont envie d'entendre pour avoir la paix.* » Le rejet d'une ambition de professionnalisation apparaît ici paradoxalement comme une stratégie efficace pour acquérir une position dans le collectif qui ne menace personne.

5. Gestion des risques professionnels dans l'emploi intérimaire

La relation d'emploi en intérim met en scène trois acteurs : le salarié intérimaire, l'entreprise de travail temporaire, soit l'employeur légal, et l'entreprise utilisatrice, l'employeur de fait de l'intérimaire pendant sa mission. Est-ce que cette configuration originale de la relation salariale place les intérimaires devant l'impératif d'élaborer des stratégies de gestion des risques particulières, variables selon le mode d'inscription dans l'emploi intérimaire ? Quelle est la nature des arbitrages en matière de la gestion de la sécurité auxquels les travailleurs temporaires font face au cours de leurs missions ? Vers qui se tournent-ils, par exemple en cas de problèmes concernant leur EPI ?

Les entretiens menés dans le cadre de la post-enquête mettent en lumière des pratiques de gestion des risques extrêmement hétérogènes, que ce soit au sein des entreprises de travail temporaire ou dans les entreprises utilisatrices professionnels[91].

La protection des intérimaires contre les risques au travail relève d'une fonction à plusieurs variables[92], où s'entrecroisent de manière simultanée plusieurs formes de régulation de sécurité. D'abord, les règles édictées par la loi qui fixent des obligations spécifiques en matière de SST des intérimaires. Viennent ensuite les politiques de prévention des entreprises d'intérim et d'entreprises utilisatrices, à savoir tout le corpus du prescrit sécuritaire et des process de gestion des risques au travail. À ces normes édictées par les organisations s'ajoutent également des règles et des savoirs de prudence construits localement au sein des collectifs de travail, leur permettant de faire face à la variabilité des situations réelles (Falzon, 2011). L'usage et l'effectivité de ces règles posent question au regard de la protection qu'elles peuvent assurer aux intérimaires.

Les pratiques individuelles de protection (EPI, formation, suivi médical) constituent une part importante du processus de protection des intérimaires. Nous nous attacherons ici à décrire dans cette section le rapport des intérimaires à ces protections individuelles.

5.1. Pratiques fréquentes de gestion individuelle des EPI par les salariés intérimaires

Une partie de la prévention des risques repose sur l'accès des travailleurs à des équipements individuels adaptés par rapport à des situations de travail rencontrées. Selon l'INRS, les équipements de protection individuels « sont destinés à protéger le travailleur contre un ou plusieurs risques. Leur utilisation ne doit être envisagée qu'en complément d'autres mesures d'élimination de réduction des risques. Les dispositions générales relatives à la conception et à l'utilisation des EPI sont définies par le code du travail […]. C'est à partir de l'évaluation des risques menés dans l'entreprise que doit être engagé la réflexion relative à l'utilisation des EPI. »[93].

Malgré cette primauté à l'élimination des risques ou, à défaut, aux protections collectives, faute de pouvoir intervenir sur le milieu de travail, le travail temporaire a mis l'accent sur la protection individuelle des salariés. Notre étude montre comment, à partir des carences dans ces dispositifs, les intérimaires en viennent à assumer souvent seuls la gestion de ces protections individuelles, pour le meilleur ou pour le pire.

En matière de fourniture des EPI dans l'intérim, la loi définit les responsabilités qui incombent à des ETT et des EU. De par sa connaissance des risques, l'EU est la plus à même de fournir à l'intérimaire des EPI adaptés[94]. Cependant un accord collectif du 24 mars 1990 a permis aux

[91] Lors d'entretiens réalisés, les interviewés ont été priés de décrire de façon détaillée les pratiques des ETT et des EU en matière de prévention : fourniture des EPI, formations dédiées, informations sur les risques liés à chaque poste de travail et les moyens de leur gestion dans des situations de travail. Ce dispositif d'enquête présente des limites. Premièrement, un tel inventaire est impossible lorsque le nombre de missions est important. Par ailleurs, cela suppose pour les intérimaires d'avoir conscience des risques encourus, ce qui n'est pas forcément le cas, comme nous le montrons par ailleurs.

[92] Rappelons à ce sujet que les rapports entre l'entreprise utilisatrice et l'entreprise de travail temporaire sont de nature commerciale, mais sont également régis par le Code du travail qui organise et régule les relations avec les travailleurs intérimaires.

[93] INRS (2013), « Les équipements de protection individuelle », ED 6077.

[94] L'article L.1251-23 du code du travail précise que les EPI doivent être fournis par l'EU.

entreprises de déroger à cette règle. Il autorise les ETT à fournir à leurs intérimaires les casques et chaussures de sécurité[95]. Cependant, les entretiens révèlent une grande diversité des pratiques : tantôt ce sont les ETT qui mettent à disposition de leurs intérimaires des EPI et/ou vêtements professionnels, tantôt ils dont fournis par les entreprises utilisatrices directement.

> « *Je suis bien équipé. J'ai des chaussures ou des bottes de travail, un blouson fluorescent. J'ai droit à un casque par an. Et j'ai des gants.* » (Roland)

> « *Le magasin fournissait un t-shirt au nom du magasin. Pour la mission dans les usines, oui, ils avaient dû me fournir des chaussures de sécurité.*
> Q : Dans toutes tes missions d'intérim on t'a fourni des chaussures ?
> *Non, on ne me les fournissait pas. Enfin, on pouvait me les fournir, la boîte d'intérim pouvait me les fournir, parce que c'était obligatoire pour aller bosser. Comme on n'a pas toujours les moyens de se les payer, ils passent par la Sécurité sociale, ou je ne sais pas quoi. Je n'y comprends rien à tout ça. Pas de casque. Même les protections auditives, c'est surtout dans l'entreprise, directement.* » (Mathilde)

> « *L'agence nous fournit le casque, chaussures de sécurité, lunettes, gants. Les fringues sont pas mal, on était super bien équipé. Blouson, les pantalons sont pas mal, sweat capuche, bonnet, tout ça. On est bien équipé.* » (Rémy)

> « *Tout était fourni par l'entreprise qui nous utilisait, on avait les mêmes protections que les embauchés en fait, on était protégés exactement de la même façon…* » (Clément)

> « *Les chaussures de sécurité sont fournies par l'agence d'intérim, par contre, les gants et les bouchons d'oreilles, maintenant, avec le masque, sont fournis par l'EU.* » (Délie)

> « *Les mecs, quand ils font la peinture, ils ont l'équipement complet : une tenue blanche, un masque avec cartouche parce que c'est des solvants qui sont très* […] *tu es plombier chauffagiste, ils te donnent le petit masque en tissu. Ils ne te donnent pas le masque.* » (Maurice)

Ces témoignages confirment les conclusions d'une étude consacrée à la question des EPI dans l'intérim qui fait état d'une grande diversité d'équipements fournis par les agences selon des modalités spécifiques à chaque enseigne (FASTT, 2017). Si le plus souvent les ETT mettent seulement des chaussures de sécurité et/ou des casques à disposition des intérimaires[96], les accords commerciaux conclus avec les entreprises utilisatrices peuvent prévoir d'autres dispositions. Des entreprises utilisatrices vont jusqu'à indiquer les modèles d'équipements qu'elles acceptent :

> « *L'agence d'intérim, ils donnent des casques avec une petite sangle, et dans cette EU, ils n'aiment pas ça, ils veulent les quatre points, comme dans un casque. Dès que le chef de chantier a téléphoné à l'agence, ils ont accepté, c'est quand même un client important.* » (Philippe)

[95] Selon une estimation, l'achat de ces deux types d'EPI représente environ 28 % du budget annuel des ETT (FASTT, 2017).
[96] Ces pratiques sont anciennes, ce qui a été mis en lumière par d'autres études. En s'intéressant aux pratiques de gestion des risques professionnels des intérimaires dans le BTP, Elena Mascova (2009) montrait que dans les relations commerciales qui unissaient les entreprises de travail temporaire et les entreprises utilisatrices, la fourniture des EPI avait souvent valeur d'accessoire négocié avec le contrat de mise à disposition.

> « *Déjà il faut des chaussures de sécurité, c'est la base, à l'époque il n'y en avait pas. Avant, on n'avait pas de bouchons d'oreilles mais ils ont imposé tout ça parce que c'est vrai que nous, on est là, les avions descendent vraiment juste à côté de nous.* » (Délie)

Si les agences d'intérim fournissent certains équipements de protection aux intérimaires délégués, de nombreux enquêtés dénoncent leur qualité déplorable. De plus, il apparait que lorsque les intérimaires viennent équipés, la qualité du matériel ne fait l'objet d'aucun contrôle de la part des EU. Des exemples comme celui cité par Philippe, où l'entreprise utilisatrice se montrerait exigeante par rapport à la qualité des EPI des intérimaires, restent rares. L'étude du FASTT a également souligné que les EPI « présentent parfois une gêne pour l'exercice des missions et un inconfort parfois douloureux pour l'intérimaire » et posent des questions essentielles de sécurité. Ces derniers finissent par acheter eux-mêmes leurs propres équipements de protection.

> « *Au niveau des chaussures de sécurité, c'était l'agence d'intérim qui donnait les chaussures les moins chères qu'elle avait, je pense. On devait avoir des chaussures à vingt euros qui n'étaient vraiment pas confortables. Du coup, je m'étais racheté une paire, parce que je ne voulais plus de leurs chaussures.* » (Jonathan)

Nous n'avons pas d'exemple de remboursement par l'ETT des frais ainsi engagés. Pourtant l'accord de la branche sur la prévention des risques précise bien que les EPI, qu'ils soient fournis par l'ETT ou par l'EU, doivent être fournis gratuitement aux salariés intérimaires qui ne doivent pas en supporter la charge financière. Aucune retenue, à ce titre, ne doit être effectuée sur leur salaire.

Par ailleurs, l'accord du 3 mars 2017 de la branche du travail temporaire stipulait l'importance des pratiques de maintien en bon état des EPI, d'une bonne adéquation avec les tâches, de la formation et de la gratuité pour l'intérimaire. Les témoignages livrent un tableau différent[97]. La qualité de ces protections reste très aléatoire et variable ; les pratiques varient selon les enseignes, voire les agences. Leur choix semble être guidé par des considérations économiques avant tout. Car si les accords-cadres entre les grandes enseignes et les EU mentionnent tout au plus le type d'EPI qui seront fournis aux intérimaires, leur qualité est laissée à l'appréciation des agences de proximité. Selon les informations obtenues dans le cadre de l'étude menée par FASTT (2017), l'appréciation des besoins est différente selon les fonctions du négociateur dans l'EU :

> « En effet, plusieurs agences témoignent que l'évaluation des besoins en EPI est différente selon le rôle de la personne en charge de la négociation de la mission agissant pour le compte de l'entreprise cliente. Le coût des EPI est mieux intégré au prix du contrat lorsque ce sont les personnes en proximité avec la mission (responsable de chantier, chef d'atelier…) qui discutent du contrat. A contrario, la valeur des EPI dans la prestation de l'agence d'emploi peut être plus facilement remise en cause lorsque les contrats sont négociés par des fonctions d'acheteurs de l'entreprise utilisatrice (service achat...). » (FASTT, 2017, p. 20)

La préparation des missions souffre souvent de carences en matière d'évaluation des risques et des besoins en EPI adaptés. La gestion des gammes d'EPI par les salariés permanents des

[97] Selon le sondage réalisé dans le cadre de l'étude de FASTT citée, 44 % des intérimaires étaient insatisfaits de leurs chaussures de sécurité, 22 % des intérimaires apportaient leurs équipements de protection.

agences exige de leur part des compétences pointues, sans parler du problème de traçabilité des équipements (FASTT, 2017).

Les interviewés notent souvent une différence notable de qualité de leurs protections auditives lorsqu'ils les comparent à celles dont bénéficient les permanents. À la différence des chaussures de sécurité que les intérimaires se procurent facilement dans des commerces, pour être ergonomiques et protéger l'ouïe, elles doivent être moulées sur mesure.

> « *Les employés permanents avaient des systèmes auditifs complets. Ils avaient des choses qui étaient adaptées pour leurs oreilles, alors que nous on avait des petits bouchons.* » (Jonathan)

La gestion individuelle de ses équipements de protection révèle les stratégies de gestion de la pénibilité, comme c'est le cas de Michel. Cet électricien de 52 ans dit qu'avec l'avancée en âge, le confort de ses équipements permet de mieux supporter la fatigue :

> « *J'investis dans ma sécurité. J'ai mon casque anti-bruit de bonne qualité, j'ai mes lunettes en bon état, j'ai ma paire de gants. J'ai pris les chaussures de sécurité que me donnait la boite d'intérim, elles sont un peu basiques. Du coup, je me paye des chaussures qui sont un peu plus élaborées ! Par contre les vestes de travail tout ça, ça je leur demande…* » (Michel)

Bien que Michel déclare entretenir d'excellents rapports avec son agence, à laquelle il reste fidèle, il n'ose pas réclamer des EPI adaptés ou de lui rembourser les frais engagés.

> « *J'ai des collègues qui sont toujours en train de chouiner mais je ne suis pas comme ça, c'est peut-être stupide de ma part mais je n'aime pas trop, je demande le minimum mais... oui alors l'ETT peut le faire mais ils ont, eux aussi ils ont leur protocole, on va dire, leur pression hiérarchique, eux aussi ils doivent faire des économies, ils ont un type de chaussures, un type de pantalons…* » (Michel)

Bien qu'il admette lui-même qu'il s'agit d'une attitude « *stupide* », il préfère donc assumer personnellement le coût de ses équipements. Pour lui, ne pas « *chouiner* », est un gage de loyauté envers son agence, dont il intériorise les contraintes gestionnaires.

En matière d'équipements, chaque secteur se caractérise par ses propres us et coutumes. Dans le BTP par exemple, au-delà des équipements de protection, les intérimaires de profession se présentent sur le chantier avec leur propre caisse à outils[98] :

> « *Dans le bâtiment, chacun a sa caisse à outils. Tu es obligé d'amener ton outillage, tes outils personnels. Tu n'as que les manœuvres qui n'ont pas d'outil à ramener. Sinon, quand le maçon a sa caisse à outils, toujours.* » (Rémy)

Cette règle répond à deux impératifs. Premièrement, disposer de ses propres outils permet de ne pas perdre de temps sur le chantier à attendre que les outils soient disponibles. Des études ont montré que du fait de leur situation temporaire sur les chantiers, lorsqu'il s'agit d'accéder à des outils de travail, les intérimaires ne sont pas forcément prioritaires (Mascova, 2009). En disposant de leur caisse, l'intérimaire de profession affirme son professionnalisme par rapport à d'autres intérimaires occupant des postes subalternes sur les chantiers, comme les manœuvres.

[98] Ce sont les intérimaires qui supportent les coûts d'achat de leurs outils. Nous n'avons pas noté de telles pratiques au sein d'autres secteurs.

La « condition intérimaire » se traduit pour les travailleurs par la nécessité de gérer eux-mêmes les risques inhérents à leur travail. Délégué sur un chantier en tant que soudeur, Marius a dû faire face à la pénurie des équipements de protection et à leur piètre qualité. Il a fini par acheter son propre masque de soudure, très coûteux :

> « *Quand on soude, on est obligé d'avoir un masque électronique. Quand on arrive, on est intérimaire, on a le vieux truc tout dégueulasse qui vaut 50 euros à tout casser, et moi je me ramenais le mien que j'avais payé 250 en promotion ! Ça va jusqu'à 500 euros. On arrive avec… Ou alors ils donnent un masque à main qu'on tient, mais ce n'est pas pratique du tout.* » (Marius)

L'existence de telles pratiques pose une vraie question de sécurité. Car non seulement ces équipements ne sont pas soumis à des exigences de contrôle technique, mais les salariés ne sont pas formés non plus à leur utilisation. Car l'information et la formation des salariés concernant l'utilisation des équipements de protection individuelle constituent une obligation réglementaire (C. trav., art. R. 4323-106) selon laquelle le chef d'établissement doit informer et former de manière appropriée les travailleurs, qui doivent utiliser des équipements de protection individuelle, sur :

- les risques contre lesquels l'équipement de protection individuelle les protège ;
- les conditions d'utilisation de chaque EPI, notamment les usages auxquels il est réservé ;
- la pratique du port des EPI ;
- les instructions ou consignes concernant les EPI et leurs conditions de mise à disposition.

Se pose la question de la responsabilité des agences d'intérim et des entreprises utilisatrices qui ferment les yeux sur ce type de pratiques. L'une des conséquences de cette prévention défaillante est le report sur les intérimaires des risques qui peuvent découler d'un usage non adapté d'équipements qui s'avèrent eux aussi peu adaptés à des situations de travail concrètes.

Quel que soit le mode d'inscription des travailleurs dans l'emploi intérimaire, ils ne disposent que de peu de moyens de négocier la qualité des EPI mis à leur disposition. Les différends opposant les intérimaires et les ETT au sujet de fourniture des EPI sont rares. C'est notamment le cas de Gérard, intérimaire en CDI-I, qui a fait un signalement auprès de son agence d'intérim, car l'entreprise utilisatrice ne lui a pas fourni de gants, indispensables dans le cadre d'une mission. Délégué syndical, il connait bien ses droits et obligations des entreprises :

> « *J'ai fait aussi un signalement sur le fait qu'ils ne nous fournissaient pas de gants de protection et de chaussures de protection. On n'avait pas de gants de protection alors qu'on poussait des chariots sur lesquels se trouvaient des cartons de stocks…* […] *La directrice d'agence m'a dit qu'elle allait faire une visite de site. Je pense qu'elle ne l'a pas fait.* » (Gérard)

Dans un autre cas, Gérard n'hésite pas à signaler à son agence le fait de devoir laver lui-même ses vêtements de travail, alors que selon lui, l'entreprise utilisatrice devrait s'en charger :

> « *J'ai eu des discussions avec la directrice d'agence, notamment parce qu'ils m'obligeaient à laver moi-même mon habit de travail, ce qui est illégal. Ils*

n'entretenaient pas mon polo, mais ils m'obligeaient à le porter. Du coup, j'ai fait un signalement à mon agence là-dessus. » (Gérard)

D'ailleurs, au fil des années et des missions, tous les intérimaires acquièrent progressivement des connaissances en matière des protections existantes et de leurs usages. Si de tels exemples de « signalements » restent peu fréquents, notons qu'en théorie les agences d'intérim ne refusent pas de fournir des équipements de protection. Il suffirait que les intérimaires fassent eux-mêmes la démarche de s'adresser à leur agence et d'en faire la demande. Outre la gestion d'une nouvelle mission, il revient aux intérimaires la responsabilité de gestion de leur matériel de protection.

> « *En intérimaire, vous devez passer à l'agence, donc automatiquement si vous avez besoin de quelque chose, ils vous le fournissent tout de suite. Les gants, ils les fournissaient un peu en retard, mais c'est aussi parce que je ne demandais pas. C'était plus du mien que le fait qu'ils refusent.* » (Nolane)

À ce sujet, la proximité de l'agence ou encore les relations tissées avec le personnel permanent de l'agence peuvent faciliter de telles démarches, et inversement les compliquer lorsque le lien est distant. Cela amène les intérimaires à abandonner ou, lorsque ceci n'est pas possible, d'en payer les frais[99].

> « *La chasuble doit être fournie par l'agence d'intérim, mais bon, on l'achète tout le temps parce qu'à chaque fois, on va là-bas, on a du mal à aller se déplacer juste pour une chasuble.* » (Délie)

Certains intérimaires connaissent peu leurs agences d'intérim, notamment lorsqu'ils se trouvent « placés » par l'entreprise utilisatrice pour des besoins de gestion administrative de leur contrat de travail. De telles relations distendues des intérimaires avec les agences d'intérim les placent d'emblée dans une position plus précaire au niveau d'accès à des équipements spécifiques lorsqu'il faut passer par l'ETT.

En revanche, l'accès à un CDI-I ne garantit pas automatiquement aux intérimaires l'accès à des EPI de qualité, ce qui demeure un sujet sensible. Que ce soit au sujet de la gratuité des EPI, ou de leur renouvellement, les règles de mises à disposition ne sont pas claires aux yeux des intérimaires, comme c'est le cas pour Aissa :

> « *Quand je suis passée à l'intérim CDI en 2017, l'agence m'a donné des chaussures et deux tenues : pantalons, vestes. Je ne sais pas s'ils donnent encore, je ne crois pas, je ne suis pas sûre. Il y a les autres intérimaires que j'entends dire : "Les chaussures qu'ils m'ont données, ce n'est pas bien", peut-être que ça dépend des qualités. Mais moi, ce que j'ai, ça fait des années que j'ai ça donc ça va, c'était de bonne qualité mais il y en aussi qui ne sont pas de bonne qualité. C'est toujours la même ETT. Ils donnaient des chaussures et ils enlevaient l'argent. Si les intérimaires demandaient quelque chose. Ils te donnent des chaussures mais ils vont enlever ça dans ton salaire.* » (Aissa)

Dans le cas de ces intérimaires permanents se pose également la question de l'entretien de leurs équipements et des vêtements de travail. La question de renouvellement des EPI a été donc évoquée à plusieurs reprises par des intérimaires en CDI-I de notre panel. Employée dans la

[99] Même lorsque ces EPI sont disponibles à l'agence, cela implique pour les intérimaires de devoir se déplacer pour les récupérer, ce qui peut devenir pénalisant.

restauration, Lucie entretient elle-même ses vêtements de travail qui n'ont pas été renouvelés depuis de nombreuses années.

> « *L'agence ne propose rien. J'ai mes blouses qu'il faudrait changer quand même parce que je les ai depuis 2012. Et là, ils m'ont dit que non, il n'y avait rien donc je leur ai dit qu'ils ne servaient pas à grand-chose, et là, ils n'ont pas aimé.* » (Lucie)

Si elle n'hésite pas à exprimer sa déception et note la réaction de son agence, la situation n'évolue pas pour autant.

La position de travailleurs temporaires expose les intérimaires aux risques de comportements abusifs, voire des sanctions de la part des entreprises utilisatrices. La durée de présence de l'intérimaire dans l'entreprise n'empêche pas les décisions arbitraires. Roland en fait l'expérience lorsqu'il a légitimement réclamé du matériel adapté pour réaliser son travail en toute sécurité, il a été licencié sur le champ alors même qu'il était délégué de manière permanente :

> « *Je ne travaille plus du tout avec eux. C'était il y a six ans et cela faisait quatre ans que je travaillais pour eux, sur une seule mission. Mais là, il a fallu que je remplace quelqu'un qui avait un poste très difficile. J'ai signalé dès le départ que c'était bien trop lourd. Il fallait mettre un transpalette électrique pour bouger la marchandise. L'entreprise ne voulait pas parce que c'était trop cher. "Débrouillez-vous comme ça." Du fait que j'ai demandé du matériel et que j'ai dit à l'employeur qu'il avait obligation de nous en donner, j'ai été viré sur le champ.* » (Roland)

5.2. Prévention des risques professionnels des intérimaires délégués : consignes, instructions, information ou formation ?

Un autre volet de l'individualisation de la protection des intérimaires s'inscrit dans le cadre plus large de la formation et de l'adéquation entre une demande, plus ou moins bien formulée, de l'EU et une disponibilité elle aussi plus ou moins présente pour l'ETT à répondre à ces demandes. Les actions de formation à la sécurité ont complété le catalogue de « bonnes pratiques » en matière de délégation des intérimaires en tant qu'élément majeur de la prévention des risques professionnels[100]. Leur objectif premier est de permettre aux salariés de connaitre les risques auxquels leur travail les expose ainsi que des mesures de prévention pour mieux assurer leur propre sécurité ainsi que celle des collègues. Bien qu'employé par l'entreprise d'intérim, pendant la mission, l'intérimaire est placé sous la responsabilité de l'entreprise utilisatrice qui lui donne les instructions nécessaires à l'exécution de son travail et porte la responsabilité de ses conditions de travail. Au titre de son obligation de sécurité de résultat, rappelée dans un arrêt de la Cour de cassation du 30 novembre 2010, c'est l'entreprise d'intérim qui doit organiser les actions de formation qualifiantes propres à garantir les compétences de l'intérimaire pour la mission mais aussi les formations à la sécurité pour l'accomplissement des tâches. Cependant, de son côté, l'entreprise utilisatrice doit s'assurer que l'intérimaire ait bien reçu la formation correspondant à l'exécution des opérations et complétée en fonction des risques propres au site et au matériel utilisé. C'est elle qui assure l'accueil et l'information de

[100] « La formation à la sécurité concourt à la prévention des risques professionnels. Elle constitue l'un des éléments du programme annuel de prévention des risques professionnels » (art. R4141-1).

l'intérimaire en lui dispensant une formation en matière de sécurité (circulation, exécution du travail, conduite à tenir en cas d'accident).

Si la formation à la sécurité a été pointée depuis quelques années comme l'un des enjeux majeurs pour le développement du secteur du travail temporaire (Belkacem et Lhotel, 2012), dans les faits, il s'agit d'un champ de pratiques très hétéroclite. L'emploi du terme même de formation peut prêter à confusion : les enquêtés citent tantôt des tests auxquels ils sont soumis avant le début de leurs missions, tantôt des rappels des postures à adopter, ou encore l'accueil fait par les managers de proximité lorsqu'ils arrivent sur le lieu de travail. La grande partie de ces « formations » relèvent davantage d'actions de sensibilisation et viseraient avant tout à fournir une preuve aux agences d'intérim de leur action en matière de formation à la sécurité, et les prémunir contre les risques juridiques en cas d'accident au travail[101]. Une fois de plus, la triangulation du rapport salarial implique un important travail de coordination et d'alignement des objectifs des entreprises en matière de formation à la sécurité des intérimaires délégués.

5.2.1. En agence : des tests et des QCM en guise de formations à la sécurité

Lorsqu'on interroge les enquêtés sur les formations à la sécurité reçues, en premier lieu sont cités des tests de sécurité auxquels les agences d'intérim les soumettent avant le début de missions :

> « *Je m'étais présenté à l'agence avec tous mes documents, mes dossiers complets et là, j'avais passé un test, un questionnaire de sécurité.* » (Sylvestre)

> « *J'ai passé un test de sécurité, c'est un peu des images qu'ils mettent, c'était sur papier, des images qu'ils mettent de l'entrepôt, en détail, on vous met les règles de sécurité, en fait vous devez noter les situations dangereuses d'abord et ensuite dire ce qu'il fallait faire ou ce qu'il ne fallait pas faire.* » (Daouda)

Ces tests de sécurité font désormais partie des routines de recrutement généralisées dans la plupart des grandes enseignes de travail temporaire. Si ces exercices visent l'évaluation des compétences sécuritaires des intérimaires, leur usage suscite de nombreuses interrogations. Réussir son test ou recevoir des commentaires rapides de la part d'un conseiller permanent de l'agence, permet-il d'attester d'un niveau de connaissances suffisant pour savoir faire face aux risques pendant la mission ? Une grande partie de nos enquêtés ayant passé ces tests se montrent extrêmement critiques à leur égard et dénoncent leur caractère factice, voire « *complètement bidon* » :

> « *C'était un petit questionnaire sur ordinateur. Mais c'est vraiment des questions complètement bidon, quoi ! Par exemple, ils te montrent un réfrigérateur, tu as une bouteille de whisky et une bouteille d'eau et ils te demandent ce que tu as le droit de boire au travail.* » (Mathilde)

> « *On m'a fait cocher, faire des ronds autour d'images, par exemple, il y avait un sandwich posé dans un atelier, ce n'était pas bien, des choses ridicules. J'en ai loupé deux, le sandwich, je l'ai raté, je me rappelle.* » (Aissa)

[101] Ces pratiques font l'objet d'une discussion approfondie dans le chapitre 4.

« *On a beaucoup de formations, de petites bandes dessinées avec "cherchez l'erreur", vous voyez. Je les collectionne un peu…* » (Philippe)

Bien des intérimaires soulignent le décalage entre les situations repérées dans ces tests comme étant des « dangers potentiels » et la nature des risques qu'ils encourent réellement dans leur travail au quotidien. Employée de restauration, Lucie note par ailleurs que ces tests ne prennent pas forcément en compte toute la diversité des configurations de mission, ce qui creuse encore plus le fossé entre les cas types des risques et le travail réel :

« *Au tout début, oui, quand je suis rentrée chez* [Major de l'intérim]*, j'avais fait plusieurs fois un test de sécurité, déjà, je l'avais faite plusieurs fois, c'était du répété pour moi. C'est un truc qui dure à peu près une demi-heure. C'est sur tout ce qui est restauration. On a des petits dessins, et il faut voir où sont les dangers potentiels, donc on en a deux ou trois, je crois. Ensuite, on a des questions, on a un questionnaire. Et ensuite, après, avec la conseillère de l'agence, on revient sur ce qu'on a fait, les erreurs ou les mots, les choses qu'on a oubliées.*
Q : Avec un signalement pour des risques spécifiques liés à la restauration ?
Voilà. Entre autres, pour vraiment des accidents, des choses, des dangers, etc. en entreprise, ça reste des dangers qu'on peut rencontrer quand on est dans les laboratoires quand on est en préparation. Or, là, on n'est plus en préparation. Les dangers, aujourd'hui, ce sont d'autres dangers : c'est de glisser quand vous emmenez par exemple un pack de vaisselle à la plonge et que ça glisse par terre, c'est de vous couper avec des couverts quand vous récupérez un truc, c'est de vous blesser avec les poubelles qui sont trop lourdes, des charges trop lourdes. C'est ça aujourd'hui les dangers. Ce n'est plus les mêmes du tout. » (Lucie)

Selon les intérimaires eux-mêmes, ces exercices auraient une portée préventive plutôt limitée du fait de leur caractère générique. Les intérimaires acceptent de se prêter à ce jeu, alors même qu'ils y voient une pratique déconnectée de la réalité de leurs missions et donc vidée de tout sens. Avant le début de sa mission dans un entrepôt de logistique, Jonathan, bien que « placé » par l'entreprise utilisatrice au sein de l'agence d'intérim, y a été soumis à un test de sécurité :

« *Il y a eu un test technique et un test intellectuel quand je suis arrivé en entreprise. On m'a demandé de voir si j'étais une personne sensée, en fait. Les règles de sécurité, voir si j'avais un minimum de sens là-dessus. J'ai fait un test sur l'ordinateur, assez basique sous forme de QCM.* » (Jonathan)

Destinés à évaluer la capacité des intérimaires à identifier des situations dangereuses rencontrées pendant les missions, ces tests semblent être centrés sur les connaissances du prescrit règlementaire en matière de sécurité tel qu'il est appliqué dans les entreprises utilisatrices. Car depuis quelques années, les entreprises clientes, notamment lorsqu'il s'agit de grands groupes, élaborent leurs propres tests qu'ils font parvenir aux entreprises d'intérim. Observée dans quelques majeurs du BTP dans les années 2000, cette pratique semble gagner du terrain.

Pour pouvoir être délégué dans une entreprise utilisatrice donnée, l'intérimaire doit donc passer le test-sécurité « maison » de l'EU et cumuler un nombre de points suffisant pour y être délégué.

« *J'ai passé un test de sécurité du travail sur internet, je le fais chez moi, ce test. Ça dure une heure, mais c'est un test fait par l'EU. Tu te branches sur le compte de l'agence*

d'intérim avec un lien sur le site de l'EU et tu as une formation que tu es obligé de regarder, toutes les diapos, etc., de tout lire, et à la fin, tu as un questionnaire avec des points et si tu n'as pas un minimum de points, ton test n'est pas valide et tu ne peux pas travailler dans cette entreprise.
Q : Ça veut dire que si tu le fais chez toi, tu peux tricher ?
Oui. Mais après, il y a des questions que tu peux essayer de trouver sur internet, mais ce n'est pas si simple que ça, quand même. Ce sont des questions sur la sécurité, surtout. Justement, il y a beaucoup de questions sur les EPI, échafaudages, sur le travail en hauteur, le droit de retrait. » (Sylvestre)

« *La boite d'intérim nous fait faire des tests de sécurité à la demande de l'entreprise utilisatrice. Ce sont des tests de savoir-faire électrique et sur la sécurité avec des photos, il faut dire quelles sont les situations à risque, qu'est-ce qu'il faut faire dans quel cas, patin-couffin, c'est très bien mais après dans la réalité on est obligé de prendre des raccourcis.* » (Michel)

Sans avoir plus de détails sur les tests, ces extraits montrent des niveaux d'exigence et de complexité des tests propres à chaque entreprise. Ces tests participent-ils de la sélection des intérimaires sur la base du critère de connaissance des risques ? Nous n'avons pas constaté de tels cas au sein de la population des enquêtés. Ces tests se déroulent souvent avant le début des missions soit, comme c'était le cas de Sylvestre, sur son temps personnel et ne sont donc pas considérés comme temps de travail[102].

5.2.2. Dans les EU, des consignes dispensées par des collègues pour pallier la déficience des formations à la sécurité

Si la prévention collective est légalement priorisée, la formation à la sécurité constitue l'une des principales obligations des entreprises utilisatrices en matière de prévention des risques des intérimaires. Le Code du travail précise que la formation à la sécurité porte sur les risques encourus et les modes opératoires à respecter. Dispensée lors de l'embauche, elle doit être renouvelé chaque fois que nécessaire (C. trav., art. R. 4141-2). Et pourtant, à en juger par le nombre de cas cités par les enquêté·es qui n'avaient pas reçu de formations à la sécurité, il s'agit d'un domaine où les infractions semblent être très fréquentes, même pour des intérimaires amenés à effectuer des travaux dangereux, comme par exemple l'usage des machines ou encore leur nettoyage[103].

« *On devait nettoyer de temps en temps la chaîne quand on était de la dernière équipe. Et là-dessus, on n'a pas eu de formation pour nous dire de bien vérifier que ça c'est bien dans cette position-là.* » (Jonathan)

À ce que nous constatons, il n'y a pas de différences sectorielles, mais plutôt des cultures de prévention propres aux établissements. De telles manquements à l'obligation de formation sécurité ont été constatés dans le cas des salariés des entreprises sous-traitantes (où les

[102] Selon l'article R.4 141-5 du code du travail, le temps consacré à la formation et à l'information à la sécurité est considéré comme temps de travail. La formation et l'information en question se déroulent pendant l'horaire normal de travail.
[103] La fréquence des manquements est confirmée par le diagnostic porté par l'inspection du travail. Voir *infra*, chapitre 4.

intérimaires étaient nombreux), pour qui les formations aux risques se limitaient bien souvent à la distribution de prospectus et aux mini-séances réglementaires d'information dues par les donneurs d'ordre à tout salarié intervenant sur ses installations (Bouffartigue et al., 2010b). C'est souvent la procédure d'accueil qui fait office de formation à la sécurité. En revanche, les entreprises prennent bien soin de faire signer à des intérimaires une attestation d'avoir « une bonne connaissance des risques », ce qui souligne encore plus le caractère factice de ces procédures :

> « *On m'a donné la feuille, je ne l'ai jamais lue. Je l'ai par là. Les trucs des bennes et tout ça. J'ai fait une mini-formation.* » (Rémy)
>
> « *Il y avait une entreprise où on faisait les moules à béton, où ça s'était très mal passé, et il y avait tout un règlement intérieur, il y avait une pile de pages, j'ai commencé à le lire et le directeur me dit : "tu le prendras, tu le liras chez toi, là, tu n'as pas le temps, il faut aller bosser !" Mais il fallait le signer, pour montrer qu'on était d'accord, mais je ne savais pas du coup de quoi il en retournait !* » (Marius)

Pourtant, les juges sont formels sur la question de ce qui constitue une formation à la sécurité : « Ne constitue pas une formation "pratique et appropriée" la formation à la sécurité qui se résume à des formalités d'accueil (visionnage d'une vidéo d'un quart d'heure, remise du règlement intérieur et de consignes de sécurité) » (Cass. crim., 2 févr. 2010, n° 09-84.250).

Les modalités d'accueil des intérimaires par les entreprises utilisatrices varient d'un établissement à l'autre[104]. Pourtant, les nouveaux embauchés pourraient bénéficier des mêmes dispositions d'accueil que les stagiaires et apprentis. Bien qu'il s'agisse d'une obligation légale de l'entreprise utilisatrice[105], dans bien de cas les intérimaires déclarent ne pas avoir bénéficié de visite des lieux de travail, leur permettant de comprendre l'organisation spatiale et productive au sein de l'établissement :

> « *Il y a des filles, dès que tu arrives, avant de travailler, avant d'aller dans son poste, elle te fait visiter tous les endroits. Elle te fait visiter. Il y a d'autres filles... tu arrives au début, on ne te fait rien visiter, on te montre juste les vestiaires. On te montre les vestiaires après, on te dit : "Les labos, c'est par là-bas". On te montre peut-être les labos, vous tournez et c'est là où il y a la chambre froide. On ne te montre pas, peut-être tu as besoin de trucs, tu vas aller chercher là-bas... On te montre juste pour pointer.* » (Aissa)
>
> « *Oui on avait été formé, on avait une petite plaquette et puis il y avait les pictogrammes sur les produits…* » (Clément)

Cette hétérogénéité des procédures et des modalités de formations/informations au sein des entreprises s'expliquerait-elle par l'absence de produits « clés en main » en matière d'information et formation à la sécurité ? À ce sujet, la loi explicite les informations que l'entreprise doit obligatoirement porter à la connaissance du salarié lors de son embauche. Il s'agit de risques liés à la circulation, les précisions sur les issues et dégagements de secours, les

[104] L'INRS relève sur son site que les modalités d'accueil des travailleurs intérimaires sont souvent moins bien définies et organisées sur le volet santé et sécurité au travail : https://www.inrs.fr/demarche/nouveaux-embauches/ce-qu-il-faut-retenir.html

[105] Notons que cette obligation n'est pas exclusive du travail temporaire, mais concerne tout nouvel embauché dans l'entreprise.

chemins d'accès au poste de travail et aux locaux sociaux (C. trav., art. R. 4141-11), mais aussi l'exécution du travail et la conduite à tenir en cas d'accident ou de sinistre (C. trav., art. R. 4141-1 et s.).

Souvent ces rappels des règles de sécurité et des modes opératoires sont dispensés par des collègues directement au poste, y compris des salariés intérimaires.

> « *On s'appuie beaucoup sur les agents embauchés c'est eux qui font la plupart, enfin le plus gros du taf de la formation des intérimaires, c'est eux qui le font. Les chefs, ils ne sont jamais là et n'ont pas le temps, donc c'est eux.* » (Daouda)

> « *C'était une intérimaire qui m'a formé. La fille avait vingt ans et elle était entre sa deuxième et sa troisième année d'école d'ingénieur.* » (Gérard)

> « *C'est vrai que quand tu viens en tant que nouvelle personne, il faut juste dire que c'est la première fois qu'on travaille pour qu'on puisse au moins vous mettre dans une place un peu, pas très difficile déjà, c'est juste ça. On vous dit voilà, comment il faut faire le boulot : "Vous retournez, vous poussez", voilà, tout simplement. C'est un boulot au jour le jour, c'est-à-dire qu'il y a des personnes qui viennent aujourd'hui, qui font deux mois ou qui ne viennent pas ou qui vont ailleurs, enfin vous voyez ? Ce n'est pas forcément les mêmes personnes qui sont là-bas tous les jours, donc ils n'ont pas vraiment le temps.* » (Délie)

Cette négligence au niveau des procédures d'accueil des intérimaires semble être une pratique particulièrement répandue dans des entreprises très consommatrices en travail temporaire. Dans un contexte de rotation des personnels temporaires et des missions très courtes, les EU n'investissent pas ou peu dans des formations de nouveaux embauchés. C'est la configuration que nous avons constatée dans des entreprises de logistique ou encore de restauration collective, bien que les risques y soient très présents :

> « *On m'a rappelé les règles de sécurité, mais ce ne sont pas les responsables. Ce sont les travailleurs sur place, les travailleurs de base qui m'ont dit "fais gaffe, va bien dans ce sens-là, ne commence jamais par ouvrir le bout du carton le plus loin de toi pour revenir dans ton ventre", enfin les règles de sécurité qu'on rappelle, dont je me souvenais parce que ce sont des choses qu'on m'a appris en famille. Mais c'est vrai que ça m'a fait une piqure de rappel et ça m'a permis de ne pas faire de mauvais gestes dès le début. Je n'ai pas eu de formation.* » (Gérard)

À la lecture de cet extrait d'entretien avec Gérard, intérimaire en CDI-I de 25 ans, l'on comprend qu'il ne s'agit pas de la transmission des consignes des règles de sécurité telles que véhiculées par la doctrine de prévention de l'entreprise, mais surtout des savoir-faire de prudence élaborés par les collectifs de travail, notamment pour protéger les salariés novices. Une fois ces règles assimilées, Gérard sera intégré au collectif de travail (d'ailleurs largement composé de travailleurs temporaires). Il pourra ensuite participer à la mise en circulation des savoir-faire de prudence et les complétera à son tour grâce à des connaissances acquises dans d'autres contextes de travail :

> « *Le port de charges, de manière générale, c'était plutôt moi qui rappelais les règles de sécurité aux collègues que je voyais faire de mauvais gestes. Je fais vraiment attention à la manière dont je me tiens. Quand je vois des gens qui se tordent le dos, je leur dis*

tout de suite "fais gaffe", surtout quand je vois que ce sont des gens qui font ça depuis plusieurs années et qui vont avoir plusieurs années encore à le faire, je leur dis qu'ils fassent attention à leur posture. » (Gérard)

Lorsque l'apprentissage des modes opératoires n'est pas encadré formellement, les intérimaires peuvent se retrouver fragilisés et très largement dépendants de la volonté des salariés titulaires à coopérer :

« *Ce qu'ils font aussi, pour pouvoir maîtriser le rendement, il faut sectoriser. Il faut compartimenter. Si je donne du savoir à quelqu'un, je prends un risque. L'ouvrier qui sait ce qu'il faut faire, il se dit : "je suis là toute l'année, lui, c'est un intérimaire, il va faire de la merde." Donc il va te donner juste l'information pour faire ça, il ne te donne pas plus.* » (Grégoire)

Au sujet des savoir-faire de prudence et des conditions de leur transmission, une étude réalisée au Québec a montré que bien qu'abordée régulièrement dans des situations de transmission, la prévention des problèmes de SST relève davantage d'initiatives individuelles que de mécanismes formels dans les organisations (Cloutier et al., 2012). En revanche, qu'elle soit formelle ou non, l'activité de transmission présente une dimension collective[106]. Parmi les facteurs qui compromettent la transmission des savoirs de métier et de prudence pour assurer l'intégration des novices dans le métier, les auteurs ont pointé la précarité d'emploi et la mobilité comme étant particulièrement déstabilisante pour les collectifs de travail.

5.3. Sécurité versus *rendement. Injonctions paradoxales des politiques de prévention des entreprises utilisatrices*

Les récits livrés par les enquêtés au sujet de leurs conditions de travail pointent le rôle déterminant des politiques de prévention des EU dans la gestion des risques pendant les missions. C'est précisément du niveau d'avancement, ou selon la formule consacrée, de maturité des politiques de prévention de l'entreprise où l'intérimaire est délégué, que dépendra en grande mesure sa sécurité. Une ligne de fracture se dessine entre les entreprises appartenant à des grands groupes, dotées d'un arsenal des dispositifs de gestion des risques professionnels, et les petites entreprises peu rodées en prévention. Ces premières imposent leurs propres tests de sécurité et affichent des politiques de prévention qui se veulent volontaristes. On y trouve également des formations de sécurité formalisées et d'une durée plus longue, ce qui tranche avec les pratiques citées plus haut :

« *Je me suis rendu compte que ces grosses boîtes étaient vachement à cheval sur la sécurité. Beaucoup plus que les petites entreprises où il y a trois ou quatre salariés. La règle numéro un, c'est la sécurité au travail. C'est assez impressionnant. Et je vois les ouvriers, ils sont vachement bien équipés. Je trouve que c'est bien.* » (Sylvestre)

« *Ça fait vingt ans, j'ai vu ça émerger petit à petit, surtout dans les grandes entreprises, il faut reconnaître qu'ils investissent dans la sécurité.* » (Michel)

[106] En effet, l'activité de transmission se construit dans une dynamique de relation en binôme entre le travailleur expérimenté et le novice, mais également avec un collectif de travail fort et stable. Ces deux facettes de la transmission sont indissociables.

> « *Le chef d'équipe, il m'a pris, il m'a fait un topo d'une bonne demi-heure. Il m'a fait visiter les trucs. J'étais agréablement surpris avec cette entreprise.* » (Marcel)

> « *Dans le forage, j'ai fait deux jours de formation sécurité, ce qu'il se passait si on faisait ça. J'ai eu deux jours, c'était super.* » (Nolane)

Bien qu'en entretien les intérimaires reconnaissaient volontiers que la santé au travail constitue un enjeu important pour la continuité de leur emploi, ils portent souvent un regard plus que circonspect vis-à-vis des règles de sécurité en vigueur dans les entreprises utilisatrices.

L'analyse des pratiques de mise au travail des travailleurs intérimaires au sein des entreprises utilisatrices et des rapports sociaux qui en résultent pourrait nous aider à mieux comprendre cette relation ambivalente, voire paradoxale, que les intérimaires entretiennent à l'égard des politiques de prévention censées les protéger au quotidien.

De par la place qu'occupent les intérimaires dans le système productif des entreprises utilisatrices, ils sont plus souvent exposés à des rythmes de travail soutenus[107]. Selon les données de l'enquête SUMER 2010, 51 % d'intérimaires ont été soumis à au moins trois contraintes de rythme contre 42 % pour l'ensemble des ouvriers. Plusieurs enquêtés évoquent ainsi la pression à la productivité qu'ils subissent particulièrement forte en début de mission, lorsqu'il s'agit de faire leurs preuves. Dans cette course à la performance, nos enquêtés assimilent le respect des règles de sécurité à une contrainte complémentaire, qui vient s'ajouter à d'autres exigences en termes de productivité et de qualité. Cette perception est particulièrement répandue parmi les intérimaires du secteur de la construction :

> « *Et maintenant, à cause des normes de sécurité, à cause de tout un tas de trucs qui ralentissent les chantiers, c'est toujours pressé. On est toujours pressé. Il y a des entreprises qui refusent de faire faire des heures parce que c'est trop cher. Donc on ne respecte plus les temps de travail, on ne respecte plus les temps de pause non plus. Il y a vraiment des aberrations.* » (Philippe)

> « *C'est hyper strict, hyper droit, je dirais même un peu trop. Ça dépend des chantiers. Le chantier du tunnel, il était très surveillé.* » (Marcel)

> « *Quand tu arrives sur un chantier, tu es obligé de faire le tour et ils te feront même un questionnaire de sécurité. Justement, une fois par semaine, ils font cette causette, c'est surtout par rapport à la sécurité collective. Ils montrent le travail en hauteur, les échelles, attention de ne pas passer sous un truc, faire attention aux marquages au sol, tous ces trucs-là.* » (Maurice)

C'est dans ce contexte que les enquêtés dénoncent les règles de sécurité des entreprises utilisatrices comme étant peu applicables à des contextes dans lesquels se déroule leur travail : « *C'est des gestes qu'on nous rappelle tout le temps de bien s'accroupir pour porter les charges… Mais on a tous à savoir ça, on ne respecte pas vraiment.* » (Daouda). Au lieu de protéger leur santé, ces règles les empêcheraient de travailler. Et pourtant tous les intérimaires passent nécessairement par l'assimilation du prescrit de sécurité en vigueur dans chacune des

[107] Selon l'enquête Sumer 2010, les ouvriers intérimaires déclaraient deux fois plus souvent que l'ensemble des ouvriers que leur rythme de travail était déterminé par le déplacement automatique d'un produit (23 % contre 11 %) ou par la cadence automatique d'une machine (25 % contre 12 %), et ces écarts sont significatifs à métiers identiques. Ils étaient également plus souvent soumis à des normes ou des délais à respecter en moins d'une heure ou à un contrôle permanent de la hiérarchie (mais cela tenait à leurs métiers et non à leur statut).

entreprises utilisatrices, d'autant plus qu'ils y sont intégrés aux dispositifs de prévention et aux réunions sur la sécurité, au même titre que les salariés titulaires :

> « *Une fois par semaine, ils font ce qu'ils appellent une causette. Même, je crois qu'il y a un questionnaire. Ils parlent de sécurité, ça, ça dure une demi-heure et après, il y a un petit questionnaire sur les sécurités. Ce n'est pas noté. Donc on répond aux questions et après ils rebalancent les questions et on répond chacun notre tour ce qu'on a répondu. Si on s'est trompé, on explique pourquoi l'erreur et puis voilà. Ils appellent ça la "causette".* » (Marcel)

> « *Dans une entreprise, surtout pour des gens qui y sont depuis des années et des années, ils sont formatés, on leur bourre le cerveau de réunions régulières sur la sécurité etc. et il y en a certains qui arrivent à y croire. Mais comme je vous dis, parfois ce n'est pas applicable.* » (Michel)

Les injonctions contradictoires auxquelles les intérimaires doivent faire face dès le premier jour, à savoir assurer un niveau acceptable de productivité tout en respectant le prescrit réglementaire, sans sacrifier pour autant les exigences dictées par les « règles d'art de leur métier », les placent dans une situation paradoxale où toute tentative de hiérarchisation devient impossible :

> « *Si on appliquait toutes les règles de sécurité qu'on voudrait qu'on applique, on n'avancerait pas dans le travail, donc je prends les chemins de traverse moi aussi. J'en connais qui ne les prennent pas mais bon eux c'est souvent des embauchés justement et les gars ils disent non on ne peut pas ! Et c'est là où l'intérimaire intervient c'est que lui il peut.* » (Michel)

Selon Michel, sur les chantiers des grandes entreprises du BTP, le rôle des intérimaires est de pouvoir assurer à l'EU un rendement supérieur à celui des salariés permanents, grâce à la possibilité qu'ils ont de déroger aux règles de sécurité officielles avec l'accord tacite de la hiérarchie :

> « *Les entreprises ne demandent pas aux intérimaires de prendre plus de risques que leurs employés permanents. Mais un intérimaire s'il fait une connerie sur la sécurité peut-être qu'on va moins lui en vouloir qu'un employé permanent. Si la personne qui s'occupe de la sécurité voit un employé permanent faire quelque chose qui est rigoureusement interdit, il risque d'en subir plus les conséquences qu'un intérimaire, qui, ma foi, est un intérimaire vous comprenez ? Et qui est moins formé à ça. C'est pour ça que je trouve que des fois, ça avance plus vite, avec le choix que va faire l'intérimaire individuellement, je vous parle de personnes de ma génération, des gens qui savent ce qu'ils font.* » (Michel)

Cette mise en concurrence des impératifs productifs et du prescrit sécuritaire n'est pas un phénomène récent[108]. Il s'avère particulièrement pénalisant pour les intérimaires dont la gestion des risques professionnels peut relever de plusieurs types de régulations simultanément (Mascova, 2009). De fait, dans les entreprises, les dispositifs formels de prévention, de nature technique et organisationnelle, que l'on peut appeler « sécurité réglée » (Nascimento et al.,

[108] Les politique de prévention des risques professionnels sont révélatrices des contradictions entre les conditions de production (les temps, les cadences, etc.) et la gestion de la sécurité privilégiant la régulation des comportements individuels.

2013), coexistent avec les règles informelles qui structurent les métiers et l'activité des collectifs de travail. Ces règles, dont les savoir-faire de prudence évoqués plus haut font partie, sont partagées par tous et apprises aux nouveaux arrivants. Si certaines de ces règles reposent sur des accords tacites sur des règles de bon exercice du métier, d'autres sont propres à chaque communauté de travail donnée. Peu acculturés à des politiques de prévention des risques de par leur position temporaire, les intérimaires doivent acquérir rapidement des compétences pour comprendre leur environnement professionnel, tout en composant avec les règles en vigueur.

En revanche, cet extrait de l'entretien avec Maurice montre toute l'ambivalence du rapport aux règles de sécurité au sein de cette entreprise utilisatrice : les chefs tolèrent que les ouvriers puissent garder leurs casques de côté, et ce, quel que soit leur statut, et leur laisse la possibilité d'évaluer eux-mêmes les situations à risque nécessitant le port du casque.

> « *Chez cette EU, ils insistaient aussi sur les équipements. Toujours. Du moment qu'on est sur le chantier, on est toujours obligé d'avoir le casque. Après, c'est agaçant… En été. Ils toléraient qu'on l'ait toujours à coté de nous, quoi qu'il arrive. Par contre, dès qu'on était en hauteur, on mettait le casque. Ils toléraient qu'on retire le casque quand on était à genoux par terre, en train de faire des branchements. Entre les équipes qui étaient là-bas, si on voulait le retirer, on le retirait, mais dès qu'il y avait… En même temps, on savait quand il y avait une visite, une visite de sécurité. Un peu de souplesse mais après, c'est au sein de l'équipe surtout.* » (Maurice)

5.4. Minimisation des risques au travail

Les entretiens révèlent des tensions entre le prescrit sécuritaire, que l'intérimaire doit respecter sous peine de sanctions, et les règles de sécurité informelles et implicites qui traduisent le rapport collectif aux risques. Concrètement, cela se traduit par des pratiques de transgression des règles officielles de « sécurité réglée » :

> « *Mais moi* [les risques]*, c'est complètement maîtrisé et je me permets des libertés, que la réglementation peut interdire, parce que j'ai la pêche et que je contrôle le risque. Et j'aime ça aussi !* » (Michel)

Plus généralement, un nombre d'enquêtés, majoritairement exerçant dans l'industrie (si on y inclut le BTP et le secteur de la logistique) affichent de manière inattendue, des perceptions relativement positives à l'égard de leurs conditions de travail et leur état de santé, alors qu'ils sont exposés à de nombreux facteurs de pénibilité. Ce phénomène a été observé chez les salariés des entreprises sous-traitantes dans l'industrie (Bouffartigue et al., 2010b). Les chercheurs y ont vu l'expression des idéologies défensives fondées sur la virilité, concept emprunté à la psychodynamique du travail de Christophe Dejours (1980) qui désigne les stratégies mises en place par les collectifs et/ou les individus pour se protéger contre des situations de souffrance au travail.

En effet, les hommes de notre panel ont rapporté de nombreuses situations où leurs comportements sécuritaires faisaient l'objet de moqueries au sein du collectif de travail en tant que signe de faiblesse. Il semble y avoir un effet de génération, dans la mesure où les ouvriers plus jeunes, dès leur entrée sur le marché du travail, ont connu les politiques de prévention et ont reçu des formations à la sécurité. Marius, soudeur de 37 ans, a reçu une formation à la

sécurité dans la soudure, ce qui lui permet d'identifier les risques spécifiques. Pourtant, ses réflexes font de lui une « *chochotte* » aux yeux des autres :

> « *Ce qui arrive régulièrement pour les soudeurs, c'est ce qu'on appelle les coups d'arc électrique, quand une personne est en train de souder… Quand on travaille, on a la protection, mais dans le champ de vision, on n'est pas protégé, s'il y en a qui soudent à côté, même si on ne le regarde pas, on se prend les rayons et le soir on a les yeux, Ça aussi, ça abîme les yeux, il y a toujours un petit malin qui se met juste à côté pour souder, alors que normalement c'est interdit, il faut qu'on soit séparé par des rideaux de protection anti-UV, tout ça. Je leur ai déjà dit, ou je mettais le rideau de protection, mais on me dit : "tu en fais trop", "tu es une chochotte". Quand on est un homme, un vrai, on doit morfler !* » (Marius)

Il est utile de rappeler les trois types de mécanismes souvent convoqués pour expliquer les phénomènes de sous-estimation par les travailleurs des risques professionnels : méconnaissance, naturalisation-banalisation, et déni-refoulement (voir aussi *supra*, chapitre 2). Les mécanismes de naturalisation-banalisation et de déni-refoulement sont davantage intriqués ; ils caractérisent des situations où la conscience des risques coexiste avec l'intériorisation de normes sociales qui les rendent tolérables.

Faute d'avoir accès à des dispositifs de sécurité et se protéger, les travailleurs ainsi exposés aux risques de travail finissent par valoriser la prise de risques, comme étant une nécessité :

> « *Le côté risqué de mon travail me plaît aussi, j'ai besoin d'un petit peu de risque, d'être en confrontation avec le risque. Les mains dans l'armoire avec le jeu de barres sous tension à côté de vous c'est... je sais pas... j'aime maîtriser, me maîtriser et... vous comprenez ?* » (Michel)

La valorisation de l'effort au travail et l'exposition aux risques passe également par la possibilité de refuser des missions d'intérim pour ne pas se mettre en danger (Bouffartigue et al., 2010b) :

> « *Des fois, je fais des trucs dangereux, je refuse de le faire. Je me mets en colère. Je dis non, je suis désolé, les conditions de sécurité ne sont pas respectées, je ne peux pas le faire. Des fois on me dit rentre chez toi. OK, je rentre chez moi, ou des fois on me dit oui, tu as raison. Mais le truc, c'est ça.* » (Philippe)

6. Le point de vue des intérimaires sur leur suivi médical

Le suivi médical des intérimaires repose sur un enjeu médico-légal qui les positionne dans un rapport de pouvoir avec les médecins[109]. Mais les personnes rencontrées en post-enquête ne subissent pas simplement ces visites, elles peuvent les trouver inutiles et les traiter comme telles, ou au contraire en avoir une utilisation stratégique.

[109] Voir chapitre 4 pour une présentation plus complète de ces obligations pour les ETT et EU.

6.1. Les intérimaires face à une obligation légale qui soulève peu d'attentes

Deux personnes rencontrées, des femmes, disent ne pas avoir eu de visite médicale, et un seul intérimaire dit avoir vu la médecine du travail de l'entreprise utilisatrice. Les autres affirment avoir eu une visite avec la médecine du travail de l'agence d'intérim, ce qui confirme les données recueillies ailleurs : le suivi des salariés intérimaires est organisé par leurs employeurs, les agences d'emploi. En ce qui concerne le contenu de la visite, elle est souvent décrite comme « basique » et reflète des attentes faibles.

6.1.1. Une visite « de base » qui peut permettre un discours de prévention et certains dépistages

Si les moyens dont disposent les médecins pour faire la visite sont relativement faibles[110], les attentes exprimées le sont également pour une partie des intérimaires, notamment les plus spécialisés. Plusieurs intérimaires mentionnent des visites médicales « de base », « génériques », effectuées par des médecins qui ne connaissent pas leurs conditions de travail. C'est ce que décrit Vincent, ingénieur :

> « *Ce sont des tests auditifs, visuels, des analyses pour voir si on n'a pas de maladie. Les questions sur le poste étaient "est-ce qu'il y a du bruit dans votre environnement ? Est-ce que vous allez porter des charges lourdes ?". Moi c'était non, au niveau du bruit. Ce n'était pas très approfondi sur le contenu du poste. Les médecins adaptent peut-être leurs questions. S'ils voient ingénieur, ils se doutent que je ne vais pas avoir beaucoup de pénibilité. Ce n'était pas approfondi mais ça ne m'avait pas choqué.* »

Pour Roland également, la visite médicale ne semble ni axée sur le poste, ni sur le travail, mais rester générale. Le médecin lui conseille d'éviter le travail de nuit, et l'informe d'une perte d'audition et de vue, qui sont selon Roland liées à son âge et non pas à son travail.

Les visites « génériques » semblent profiter davantage aux intérimaires dont on imagine qu'ils vont moins chez le médecin : elles représentent une occasion de dépistage de problèmes de santé. Les intérimaires sont nombreux à décrire la visite « de base » comme comprenant un examen de la vue et de l'ouïe : « Q : Ils vous ont examinés ? *À part les oreilles, les yeux, il me semble que c'était tout.* »

Dans ce cadre, il est donc compréhensible que plusieurs intérimaires interrogés aient mentionné qu'une perte d'audition avait été dépistée par la médecine du travail. Cependant, face à un constat de baisse d'audition, un médecin du travail peut conseiller une déclaration RQTH ou encore s'en abstenir. C'est ce qu'explique Marius : son médecin du travail actuel lui a conseillé de s'engager dans cette démarche, tandis que le précédent, bien qu'ayant lui aussi constaté une perte d'audition conséquente, « *s'en foutait royalement* ». Délie mentionne aussi une perte d'audition décelée par le médecin : « *Elle m'a dit qu'il fallait que je vois mes oreilles, qu'il y a une oreille qui a baissé.* » Ce dépistage permet d'entamer un suivi d'une part, et de prévenir une détérioration en étant vigilant d'autre part.

Ainsi, avec les éléments les plus basiques de la visite (un contrôle de l'ouïe), des actions sont possibles. Il en est de même des questions posées sur le travail, qui peuvent permettre, dans

[110] Nous montrons plus loin que les médecins doivent composer avec une contrainte importante dans le suivi des intérimaires : la difficulté (parfois traitée comme une impossibilité du fait de la charge de travail globale des médecins) d'accéder à l'entreprise utilisatrice (voir *infra*, chapitre 4).

certains échanges, de faire émerger des problématiques générales de santé et de sécurité. Dans certains entretiens ressort le fait que le médecin du travail interroge l'intérimaire sur les risques en fonction du poste occupé (par exemple, pour Rohan, dessinateur : le travail sur écran et la protection des yeux, l'ergonomie du poste de travail – la position du clavier d'ordinateur). Même sans visite de poste, ni même de connaissance de l'entreprise et des conditions concrètes de travail qu'elle offre, l'expérience (et les questions posées) permet au médecin d'avoir une idée des expositions professionnelles et de porter un discours de prévention ciblé auprès de l'intérimaire.

Ce sont donc bien des pratiques diverses que mettent en avant les personnes interrogées, avec des interactions qui leur sont plus ou moins utiles dans la gestion conjointe de leur santé et de leur employabilité.

6.1.2. Une obligation médico-légale source de rapports de pouvoir

Cependant, lors des entretiens, la visite médicale apparaît souvent avant tout comme une obligation réglementaire à laquelle les intérimaires doivent se plier, un « sésame » pour pouvoir travailler. Elle représente donc un enjeu pour eux à ce niveau, et son contenu apparaît plus que secondaire, comme on le voit dans le discours de Grégoire :

> « *Ça s'est passé en urgence parce qu'il fallait que je parte bosser à 200 bornes à peu près, on s'était rendu compte que la visite n'était plus à jour, donc on a réussi à trouver un toubib qui était en train de faire passer les visites médicales sur le bord de l'autoroute, ça coïncidait, je suis allé là-bas chez eux, à l'arrache. Ça s'est passé comme ça.* »

Dans ce cas, Grégoire s'associe à l'agence d'emploi dans sa recherche de mise en conformité avec la législation (« *on s'est rendu compte* », « *on a réussi à trouver* »).

Dans d'autres entretiens, l'intérimaire apparaît moins actif, il répond simplement à une injonction de son employeur. La visite médicale apparaît comme un examen que l'on passe et met en avant moins des pratiques de prévention que des pratiques de sélection de la main d'œuvre. Par exemple, Serge est appelé à occuper un poste de cariste et décrit une visite de routine destinée à « *voir si j'étais apte à conduire des chariots élévateurs* ». De même pour Vincent, intérimaire dans le secteur ferroviaire : « Q : Vous aviez l'impression que [la visite] était adaptée à ce que vous alliez faire ? *Oui, c'est beaucoup de temps sur un ordinateur. L'audition, il y avait le risque de circulation d'engins, il faut pouvoir entendre.* »

Il s'agit donc de vérifier un certain nombre d'aptitudes physiques dont le salarié aurait besoin au cours de sa mission plutôt que de prendre la mesure de l'exposition à divers risques. Rémy décrit sa visite comme un test qu'il s'agirait de réussir. Si on peut éventuellement en manipuler le contenu, on n'en attend rien d'autre que l'aptitude, ou l'absence d'inaptitude et de restrictions. Pour cela, à la fois la docilité du salarié, qui est dans une posture d'autant plus infantilisante qu'on examine son corps, et le paternalisme de certaines questions (« *si tu fais attention* ») suggèrent un rapport de pouvoir à l'avantage du médecin.

> « *J'y suis passé il n'y a pas longtemps, le mois dernier, je crois.*
> Q : Le médecin était-il celui de l'agence d'intérim ?
> *Non, c'était celui de l'entreprise.*

[…]
Q : Qu'est-ce qu'il t'a posé comme questions ?
Le docteur ? Il te regarde les oreilles, les yeux.
Q : Sur ton travail, est-ce qu'il te pose des questions ?
Oui, si tu fais attention, si tu…
Q : Si tu fais les bons gestes !
Les gestes et postures, comme il faut ! "Bien sûr, je vous montre" !
Q : Tu lui as dit quoi ?
J'ai dit : "oui, oui, oui". »

D. Bachet (2011) propose une analyse critique des examens cliniques de médecine du travail, dont le statut fait apparaître d'importants jeux de pouvoir. En effet, le « salarié » (au contraire du « patient ») ne choisit pas son médecin du travail mais, pour autant, il doit subir de sa part un examen médical dont le contenu fait l'objet d'arbitrages différents en fonction des médecins et de leurs pratiques. Les personnes interrogées ne relatent pas de déshabillage lors de la visite médicale, mais un examen du corps qu'elles n'ont pas choisi et dont elles n'attendent rien :

> « La question du "corps" du salarié lors de l'examen médical reste paradoxalement une boîte noire ou un impensé pour les médecins du travail. De quel corps s'agit-il ? Les médecins semblent osciller entre un corps machine, un corps outil, un corps souffrant ou un corps sexué sans pour autant avoir identifié le "statut" de ce corps habité par un sujet singulier. […] D'où les dérives possibles de l'expertise médicale pouvant se traduire par des processus de domination et de violence symbolique, c'est-à-dire par des prises de pouvoir sur le corps ou sur les comportements à travers les conseils prescriptifs et normatifs de "l'hygiénisme" mais aussi par le dispositif de l'examen lui-même [déshabillage en particulier] qui ne fait pas appel au consentement du salarié puisqu'il relève d'une imposition unilatérale et non négociée. » (Bachet, 2011, p. 61)

Pour ce qui concerne les intérimaires, cette analyse est d'autant plus pertinente que la visite médicale apparaît comme un sésame vers l'emploi, l'enjeu est donc plus fort que pour les salariés en contrat stable. Les médecins, on le verra (voir *infra*, chapitre 4), relatent la différence que ces deux types d'emploi imprime dans les relations avec les personnes, en mentionnant notamment leur allant et l'absence de plaintes de leur part : « *ce sont des gens qui veulent bosser* ».

6.1.3. Une image négative associée à une faible utilité sociale perçue

Dans plusieurs entretiens, les visites médicales sont explicitement dénigrées : elles sont « *bidons* », ne « *servent à rien* ». Les personnes interrogées parlent tour à tour de visites « *bâclées* » (Délie) ou de perte de temps (Maurice). Pour Stéphane, qui travaille dans la logistique, « *le médecin du travail, il ne cherche pas, vous êtes valide* ». Philippe, qui travaille dans le BTP, constate que la visite médicale comprend aujourd'hui moins d'examens complémentaires. Il décrit un examen sommaire d'aptitude, qui évoque des pratiques de sélection (est-ce qu'il y voit bien ? est-ce qu'il a un bon équilibre ?) :

> « *La visite médicale, ça reste la visite médicale du travail. "Bonjour, ça va ? Oui."* […] *Les médecins du travail, quand ils vous voient arriver, ils nous disent "Mettez les lunettes." Alors évidemment, avec les lunettes, on voit clair, donc on voit clair, super.*

Comme on est des travailleurs en hauteur, ils nous font faire un petit exercice sur un pied, puis sur l'autre, pour l'équilibre. Oui, effectivement, on a le sens de l'équilibre. Donc ça prend cinq minutes et puis vas-y, allez, suivant. C'est une pantalonnade. Les visites, avant, étaient plus longues. J'ai même souvenir où il y avait des analyses d'urine, ils détectaient le diabète. Quand j'étais en Savoie, on faisait même une prise de sang une fois par an. »

L'utilité sociale de la médecine du travail telle qu'il l'a connue passait par des examens complémentaires capables de détecter des pathologies : l'analyse d'urine dans une certaine mesure et la prise de sang surtout seraient des gages d'un suivi médical complet et sérieux. La visite médicale du travail correspond en effet, pour certaines populations qui se caractérisent par un faible accès au soin, à une des rares occasions de voir un médecin et de faire des examens médicaux.

Clément n'a pas le sentiment que la visite soit approfondie. Selon lui, « *on prend la tension et puis on demande si tout va bien* ». Il affirme que la médecine du travail est au courant de ses lombalgies qu'il estime liées à son travail et aux gestes répétitifs qu'il implique. Malgré cela, son poste n'est pas aménagé, et il travaille de son propre chef avec une ceinture lombaire. L'entretien témoigne d'un fatalisme concernant ses problématiques de santé liées au travail, et d'une absence totale d'attentes vis-à-vis du médecin du travail : « *Il n'y a pas d'aménagement donc voilà, si tu as un travail, tu as un travail. Non, non, je travaille avec, je mets ma ceinture à chaque fois au travail, et je dois faire avec.* »

Ainsi, dans les discours dénigrant la visite médicale, les attentes vis-à-vis de la médecine du travail apparaissent parfois d'emblée très faibles, parfois déçues. Nous avons relevé d'autres comportements plus actifs vis-à-vis de ces visites, témoignant d'une connaissance des rouages du système de prévention et de ses biais.

6.2. Une connaissance du système qui peut permettre de ne pas le subir

Si la visite médicale est structurée par des rapports de force et de pouvoir, elle peut comme toute relation de ce type faire l'objet d'appropriations qui permettent d'amoindrir ou de préserver les intérêts des participants.

6.2.1. Des intérimaires au fait des règles de suivi

Les intérimaires développent, quand ils restent dans ce statut d'emploi, une connaissance des règles de suivi et de leurs évolutions. C'est le cas de Philippe, qui retrace en entretien à la fois ces évolutions complexes et leurs justifications (prix, contrainte sur les médecins) :

« *En début de carrière, on n'avait même pas de visite médicale. Puis après, c'était tous les ans et puis après, c'est passé tous les six mois et puis après, c'est passé tous les deux ans, comme maintenant. Maintenant, c'est tous les deux ans. Parce qu'en fait, il y a eu une période courte il y a six, sept ans, il y a eu une période où c'était obligatoire tous les six mois si on changeait d'agence. Et si on ne changeait pas d'agence, on en était dispensé pendant un an. Mais en fait, c'est une contrainte telle pour les médecins du travail et pour les agences ! Plus pour le prix, parce qu'après, il faut les payer. Que*

maintenant, c'est abandonné et on estime que la visite est valable deux ans, quels que soient le travail et la charge. »

Nolane, qui est exposé dans son travail à des produits toxiques, connaît également bien les règles de fréquence des visites : il sait qu'il a des visites plus fréquentes que des salariés moins exposés. Roland, intérimaire dans la logistique, se montre lui conscient du coût de la visite, car son agence d'intérim y était réfractaire à cause du prix : « *si chaque intérimaire veut la passer, 80 euros à chaque fois…* »

Ainsi, la visite médicale, sa fréquence, est un enjeu familier pour les intérimaires, et ce d'autant plus qu'ils occupent des postes qui bénéficient de surveillance renforcée du fait des dangers qu'ils présentent.

6.2.2. Des comportements stratégiques vis-à-vis des médecins

Les entretiens avec les intérimaires témoignent d'une certaine conscience des risques de la part des intérimaires, en particulier de la part de ceux dont la santé a déjà été affectée par des conditions de travail antérieures. La médecine du travail est alors mobilisée dans une visée de protection.

Gérard, par exemple, mentionne à l'agence et à la médecine du travail des problèmes d'acouphènes et son refus de travailler dans un environnement bruyant. Il demande aussi explicitement au médecin du travail à faire un audiogramme, dont il entend se servir pour avoir une trace et éviter ainsi certaines missions : « *Je l'avais fait noter* », « *Comme ça, si jamais ils m'envoient… vous pouvez attester du fait que j'ai un problème d'audition* ».

Ici, Gérard utilise la médecine du travail dans une visée de prévention : grâce à son audiogramme, il espère pouvoir obtenir des restrictions qui le protègent de missions qui endommageraient davantage son audition. À noter que cette démarche intervient probablement après une détérioration de sa santé du fait de son travail, mais que Gérard n'est pas dans une démarche de reconnaissance. L'audiogramme atteste d'une problématique de santé, pas de son lien avec le travail. Or, s'il ne le dit pas, on imagine que ses problèmes d'audition ont pu avoir été déclenchés ou nourris par ses conditions de travail passées, et que c'est ce qui explique les précautions qu'il prend aujourd'hui. Trois des entretiens mentionnent une demande d'audiogrammes : les intérimaires savent donc que c'est quelque chose qu'ils peuvent attendre de la médecine du travail, même si par ailleurs les attentes sont faibles.

Dans d'autres cas de figure, au contraire, les intérimaires pensent avoir intérêt à ne pas mentionner leurs fragilités physiques afin de ne pas entraver leur employabilité. C'est aussi, nous l'avons vu, un constat fait par les médecins du travail qui savent que le besoin d'obtenir des missions biaise leur relation avec les intérimaires lors des visites médicales. C'est ce dont témoigne Mathilde :

> « *Après c'est vrai que les médecins aussi quand c'est pour du boulot, tu leur racontes ce que tu veux ! Tu vois, ils te demandent si tu as des problèmes de dos, tu leur dis non, parce que sinon ils vont te recaler. Tu leur racontes vraiment ce que tu veux, ils ne peuvent pas prouver quoi que ce soit.* »

De la même manière, Philippe, intérimaire dans le BTP, est amené à dissimuler un AVC à la médecine du travail :

> « *J'ai arrêté les soins, j'ai dit je ne fais plus tout ça, puisque tant que je ferai ça, personne ne me prendra. Pour reprendre le boulot, je le cache un peu, parce que maintenant, il y a une loi qui est passée qui dit qu'on n'a pas le droit de travailler si on ne fait pas une visite médicale tous les deux ans quand on a eu un AVC. Donc je le cache un peu.* »

Philippe lie l'arrêt du processus de soin à son besoin de travailler : selon lui, « *pour reprendre le boulot* », il doit arrêter de se soigner et dissimuler d'importants antécédents médicaux. On lit aussi en creux qu'il n'a pas les moyens – ou les dispositions, ou l'envie – de faire reconnaitre cette invalidité.

Face à la médecine du travail, l'intérimaire doit donc faire des arbitrages entre une mobilisation à visée protectrice ou, au contraire, une dissimulation de ses problématiques de santé quitte à être amené à se mettre en danger. Les dégâts estimés sur leur capacité à trouver un emploi sont mis en balance avec les dégâts estimés sur leur santé : il est par exemple possible qu'il soit plus aisé de trouver des postes dont la seule restriction soit le bruit plutôt que des postes où la restriction concernerait le port de charge – et donc qu'un intérimaire avec des problèmes d'audition soit plus facilement amené à en faire part au médecin qu'un intérimaire souffrant du dos ou des genoux. Ainsi, il ne s'agit pas de deux stratégies différentes mais de deux faces d'un même arbitrage entre santé et emploi. Ces arbitrages rappellent que les salariés ne sont pas passifs face à des pratiques de médecine du travail qu'ils subiraient, mais qu'ils peuvent avoir des comportements stratégiques vis-à-vis des médecins du travail, comme le montre par exemple P. Marichalar (2016) dans le cas des verriers de Givors.

6.2.3. Un rôle politique qui inspire beaucoup de méfiance

La méfiance de certains intérimaires dépasse cependant leur souci d'employabilité, car les rapports de pouvoir décrits par D. Bachet vont également au-delà. Le médecin du travail représente à la fois le système français de prévention et le système français de reconnaissance, tous deux peu adaptés aux parcours d'emploi des intérimaires. Grégoire exprime une grande méfiance vis-à-vis de la médecine du travail. Il dit avoir été exposé à la silicose et regrette que son dossier stipule qu'il fume depuis des années. Il parle de « *piège* » :

> « *Tu veux que je te dise le piège ? "Combien vous fumez de cigarettes par jour ? Dix, vingt ?" Moi, j'ai travaillé dans la pierre, j'ai bouffé de la silice. La première silicose qui se déclare, si j'ai une silicose qui se déclare, je l'aurais dans le cul parce que dans mon dossier, depuis que je suis jeune, il y aura marqué : "il fume dix cigarettes". Mais tu crois qu'on est con ? Tu te fies, toi, à un putain de flic qui travaille pour l'État ?* »

L'inadaptation du système de reconnaissance aux pathologies plurifactorielles comme les cancers reflète une volonté politique dont le médecin apparaît comme le vecteur. En consignant le statut tabagique des salariés qu'il rencontre, il contribue à l'injustice de l'attribution à des causes personnelles de cancers dus à des expositions professionnelles. Pour Grégoire, il serait possible d'adapter ce système à la réalité des parcours professionnels en organisant une continuité des examens complémentaires, qui devraient être effectués en fonction du *curriculum laboris* et pas simplement de l'emploi présent :

> « *J'ai posé une question, j'ai dit : "c'est bizarre, dans ma vie, j'ai trois métiers. Depuis que j'ai arrêté la taille de pierre, je n'ai plus de radio des poumons tous les ans." Ta visite médicale est en fonction du métier que tu pratiques. Donc si tu es tailleur de pierre, il y a un problème de continuité, ce n'est pas un problème de continuité, c'est une volonté. C'est tout, je suis désolé de le dire. Ils ne sont pas là pour aider les gens et pour faire que les gens aillent mieux, ils sont là pour : "où on peut raboter le truc, gagner de l'argent et comment on peut faire ?" Ça se sent de plus en plus fort.* »

Le médecin rencontré par Grégoire a une pratique qu'il présente comme étant très axée sur le corps, qui s'accompagne d'une ignorance des conditions de travail et des expositions : « *J'imagine que la bonne femme, son métier c'est médecin, les métiers elle ne connaît pas. Elle doit avoir des trucs : "la vue, ça va ? L'ouïe, ça va ? Les poumons, ça va ?"* »

Un autre intérimaire, Gérard oppose quant à lui deux expériences de visites médicales, la première qui se penche sur les conditions de travail sur un mode « *un peu politique* », et la seconde qui se présentait au contraire comme « *stricto sensu une visite médicale* », qui portait donc sur le corps de l'intérimaire et non pas sur ses conditions de travail.

> « [J'avais eu une] *discussion générale un peu politique avec la première docteure. Je ne me rappelle plus trop de ce qu'on s'était dit, mais ça avait un peu dévié. Après, la deuxième docteure qui m'avait fait passer l'audiogramme et fait les tests médicaux, elle, c'était plus stricto sensu une visite médicale.* »

De la même manière, Délie oppose aussi deux de ses expériences : une visite « *bâclée* », et une autre visite lors de laquelle elle avait pu au contraire « *bien échanger* » avec son médecin, ce qu'elle avait apprécié.

Ainsi, l'échange sur le travail et les conditions de travail s'oppose à une pratique centrée uniquement sur le corps, ce qui rejoint la démarche des médecins promouvant une « clinique médicale du travail », en réaction avec une démarche de sélection (Loubet-Deveaux et Bardot 2006). Notons que cette démarche permet d'inclure les problématiques psychopathologiques tandis que les visites médicales « de base » décrites par les intérimaires semblent très majoritairement focalisées sur le corps.

*

Les rapports entre intérimaires et médecine du travail semblent se jouer à plusieurs niveaux. Le premier serait le souci de la préservation de la santé de l'intérimaire : à ce niveau, les intérêts se rejoignent théoriquement car il s'agit de comprendre ensemble quels seraient les principaux risques liés à la mission d'une part, et de quels moyens et marge de manœuvre l'intérimaire disposerait pour s'en prémunir d'autre part. Plus les médecins ont d'informations sur le poste et l'entreprise utilisatrice, mais aussi plus les intérimaires disposent d'éléments sur leur mission et ses conditions de réalisation, plus ce niveau d'interaction pourra être mobilisé. Or, les limites sont parfois très importantes puisque l'information est très faible.

Ces rapports se jouent également autour de l'enjeu de préservation de son employabilité pour l'intérimaire, dont le pendant côté médecin est le rôle de sélection de la main-d'œuvre, fortement accentué par le contexte d'emploi. À ce niveau-là, l'intérêt du salarié et celui du médecin divergent. D'une part, il s'agit pour le médecin de déceler des faiblesses physiques qui pourraient entraver le salarié dans l'exercice de sa mission et le rendre « inapte » à son poste,

avec les ambiguïtés que ce terme suppose, entre visée de prévention affichée et conséquences effectives de « marginalisation » du marché de l'emploi (Omnès et Bruno 2004). D'autre part, il s'agit pour le salarié de dissimuler au mieux ses faiblesses physiques potentielles afin d'apparaitre le mieux portant possible et d'optimiser ainsi son employabilité sur une diversité de mission – quitte à devoir en payer les conséquences sur sa santé.

Ces rapports se jouent enfin au niveau de la surveillance des expositions aux risques professionnels et de leurs effets. Très limité par le contexte d'emploi, l'étendue de cette surveillance (quels examens complémentaires ? Quels questionnements sur le vécu du travail ? Quel poids donné aux facteurs individuels ?) varie autant que l'utilisation qui peut en être faite. Sur ce dernier niveau, la faiblesse des attentes des intérimaires, tout comme un occasionnel sentiment de frustration ou de colère de leur part, indiquent que la médecine du travail ne constitue pas un cadre permettant d'accompagner convenablement les intérimaires vers la reconnaissance des affections de leur santé dues à leur travail.

7. Conditions de travail et trajectoires dans l'emploi intérimaire

On peut envisager différentes façons d'appréhender l'effet des conditions de travail sur les trajectoires d'emploi. Certains travaux partent d'événements biographiques pour en évaluer l'effet de bifurcation sur la trajectoire d'emploi. Certains accidents du travail particulièrement graves ou la survenue d'une maladie professionnelle peuvent ainsi avoir des conséquences durables sur le parcours socio-professionnel de la victime (voir par exemple, pour les accidents du travail : Daubas-Letourneux, 2005 ; Desmarez et Vanheerswynghels, 2012). Pourraient être également évoquées les nombreuses recherches sur les parcours de reconnaissance des AT-MP. On peut également se demander comment des événements de santé indépendants du travail peuvent modifier la situation d'emploi, à court terme et à plus ou moins long terme (Dujin et Maresca, 2010 ; Lhuilier et Waser, 2016). Les entretiens que nous avons réalisés pourraient se prêter à une telle analyse. Ils permettent d'observer des dépressions, des burn-outs, qui se traduisent par des retraits durables de l'activité professionnelle et la recherche d'un autre emploi, voire d'un autre métier. Certains intérimaires rencontrés connaissent une trajectoire marquée par l'expérience de la maladie. C'est le cas de Stéphane (54 ans, logisticien), atteint d'une neuropathie diagnostiquée en 2011, dont les douleurs sont devenues particulièrement handicapantes en 2019. En contrat à durée déterminée, il continue toutefois de travailler, utilisant les congés « RTT » pour son suivi médical. De son côté, Marius (37 ans, plombier-soudeur) a obtenu une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) en 2016 pour cause de surdité. Cette reconnaissance a sans doute été facilitée par le fait que la surdité est une maladie « naturelle » des chaudronniers, métier que Marius a exercé.

Sans négliger le rôle de ces événements de santé dans les trajectoires socio-professionnelles, nous souhaitons ici interroger le lien entre perception des conditions de travail et rapport à l'emploi intérimaire. Nous partons de l'hypothèse que l'expérience des conditions de travail influence la façon de donner sens à l'emploi temporaire, et éventuellement de le valoriser. Et réciproquement, il faut se demander dans quelle mesure le caractère temporaire de l'emploi intérimaire détermine l'expérience des conditions de travail. Il convient également d'être attentif à la diversité des expériences de ces liens entre emploi et conditions de travail, en tenant compte de possibles effets d'âge, de sexe, ou encore de métier et de secteur d'activité. Sans

viser l'exhaustivité, nous proposons de parcourir quelques manières typiques d'articuler conditions de travail et rapport à l'emploi intérimaire, en passant en revue successivement le cas de jeunes intérimaires de moins de 30 ans (section 1), de femmes de plus de 45 ans (section 2), et d'ouvriers qualifiés du BTP (section 3). Ce parcours permettra d'interroger les conditions d'une « soutenabilité » de l'emploi intérimaire (section 4).

7.1. Une pénibilité tolérée dans le cadre d'un emploi-parenthèse en début de vie professionnelle

Parmi les plus jeunes intérimaires que nous avons rencontrés, nous observons un rapport instrumental à l'emploi intérimaire, perçu comme un gagne-pain, sans lien avec le projet professionnel poursuivi.

Devenu aujourd'hui pompier professionnel, Clément (29 ans) a travaillé comme ouvrier intérimaire pendant 5 ans. L'emploi intérimaire apparait – et apparaissait déjà à l'époque – comme une parenthèse dans la trajectoire d'emploi, Clément aspirant à devenir pompier professionnel. L'emploi intérimaire lui a permis de gagner sa vie et d'être indépendant vis-à-vis de ses parents sans avoir de compétences ou d'expérience particulière. Clément reconnait lui-même que sa perception du statut intérimaire est singulière (il dit qu'elle n'est pas « *représentative* ») du fait que cette situation n'était que temporaire et qu'il a par ailleurs bénéficié d'une relative stabilité de l'emploi (il signe alors des contrats de quatre mois et a enchaîné des missions dans seulement trois usines différentes en cinq ans). Étudiante, Daouda (24 ans, agent de quai à temps partiel) n'a pas choisi de travailler comme intérimaire. Cela lui a été imposé par son employeur, à la place d'un CDD. Focalisée sur ses études et son projet de repartir au Sénégal « *passer l'ENA* », elle ne cherche pas à quitter son emploi actuel, par crainte de se « *disperser* » : « *C'est une bonne boîte quand même. J'ai pas de souci avec eux et tout. Ça me fera moins me disperser.* »

Le fait de ne pas se projeter durablement dans l'emploi intérimaire ne les empêche pas d'être pleinement conscients des risques professionnels. Nous pouvons repartir des deux cas que nous venons de présenter. Clément (29 ans) évoque ainsi la suie et la poussière en suspension dans l'usine où il travaillait : « *Moi, je suis pas resté longtemps, donc ça va. Mais sur le long terme, je pense que c'est pas nécessairement très très bon pour la santé.* » Comme pour Clément, Daouda (24 ans) anticipe les problèmes de santé si elle reste dans l'emploi : « *Je n'ai jamais eu d'arrêt de travail. Moi, je suis tenace.* [Rires] [Q : Vous n'êtes pas fragile.] *Pas encore.* » Daouda peut parfois ressentir une fatigue très importante. Toutefois elle précise qu'elle a « *encore* » le dos en bon état. Les fins de semaine ou les jours où elle a ses menstruations sont les plus éprouvants. Le dos et le cou sont les zones les plus exposées. Même à 24 ans le dos commence à tirer. Notons, qu'à 32 ans, Serge, intérimaire lui aussi dans la logistique, mais depuis plus de 10 ans, commence également à souffrir du dos. Dans son cas, les conditions de travail ne semblent pas jouer sur sa façon de se projeter dans l'avenir professionnel. Mais les autres jeunes intérimaires rencontrés sont plutôt soulagés de ne pas rester dans cette situation, afin de préserver leur santé. Si le job étudiant qu'il a occupé en intérim dans la logistique pendant ses études avait pu être vécu positivement, le retour de Johann (28 ans) dans l'emploi intérimaire après la fin de ses études et une période d'inactivité d'un an (choix personnel) lui fait percevoir les conditions de travail autrement. Il ne se projette absolument pas durablement dans ces emplois, qu'il considère comme alimentaires, « *pour faire un peu d'argent* » :

« *C'était pour subvenir à mes besoins sur le moment. Et moi qui côtoyais d'autres intérimaires par contre, c'était là-dessus que j'avais un peu de peine pour eux, parce que je voyais qu'ils se voyaient finir là-dedans.* » Déçu par ces nouvelles expériences de l'emploi intérimaire, il découvre des conditions de travail pénibles : « *Ça ne convenait pas avec ce que je voulais. Je ne voulais pas finir ma vie là-dedans. Pour moi les trois dernières missions que j'ai faites m'ont tout autant déçues les unes que les autres. Je ne m'y suis pas senti.* »

Cette sensibilité de jeunes intérimaires de la logistique aux problématiques de santé-sécurité au travail ne doit pas surprendre. Le recours à l'intérim dans les entrepôts de la logistique permet de maintenir en l'état une organisation qui définit des postes de travail sur lesquels les travailleurs ne peuvent tenir dans la durée. Dans les entrepôts de la grande distribution par exemple, le recours au travail temporaire contribue à l'intensification du travail tout en assurant un renouvellement de la main-d'œuvre sur des postes les moins qualifiés (manutention, préparation de commande) qui sont aussi ceux qui connaissent les plus importants taux d'accident de travail (Gaborieau, 2016). Les intérimaires connaissent une surexposition aux risques professionnels pour plusieurs raisons (Tranchant, 2019). Ils sont concentrés dans les emplois les moins qualifiés, qui sont aussi les plus pathogènes : ils récupèrent souvent le matériel et les équipements de protection individuelle de moindre qualité, et ils sont soumis à des contraintes de productivité supérieure. Dans la logistique, les pratiques de prévention des entreprises[111], bien que fortement encouragées par les pouvoirs publics, se réduisent souvent à des formations « gestes et postures » à l'ambition et l'efficacité limitées[112]. Elles concernent de plus rarement les intérimaires, ceux-ci étant généralement dans une relation trop discontinue avec l'agence d'intérim pour en bénéficier.

7.2. Les motifs du maintien dans l'intérim pour des femmes de plus de 45 ans

Rares sont les femmes intérimaires de plus de 45 ans à avoir exprimé au cours des entretiens le souhait de quitter l'emploi intérimaire. Elles ont plutôt eu tendance à manifester leur attachement relatif à cette forme d'emploi, mobilisant plusieurs registres de justification, qui sont autant de manières de composer avec les conditions de travail. On peut ainsi distinguer trois façons par lesquelles les conditions de travail peuvent influencer le rapport à l'emploi intérimaire.

La réaction contre la monotonie et l'ennui est un motif assez fréquemment mobilisé. Ainsi, Lucie (52 ans, CDI intérimaire) apprécie de ne pas s'installer dans des routines, dans un ennui : « *Au moins, ça me permet de ne pas voir les mêmes personnes tous les jours et de ne pas… Après, c'est une question de choix, mais se poser quelque part, c'est un peu poser ses bagages, et c'est un peu prendre des mauvaises habitudes.* » Même son de cloche du côté de Noémie (56 ans), faisant fonction d'aide-soignante dans des EHPAD, pour qui l'emploi intérimaire permet de rompre la monotonie de son travail :

> « Q : Qu'est-ce qui vous déplait le plus dans votre métier ?
> *C'est toujours de rester à faire la même chose.*

[111] Nous analysons de façon approfondie les pratiques de prévention développées par les grandes entreprises de travail temporaire dans le chapitre suivant. Voir *infra*, chapitre 4, section 4.
[112]Et qui ne sont pas sans effets collatéraux inaperçus. La focalisation sur le mal de dos par exemple conduit bien souvent les caristes les plus disciplinés à souffrir d'inflammation du genou.

> Q : Oui, la monotonie.
> *C'est pour ça que je suis intérimaire en fait : de pouvoir bouger, de pouvoir aller de service en service et de bouger, parce qu'ils ne bougent pas beaucoup. Elles se disent polyvalentes, mais c'est rare qu'elles sortent de service. C'est la même équipe et on reste dans la même équipe, voilà.* »

La possibilité de « *bouger* » désigne aussi, et c'est une deuxième manière de renvoyer à l'expérience des conditions de travail, l'opportunité d'éviter les situations de travail dégradées. Aïssa (50 ans, CDI intérimaire) travaille depuis 10 ans comme intérimaire. Elle entend s'y maintenir, ayant le sentiment de conserver ainsi la possibilité de se retirer de situations compliquées ou dangereuses, en tout cas de choisir de ne pas y retourner. « *Je peux dire que je suis un peu libre que d'aller tout le temps sur une place vacante, toujours là, je n'aime pas trop. J'aime bouger, j'aime changer un peu.* » Cet argument a également été mobilisé par d'autres intérimaires rencontrés, notamment des ouvriers de plus de 40 ans (voir *infra*, section 6.3).

Le troisième motif invoqué renvoie à une forme de droit au repos, en compensation de la pénibilité des conditions de travail. Ce droit n'est pas désigné, encore moins revendiqué, comme tel. Il s'exprime plutôt sur le registre de la liberté de ne pas enchainer les missions. Délie (46 ans, CDI intérimaire) travaille depuis 9 ans quasi-exclusivement pour une seule entreprise utilisatrice, Fedex. Elle manifeste le même attachement à la « liberté » que lui donnerait l'emploi intérimaire : « *Je ne veux pas être comme enchaînée.* » Elle a d'ailleurs refusé en 2018 une proposition d'emploi permanent dans cette entreprise. Elle apprécie en particulier la liberté de se reposer quand elle veut. Comme Délie, Noémie (56 ans, EHPAD) utilise les périodes entre deux missions pour se reposer. Ces périodes sont nécessaires pour affronter la pénibilité du travail, au risque toutefois d'invisibiliser cette pénibilité :

> « *Moi, je suis la première à faire 7 mois d'affilée. Ils n'ont jamais vu ça. Moi, c'est parce que je suis assez souple et que je prends beaucoup sur moi, que je me dis que ce n'est pas grave.* […] *7 mois, j'avais mal au dos. J'ai fini par je ne pouvais plus marcher et j'étais constipée, chose qui ne m'est jamais arrivée. Constipation, mal au dos et, du jour au lendemain, où j'ai su que ma mission s'arrêtait, je n'avais plus mal.* »

Cette alternance de périodes d'emploi intérimaire particulièrement intensif et pénible et de périodes de repos compensateurs a été observée dans d'autres cas. Dans le secteur de la restauration, c'est une « stratégie » pour tenir dans le métier qui est très clairement assumée par Nacer (42 ans) : « *Quand tu es fatigué, tu dis "voilà, je ne suis pas disponible". C'est tout.* »[113].

Notons toutefois pour finir que les arguments déployés pour justifier du maintien en intérim ne sont pas toujours liés directement aux conditions de travail, mais peuvent aussi intégrer des préoccupations d'emploi. C'est le cas de Lucie (52 ans, CDI intérimaire) dont le maintien dans l'emploi intérimaire est explicitement lié à des considérations d'âge et au risque de chômage qui leur est associé :

> « Q : Pourquoi vous préférez être intérimaire du coup ?
> *Parce qu'il me reste une dizaine d'années à travailler, parce que je vais sur mes 52 ans, et il me reste… À 64 ans, je vais avoir ma retraite, donc… Je n'ai pas envie… C'est*

[113] Un rapport récent (Grégoire, 2021) relève également un discours justifiant les périodes entre deux contrats courts comme un temps de repos compensateur ou de récupération.

surtout que je n'ai pas envie de me prendre la tête. Là, j'ai un CDI. C'est bien par rapport à certaines personnes qui n'en ont pas. Donc je ne vais pas non plus… Je ne vais pas faire de bêtise. »

Précisons enfin que ce sont pour certains des femmes immigrées ou d'origine immigrée. Dans ces cas, le rapport à l'emploi intérimaire est aussi empreint d'une préoccupation d'intégration par l'emploi (parfois tardif) à la société française.

7.3. La gestion assumée d'un emploi précaire chez les ouvriers qualifiés du BTP

Une série d'entretiens conduits dans un territoire rural du sud-ouest de la France fait ressortir un rapport à l'emploi intérimaire encore différent. Ces enquêtés ont connu des trajectoires d'emploi relativement heurtées, marquées par des changements d'emploi assez fréquents et des périodes de chômage rarement longues. Les statuts d'emploi varient également tout au long de leur trajectoire, avec une alternance de CDI, de missions d'intérim et d'emplois non-déclarés (le « *black* »), plus rarement comme indépendant ou micro-entrepreneur. Au cours des entretiens, cette instabilité est décrite avec un certain détachement. Et ces enquêtés disent ne pas ressentir d'inquiétude à l'égard de l'emploi. Rémy (40 ans, BTP) déclare ainsi sa vie professionnelle instable mais le vit bien. L'intérim lui convient bien, même s'il a opté récemment pour un CDI, pour accéder à un emprunt immobilier, dit-il, et sans s'y attacher coûte que coûte : « *Le jour où j'en aurai marre, je partirai de cette boîte, le jour où j'en aurai marre*. » Il n'a pas d'inquiétude pour trouver un emploi. Maurice (46 ans, BTP) affirme : « *Chaque fois que j'étais au chômage, c'est parce que je le voulais bien.* » Grégoire (49 ans, BTP) dit également ne plus ressentir de crainte pour son emploi :

> « Q : Est-ce que tu es angoissé à l'idée de ne pas trouver de travail ?
> R : *Non. Franchement, je l'ai été longtemps. Ça me mettait en stress. Du coup, en termes de pénibilité, c'était très violent ; ça rajoutait de la pénibilité au travail, le stress. Maintenant, je fais le truc. Je sais que le travail va tomber. Je le sais, je le sens. Je suis peinard.* » (Grégoire, 49 ans, BTP)

Grégoire est sans doute celui qui manifeste le plus ce détachement vis-à-vis de sa situation d'emploi. Il apprécie le temps non-travaillé, de l'ordre d'une paresse contemplative : « *Je regarde le paysage. J'ai le temps de méditer. J'ai le temps de réfléchir. Je vis dans mon présent en permanence. C'est une philosophie.* »

Il convient bien sûr de contextualiser ce sentiment de confiance à l'égard de la situation d'emploi. Les enquêtés cités ici sont des ouvriers qualifiés du BTP qui n'ont objectivement pas de difficultés pour retrouver une mission ou un emploi. Dans une autre région du sud de la France, Philippe (54 ans) confirme cette facilité : « *Moi, je n'ai jamais souffert de ça, parce que dans le bâtiment, il y a de la demande. Je n'ai jamais souffert d'attendre derrière mon téléphone que le téléphone sonne, puisque j'ai toujours été sollicité.* »

Chez ces enquêtés, l'instabilité de l'emploi est même revendiquée comme résultant d'un choix, d'un refus délibéré de la « stabilité », qui évoque certains registres de justification analysés plus haut (voir *supra*, section 6.2). Grégoire (49 ans, BTP) décrit l'emploi permanent comme synonyme d'un travail monotone, sclérosant, voire mortifère :

« *Si je faisais la même chose tout le temps, je pense que ça me ferait peur. J'aurais l'impression de scléroser. J'aurais un espèce d'Alzheimer de faire tout le temps la même chose, tout le temps la même chose. Au moins, il y a toujours un truc nouveau. C'est ça qu'il faut : le mouvement. S'il n'y a pas de mouvement, c'est la mort. La vie, c'est le mouvement. Et le contraire de la vie, c'est l'arrêt, c'est la mort. Je ne sais pas. Donc la stabilité, je ne sais pas. Pour moi, c'est une stabilité humaine, des gens qui veulent mourir. S'ils appellent ça la stabilité, si ça fait consensus… On a besoin de gens très stables, on les pose là, ils ne bougent plus, ils ne disent rien, ils ne se rebellent pas, c'est parfait. Non.* »

Pour Rémy (40 ans, BTP), l'intérim permet également d'éviter de s'installer durablement dans des relations de travail délétères :

« Q : L'intérim, ça t'allait ?
C'était nickel, oui.
Q : C'était nickel pourquoi ?
C'est bien. Tu peux changer de boîte quand tu veux, tu n'es pas… Tu as une meilleure paie. […] *Tu es libre. Tu n'as pas un CDI. Tu n'as pas un patron fixe. Tu en as marre, tu peux aller ailleurs directement. Tu appelles et tu peux changer d'entreprise.*
Q : Généralement, quand on en a marre c'est à cause de quoi ? C'est l'ambiance, c'est quoi ?
Oui, souvent l'ambiance.
Q : C'est souvent les relations avec les collègues, le patron ? C'est quoi qui joue le plus ?
L'entreprise, le boulot, la façon de travailler, les chantiers. »

Le témoignage de Rohan (48 ans) confirme cela. Dessinateur industriel, Rohan a fait l'expérience très douloureuse d'une fin de CDI (d'une durée totale de 10 ans) en état de sévère dépression avec des idées suicidaires. Depuis son retour à une activité professionnelle, il enchaine les missions en intérim : « *Par rapport à une ambiance de merdre, l'intérim, le vendredi, il se barre, il n'a pas besoin dire même au patron "je ne reviens pas lundi". Le contrat se termine le vendredi, il se barre. Ça, effectivement, c'est une roue de secours qui est incroyable pour des gens un peu comme moi, où j'ai un peu de mal à m'affirmer et à dire vraiment les choses. Donc ça, effectivement, faire des petits contrats d'intérim, c'est une façon de fuir.* » Maurice (46 ans, BTP) s'est installé durablement dans l'intérim depuis 6-7 ans. Par le passé, il a connu plusieurs missions d'intérim qui ont fonctionné comme un accès à des CDI, qui ont par la suite été rompus par des démissions et un licenciement économique. Sa façon de valoriser l'intérim fait largement écho aux témoignages de Rémy et Rohan :

« Q : Tu te souviens à peu près combien de temps a duré cette mission ?
Disons que c'était… On va dire que c'était une mission pour peut-être une embauche qui suivait derrière. Ça a duré deux mois et quand j'ai vu l'ambiance, j'ai dit "j'arrête".
Q : D'accord. Ils auraient voulu t'embaucher ?
Oui, mais je leur ai fait comprendre que voilà, si c'est pour travailler où tu n'es pas à l'aise dans l'entreprise parce qu'il y a une mauvaise ambiance, c'est bon ! Je n'ai pas besoin de me forcer, parce que dès que j'arrête, trois jours après, je sais que je bosse ailleurs. »

Il insiste plus tard encore sur l'importance de « *l'ambiance* » dans son rapport à l'emploi, justifiant qu'il ne cherche pas actuellement de CDI : « *Je n'ai plus envie d'aller dans un boulot avec une mauvaise ambiance et y aller à reculons, non.* » Tout en reconnaissant que « *c'est difficile de trouver un endroit où tu es bien tout le temps* ».

D'autres entretiens font écho à ces témoignages recueillis dans un territoire spécifique. Ainsi, comme Rémi et Rohan, Nolane, chauffeur routier de 43 ans, estime l'emploi intérimaire préférable au CDI dans la mesure où il permet d'exercer ce qu'on pourrait qualifier de « droit de retrait » face à des situations où les relations de travail sont particulièrement dégradées : « *Donc je dis autant faire de l'intérim. Au moins, quand c'est fini, c'est fini, même s'il n'y a plus de travail.* » Nolane a fait l'expérience de situation de harcèlement en CDI :

> « *Je ne sais pas ce qu'il s'est passé. Je travaillais très bien. Mais on ne voulait plus de moi. Donc on m'a mis des bâtons dans les roues pendant un an. J'ai réussi à ne pas me laisser faire, et à m'argumenter* […]. *Il y a un moment où j'en ai eu marre. J'ai quitté un chantier quand c'était le vrai coup de feu. Je ne voulais plus être embauché. Ça faisait un an qu'ils essayaient de me faire craquer.* […] *Trois fois, c'est arrivé comme ça, où ils essayaient de me pousser à bout pour que je parte de moi-même.* »

Pour finir, il faut relever que, même s'ils peuvent relativiser les préoccupations en matière d'emploi, ces ouvriers du BTP affichent souvent une norme de présentéisme qui les poussent à travailler malgré les blessures ou les douleurs. Marius (37 ans) et Philippe (54 ans) font part de tendinites récurrentes, mais continuent de travailler. Marius reconnait travailler également lorsqu'il est atteint de maladies virales (angine, bronchite, gastro-entérite…). En 2008, Philippe a été victime d'un grave accident (une chute de hauteur sur un chantier) qui a notamment provoqué un AVC avec des séquelles. Après deux ans d'arrêt forcé, il a repris le travail sur les chantiers du bâtiment contre avis médical et en taisant cet AVC, y compris à la médecine du travail. Ce sur-engagement dans l'activité soulève la question de la capacité à se maintenir durablement en bonne santé dans l'emploi intérimaire.

7.4. Quelle « soutenabilité » de l'emploi intérimaire ?

Le problème de la « soutenabilité » des conditions de travail renvoie aux conditions qui permettent aux personnes demeurer en bonne santé, insérées et efficaces tout au long de leur carrière (Volkoff et Gaudart, 2015). Formuler un tel problème, c'est interroger la nature des obstacles que ces personnes rencontrent. Ce problème peut se poser tout au long de la vie professionnelle, mais il devient particulièrement aigu en fin de carrière, lorsque la pénibilité du travail est ressentie plus ardemment. Si notre enquête ne permet pas d'étayer les conditions objectives d'une « soutenabilité » de l'emploi intérimaire, les entretiens réalisés font ressortir l'expression d'une insoutenabilité ressentie, et ce dès la quarantaine passée. La prise de conscience de cette insoutenabilité peut passer par la pénibilité ressentie des tâches, voire par des maux dont les intérimaires peuvent être victimes. Elle semble passer plus souvent par l'observation du corps de ses pairs, dont la dégradation fonctionne comme un signal d'alerte. Cette prise de conscience débouche toutefois rarement sur un projet explicite et à court terme de sortie de l'emploi intérimaire.

Certains intérimaires rencontrés présentent les signes objectifs d'une usure professionnelle précoce. À 40 ans, Rémy dit avoir un dos « *bousillé* » : « Q : Ton dos est bousillé ? *Oui, tout.*

Q : Comment ça, tout ? *Une vertèbre, les cervicales, les épaules, les hanches*. [Sa conjointe :] En fait, il a 40 ans, mais en vrai il en a 80. *Oui, c'est usé*. » Il se dit également « *fatigué* ». Il plaisante quand la sociologue l'interroge sur la façon dont il se projette à moyen terme : « Q : Dans dix ou vingt ans, comment tu te vois ? *À la retraite ! Rentier ! Gagnant au loto !* Q : Est-ce que tu envisages de changer de travail ou de métier ou de secteur d'activités ? *Non. Qu'est-ce que j'irai faire d'autres ?* »

Plus âgé, Roland (53 ans) est nettement plus affirmatif sur sa volonté de quitter l'intérim rapidement. Dès le début de l'entretien, il décrit une situation d'usure et exprime une insatisfaction générale face à une précarité d'emploi qu'il subit. Au même âge, Philippe exprime une usure plus psychologique que physique. Il met en avant « *l'ennui* » qui le guette après trente ans d'intérim dans le BTP.

> « *Ce n'est pas tant le côté physique qui m'use. Parce que j'ai une condition physique qui est bonne, qui est même au-delà de celle de mes collègues. J'ai une bonne hygiène de vie. Ce qu'il y a, c'est que je m'ennuie, maintenant. Je m'ennuie au travail. Donc j'y vais pour gagner des sous, parce qu'il faut.* […] *Je suis tellement fatigué, même pas physiquement, mais il n'y a tellement plus rien qui me fait vibrer.* »

Sans être directement victimes d'une telle usure professionnelle, certains intérimaires vieillissant·es s'inquiètent de leur capacité à se maintenir durablement en emploi en observant la pénibilité ressentie par les autres salariés. « *Dans le travail, quand il faut bosser, il faut bosser fort. Je ne sais pas si je pourrai faire ça jusqu'à ma retraite.* » (Nolane, 43 ans). À 46 ans, Délie, manutentionnaire dans la logistique aéroportuaire depuis 9 ans, envisage sérieusement de changer de métier et de statut, pour être moins exposé à des conditions de travail dont elle ressent de plus en plus la pénibilité. « *Ça me plairait aussi de travailler dans les bureaux, parce que* [entreprise de logistique]*, c'est quand même de la manutention. Il faut le dire. C'est un métier d'homme. Moi, j'ai plus de 46 ans, donc du coup, ça commençait à être un peu douloureux pour moi.* » Elle a déjà connu des blocages de dos, et s'est fait des entorses en poussant de gros colis. Plus généralement, elle a le sentiment d'être un peu déformée et observent la posture de ses collègues, embauchés comme intérimaires : « *Ici, on dirait que ce ne sont que des handicapés : quand ils marchent, ils se dandinent sur un côté.* »

Michel (56 ans) a fait le choix de l'intérim il y a 20 ans, au moment où il est devenu électricien (« *Dès le début, je ne voulais faire que de l'intérim.* ») et continue de revendiquer un « *goût de la liberté* ». Toutefois, il appréhende sa fin de carrière. Il doit travailler jusqu'à 65 ans et redoute d'éventuels problèmes de santé et l'incapacité de continuer à travailler sur les chantiers. Il a du mal à s'y projeter, d'autant plus que selon lui son statut pourrait devenir un problème pour la continuité de son activité. Depuis trois ans, il souffre d'arthrose aux mains, ce qu'il interprète comme un signal d'usure professionnelle particulièrement préoccupant : « *Je connaissais quelqu'un, un employé permanent de* [entreprise de travaux prublics]*, que je connais depuis 20 ans qui lui souffre de ça, je le vois le gars : il a carrément la main en écharpe, il travaille ! Il continue à travailler mais il est en fin de carrière mais je ne veux pas arriver comme ça, moi ! De toute façon, je ne pourrais pas en tant qu'intérimaire. C'est pas possible.* » Comme pour Délie, le regard porté sur le corps et la santé des autres salariés, notamment les permanents, informe le jugement sur sa propre situation, fonctionnant comme une alerte sur sa propre usure et la nécessité d'un retrait. Michel envisage plutôt sereinement l'éventualité d'une reconversion pour cause d'usure : « *Si je ne peux pas continuer en tant qu'électricien, je ferai autre chose.*

Je peux faire le boulanger, j'ai déjà travaillé en supermarché, je connais le domaine de la distribution aussi. J'ai envie de continuer à travailler et voilà. »

Pour celles et ceux qui s'inquiètent de cette insoutenabilité de l'emploi intérimaire, les projets de reconversion professionnelle expriment souvent une aspiration à l'indépendance. Ils restent toutefois relativement flous ou lointains. Nolane (43 ans, chauffeur routier) envisage de se reconvertir dans l'hôtellerie ou d'ouvrir un camping avec sa femme « *si un jour elle est licenciée* ». Maurice (46 ans, BTP) ne se projette pas à long terme dans l'intérim. Il affirme qu'il va sans doute se mettre à son compte. Philippe (54 ans, BTP) entend continuer d'écrire des romans (il en a déjà publié plusieurs) et poursuit le projet de développer des jeux de société, tout en réduisant progressivement les missions d'intérim jusqu'à sa retraite. Nacer (42 ans, restauration collective) ne se projette pas clairement dans son avenir. Il réfléchit à des formations pour changer de métier, mais cela reste assez flou. Il ne parait en tout cas pas chercher à quitter l'intérim dans l'immédiat. Il a refusé des CDI ainsi que de passer en CDI intérimaire. Ce refus n'est guère motivé que par le « *peu de liberté* » que ce statut d'emploi lui permet de conserver : « *C'est juste un peu de la liberté. C'est tout.* » Délie (46 ans, logistique) se projette quant à elle dans un emploi de secrétaire médicale. Elle a fait un bilan de compétence dans ce sens et a suivi une formation en ligne, qu'elle n'a toutefois pas finalisée. Est-ce par manque de prises sur leur parcours professionnels que cette prise de conscience et cette réflexivité ne débouchent pas sur un retrait plus affirmé et plus immédiat ?

Il convient pour finir d'évoquer le cas particulier de Josiane (67 ans) qui cumule depuis 2012 des missions d'intérim avec sa pension de retraite, d'abord comme aide-soignante puis comme secrétaire. Elle veille à travailler à temps partiel, trois ou quatre jours par semaine, exclusivement en matinée. Elle résiste aux sollicitations pour ne pas travailler à temps plein : « *parce qu'autrement, c'est vrai qu'on se fait manger un peu* ». Retraitée de l'hôpital public, propriétaire de son logement, elle estime qu'elle pourrait « *vivre sans travailler* ». Son emploi lui permet « *de mettre du beurre dans les épinards* » : « *Par contre, je ne pourrais peut-être pas partir à l'étranger comme je fais, faire des vacances avec mes petits-enfants. On était en vacances deux jours. On est allé à la mer. C'est moi qui paie. Tout ça, peut-être que je ne pourrais pas le faire.* » Le cas singulier de Josiane se rapproche donc davantage des situations de cumul emploi-retraite observé précédemment (auto-entrepreneur·es comme contractuel·les de la fonction publique) que des autres intérimaires rencontrés.

Conclusion

L'étude des conditions de travail des intérimaires est un processus complexe, comme notre analyse en rend compte. C'est d'abord la définition même d'un intérimaire que nous avons dû reprendre, car l'idée d'un groupe social, à plus forte raison d'un groupe professionnel, est tout de suite mise en défaut. La population ayant croisé l'intérim ou s'y étant reconnue est très différenciée, de même que les statuts sociaux y afférant. Les enjeux communs de sécurité au travail font-ils sens ? Le panel de personnes rencontrées, même s'il ne peut prétendre représenter tous les cas de figure, nous offre par sa diversité quelques clés de réponse.

La grille d'interprétation des trajectoires n'est pas facile car leur analyse a montré des parcours hybrides, mêlant différents types de contrats, de durée d'investissement dans un emploi, de formations et de « bifurcations ». Plutôt qu'une typologie de ces itinéraires ou de ces rapports

à l'emploi, nos entretiens nous ont amenés à souligner les dynamiques à l'œuvre dans ces parcours. Nos interviewés n'ont pu qu'évoquer ce qui constitue la toile de fond de leur engagement au travail, les opportunités d'emploi, mais aussi les liens familiaux et leurs contraintes ou leurs apports, les souhaits inscrits dans des choix bien antérieurs. En centrant sur les conditions de travail, nous en révélons la richesse mais nous restons conscients de « découper » un sujet qui ne dit pas tout. Les choix des entreprises utilisatrices d'embaucher ou de maintenir le statut précaire, ou de l'ETT de proposer des missions, échappent à l'intérimaire.

La « conditions intérimaire » qui se dégage du tableau décrit par les intérimaires évoque la condition ouvrière décrite en son temps par S. Weil. Comme elle le décrivait déjà, de multiples faits convergent pour rappeler sans cesse à l'intérimaire son extériorité au monde du travail. C'est d'abord la déqualification des intérimaires qui frappe. Quand ils relèvent de ce corps des ouvriers professionnels du bâtiment, bien que considérés par leurs qualités professionnelles, ils se voient exclus du jour au lendemain sans explication, jugés sur des compétences immédiates. Les employé·es sont souvent à temps partiel et le salaire arrimé au Smic. Les atteintes à la dignité complètent cette image de soi dévalorisée. Ils sont considérés « comme des instruments », comme l'évoque G. Caire (1973). Ce sous-statut pourrait se traduire par une distanciation subjective au travail. Pourtant, notre enquête montre au contraire qu'engagements et désengagements se combinent dans la relation au travail. Les relations au collectif de travail se révèlent tout aussi ambivalentes. Pour un intérimaire confronté à un milieu toujours nouveau, le collectif est une ressource essentielle, devenir le ressort d'une construction identitaire, ce que nos interviewé·es résument en parlant de « *bonne ambiance* ». Mais ce même collectif peut aussi attribuer le « travail sale » aux intérimaires dans des arrangements où l'intérimaire a peu à dire. Ces attributions inégalitaires des tâches s'articulent alors avec les mécanismes de mépris notés précédemment pour maintenir l'intérimaire à la marge des collectifs de travail. « *Ce n'est pas difficile de repérer un intérimaire, c'est toujours la personne qui est seule* » (Julie).

Souvent isolé dans le collectif de travail et donc d'une prévention des risques telle que la porte ce collectif, l'intérimaire se voit dévolu la mission de se préserver. Que ce soit à travers la formation à la sécurité, souvent réitérée lors des visites médicales, ou dans sa capacité à user de son expérience, il sait que son « capital corporel » demeure son viatique, garant des futures missions. Et même quand il a des restrictions médicales, il doit le préserver. Les visites médicales soulèvent peu d'attentes, occasion de nouveaux épisodes de domination, elles peuvent aussi être instrumentalisées, mais l'image générale qui se dégage reste là aussi ambivalente, entre des obligations médico-légales de définition d'une aptitude au travail et le risque de l'inaptitude, couperet séparant de l'emploi.

Finalement, le rapport aux conditions de travail renvoie à la « soutenabilité » du travail. Que l'on soit jeune entrant sur le marché du travail, femme de plus de 40 ans ou ouvrier professionnel du bâtiment, l'enjeu se formule plus ou moins en ces termes : durer, pouvoir continuer à s'offrir pour les missions à venir.

En nous focalisant sur les conditions de travail, nous sommes conscients d'avoir laissé en dehors de notre regard certaines composantes de ce rapport au travail. Notre étude n'a pas permis d'interroger les milieux professionnels où travaillent les intérimaires rencontrés, comme elle n'aborde qu'à la marge les enjeux afférant aux itinéraires de vie, aux différentes composantes de la vie sociale, voire le parcours scolaire ou la construction d'un capital symbolique comme légitimation des hiérarchies internes, enjeux qu'étudient S. Beaud et M.

Pialoux dans *La nouvelle condition ouvrière*. Leur accès aux soins, aux capacités de gérer leur propre corps, ce qui constitue le rapport social à la santé, mériterait d'être investigué davantage, de même que le rapport au logement ou à la constitution d'une famille dans la longue durée, question souvent brièvement évoquée dans les entretiens. Des monographies plus approfondies pourraient permettre de comparer leur position professionnelle à celle des ouvriers non qualifiés, qui partagent la « condition ouvrière » des intérimaires. Elles devraient aussi faciliter la compréhension des rapports de domination internes à la classe ouvrière, dont le statut intérimaire n'est qu'une composante.

Au cours de ces entretiens, nous avons croisé différents intérimaires qui nous ont fait partager leurs inquiétudes, leurs espoirs, leurs frustrations mais aussi leur attachement à leur mode de vie. C'est d'abord leur personnalité qui nous a frappés. Ces femmes, ces hommes, ont des itinéraires chaotiques. Iels ont pour certain·es quitté leur pays d'origine, obligé·es d'affronter de nouveaux mondes. Obligé·es de s'affirmer dans ces collectifs de travail sans cesse fluctuants, ils doivent aussi défendre leurs droits devant les agences des ETT. Laissés de côté par les dispositifs collectifs de prévention des risques (évaluation des risques, réduction collective des expositions, participation aux institutions représentatives du personnel aptes à intervenir sur les conditions de travail, etc.), il leur incombe de défendre leur droit à l'intégrité dans leur travail.

Navigateurs solitaires le plus souvent, ils sont amenés à (re)créer par choix et/ou contrainte les conditions de leur travail, ils réinventent leur monde. Et celui dans lequel ils arrivent, dont ils participent au remodelage. Ainsi Lucie à qui ses collègues éphémères avouent qu'avant son arrivée, ils n'avaient pas la pause à l'heure prévue.

L'intérim se présente comme un groupe statutaire caractérisé par une instabilité professionnelle durable. Les conséquences sur les conditions de travail et la santé en sont importantes. Apparait l'ambivalence des collectifs de travail qui, sans être absents, ne peuvent être considérés comme une ressource pérenne pour réaliser un travail de qualité et travailler en santé. « *Ils n'aiment pas les intérimaires* », dit Stéphane à propos des possibilités d'embauche, dans une formulation qui en révèle beaucoup plus. Les rappels permanents et multiformes de leur condition extérieure au salariat stable les renvoient sans cesse à la gestion individuelle des enjeux de santé. Pourtant, ils restent souvent attachés à l'intérim, refusant les (mauvaises) conditions de travail qui leur sont offertes : « *C'est juste un peu de la liberté. C'est tout »* dit Nacer à propos de l'intérim.

Chapitre 4

Biais et angles morts dans la prise en charge de la santé au travail des intérimaires[114]

Depuis les luttes des intérimaires dans les années 1970 contre les mauvaises conditions de travail qui leur étaient accordées (Belkacem et al., 2014), la population des travailleurs intérimaires fait régulièrement l'objet d'une attention particulière au regard des problématiques de santé au travail. Les discussions récentes en vue d'une réforme du système français de santé au travail, initiées par le rapport Lecocq (2018)[115], abordent encore le problème en signalant une sinistralité particulièrement forte ainsi que des lacunes dans la prévention, et en appelant à un « investissement plus grand » des médecins du travail et des personnels de santé envers ces salariés. Publicisé, le problème nourrit une vigilance institutionnelle à l'égard de cette population, dont il s'agit d'évaluer la portée en s'intéressant aux façons dont le problème est construit sur différentes scènes sociales.

Comme nous l'avons rappelé en introduction du rapport, les enquêtes abondent l'hypothèse d'une surexposition des intérimaires, même si l'enquête Sumer, renseignée par les médecins du travail, aboutit à des résultats plus ambivalents. Cette ambivalence tient en partie au fait que les médecins qui participent à l'enquête n'ont sans doute pas une connaissance complète des expositions des intérimaires dans les entreprises utilisatrices (EU) : pour 34 % des intérimaires, les médecins disent ne pas pouvoir donner d'avis sur la qualité de la prévention, contre 14 % pour l'ensemble des ouvriers (Coutrot et Léonard, 2018). Ces difficultés d'interprétation pointent les lacunes des statistiques publiques, et interrogent plus largement sur la pertinence et la validité des données de surveillance à partir desquelles est problématisé l'enjeu de la santé au travail des intérimaires. Les cadrages possibles du problème s'en trouvent ouverts à des interprétations alternatives et contradictoires, voire à la remise en cause. Comment les acteurs formulent-ils la question de la santé au travail des intérimaires, notamment lorsqu'ils cherchent à objectiver ces enjeux au moyen de dispositifs de surveillance ?

La santé au travail se prête à diverses formes de quantification, nourries par des dispositifs de surveillance plus ou moins articulés à l'action publique. La sociologie des « instruments d'action publique » (Lascoumes et Le Galès, 2004) a abondamment illustré l'idée que ces instruments, parce qu'ils incorporent une certaine représentation de la réalité, définissent d'une façon simplifiée et biaisée les problèmes qu'ils sont censés prendre en charge. Dans le champ des politiques de santé au travail, les recherches sociologiques ont insisté sur les mécanismes d'opacification, de sous-reconnaissance, d'invisibilisation, voire d'ignorance, qui entretiennent l'inaction publique et l'inefficacité des dispositifs existants (Cavalin et al., 2020 ; Counil et Henry, 2016 ; Henry, 2017 ; Thébaud-Mony, 1991). Les logiques professionnelles et les ressources patronales (Déplaude, 2003 ; Marichalar, 2014) limitent la portée de l'expertise et de la production des connaissances dans le domaine. Elles empêchent les évolutions d'un champ dans lequel prévalent fortement les logiques de réduction des coûts de la prévention, de

[114] Ce chapitre a été rédigé par Blandine Barlet, Louis-Marie Barnier, Elena Mascova, Arnaud Mias et Jean-Marie Pillon.

[115] Lecoq C., Dupuis B. et Forest H., 2018, *Santé au travail : vers un système simplifié pour une prévention renforcée*, Rapport fait à la demande du Premier ministre, août, 174 p.

la réparation des risques professionnels, et de prévention des risques juridiques pour les employeurs. Dans une telle situation dominée, les travailleurs et les victimes de pathologies professionnelles peuvent toutefois trouver des ressources dans des mobilisations collectives dont la production de connaissances et de contre-expertise est une dimension structurante (Delmas, 2012 ; Jouzel et Prete, 2015 ; Marichalar, 2017 ; Pitti, 2010). Exceptionnelles, ces mobilisations sont toutefois longues et coûteuses, et leurs débouchés incertains et souvent ambivalents.

Ces travaux appréhendent le plus souvent la problématique de la surveillance en santé au travail sous l'angle des efforts faits pour dissimuler, contourner, euphémiser ou occulter (ou à l'inverse révéler, objectiver) les expositions professionnelles. À l'instar des houillères en France face aux victimes de silicose (Rosental et Devinck, 2007), il s'agit souvent de comprendre ce qui a été fait pour éviter (ou permettre) qu'une causalité devienne indiscutable. Le recours à l'emploi précaire renforce encore ces logiques d'invisibilisation des expositions professionnelles (Décosse, 2013 ; Thébaud-Mony, 2000).

En complément de ces approches, ce chapitre fait porter l'analyse sur les usages des dispositifs de surveillance et des données qu'ils produisent en santé au travail, en entendant par « surveillance » une veille destinée à alerter et réagir le cas échéant. Il part de l'hypothèse que « les pratiques et les dispositifs de quantification et de mesure participent à reconfigurer ce que prévenir veut dire, et ne se limitent ainsi pas à jouer le rôle de seuls "appuis" neutres » (Dagiral et al., 2016, p. 7). Nous souhaitons ici interroger comment ces données de surveillance sont mobilisées et mises en discussion dans les situations ordinaires dans lesquelles des professionnels de la prévention se confrontent au problème de la santé au travail des salariés intérimaires. On se trouve en effet face à un paradoxe : alors qu'on connait de longue date leur forte accidentologie, on constate de nombreux obstacles à la mobilisation et la discussion des données de surveillance en appui d'une démarche efficace de prévention de leurs expositions professionnelles. Il n'y a ici pas tant occultation, ignorance ou déni des problématiques de santé au travail, que négligence, myopie ou encore méconnaissance, du fait de dispositifs de surveillance qui peinent à jouer leur rôle, c'est-à-dire à déclencher et équiper l'action de prévention.

L'analyse porte sur trois dispositifs institués de surveillance des risques professionnels : l'enregistrement administratif des accidents de travail et maladies professionnelles (AT-MP) par la Caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés (Cnam-TS), l'évaluation et la prévention des risques organisées par les entreprises de travail temporaire (ETT), et le suivi de l'état de santé des intérimaires par les services de santé au travail. Le fait d'analyser ces instruments comme des dispositifs de surveillance ne va certes pas de soi, car ils se prêtent à des usages pluriels. Les données AT-MP de l'assurance maladie peuvent ainsi être assimilées à un enregistrement comptable (qui reflète l'activité de l'assureur), un outil de gestion (pour fixer les taux de cotisations) ou un outil de connaissance (quand il s'agit d'observer l'évolution de la sinistralité).L'évaluation des risques professionnels peut tout à la fois et en même temps relever du souci de conformité réglementaire, de l'outil support pour définir les objectifs et les moyens des démarches de prévention, et de l'instrument d'évaluation de ces mêmes démarches. Les visites organisées par les services de santé au travail ont une fonction réglementaire (elles permettent aux intérimaires d'être mis au travail), pédagogique (elles les sensibilisent aux risques du secteur qui les mobilisent) et sanitaire (elles peuvent servir à signaler des expositions

professionnelles). La surveillance représente donc un usage possible parmi d'autres de ces dispositifs, ainsi qu'une perspective envisageable pour l'analyse sociologique. Nous montrons d'ailleurs que cette surveillance est ambivalente dans chacun des cas, précisément du fait de ces usages pluriels.

La production et les usages de ces dispositifs sont fortement cadrés par le droit (du travail et de la sécurité sociale) et alimentent un réseau d'alerte et d'intervention autour des mondes du travail. Cependant, dans le cas du travail temporaire, ces dispositifs montrent leurs limites, voire des angles morts. Ils se trouvent *de facto* mis en défaut par l'organisation même du secteur de l'intérim et les modalités de recours aux contrats précaires par les entreprises utilisatrices (EU). Bien que des instruments de surveillance existent, ils entretiennent une myopie sur les problèmes de santé au travail des intérimaires. Ces limites et les mécanismes de construction de cette myopie organisée s'observent plus nettement en suivant les initiatives, les efforts et les arguments déployés par celles et ceux qui sont directement au contact des difficultés et qui se trouvent ainsi placé·es dans une situation « troublée » au sens de Dewey (1938), c'est-à-dire marquée par l'épreuve d'une difficulté d'agir. Pour chacun des trois dispositifs de surveillance étudiés, un groupe d'acteurs a été plus particulièrement observé : les représentants des organisations patronale et syndicales de la branche professionnelle de l'intérim(section 2) puis le réseau des Carsat (section 3) face au problème de la forte accidentalité enregistrée par la Cnam-TS, les préventeurs des grandes ETT face aux difficultés à exercer leur mandat professionnel (section 4), et les services de santé au travail des ETT face aux lacunes du suivi de l'état de santé au travail des intérimaires (section 5). Il convient au préalable de revenir sur l'indicateur prégnant à partir duquel le problème de la santé au travail des intérimaires est appréhendé : les accidents du travail (section 1).

1. La sur-accidentalité des intérimaires

Les données administratives de la Cnam-TS sont l'un des plus anciens dispositifs de connaissance de la santé au travail. Dans une logique assurantielle, les statistiques de sinistralité – la fréquence et la gravité des accidents du travail tout comme le nombre de nouvelles maladies professionnelles reconnues et prises en charge chaque année – servent à la fixation des taux de cotisation individuels et collectifs des entreprises, mais sont aussi utilisées pour la définition des priorités en matière de politique du travail.

Pour ce qui concerne les intérimaires, les données sont connues et commentées de longue date : l'intérim fait partie des branches les plus sinistrées. Certes, le nombre de maladies professionnelles enregistrées dans la branche est faible[116], les mécanismes d'invisibilisation des effets du travail sur la santé des salariés précaires (Thébaud-Mony, 2006) jouent ici à plein : y participent le nombre élevé d'employeurs différents, les durées courtes des contrats, les trajectoires professionnelles rarement linéaires et durables dans l'intérim, une population précaire moins au fait des procédures de reconnaissance et plus largement la méconnaissance des expositions professionnelles dans les EU (Marchand, 2018). Les acteurs de la branche en semblent conscients, mais le problème n'est pas abordé frontalement : « *La partie invisible de*

[116] 1 236 maladies professionnelles (dont 1 143 concernent les TMS) ont été reconnues en 2018 pour les 791 300 intérimaires (équivalent-temps-plein) à comparer aux 49 500 MP reconnues pour le total de 19,2 millions de salariés (source Cnam-TS). Soit un taux de 0,15 % à comparer à un taux national de 0,25 %…

l'iceberg, c'est les maladies professionnelles. Là, il n'y a rien qui est fait. Parce qu'au niveau de la Cnam, il y a très peu de données là-dessus » (responsable de l'Union syndicale de l'intérim CGT).

À l'inverse, l'accidentalité des intérimaires fait l'objet d'une préoccupation largement partagée et ancienne. La fréquence des accidents du travail enregistrés dans l'intérim[117] est restée systématiquement supérieure d'au moins un tiers à la moyenne observée dans l'ensemble des branches. Elle a même eu tendance à s'accroître ces dernières années, au point de représenter quasiment le double de la fréquence globalement constatée en 2018 (Cf. Tableau).

Tableau : Indice de fréquence des accidents du travail dans l'intérim (2013-2019)[118]

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Intérim (code NAF 7820Z)*	45,6	46,5	44,8	48,3	53,6	68,3**	63.4
Toutes branches confondues	33,8	34,0	33,9	33,8	33,4	34,5	33.5

Source : Branche AT-MP, Cnam-TS.
Lecture : En 2013, la Cnam-TS a enregistré 45,6 accidents en premier règlement pour 1 000 salariés dans la branche du travail temporaire, et 33,8 accidents pour 1 000 salariés toutes branches confondues.
* Ce code d'activité intègre les 29 600 salariés permanents des agences d'emploi, en plus des intérimaires.
** Avant 2018, du fait de règles de gestion propres à la branche AT-MP et de leurs modalités de mise en œuvre,les effectifs d'intérimaires étaient surévalués. C'est seulement à partir de l'année 2018 que les décomptes d'effectifs sont estimés corrects (en équivalents temps plein), ce qui a contribué à la hausse de l'indice de fréquence.

Les données traitées par la Cnam-TS font ressortir une sur-accidentalité attribuée à la branche de l'intérim par rapport aux autres branches. Notons toutefois que l'indice de fréquence reste relativement abstrait dans la mesure où, en raisonnant à partir d'effectifs équivalents temps plein (791 300 salariés), il agrège des durées d'intérim très différenciées. Suivant le rapport de branche[119], pour une activité moyenne de 584 heures pour les hommes en intérim en 2018 et 382 heures pour les femmes, 25 % font plus de 800h (688 700 salariés) et 36 % font moins de 150h (1 001 363 salariés). La faible occupation peut renvoyer à des réalités différentes, un travail saisonnier intensif comme un temps partiel maintenant les intérimaires (notamment les femmes) à la marge du salariat stable à temps plein, voire un cumul de statuts d'emploi variés.

Parmi les explications avancées de la forte accidentalité des intérimaires[120], il est souvent retenu leur jeunesse – la majorité des intérimaires est composée d'hommes de moins de 30 ans[121] – ou l'absence d'expérience : les « savoir-faire de prudence » ne seraient pas encore acquis. Par-delà

[117] Les accidents du travail enregistrés sont ceux ayant donné lieu à un jour d'arrêt minimum et pour lesquels une déclaration d'accident du travail et un certificat médical initial ont été établis.
[118] Sur les recommandations d'un responsable des statistiques de la Cnam-TS, nous retenons ici l'indice de fréquence comme un indicateur plus pertinent que le taux de fréquence, plus souvent retenu pour observer l'accidentalité. En effet, celui-ci rapporte le nombre d'accidents à un volume d'heures travaillées. Or, dans le cas de l'intérim, les données traitées par la Cnam-TS incluent les congés, ce qui conduit à une sous-estimation de la fréquence.
[119] Observatoire de l'intérim et du recrutement, Rapport de branche, 2019.
[120] Voir par exemple M. François, D. Liévin, 2000, « Facteurs de sécurité et d'insécurité pour les salariés intérimaires », *Hygiène et sécurité du travail*, n° 178, p. 7-26.
[121] En 2017, sur plus de 2,5 millions de salariés en 2017, environ un million ont moins de 25 ans, pour une moyenne d'âge à 32 ans.

leurs caractéristiques sociodémographiques, l'effet propre de la précarité d'emploi joue un rôle : leur statut d'emploi les met en situation répétée de nouvel·le embauché·e, dans des lieux souvent inconnus, avec des collègues nouveaux et des consignes qui changent, et par ailleurs les accidents les plus graves (entraînant un arrêt long, plus de 30 jours consécutifs ou 85 jours sur 12 mois) ne concernent pas les plus jeunes, mais les 35-54 ans[122].

2. La branche de l'intérim : une construction contrastée autour des enjeux de sécurité

Tributaire d'une relation contractuelle triangulaire, la figure de l'employeur intérimaire doit se construire une identité à partir de ses propres repères. S'il échappe au rôle d'organisateur du travail, il ne peut se soustraire totalement à ses obligations de sécurité, notamment dans le domaine assurantiel. Les organisations de salariés se saisissent parallèlement de cette question à travers les institutions représentatives du personnel dédiées à la santé et la sécurité des travailleurs (CHSCT, puis aujourd'hui CSE) et par de multiples aspects. Les relations professionnelles construites dans cette branche professionnelle participent d'une réponse collective à cette situation.

Une spécificité du secteur de l'intérim réside dans le degré avancé d'organisation de la branche, majoritairement regroupée au sein d'une unique organisation représentative des employeurs, Prism'emploi[123]. Très mobilisée, cette organisation joue un rôle majeur dans la production règlementaire, suscitant en retour la structuration des organisations syndicales salariées. Pourtant cette dynamique de la branche cohabite avec une vie syndicale extrêmement restreinte, la grande majorité des intérimaires n'ayant aucun contact avec les syndicats. Le paradoxe n'est qu'apparent dans la mesure où il s'agit là d'effets de compensation que cette section se propose d'exposer. En effet, ces différentes spécificités du secteur s'observent particulièrement en ce qui concerne les enjeux de sécurité au travail.

Depuis la négociation des horaires dérogatoires, possibilité ouverte par accord collectif dès 1982, le champ de la négociation professionnelle de branche n'a cessé de s'étendre, marquant l'avènement d'un droit du travail négocié. Cependant, cette négociation de branche évolue de plus en plus d'un rôle de régulation normative vers une fonction de service aux grandes entreprises (D'Agostino et alii, 2016). La branche de l'intérim, étudiée ici, présente des caractéristiques qui démontrent au contraire une dynamique davantage tournée vers une fonction externe, vis-à-vis de l'ensemble du marché du travail, que d'une régulation interne à la branche, même si ces considérants ne sont pas absents.

Les branches professionnelles ont été investies récemment de nouvelles missions dans le domaine de la santé au travail et de la prévention des risques professionnels. On pense par exemple à la tentative, qui semble aujourd'hui avortée, de donner un cadrage conventionnel aux critères de pénibilité (Jolivet, 2011). Bien que limitée et se traduisant souvent par la négociation de compensations financières, cette production normative existe cependant. Depuis

[122] Observatoire de l'intérim et du recrutement, 2017, « Évaluation des dispositifs mis en œuvre par les acteurs de la branche pour accompagner les intérimaires suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle ayant engendré un arrêt long », rapport final, octobre, 53 p.

[123] Précisons toutefois que si les trois plus grosses entreprises du secteur participent à l'animation de ce syndicat patronal, certaines grandes enseignes tel que Proman, bien qu'adhérentes, se distinguent de cette stratégie voire semblent s'y opposer d'après nos enquêtés. Cette entreprise (classée dans les cinq premières enseignes) ne figure d'ailleurs pas au conseil d'administration de Prism'emploi.

2002, un accord collectif du BTP fixe le poids maximum des sacs de ciment sur les chantiers à 35 kg. La branche de la grande distribution a pu contribuer à l'élaboration d'une norme prévoyant que les produits pesant plus de 8 kg doivent être conservés dans le caddie lors du passage en caisse[124]. Les conditions d'élaboration de ces normes professionnelles, qu'elles soient ou non reprises dans le cadre législatif par la suite (procédure d'extension d'accords collectifs, intégration sous forme réglementaire, voire reprise dans un texte législatif), ont été peu étudiées, les recherches se centrant davantage sur la formation professionnelle (Jobert, 2000) ou le rôle de la branche dans la relation complexe tissée entre formation et emploi (Tallard, 2015).

Le domaine de la santé au travail est aussi sujet à la création d'arènes particulières où les mêmes partenaires de la branche professionnelle peuvent se retrouver et élaborer ce type de normes, que ce soit dans les commissions au sein de la Sécurité sociale (comités techniques nationaux ou régionaux – CTN ou CTR) ou dans des commissions animées par l'État (Commission d'orientation sur les conditions de travail – COCT – et ses prolongements régionaux – CROCT), avec leurs déclinaisons professionnelles. Ces lieux d'élaboration peu étudiés par les sciences sociales trouvent cependant leurs fondements au sein des branches professionnelles et des dialogues qui ont pu s'y élaborer.

La branche de l'intérim a su se saisir à plusieurs reprises du pouvoir normatif confié aux branches, que ce soit concernant l'aménagement des horaires (1999), la formation professionnelle (2004), la prévoyance (2009) ou les frais de santé des intérimaires (2015). Même s'il s'agit parfois de négociations visant à adapter pour l'intérim des possibilités législatives, voire de les instrumentaliser pour des fins propres à la branche (Sarfati et Vivès, 2016), l'activité conventionnelle de la branche est importante : 59 accords sont répertoriés dans la convention collective.

Cette dynamique de la négociation collective relève également d'un « travail moral ». Elle participe en effet d'une justification du travail temporaire aux yeux des salariés, de la population, des pouvoirs publics afin de le rendre acceptable (Glayman, 2005). Il s'agit pour les employeurs de la branche de se justifier par rapport à l'activité de prêt de main-d'œuvre à but lucratif, dont l'interdiction, sous l'appellation de marchandage (L 8241-1), est concomitante de l'interdiction de l'esclavagisme en 1848 (Auzero et Dockès, 2015). Cette ambiguïté n'a été levée qu'à l'occasion de la loi de 1972, et sans doute d'une manière transitoire car cette loi a pu être qualifiée d'« armistice sociale » (Caire, 1973, p. 211), le candidat Mitterrand s'engageant par la suite à supprimer l'intérim. Mais elle reste en arrière-fond de la construction de la branche, aussi bien du côté patronal que pour les syndicats.

Il peut dès lors apparaître paradoxal de constater que la négociation collective est ainsi très riche dans une branche pointée par ailleurs du doigt pour ses effets délétères sur l'ensemble de la population active. L'organisation de la branche trouve en fait son dynamisme en ce qu'elle croise des attentes que l'on peut certes percevoir comme très différentes, mais qui favorisent la négociation. En matière de réparation des accidents du travail, les acteurs patronaux de la branche sont, par exemple, confrontés à une règle dite des « 70/30 » ou « 2/3-1/3 » qui suscite leur mobilisation. En effet, d'un point de vue assurantiel, les réparations financières des accidents du travail sont imputées entièrement à l'employeur intérimaire et non à l'entreprise

[124] Recommandation R440 adoptée par le CTND le 30 juin 2008.

utilisatrice. Ce n'est qu'en cas d'accident grave (ceux engendrant une incapacité permanente supérieure ou égale à 10 %, voire le décès) ou de faute inexcusable de l'employeur que la responsabilité de l'EU se trouve engagée financièrement (à hauteur de 2/3 pour l'ETT, 1/3 pour l'EU, voire entièrement en cas de faute inexcusable de l'employeur)[125]. Cette situation mobilise les cadres du syndicat patronal, Prism'emploi, qui remet en cause cette imputation majoritaire des accidents du travail. Du côté des syndicats de salariés, c'est d'abord la recherche d'un statut protecteur pour l'intérimaire qui est poursuivi à travers les accords de branche successifs, comme on l'observe également dans d'autres types de droits négociés au sein de cette branche (notamment l'accord sur le droit syndical par exemple). Nous reviendrons enfin sur l'accord sur la santé et la sécurité des intérimaires de 2017, succédant au précédent accord de 2002, comme illustration de cette dynamique conventionnelle dans le domaine de la santé au travail.

2.1. Une branche professionnelle atypique

La branche de l'intérim est marquée par le poids des grandes enseignes dans les effectifs : 90 % des entreprises adhérentes à Prism'Emploi (600 adhérents) ont moins de 300 salariés en équivalent temps plein, intérimaires compris, pour un secteur qui représente plus de 700 000 ETP (rapport de branche 2019). Un petit nombre de sociétés concentre donc la majorité des ETP. La profession tend d'ailleurs à reconnaître que 60 entreprises concentrent la majeure partie des intérimaires. On trouve sur internet diverses publications apparemment destinées aux acteurs et actrices de l'intérim qui font état du fait que, les trois majors que sont Adecco (28 % du marché), Manpower (20 %) et Randstad (17 %) sont maintenant concurrencées par de plus petites enseignes[126] ou encore que ces trois enseignes se partageraient 60 % du marché en termes de chiffre d'affaire. Toutefois ces estimations ne mentionnent pas leurs sources, ni leur méthodologie. S'agit-il du nombre de missions, du nombre d'intérimaires, du nombre d'heures travaillées, de l'expression des heures travaillées en ETP, de chiffre d'affaires généré ou bien de marge bénéficiaire ? Ces incertitudes laissent planer le doute sur la solidité de telle donnée, ou du moins sur ce qu'il est possible d'en faire en termes d'interprétation. Notons toutefois que ces ordres de grandeur correspondent aux visions exprimées par les professionnels de l'intérim en entretien et structurent leur positionnement et leurs stratégies.

2.1.1. Particularité des relations professionnelles dans les entreprises de travail temporaire

Malgré la dynamique du dialogue social, le droit syndical se caractérise par une grande faiblesse, qui n'est que partiellement contrebalancée par différentes dispositions, issues d'accords collectifs de branche, visant à adapter ce droit aux spécificités du secteur.

C'est d'abord la base électorale qui rend compte d'une activité syndicale éloignée des collectifs de travail. Est électeur ou électrice tout intérimaire ayant travaillé au moins 507h dans l'année

[125] D'où l'expression de 70/30 même si l'on devrait parler plus précisément de règle des 2/3-1/3.
[126] https://www.directskills.com/partage-experience-interim/evolution-marche-interim

précédente ou 1 014h dans les 18 mois précédents l'élection[127]. Ceci concerne 900 000[128] salariés en 2018. Malgré un alinéa d'un article du code du travail qui vise à informer les intérimaires par l'envoi de courriers individuels comportant les tracts syndicaux[129], le taux de participation demeure extrêmement faible au regard des standards français : les syndicalistes évoquent par exemple des taux inférieurs à7 % de participation au premier tour des élections professionnelles chez Randstad ou Manpower en 2019[130]. Les élections professionnelles donnent les résultats suivants au niveau de la branche (période 2013-2016) : CGT 25,93 % ; CFDT 23,96 % ; FO 17,75 % ; UNSA 15,27 % ; CFTC 11,6 % ; CFE-CGC 9,93 % ; Solidaires 4,26 %[131].

La représentation du personnel a elle aussi fait l'objet d'adaptions. L'accord de branche du 27 octobre 1988[132] vise à définir les conditions permettant aux salariés intérimaires de « participer par l'intermédiaire de leurs représentants à la détermination des conditions collectives de travail, compte tenu des particularités propres à la profession. » Un crédit d'heures, communément nommé « décharge » ou « délégation », est octroyé sous une forme spécifique : « Quelle que soit la durée de la (ou des) mission(s) accomplie(s) au cours d'un mois civil, il est convenu que toute période de travail intervenant au cours de ce mois ouvre droit, pour les élus titulaires salariés temporaires, à l'intégralité du crédit d'heures mensuel visé aux articles L. 424-1 et L. 434-1 du code du travail. » Chaque mission, aussi courte soit-elle, ouvre le droit à 10, 15 ou 20 heures de délégation, en fonction de la taille de l'entreprise. Ces heures sont rémunérées par l'agence de travail temporaire et ne peuvent occasionner de pertes de salaire. Le délégué a pour obligation d'informer son ETT au moins trois jours à l'avance de « l'utilisation » de ce crédit d'heure. L'utilisation du mandat étant le plus souvent effectuée en dehors du temps de travail (qui a lieu dans une entreprise non concernée directement par cette activité), une clause prévoit le paiement de ces heures : « Les heures prises en dehors du temps de travail par un salarié intérimaire en cours de mission sont réputées utilisées conformément à leur objet. Elles sont payées sur bordereau établi par élu titulaire et rémunérées, en tout état de cause, comme des heures supplémentaires majorées au taux de 25 % et rattachées au contrat en cours. » Cette mesure, si elle assure un revenu même en cas d'absence de mission, ce qui pourrait être le sort de mandatés syndicaux, peut aussi entrainer des dérives. En effet, elle pourrait entretenir une forme de « permanentat » dépendant de l'employeur : celui-ci peut alors émettre des pressions sur les intérimaires mandaté·es pour favoriser la stabilité de leurs revenus en contrepartie de leurs votes, comme cela a pu être évoqué au cours de l'enquête. Le paiement de ces heures, s'il compense des activités effectives de représentation, peuvent aussi par leur

[127] L'article L2314-20 du code du travail est adapté ainsi : « Les conditions d'ancienneté de 3 mois et de 6 mois prévues aux articles L. 423-9 et L. 433-6 du code du travail sont considérées remplies si le salarié temporaire a travaillé 507 heures ou 1 014 heures au cours des 12 ou 18 mois précédant la date arrêtée pour la confection des listes. » Ces termes sont repris de l'Accord national du 27 octobre 1988 relatif à la représentation du personnel des entreprises de travail temporaire.
[128] Estimation à partir des données de l'OIR, Rapport de branche, 2019.
[129] L'article L412-8 du code du travail (alinéa créé en 1982, abrogé en 2008) précise que « les communications syndicales […] doivent été envoyées au moins une fois par mois. » Repris dans L2142-7.
[130] Indication donnée par un syndicaliste rencontré.
[131] https://travail-emploi.gouv.fr/dialogue-social/anarcho-syndicaliste/article/mesure-d-audience-de-la-representativite-syndicale-2017, consulté le 26 novembre 2020.
[132] Accord du 27 octobre 1988 sur la représentation du personnel des entreprises de travail temporaire, signé par la CFDT, FO et la CFE-CGC.

systématicité créer une rémunération supplémentaire d'intérimaires sélectionnés par leur organisation syndicale.

Afin d'éviter l'éviction des intérimaires investis dans la représentation du personnel, la protection des élus, candidats aux élections professionnelles et mandatés est affirmée par différents accords de branche. Elle prend la forme d'un engagement conventionnel à maintenir des missions à un niveau de référence pour chaque salarié : « L'activité de référence est définie par la durée moyenne des missions effectuées durant les 18 mois précédant l'élection ou la prise de mandat » (Accord du 27 octobre 1988).

La question du maillage des institutions représentatives du personnel représente un sujet qui a toujours été conflictuel, conduisant par exemple Adecco à ne pas avoir de comité d'entreprise pendant huit ans du fait d'une procédure de contestation syndicale. Les délégués du personnel remplissaient le rôle des CE et des CHSCT par substitution. Une syndicaliste cible la « *carence de l'État pour ne pas avoir imposé une solution* »[133]. En 2010, la CGT de Randstad entreprend une action judiciaire contre un découpage de l'entreprise en neuf établissements distincts et demande la reconnaissance de 46 établissements pour représenter les 3 500 permanents et 105 000 intérimaires du groupe[134]. Cette concentration des instances de représentation du personnel s'est reproduite lors de la mise en place des comités économiques et sociaux (CSE). C'est ainsi que Randstad est aujourd'hui divisé en quatre établissements régionaux représentant chacun autour de 10 000 salariés. Dans le même sens, une dirigeante syndicale d'une autre major explique que dans son entreprise, « *il y a quatre établissements en tout. Exemple : un établissement c'est 47 000 intérimaires pour l'établissement et un seul CHSCT, aujourd'hui c'est 25 RP* [représentants de proximité]*, une CSSCT avec 12 élus. Les membres au CSSCT* […] *n'ont pas d'heures de délégation, il faut les prendre sur les heures délégation CSE.* ».

L'accord de Manpower concernant la mise en place des nouvelles instances en 2018 montre des CSE regroupant de 18 000 à 35 000 salariés, effectifs calculés en équivalent-temps-plein pour les intérimaires qui ne sont pas en CDI-I.

[133] Entretien avec une représentante du personnel, CGT, 4 mars 2020.
[134] *Miroir social*, 8 avril 2010. https://www.miroirsocial.com/DecoupageCSERandstad

Détail de la détermination du nombre de sièges de représentants de proximité par Comité Social et Economique (CSE)

CSE	effectifs (physique pour les SIC/DII et ETP pour les SP)	Nombre de RP selon les effectifs (physique pour les SIC/DII et ETP pour les SP)
D.R. EST	35079,60	52
D.R. ILE DE FRANCE	18701,59	28
D.R. NORD	33050,52	49
D.R. OUEST	29761,02	44
D.R. SUD	31556,20	47
Total général	148148,93	
SIEGE	444,7	6
Total général	**148593,63**	**226**

Source : Manpower, Accord relatif à la mise en place des CSE & du CSEC au sein de Manpower France, 2018, annexe sur le nombre de représentants du personnel. SIC et DII : salariés permanents et intérimaires en CDII ; SP : intérimaires non en CDI, calculés en équivalents-temps-plein.

Les comptes-rendus de l'instance d'une des majors que nous avons pu consulter montrent que les questions d'accidents du travail sont réduites à une simple présentation des circonstances de l'accident. Les questions des élus se bornent souvent à l'évolution de la santé du ou de la salarié·e et à son devenir professionnel. Les enjeux organisationnels sous-jacents à l'accident ne sont pas ou peu interrogés. Quand ils le sont, les portes de l'entreprise utilisatrice demeurent particulièrement difficiles à ouvrir. Récemment, une jurisprudence[135] a reconnu la possibilité de diligenter une expertise pour risque grave concernant les conditions de travail d'intérimaires envoyés poser des compteurs d'électricité connectés : l'expert du CHSCT de Manpower avait la possibilité d'analyser sur le terrain ces risques professionnels. Sans doute facilité par le fait que les intérimaires intervenaient sur la voie publique ou chez des particuliers, cet arrêt n'a eu pour l'instant que peu d'effets sur le quotidien des préventeurs et des instances représentatives du personnel. Notons que la Cour de cassation circonscrit très précisément ce recours à l'expertise, uniquement dans le cas où il est avéré qu'il existe un risque grave et actuel pour ces travailleurs d'une part, et où il est constaté l'inaction de l'entreprise utilisatrice et de l'institution représentative du personnel en charge des questions de santé et sécurité en son sein d'autre part. Le caractère supplétif de l'action des instances représentatives du personnel intérimaire est réaffirmé, tout autant que leur légitimité pour intervenir et représenter l'intérêt des salariés y compris dans une entreprise extérieure. L'absence de mobilisation des instances représentatives du personnel de l'entreprise utilisatrice, cas le plus fréquent concernant les intérimaires, ouvre donc la voie à la remise en question du principe sans cesse réaffirmé par Prism'Emploi de la seule responsabilité de l'entreprise utilisatrice. Cette décision pourrait en effet conduire à une autre lecture : la responsabilité engagée de l'entreprise de travail temporaire dès lors que la sécurité du travailleur intérimaire n'a pas été assurée par l'entreprise utilisatrice. Lors de la crise sanitaire Covid-19, les entreprises de travail temporaire ont ainsi suspendu les missions des intérimaires chez Fedex puis chez Amazon, suite à plusieurs interventions de l'inspection du travail démontrant le risque de contagion.

[135] Arrêt n°245 du 26 février 2020 (18-22.556) - Cour de cassation - Chambre sociale.

Le faible nombre de votants aux élections professionnelles ainsi que le regroupement de nombreux salariés dans une même structure de représentation participent ainsi d'une faiblesse intrinsèque de la représentation syndicale et à son exercice, faiblesse structurante du monde de l'intérim que nous avons pu retrouver lors des entretiens avec les intérimaires. Cette faiblesse intrinsèque de la représentation professionnelle des intérimaires contribue à donner à la négociation de branche un rôle de substitution à la négociation d'entreprise, expliquant en partie sa consistance et son dynamisme.

2.1.2. Une branche à la production conventionnelle importante

La négociation de branche aboutit à une production conventionnelle substantielle : la convention collective actuelle référencie ainsi 59 accords de branche passés ainsi que de nombreux avenants qui font l'objet de signatures soit des organisations représentatives, soit du seul pôle CFDT-CFE-CGC-CFTC.

La grille de classification des emplois de la branche de l'intérim ne concerne que les personnels permanents des ETT[136], confirmant ainsi que les intérimaires font partie des salariés ne relevant pas directement des conventions collectives[137]. L'analyse de l'enquête REPONSE proposée par A. Jobert (2003) montre pourtant que plusieurs secteurs fortement utilisateurs d'intérimaires (BTP, propreté, services automobiles) s'adossent à la grille de classification de branche pour fixer les salaires, s'appuyant sur de réelles conventions collectives qui « établissent un statut professionnel » (*op. cit.*, p. 13).

L'intérim a choisi une voie différente. Concernant les intérimaires, la négociation conventionnelle s'attache surtout à définir des droits sociaux, dans le domaine des droits syndicaux, de la santé, du suivi professionnel ou de la formation professionnelle (voir encadré).

Encadré : Quelques accords significatifs

1983 : Accord national relatif à la formation professionnelle des salariés (mise en place du FAF-TT).
1984 : Accord sur le droit syndical dans le travail temporaire.
1984 : Accord-cadre relatif à la médecine du travail.
1991 : Protocole d'accord sur les orientations de la négociation relative à la formation professionnelle.
1992 : Accord-cadre du 24 juin 1992 sur les préoccupations sociales des salariés temporaires.
1996 : Accord d'interprétation relatif à la fourniture des équipements de protection individuelle des travailleurs temporaires.
1998 : Accord relatif à la formation des intérimaires au regard des risques professionnels.
2002 : Accord relatif à la santé et la sécurité au travail dans le travail temporaire.
2004 : Fonds professionnel pour l'emploi.
2009 : Accord relatif à la contribution au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels.
2009 : Accord prévoyance : Application pour salariés Int en intermission de deux jours suivant repos hebdomadaire, ou quatre jours pour entreprises relevant de l'article L3132-6.
2009 : Accord relatif aux garanties prévoyance des intérimaires non cadres.
2015 : Accord fixant les contours du régime de frais de santé des salariés intérimaires.

[136] Accord national du 23 janvier 1986 relatif aux salariés permanents des entreprises de travail temporaire ; Accord du 15 février 2013 relatif à la classification des emplois.
[137] Les intérimaires sont ainsi exclus de l'analyse faite par la DARES des conventions collectives : DARES, « Portrait statistique des principales conventions collectives de branche en 2016 », *DARES Résultats*, n° 033, juillet 2019.

2017 : Accord relatif à la santé et la sécurité au travail dans le travail temporaire.
2020 : Accord du 10 juillet 2020 relatif aux mesures urgentes et structurelles permettant la reprise de l'emploi intérimaire et la sécurisation des parcours pour faire face aux conséquences économiques et sociales de l'épidémie de « Covid-19 ».

Parmi ces accords, figurent en bonne place des conventions issues de la « négociation administrée », relevant de ces « nombreuses initiatives législatives qui élargissent le champ des obligations de négociation et multiplient les incitations financières à signer des accords » (Béthoux et Mias, 2015). L'adaptation aux spécificités de la branche a pu concerner les fonds paritaires de la formation professionnelle, conduisant par exemple à la mise en place dès 1983 d'un fonds spécifique dédié aux intérimaires, le FAF-TT. Le Fonds d'assurance formation du travail temporaire est devenu organisme collecteur agréé (OPCA) de la branche de l'intérim lors de sa mise en place. Il a aussi fonctionné, pendant la durée de ce dispositif[138], comme organisme de gestion des congés individuels de formation (OPACIF). Il est aujourd'hui l'une des 27 branches constitutives d'AKTO, nouvel opérateur paritaire de compétences.

Pour comprendre cette dynamique de la négociation collective, il convient également, comme nous l'avons déjà mentionné, d'avoir à l'esprit le manque de légitimité que ressentent les employeurs de la branche à l'égard de leur activité. C'est en ce sens que Dominique Glaymann (2005) interprète le premier accord dit « Manpower », signé par la CGT en 1969 (incluant des éléments concernant les congés payés, l'indemnité de fin de mission, etc.), et les différentes mobilisations destinées à défendre l'image de l'intérim dans les années 1980. Toutefois, ces initiatives ont très largement bénéficié d'un relai législatif. En effet, il ne faut pas oublier le rôle important qu'a pu jouer à chaque fois la production législative, venant encourager si ce n'est avaliser de tels accords de branche. Ce fut le cas dès la loi originelle de 1972, reconnaissant l'existence de cette forme de mise au travail, et qui reprenait en fait nombre de dispositions présentes dans l'accord CGT-Manpower de 1969. En 1990, la loi du 12 juillet 1990[139] reprend les termes de l'accord national interprofessionnel du 24 mars 1990[140] sur le travail précaire, notamment cette mesure des 2/3-1/3 déjà évoquée. Ce fut encore le cas en juin 2013 avec la reconnaissance du CDI-intérimaire, innovation contractuelle issue d'un accord national interprofessionnel signé cinq mois plus tôt (Sarfati et Vivés, 2016). En la matière, le positionnement de la CGT est tout à fait significatif. Alors que la confédération a de longue date défendu l'interdiction pure et simple du secteur, la CGT-intérim participe très largement aux négociations destinées à consolider le statut d'intérimaire et se trouve régulièrement signataire de ces accords collectifs.

Ces initiatives ne demeurent pas confinées aux représentants patronaux et syndicaux du secteur et sont partiellement connues des salariées. C'est dans le domaine social que les intérimaires se réfèrent le plus à l'activité conventionnelle de la branche à travers l'action du Fonds d'action sociale du travail temporaire, le FASTT, mis en place par les accords de branche de 1992 et 2006. L'action de la branche en matière de protection sociale est proche en cela de celle du BTP qui s'est dotée d'outils tels que PRO BTP à la même époque (1993). Toutefois, l'exemple du

[138] Les OPCA (organismes paritaires collecteurs agréés) sont devenus OPCO (opérateurs de compétences) au 1er janvier 2020, passant de 20 à 11 par fusion et remembrement. Pilotant l'architecture et l'ingénierie des dispositifs de formation, ces organismes perdent la gestion directe des fonds qu'ils ne collectent plus et qui revient à l'État.
[139] Loin° 90-613 du 12 juillet 1990 favorisant la stabilité de l'emploi par l'adaptation du régime des contrats précaires.
[140] Accord national interprofessionnel du 24 mars 1990 relatif aux contrats de travail à durée déterminée et au travail temporaire.

BTP en matière de prévention des risques professionnels, à travers un organisme tel que l'Organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics (OPPBTP), créé dès 1947, n'a pas été suivi. Pourtant, les deux secteurs partagent la même image en matière de santé-sécurité au travail : celle de secteur particulièrement nocif pour leurs salariés. Comment comprendre cette relative absence ?

2.2. La branche intérim en tension entre responsabilité et déresponsabilisation en matière de santé au travail

Si l'on adopte une approche en termes de construction des problèmes publics, le cas de la santé des intérimaires peut surprendre. Les chiffres importants d'accidents du travail chez les intérimaires pourraient offrir des ressources aux salarié·es et à leurs représentant·es pour donner une importance centrale à cette question. Ils pourraient également justifier une intervention forte des pouvoirs publics. Pourtant, les Plans Santé Travail successifs ne mentionnent qu'incidemment l'intérim[141], soit en tant que composante de l'emploi dans le BTP, fortement accidentogène, soit en abordant la question spécifique des jeunes pour qui l'intérim est une forme d'emploi plus fréquente que pour les autres catégories d'âge. C'est dans la branche dédiée de la Sécurité sociale qu'une mobilisation a pu être observée, sous l'impulsion d'une décision collégiale des représentants patronaux et syndicaux (voir *infra*, section 3).

La branche professionnelle s'est saisie du problème de la sur-accidentalité des intérimaires, tout en se trouvant relativement isolée face à cette question qui ne dépend que partiellement d'elle. La santé et la sécurité au travail ont fait l'objet d'un premier accord en 2002, qui institue une Commission Paritaire Nationale Santé Sécurité au Travail, consacrant ainsi le caractère atypique de cette branche dans le paysage français. Les syndicalistes soulignent que cet accord a cependant été accouché dans la douleur, une délégation de syndicalistes ayant envahi le lieu de négociation pour pousser à son adoption[142]. Ce premier accord est suivi d'un second en 2017, sur lequel nous reviendrons. On observe alors que la production conventionnelle est parfois investie par les partenaires sociaux dans une perspective instrumentale, pour affermir des positions annexes ou indirectes sur d'autres scènes. Du côté des syndicats de salariés, l'investissement dans les questions de santé au travail peut se lire à l'aune des préoccupations anciennes relatives à la consolidation du statut d'intérimaire, dont ils espèrent une reconnaissance législative ultérieure. Du côté des représentants du patronat en revanche, il est intéressant de noter que la visée des négociations déborde du champ de l'intérim. Leur objectif consiste en effet à remettre en cause le partage actuel des responsabilités entre agence de travail temporaire et entreprises utilisatrices sur ces questions. La négociation vise la responsabilisation des entreprises utilisatrices concernant des conditions de travail sur lesquelles les entreprises de travail temporaire jugent avoir peu de prises.

L'importance donnée par la branche aux questions de santé au travail peut alors être expliquée par la contradiction inhérente au travail temporaire qui sépare relation d'emploi et relation de travail.

---

[141] Relevons toutefois que le PST2 (2010-2014) évoquait dans son action 20 concernant les nouveaux embauchés : « Renforcer le contrôle des travaux interdits aux salariés en CDD et aux intérimaires ».
[142] Entretien avec un responsable CGT d'une « major » de l'intérim, 5 mars 2020.

Le maintien d'une fréquence élevée d'accidents du travail dans l'intérim, voire son augmentation ces dernières années (cf. *supra*, section 1), révèle la portée limitée des initiatives conventionnelles et, plus largement, l'incapacité de la branche à engager seule des démarches efficaces de réduction de ces accidents. Les acteurs de la branche pointent depuis longtemps du doigt les pratiques des EU et souhaiteraient que la responsabilité de celles-ci soit davantage affirmée. Se référant à la sous-traitance où le donneur d'ordre se trouve « solidairement responsable » de l'entreprise sous-traitance, l'idée d'une coresponsabilité est ainsi mise en avant dans l'accord de branche de 2017, notion reprise dans le récent arrêt de 2020 de la Cour de cassation concernant Manpower (voir *supra*)[143]. Dans l'intérim comme dans la sous-traitance, des acteurs participent conjointement à la relation commerciale dissymétrique et en bénéficient tous deux (Barnier, 2021).

Cette façon de poser le problème de la santé-sécurité des intérimaires est ancienne. Au tournant des années 1990, dans un contexte de stabilisation et de normalisation de l'intérim, les pouvoirs publics ont voulu impliquer les entreprises accueillant les intérimaires dans une politique de prévention concernant cette population. À la suite de l'Accord national interprofessionnel de 1990 et d'un an de débats nationaux autour du travail précaire, la loi du 12 juillet 1990[144] institue plusieurs mesures concernant ces salariés. Cette loi structure encore aujourd'hui le fonctionnement de l'intérim en France. Bien que l'enjeu de la sécurité des intérimaires ait été absent de ces débats, la loi introduit un mécanisme de quote-part du coût des accidents attribuée aux entreprises utilisatrices (EU) qui esquisse cette coresponsabilité de l'EU et de l'ETT : le coût des incapacités permanentes en cas de rente supérieure ou égale à 10 %, ainsi que des décès, est répartie pour deux tiers à l'ETT et un tiers à l'EU[145]. Autrement dit, seul le coût des accidents les plus graves est imputé au compte de l'EU et cette participation demeure moindre. Cela correspond à 801 accidents du travail sur 53 202 survenus parmi les intérimaires en 2019. Depuis 2012, cette répartition des coûts est censée être garantie par la mention de l'EU dans le document de déclaration des accidents du travail[146]. Cependant il semble que cet encadré n'est encore aujourd'hui rempli que dans 40 % des déclarations[147].Cette répartition de la charge financière des accidents du travail entre EU et ETT nous semble emblématique de la contradiction de cet employeur particulier : responsable juridiquement en tant qu'employeur au regard du droit du travail, il se trouve déresponsabilisé opérationnellement puisqu'il n'est pas l'organisateur du travail de l'intérimaire. Le droit du travail lui reconnaît pour autant la majeure partie de la charge financière de la réparation.

Ces règles font l'objet de controverses récurrentes entre les parties prenantes. Les ETT contestent cette répartition inégale du coût des accidents, comme l'explique un dirigeant de Randstad devant une commission parlementaire : « Statistiquement, 99 % des sinistres sont en

[143]La même chambre sociale affirmait déjà dans un arrêt du 30/11/2010 : « L'ETT et l'EU sont responsables solidairement pour la prévention et la sécurité des travailleurs temporaires. »

[144] Loi n° 90-613 du 12 juillet 1990 favorisant la stabilité de l'emploi par l'adaptation du régime des contrats précaires.

[145] En cas de faute inexcusable de l'employeur, l'ETT est tenue de se retourner vers l'EU pour la prise en charge de sa part de responsabilité le cas échéant.

[146] Le Cerfa Cnam-TS 60-3741 invite l'entreprise utilisatrice déclarant l'accident de travail à noter le numéro de SIRET de l'établissement où a eu lieu l'accident.

[147] Source : Cnam-TS.

effet payés intégralement et uniquement par les entreprises de travail temporaire »[148].En appui de sa contestation, l'organisation patronale Prism'Emploi propose différentes interprétations de la corrélation entre intérim et accidents du travail qui mettent à distance l'idée d'une causalité directe du statut d'emploi au profit de variables cachées. La sinistralité propre à certains secteurs particulièrement gourmands en main-d'œuvre intérimaire est par exemple pointée du doigt. Le BTP, le transport ou la logistique dont les chiffres d'accidents du travail sont effectivement supérieurs à la moyenne, seraient responsables de la surexposition des intérimaires à des risques professionnels. Ce n'est pas le statut d'emploi lui-même qui serait en cause. En renfort de cet argument, Prism'Emploi propose de nouvelles formalisations statistiques de l'accidentalité dans l'intérim, portant sur l'ensemble des accidents, et non seulement sur les plus graves. À partir des données d'une dizaine d'entreprises de travail temporaire (dont les « majors »), représentant 60 à 70 % des salariés de la branche, l'organisation patronale de la branche met ainsi en exergue trois secteurs utilisateurs qui représentent un tiers des accidents : l'entreposage (11,9 %), les industries alimentaires (10,7 %) et les travaux de construction spécialisés (10,6 %).Le secteur de la logistique ressort ainsi avec une fréquence d'accidents élevée, même si la gravité est relativement faible, résultat invisibilisé quand on ne retient que les accidents graves.

Ce plaidoyer, présenté comme un combat pour une « juste » affectation des coûts – et partant de la responsabilité – des accidents du travail a trouvé des relais institutionnels. Reprenant l'argument à son compte, un rapport parlementaire sur les maladies professionnelles soulignait par exemple en 2018 : « La clef de répartition 30/70 du coût de prise en charge des accidents les plus graves [est]jugée déséquilibrée par les entreprises de la branche du travail temporaire »[149]. De son côté la Cour des comptes, dans son rapport de 2018 sur la Sécurité sociale, propose de « mieux responsabiliser les entreprises recourant à l'intérim »[150], précisant que « la répartition du risque devrait être rééquilibrée en faisant supporter la moitié de la valeur du risque par l'entreprise utilisatrice »[151]. Cette proposition n'a pas été retenue dans les projets de loi de finance de la Sécurité sociale dans les années suivantes. Autre acteur de poids à abonder dans le sens d'un biais statistique désavantageant les entreprises de travail temporaire, Philippe Biélec, ingénieur-conseil à la Cnam-TS en charge du CTN I et donc de l'intérim affirmait ainsi en 2009 : « Comparer la moyenne des intérimaires à la moyenne de toutes les branches d'activité confondues ne correspond à rien de concret. Pour être plus proche de la réalité, l'accidentologie doit être comparée par branche d'activité : intérimaires du BTP avec salariés du BTP, intérimaires de la logistique avec salariés de la logistique, etc. Or, c'est très peu fait »[152]. On le voit, dire la « réalité » constitue un enjeu institutionnel disputé et les données pour le faire semblent manquer.

Derrière ces controverses et les différentes mises en forme statistique qui l'alimentent, ce sont des enjeux tant financiers que légaux, voire moraux, qui animent les acteurs, notamment

[148] Assemblée nationale, Commission d'enquête sur les maladies et pathologies professionnelles dans l'industrie (risques chimiques, psychosociaux ou physiques) et les moyens à déployer pour leur élimination, Audition des entreprises d'intérim du 5 avril 2018, F. Ducom, Randstad, p. 10.
[149] Rapport n° 1181 « Maladies professionnelles dans l'industrie : mieux connaître, mieux reconnaître, mieux prévenir », Borowczyk-Dharréville, 2018, p. 23.
[150] Cour des comptes, « La Sécurité sociale, Rapport sur l'application des lois de financement de la sécurité sociale », 2018, p. 312.
[151] *Ibid*.
[152] *Travail et sécurité*, n° 698, septembre 2009, p. 16.

patronaux. Ces fortes différences de la sinistralité intérimaire entre secteurs d'activité impliquent de considérer l'intérim non pas comme un secteur professionnel en tant que tel, mais comme le pourvoyeur de main-d'œuvre pour différents secteurs professionnels, notamment ceux qui engendrent une forte accidentalité. Alors que les mécanismes assurantiels conduisent à une attribution artificielle de ces accidents à la branche de l'intérim, la sur-accidentalité des intérimaires serait ainsi le reflet de leur affectation dans les secteurs les plus dangereux, responsables d'une « externalisation des risques ». L'organisation patronale défend ainsi indirectement l'idée selon laquelle les intérimaires occupent des postes représentatifs des secteurs dans lesquels ils et elles sont mobilisé·es. La division « morale » des tâches dans ces secteurs, qui conduit à déléguer les opérations les plus pénibles aux intérimaires, n'est pas interrogée[153]. Les données produites par la Cnam-TS ont pu démontrer la sur-accidentalité des intérimaires. Mais plusieurs acteurs, comme l'organisation patronale de la branche de l'intérim ou les Carsat, interrogent la pertinence d'une approche qui ne précise pas les contextes de ces accidents du travail. De leur point de vue, l'intérim n'est pas un métier. Les données incomplètes participent en tous les cas de la difficulté à intervenir en matière de prévention des risques dans les EU, que ce soit pour les services de santé au travail ou les préventeurs des ETT.

Lors de sa session plénière du 18 mai 2016, le Comité européen des hauts responsables de l'inspection du travail a décidé de conduire une campagne sur la « santé et sécurité des travailleurs intérimaires et des travailleurs frontaliers » à partir du constat de la fréquence plus élevée des accidents du travail que celle d'autres catégories. Sous cette impulsion européenne, une série de contrôles administratifs ont été effectués dans des entreprises de travail temporaires (1 200 contrôles) et dans des entreprises utilisatrices (2 515 contrôles effectués). L'étude dégage ces enseignements :

> « S'agissant des trois obligations essentielles afin de garantir la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs dans la relation triangulaire entre l'entreprise de travail intérimaire, l'entreprise utilisatrice et les travailleurs, les constats montrent que :
> • 60 % des entreprises utilisatrices ne transmettent pas aux entreprises de travail intérimaire les informations sur la liste des risques auxquels les travailleurs peuvent être exposés sur les lieux de travail, les mesures concernant l'évaluation des risques et les spécifications des postes à pourvoir ;
> • 10 % des entreprises de travail intérimaire ne fournissent pas aux entreprises utilisatrices les informations sur l'aptitude médicale des travailleurs à réaliser le travail. Les entreprises de travail intérimaire sont également tenues de visiter le lieu de travail avant d'affecter les travailleurs ;
> • 29 % des entreprises de travail intérimaire n'informent pas les travailleurs intérimaires sur les spécifications du poste à pourvoir et les risques auxquels ils pourraient être exposés sur le lieu de travail. »

L'étude se conclut par cette phrase : « La question de la double responsabilité crée une "zone grise" où chaque acteur attend respectivement de l'autre qu'il mette en place les mesures de prévention. »[154].

---

[153] Cf. *supra*, chapitre 3, section 4.
[154] Direction Générale du Travail, Les conditions de travail en 2019, édition 2020, Annexe 1, Bilan de la campagne européenne portant sur la santé et sécurité des travailleurs des agences d'intérim et des travailleurs détachés de 2017 à 2019.

La notion de coresponsabilité suppose que chacune des parties (entreprise utilisatrice, entreprise de travail temporaire) s'engage sur des éléments partiels de la prévention des risques (formation, fourniture des EPI, évaluation des risques), sans se référer à une vision d'ensemble.

Ainsi, la fourniture des EPI constitue un enjeu central pour la prévention des risques. L'accord de la branche de l'intérim de 1996 sur les équipements de protection individuelle spécifie que les ETT ne sont concernées que par les gants et les chaussures. Mais en quoi cet accord engage-t-il les entreprises utilisatrices ? Une commission s'est réunie à Roissy dans le prolongement d'une action du PRST 3 sur la prévention des risques aéroportuaires des intérimaires. Ciblant les bouchons d'oreille, en prévention des risques de surdité liés au travail sur la piste, le groupe de travail a proposé que les intérimaires bénéficient de bouchons moulés au même titre que les salariés permanents. La proposition a achoppé pour l'instant sur la prise en charge financière (pourtant modique) d'une telle protection, ni les EU ni les ETT n'acceptant de la prendre en charge.

Chacune des parties a certes des obligations bien précises par rapport au processus de délégation des salariés intérimaires, participant de ce fait à la prévention, comme le résume le coordinateur sécurité d'une des plus importantes entreprises du secteur :

> « *Une agence de travail temporaire a une obligation de sensibiliser les collaborateurs intérimaires sur les risques généraux. Et ensuite, l'entreprise utilisatrice doit faire un accueil et une formation au poste de travail sur les risques particuliers du poste de travail. Donc voilà, c'est vraiment complémentaire, et on ne peut pas le faire tout seul... même si notre salarié intérimaire, une fois qu'il est dans l'entreprise, il est sous la responsabilité de l'entreprise utilisatrice.* »

Cette répartition des tâches reste formelle et laisse peu de place à l'intervention du salarié intérimaire lui-même. Dans les faits, le travail de l'intérimaire entremêle ces différents aspects. Aucun des deux employeurs, direct et fonctionnel, ne peut se décharger sur l'autre.

2.3. La réalité fluctuante d'un « statut » de l'intérimaire, enjeu syndical

Les premiers accords de la branche de l'intérim, dès 1984, concernent le droit syndical qui jalonne la relation conventionnelle tout au long de son histoire. Cet enjeu devient central dès lors que les organisations syndicales cherchent à s'appuyer sur les intérimaires, après une première période où les syndicalistes étaient recrutés parmi les salariés permanents des agences et les négociations ou œuvres sociales tournées principalement vers ces salariés[155]. La négociation cherche à protéger des salariés intérimaires qui ne bénéficieraient plus de mission dès lors qu'ils ou elles s'engageraient, les salariés précaires étant les plus visés par des stratégies patronales de répression syndicale.

Parmi les organisations syndicales particulièrement actives dans le champ de l'intérim, la CGT de l'intérim (bien que n'ayant pas officiellement le statut de fédération, elle se présente souvent ainsi) apparaît comme un acteur central. Comme nous l'avons évoqué plus haut, elle a, de longue date, participé à la production conventionnelle de la branche, en rupture parfois avec les principes de sa confédération. Depuis 1969 et l'accord dit Manpower, la CGT intérim construit largement sa stratégie autour de la lutte pour l'élaboration et la consolidation d'un statut de

[155] Entretien avec un responsable de la CGT, 21 janvier 2020.

l'intérimaire. Nous avons déjà évoqué cette question du statut de l'intérimaire (voir *supra*, chapitre 3, section 1). Toutefois, la définition de ce statut demeure floue et constitue un enjeu de lutte. La question du seuil est notamment centrale : à partir de quand peut-on légitimement se prévaloir du statut d'intérimaire ? En le renforçant, ne réduit-on pas le nombre de bénéficiaires ? Inversement, l'élargissement du nombre de bénéficiaires ne conduit-il pas à partager à un plus grand nombre des montants définis ? À titre d'exemple, le dépassement du seuil de 414 heures permet de bénéficier du régime « Frais de santé »[156]. Les syndicalistes rencontrés n'ont pas évoqué de mobilisation autour de ces seuils, qui semblent relativement consensuels. Le seuil attribuant la qualité d'électeur intérimaire n'a ainsi pas bougé depuis 1988[157].

Les enjeux sociaux paraissent déterminants dans la construction de la branche. Au fil des années, ils couvrent de nombreux aspects de la vie sociale que nous avons évoqués dans le chapitre 3 (prêt de logement ou de véhicule, prêts d'urgence…), notamment à travers l'action du FASTT à qui la branche a confié ces missions. L'action syndicale vise ici à responsabiliser l'ETT en tant qu'employeur. Mais on peut aussi s'interroger si la place importante prise par les enjeux sociaux ne relève pas d'un mécanisme de substitution, à défaut de pouvoir négocier sur l'emploi et les qualifications.

Les syndicats donnent aussi une place importante à leurs employeurs dans la santé au travail :

> « *Nous on dit qu'il y a coresponsabilité. Quand on voit que ce sont les boites d'intérim qui sont les premières à mettre les intérimaires en danger. L'employeur, c'est l'ETT. On sait tous pertinemment que l'intérimaire dans une EU est soumis au règlement de l'EU, des conditions, une organisation du travail faites par l'EU, une exposition aux risques crée par l'EU. C'est elle la principale responsable.* […] *On dit que l'EU a une part de responsabilité importante, mais l'ETT a les moyens pour organiser des formations, pas une simple sensibilisation, des formations à la sécurité. Ils te disent que la formation renforcée à la sécurité, c'est à l'EU. Oui par rapport aux postes. Mais par rapport à des environnements dangereux, les CMR par exemple, les ETT ont l'obligation d'organiser des formations pour les intérimaires exposés à un environnement où il y en a. C'est pareil pour le travail en hauteur. La formation doit être organisée par l'ETT. Les ETT ont de l'argent. Il faut qu'il soit destiné à ça. Pas se retrancher derrière l'EU.* » (responsable CGT, 21 janvier 2020)

La démarche pour aboutir à l'arrêt Manpower (voir *supra*) s'appuie sur une mobilisation syndicale qui rejoint celle des employeurs concernant la responsabilisation de l'EU. Cette instance représentative du personnel intérimaire s'est mobilisée (jusqu'à la Cour de cassation) contre sa propre entreprise pour que celle-ci finance une expertise sur les conditions de travail dans l'entreprise utilisatrice. De l'aveu d'un syndicaliste concerné rencontré fin novembre 2020, certains cadres de l'ETT ont donné des informations pour aider à porter le dossier, politique non-assumable publiquement pour des raisons commerciales. Ce qui reste en cohérence avec cette affirmation de l'accord de mise en place des CSE à Manpower : « Conformément à la loi, aux accords conventionnels - spécialement l'accord d'entreprise du 11 juin 2018 relatif à la prévention santé-sécurité des salariés intérimaires et à la jurisprudence

[156] Cela concerne 512 000 personnes en 2016 (OIR Rapport de branche 2017).
[157] Accord du 27 octobre 1988 sur la représentation du personnel des entreprises de travail temporaire.

en vigueur, les parties au présent accord s'accordent sur le fait que les conditions de travail, de santé et de sécurité des salariés intérimaires relèvent des seules entreprises utilisatrices. »[158].

Les comptes-rendus de CHSCT d'une grande enseigne de l'intérim auxquels nous avons eu accès montrent les demandes réitérées des représentants des salariés concernant des entreprises particulièrement accidentogènes. Notre interlocuteur syndicaliste déjà cité raconte : « *On a réussi à* [agence d'intérim de l'Ouest]*, des intérimaires travaillaient dans des cuves à gratter du phénol. Je déclenche un DGI* [danger grave et imminent]*, on appelle pour aller voir dans l'EU où il n'y a pas de CHSCT, pas de délégués. Ils ont demandé l'autorisation du directeur de site EU qui a accepté, on a pu y aller. Sur le principe, les directions disent oui.* » Des interventions multiples ont eu lieu lors de la crise Covid-19 concernant certaines entreprises de logistique ou de fret (Amazon, Fedex) qui ont pu émerger sur la place publique. De même, un tract de la CGT intérim interpelle le gouvernement et les entreprises de travail temporaire en mettant en avant que « Les salarié-e-s de l'intérim doivent être protégés et leurs salaires maintenus ». « Face à la progression fulgurante de la contamination au coronavirus sur le territoire, la CGT exige du gouvernement et des entreprises d'intérim de prendre immédiatement un ensemble de mesures de protection sanitaire et sociale pour tous les salarié-e-s intérimaires et CDI ayant été en mission depuis le 1erjanvier 2020 ou étant en mission actuellement. »[159].

*

Les parties syndicales et patronales semblent ainsi positionnées sur une ligne de tension constitutive de la relation triangulaire de l'intérim. Les employeurs de cette branche mettent en avant la responsabilité de l'entreprise utilisatrice dans la définition des conditions de travail et dans la responsabilité des risques professionnels. Les syndicalistes intérimaires rencontrés mettent au contraire en avant, à travers la défense d'un statut de l'intérimaire, la force du lien contractuel entre l'intérimaire et son agence employeuse.

Ces positions ne sont cependant pas exemptes de croisements, comme quand Prism'emploi se targue d'une certaine protection de leurs salariés relevant d'un « statut social de l'intérimaire » : « les salariés intérimaires bénéficient d'un statut protecteur issu de la réglementation et des négociations menées par les partenaires sociaux depuis plus de 25 ans, dont les principales caractéristiques sont la stabilité, l'égalité, la transférabilité et la lisibilité »[160]. Et inversement, comme nous venons de le montrer, les organisations syndicales peuvent aussi tenter de porter leur action dans les entreprises utilisatrices.

2.4. Pénibilité et prévention de la désinsertion professionnelle

L'investissement conventionnel de la santé au travail s'est trouvé confronté, parmi d'autres, au dossier de la pénibilité. « *La pénibilité, un sujet tabou dans l'intérim !* » Cette réflexion d'une élue du personnel de longue date dans une grande enseigne souligne la difficulté à aborder ce sujet pourtant largement débattu dans le domaine social. Depuis les années 2000, le débat sur

[158] Article 1.11.1 de l'Acccord relatif à la mise en place des CSE et CSEC Manpower.
[159] La CGT Intérim, « Coronavirus, les salarié-e-s de l'intérim doivent être protégés et leurs salaires maintenus », 16 mars 2020.
[160] Pris'emploi, Statut de l'intérimaire, http://www.prismemploi.eu/Public/Interimaires-Candidats/Statut-de-l-interimaire, consulté le 23 novembre 2020.

la prévention des risques s'est enrichi d'un volet particulier, le suivi de certaines expositions relevant d'un travail dit « pénible ». Ces activités délétères pour la santé ont été définies comme « susceptibles de laisser des traces durables identifiables et irréversibles sur la santé »[161]. Comme nous l'avons vu au cours du chapitre 3, les intérimaires constituent un segment du salariat particulièrement concerné par cette question.

Les « facteurs de pénibilité », pour reprendre le terme des débats de l'époque, ont été longuement négociés (Jolivet, 2011). Ils sont devenus, au fil des réformes, des critères d'expositions particulières dont certains donnent droit à des points, inscrits dans un Compte professionnel de prévention (C2P), qui ouvre droit à un départ en retraite anticipé ou l'accès à des formations professionnelles. Dans le même cadre des réformes des retraites, il répond aussi à l'objectif européen de favoriser le maintien en emploi des salariés afin d'augmenter la part de la population active dans sa partie la plus âgée, processus largement engagé en France par ailleurs avec une hausse sensible ces deux dernières décennies du taux d'activité et du taux d'emploi. Enfin, il s'est inscrit plus précisément dans un objectif plus large de prévention avec la mission donnée aux employeurs par les politiques européennes de réduire ces expositions. « L'usure au travail » (Cottereau, 1983) a pris place ainsi entre les conditions de travail et les atteintes à la santé au travail. Le relevé de ces expositions particulières s'inscrit dans trois registres différents : les dispositifs de préretraite, la prévention de la désinsertion professionnelle et l'amélioration des conditions de travail. L'article L 4161-1 du code du travail détermine une liste de facteurs de risques professionnels. Le dispositif oblige les employeurs à préciser l'évaluation de ces risques (ne serait-ce que pour confirmer que les plafonds ne sont pas dépassés) et de les déclarer auprès de l'assurance-vieillesse dans les cas où l'évaluation montre une exposition supérieure aux seuils définis. L'employeur est tenu d'engager une négociation « en faveur de la prévention des effets de l'exposition » à ces facteurs de risques (L4162-1) si une part importante des salariés relève de ces expositions. S'il n'y a pas d'accord, il doit arrêter un plan d'action relatif à la prévention des effets de ces risques particuliers (L4162-2). Le droit du travail invite ainsi à un double processus : réduire l'exposition à dix facteurs de risques (expositions qu'il faut commencer par évaluer) d'une part, déclarer les expositions supérieures à un certain seuil et sur une certaine durée afin d'incrémenter le Compte professionnel de prévention des salariés mais seulement pour six de ces facteurs d'autre part.

L'usure au travail concerne largement les intérimaires. Les entretiens réalisés tout comme les chiffres de la branche démontrent que cette population, confrontée à des conditions de travail difficiles, en subit les conséquences en termes de santé. La branche a été confrontée très vite à ce paradoxe : alors que les salariés de l'intérim relèvent des populations les plus exposées aux facteurs de pénibilité, le premier décret d'application concernant ces déclarations d'exposition en écarte les contrats inférieurs à un mois. Les intérimaires en auraient été largement écartés. Que ce soit pour l'évaluation de l'exposition, l'obligation de réduire les expositions dans le cas d'un nombre de salariés important, ou pour la prise en compte de l'âge de départ en retraite, les mécanismes de cette relation d'emploi tripartite rendent inadaptés ces dispositifs. Suite à la parution d'un décret d'adaptation en mars 2015, les membres de la CPNSTT renvoient sa prise en compte à la négociation du nouvel accord de branche sur la santé et la sécurité au travail qui débute en 2015.

[161] Art. L4121-3-1, créé en 2010, transféré au L4161-1 en 2014, formule supprimée en 2017.

Comme nous le verrons dans un premier temps, la branche de l'intérim et les pouvoirs publics ont été obligés d'adapter les dispositifs liés à la mesure de la pénibilité pour le cas de la relation triangulaire d'emploi propre à l'intérim afin de répondre aux obligations de recensement des expositions, au niveau des entreprises de travail temporaire. Nous analyserons ensuite comment la branche s'est saisie de cette mission de réduction de la pénibilité et de l'exclusion professionnelle, en nous centrant sur la prévention de la seule désinsertion professionnelle suite à un accident du travail.

2.4.1. Évaluer et déclarer les expositions des intérimaires

La déclaration des expositions spécifiques relève de l'employeur, ici l'ETT, qui est entièrement dépendant de l'évaluation faite par l'EU. L'article L4163-1 du code du travail intègre un paragraphe concernant la déclaration des expositions des intérimaires : « Les entreprises utilisatrices mentionnées à l'article L. 1251-1 transmettent à l'entreprise de travail temporaire les informations nécessaires à l'établissement par cette dernière de la déclaration mentionnée au I. » Le Décret n° 2015-259 du 4 mars 2015 relatif à la fiche de prévention des expositions des salariés temporaires a été rajouté afin de permettre d'évaluer cette exposition : « Art. R. 4161-5. – Le contrat de mise à disposition mentionné à l'article L. 1251-43 indique, au titre des caractéristiques particulières du poste à pourvoir et pour l'application de l'article L. 4161-1, à quels facteurs de risques professionnels le salarié temporaire est exposé, au vu des conditions habituelles de travail appréciées en moyenne sur l'année par l'entreprise utilisatrice, caractérisant le poste occupé. » Le seuil de 120 nuits par an pour qualifier le travail de nuit est donc par exemple rapporté à la somme des missions de l'année concernées par le travail de nuit. D'après les textes, l'entreprise d'intérim devrait donc faire la somme, pour chaque salarié, des expositions déclarées par l'EU supérieures à un certain seuil, la ramener à la durée de chaque mission, puis déclarer le cas échéant ces expositions si le seuil légal de durée est atteint sur l'année.

Liant l'évaluation des risques à la capacité de l'employeur à pouvoir éliminer ou sinon évaluer ces risques, l'accord de la branche de l'intérim de 2017 explique que « seule l'EU est habilitée à identifier les risques inhérents à son activité dans son DUER et son éventuel plan de prévention des risques et à prendre les mesures de prévention adaptées » et en conclut que « Par conséquent, dans une ETT, l'évaluation des risques professionnels, au sens de l'article L. 4121-3 du code du travail, s'applique aux seuls salariés permanents » (art. 4). Rien n'est dit sur la déclaration des expositions dans les comptes professionnels des intérimaires.

Il semble cependant que la déclaration des expositions (supérieures au seuil) soit résiduelle de la part des entreprises utilisatrices. Les organisations patronales s'en expliquent : « La délégation patronale indique que tant les ETT que les prestataires informatiques sont informés et prêts. Le problème provient des EU qui ne transmettent pas d'informations aux ETT. »[162] Les contrats de mission que nous avons pu consulter signalent des expositions au port de charge lourde ou au travail de nuit, mais sans que cette information soit exploitée par l'ETT.

[162] Relevé de décision de la CPNSST du 02 février 2016.

2.4.2. Prévention de la désinsertion professionnelle

La prévention de la désinsertion professionnelle (PDP) a pris de la consistance depuis plusieurs années. Parée de la vertu positive de la lutte contre la désinsertion sociale, elle répond aussi à l'exigence européenne de prolongation de la vie professionnelle afin d'augmenter le taux d'emploi de la population la plus âgée. Délaissant les autres programmes de réduction de la pénibilité et de prévention de l'usure, elle s'attache à la personne du salarié, ramenant à un niveau individuel ce qui ailleurs est posé collectivement. La mission de l'IGAS souligne cette continuité entre pénibilité et désinsertion : « La santé au travail est un concept potentiellement plus englobant que le handicap, incitant à agir pour la prévention de la désinsertion professionnelle sans attendre la situation de handicap avéré, en faisant le lien entre les différentes logiques de prévention : prévention de la pénibilité et de l'usure professionnelle (prévention primaire), détection et traitement des difficultés dès leur apparition (prévention secondaire), enfin réduction des effets sur l'emploi des complications (prévention tertiaire) »[163]. La prévention de la désinsertion professionnelle constitue une application de cette « prévention tertiaire ».

Limitée pour la prévention des risques professionnels identifiés ou la déclaration des expositions, la branche de l'intérim s'est davantage tournée vers le troisième volet de ce dossier Pénibilité, la limitation de la désinsertion professionnelle. Cette responsabilité est d'autant plus grande que « de par sa composition (davantage d'ouvriers et d'hommes), les salariés intérimaires sont aussi potentiellement plus exposés aux facteurs aggravant les risques de sortie anticipée du marché du travail. »[164].

Une étude de l'OIR[165] concernant la situation des intérimaires ayant subi un long arrêt de travail suite à un accident du travail constate que « Les catégories 35 à 54 ans et plus sont surreprésentés parmi les salariés accidentés avec arrêt long ». L'étude fait le bilan : « Au moment de l'enquête, 56 % des intérimaires interrogés sont en emploi et 38 % sont en mission d'intérim ; 18 % n'ont pas retravaillé depuis leur accident. Pour ceux qui ne sont plus en emploi (45 %), 35 % d'entre eux estiment que leur santé ne leur permet pas de travailler. » Elle en conclut que 13 % sont en situation de désinsertion, avec une grande difficulté à retrouver un emploi : « Ils souffrent d'une stigmatisation due à leur maladie et au risque de rechute. » Un autre groupe de salariés (18 %) présente des difficultés de santé qui ne leur permettent pas d'envisager de retravailler[166].

Pour comprendre ce transfert d'une exigence légale à une orientation conventionnelle, il faut revenir au débat des années 2015 et 2016. Lors de la CPN du 2 février 2016, le FASTT présente

[163] IGAS, « La prévention de la désinsertion professionnelle des salariés malades ou handicapés », Rapport, 2017, p. 51.
[164] S. Bellon, O. Mériaux et J.-M. Soussan, *Favoriser l'emploi des travailleurs expérimentés*, Rapport au Premier ministre, 2020, p. 67.
[165] OIR, « Étude sur les parcours intérimaires et l'insertion », Présentation aux Ateliers de la connaissance, FASTT, 2019.
[166] L'étude traite de l'impact d'un arrêt long (plus de 30 jours consécutifs ou 85 jours sur 12 mois), survenu il y a deux à cinq ans, sur la trajectoire professionnelle des intérimaires. L'étude se base sur les données transmises par l'organisme gestionnaire du régime de prévoyance avec les flux des arrêts longs causés par un accident du travail ou une maladie professionnelle (95 % sont des accidents et non des maladies). Les autres arrêts maladie sont exclus du champ de l'étude.

une étude[167] montrant les multiples facettes que peut prendre la désinsertion professionnelle. L'enquête confirme que 54 % des salariés interrogés expriment le besoin d'un accompagnement social à la suite d'un accident du travail. Le fonds de solidarité du régime de prévoyance peut être mobilisé à des fins de prévention de la désinsertion sociale et professionnelle des intérimaires exerçant ou ayant exercé une activité professionnelle. Pour la CPNSST :

> « les actions de prévention de la désinsertion sont déclinées autour de trois grandes orientations : la prévention de la désinsertion sociale et professionnelle des personnes en accident du travail ou en arrêt de travail de longue durée ou récurrents (maladie ou accident) ; la mobilité des publics intérimaires fragiles, lorsque celle-ci apparait comme un levier du parcours d'insertion sociale et professionnelle. Un accompagnement pour faciliter l'accès au permis de conduire des salariés peut être proposé dans ce cadre. Les publics prioritaires sont les jeunes, les intérimaires accompagnés par les ETT et les salariés orientés par le service d'action sociale du Fastt ; l'accompagnement renforcé des intérimaires en difficulté particulière au regard du logement. »[168]

L'accord de branche de 2017 mentionne le dispositif de pénibilité en réaffirmant que :

> « En ce qui concerne les facteurs de pénibilité auxquels peuvent être exposés les salariés intérimaires, l'évaluation des risques réalisée par l'EU permettra à cette dernière d'identifier les postes concernés par des facteurs de pénibilité et d'en informer l'ETT. L'ETT rappellera à l'EU ses obligations en matière de transmission des informations et indiquera dans le contrat de mise à disposition, au vu des informations fournies par l'EU, si le poste occupé par le salarié intérimaire l'expose à un ou plusieurs facteurs de pénibilité. »[169]

Mais il réduit la prévention de la désinsertion professionnelle au seul décrochage faisant suite à un accident du travail : « Mieux définir le champ d'application de l'évaluation des risques et, en cas d'AT-MP dont serait victime un salarié intérimaire, favoriser les conditions de son retour à l'emploi. »[170]. Cette orientation répond d'abord à la préoccupation de faire bénéficier les intérimaires du dispositif existant dans les Carsat d'accompagner le retour à l'emploi des salariés à la suite d'un accident du travail. Les intérimaires ne peuvent prétendre à ce dispositif puisque la mission n'est pas prolongée par l'arrêt de travail lié à un accident du travail ; le salarié se trouve ainsi sans lien contractuel à la fin de son arrêt[171]. « *Notre travail va être que les intérimaires soient pris en compte dans ces dispositifs de prévention de la désinsertion* » (un responsable du FASTT).

Dans sa prise en charge de la prévention de la désinsertion professionnelle, l'approche de la branche de l'intérim privilégie la réponse aux accidents du travail et maladies professionnelles. Sans doute faut-il y voir le prolongement d'une obligation contractuelle vis-à-vis de salariés.

---

[167] FAF.TT, FASTT, AG2R, « Prévention de la désinsertion professionnelle », présentation à la CPNSST du 2 février 2016.
[168] Relevé de décision de la CPNSST du 2 février 2016.
[169] Accord sur la santé et la sécurité, 2017, art. 14.1.
[170] Les intérimaires sont aussi écartés des autres mécanismes proposés par les Caisses d'assurance maladie contre la désinsertion professionnelle puisqu'ils ne sont plus salariés à la fin d'un arrêt longue maladie.
[171] Les intérimaires sont aussi écartés des autres mécanismes proposés par les Caisses d'assurance maladie contre la désinsertion professionnelle puisqu'ils ne sont plus salariés à la fin d'un arrêt longue maladie.

2.5. L'accord de 2017 relatif à la santé et la sécurité au travail dans le travail temporaire : pressions extérieures et compromis internes

Le second accord sur la santé au travail de la branche, signé en 2017, se situe au point de rencontre entre ces stratégies internes des acteurs et la pression sociale liée au taux important d'accidents du travail déjà noté. Il est structuré en deux parties, l'une concernant les permanents et l'autre les intérimaires. Le préambule rappelle que l'évaluation des risques par l'ETT ne s'applique qu'aux salariés permanents. Si les ETT « contribuent à la protection de la santé et de la sécurité des intérimaires à travers une politique active de prévention et un suivi adapté aux spécificités de cette catégorie de personnel », l'accord affirme qu'aussi bien l'évaluation des risques concernant les intérimaires que leur prévention relèvent des entreprises utilisatrices. Ce qui constitue une des bases du discours de Prism'emploi trouve ici un appui par le biais de l'accord conventionnel.

L'accord de branche souligne le rôle des ETT dans la délégation des salariés intérimaires en consacrant la notion de référentiel de compétences des salariés permanents. Il est basé sur leur capacité à analyser les risques auxquels sont soumis les intérimaires, par l'analyse visuelle (ce qui suppose une visite du site d'accueil par l'agent délégataire), un questionnement envers les responsables Sécurité de l'entreprise accueillante, les informations obligatoires qui doivent figurer sur la fiche de mission (postes à risques, formations nécessaires), voire un questionnement de l'intérimaire lui-même.

Mais cette analyse de poste se heurte à un fonctionnement souvent formel :

> « *Le recruteur remplit le contrat de mission, et on t'explique les tâches liées au poste. Mais la difficulté : même si tu fais la visite du poste, la personne qui appelle l'agence pour commander un intérimaire, souvent c'est une secrétaire, elle est incapable de dire ce que l'intérimaire va faire réellement, elle n'a aucune idée, ce n'est pas l'opérationnel qui s'en charge, de quel profil il a besoin. Elle ne connait même pas le motif du contrat. Des fois tu rédiges un contrat de mission alors que le salarié ne sera pas du tout à cet endroit-là, mais tu ne le sais que quelques jours plus tard.* » (une responsable syndicale)

L'accord ne propose cependant aucun cadre pour structurer les relations entre les ETT et les EU et se borne à mentionner l'importance des échanges pour établir le contrat. En l'absence d'indications dans le texte de l'accord sur les contenus de telles politiques et des modalités de suivi, il appartient en premier lieu aux ETT de les concevoir et de s'assurer de leur mise en œuvre. Ces dispositions interrogent les politiques de prévention des ETT dans leurs rapports aux EU. La sécurité des intérimaires fait-elle partie des sujets de discussion entre les ETT et les EU ? Si oui, quels sont les principes qui les guident et sur quels types d'actions portent-elles ?

La formalisation de la connaissance du poste par l'agence est située au centre de la prévention des risques. Cette élaboration est issue du travail des ingénieurs des Carsat, une intense mobilisation que nous proposons de suivre dans la section suivante, avant de revenir à l'accord de 2017.

3. Sécurité des intérimaires, la mobilisation des Carsat entre normes et conseils

Parmi les acteurs de la prévention, les ingénieurs-conseils et contrôleurs de prévention des services de prévention de la Cnam-Ts constituent des acteurs méconnus[172]. Ces services des Caisses d'Assurance Retraite et de la Santé au Travail (Carsat), financés par une partie de la cotisation AT-MP depuis la loi du 30 octobre 1946 sur la prévention et la réparation des accidents du travail et maladies professionnelles, peuvent demander toutes mesures justifiées de prévention permettant de supprimer ou de réduire les risques auxquels sont exposés les salariés. « Leur rôle de conseiller technique de l'employeur s'accompagn[e] d'un pouvoir d'injonction » (Viet et Ruffat, 1999, p. 120). Ils sont fonctionnellement sous la dépendance de la Direction de la prévention des risques professionnels qui elle-même est supervisée par la Commission AT-MP (CAT-MP), organisme paritaire de gestion de la branche AT-MP de la Sécurité sociale. Les orientations budgétaires et politiques des organismes de la Sécurité sociale sont négociées avec l'État à travers des Conventions d'orientation et de gestion (COG) pluriannuelles, dépendant des orientations votées dans le cadre du volet Sécurité sociale du Projet de loi des finances (PLFSS). C'est dire la forte imprégnation à la fois paritaire et étatique de ces organismes.

En 2007, la CAT-MP prend en main la sécurité des intérimaires. Cette première mobilisation, à partir des travaux d'un groupe de travail représentant l'ensemble des acteurs économiques (dont la composition et l'histoire reste à écrire), débouche sur une recommandation adoptée à l'unanimité des membres le 21 mars 2007 intitulée « Accueil et santé au travail dans l'intérim ». Après le rappel du droit à la santé et la sécurité de l'intérimaire qui bénéficie des « mêmes règles de santé et de sécurité au travail [que le] salarié sous contrat à durée indéterminée », le texte propose de nombreuses pistes de travail.

Cette recommandation ne délivre pas de consignes précises s'appliquant aux entreprises utilisatrices ni aux ETT sinon une invitation forte aux entreprises de suivre ses propositions. Elle semble avoir été suivie de peu d'effets de la part des entreprises utilisatrices à qui elle s'adressait pourtant. Non assortie de mesures de coercition, cette recommandation pouvait ainsi rester du domaine de l'engagement moral.

Mais, une fois traduite dans la Convention d'Objectif et de Gestion liant l'État et la Sécurité sociale[173], cette recommandation a trouvé un prolongement dans l'engagement très fort des Carsat investies dans un Plan national d'action concertée (PNAC) qui a mobilisé les efforts de très nombreux agents des Carsat pendant trois ans et s'est traduit par une série de fiches techniques. Elle a enfin trouvé un relais récent à travers l'accord de branche de 2017.

Nous proposons de regarder successivement les conditions de naissance de ce plan d'action, l'enquête menée par les ingénieurs et contrôleurs des Carsat, les différents outils élaborés à cette occasion, puis l'intégration d'une partie de ces propositions dans l'accord de 2017.

3.1. Aux origines du PNAC, la construction d'un consensus

La motion votée par la CAT-MP en 2007 exprime un consensus – mode de gouvernance privilégié dans les organismes de la Sécurité sociale – à plusieurs niveaux. Elle est d'abord

[172] Voir les travaux de Jorge Munoz sur ce sujet.
[173] Programme 1, Convention d'Objectifs et de gestion 2009-2012 État-Cnam-TS, p. 21.

l'expression de la volonté commune d'intervenir de la part des entreprises utilisatrices et des agences d'intérim. Ce consensus ne pouvait s'élaborer dans d'autres organismes où sont rarement représentés ensemble ces différents acteurs. Ainsi le CTN I (secteur des services) constitue le lieu privilégié d'échange et de décisions concernant les intérimaires, mais ses travaux n'ont pas de prise sur les autres secteurs.

L'élaboration de ce consensus était donc nécessaire pour engager les services de la Sécurité sociale. L'intervention de l'État dans ce domaine parait marginale. Le Plan Santé-Travail de 2005-2009 (PST1) évoque la surexposition des intérimaires mais ce constat n'est pas relayé dans les objectifs ni dans les actions exposées dans les Conventions d'Objectifs et de Gestion (COG) État / Branche AT-MP de 2004-2006 ni dans l'avenant couvrant les années 2007 et 2008.

Encadré : Extraits des recommandations de la CATMP du 21 mars 2007

« Ce texte est le résultat du travail d'un groupe de partenaires sociaux regroupant les représentants de l'ensemble des activités économiques. Il a été validé par la Commission des Accidents du Travail et de Maladies Professionnelles le 21 Mars 2007. […]
Objectifs : Les partenaires sociaux reconnaissent la spécificité de la relation de travail et des conditions de travail du salarié intérimaire, et réaffirment la nécessité d'appliquer au salarié intérimaire les mêmes règles de santé et de sécurité au travail qu'au salarié sous contrat de travail à durée indéterminée. Les partenaires sociaux rappellent aux entreprises qu'il est nécessaire, compte tenu de la nature du contrat de travail intérimaire, de la spécificité et des conditions d'exécution différentes de chaque mission de veiller plus particulièrement à la santé et à la sécurité au travail des intérimaires et ce tout au long de celles-ci. […]
Afin d'atteindre les objectifs énoncés ci-dessus, les partenaires sociaux demandent aux entreprises de suivre les recommandations suivantes.
Les entreprises de travail temporaire doivent :

- pouvoir créer les conditions d'un dialogue constructif sur les risques professionnels avec d'une part l'entreprise utilisatrice et d'autre part l'intérimaire.
- promouvoir la sensibilisation et la formation des salariés permanents des agences de travail temporaire à la prévention des risques professionnels pour permettre aux entreprises de travail temporaire de disposer d'une réelle compétence afin d'améliorer les échanges d'informations relatifs aux risques identifiés par l'EU et aux moyens de prévention appropriés.
- sensibiliser les salariés intérimaires à l'importance des questions de sécurité et notamment au respect des consignes générales de sécurité en vigueur dans l'EU et au port des EPI.
- préciser sur le contrat de mise à disposition les responsabilités en terme de formation qui incombent à l'entreprise utilisatrice et à l'entreprise de travail temporaire.
- informer les intérimaires sur les travaux interdits.
- doivent, dès lors que l'intérimaire les a prévenu qu'il a un motif raisonnable de penser que sa situation de travail présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ou celle de ses collègues, prendre contact avec les représentants de l'entreprise utilisatrice concernée afin d'obtenir une explication sur la nature du risque constaté et sur les mesures mises en œuvre pour y remédier.

Les entreprises utilisatrices doivent :

- prévenir et anticiper au mieux le recours au travail temporaire ;
- préciser les caractéristiques particulières du poste de travail à pourvoir au moyen de tous les documents disponibles (document unique, fiche de poste, fiche d'entreprise établie par le médecin du travail, liste des postes nécessitant une formation renforcée…) ;

- assurer un accueil de l'intérimaire dans l'entreprise ou sur le chantier, en indiquant notamment l'emplacement des installations sanitaires, de restauration et le cas échéant, de l'infirmerie ;
- mettre à disposition les consignes générales de sécurité (incendie, circulation, évacuation,…) et le cas échéant le règlement intérieur et les notes de service en s'assurant de leur compréhension ;
- assurer par une personne qui connaît le travail à effectuer une formation en santé et sécurité dont le contenu et la forme sont appropriés.
- assurer la formation renforcée en cas d'affectation d'un salarié intérimaire sur un poste présentant des risques particuliers ;
- s'assurer avant d'affecter un intérimaire sur un poste nécessitant une formation obligatoire réglementaire que celui-ci la reçue.
- accorder une attention particulière aux intérimaires lors du démarrage de la mission ou en cas de changement d'affectation ;
- informer l'entreprise de travail temporaire de tout changement modifiant les caractéristiques particulières du poste de travail ou de tout changement d'affectation afin d'établir un avenant ou un nouveau contrat pour mettre en adéquation le contrat de travail et le poste réellement occupé.

Les partenaires sociaux souhaitent que le suivi médical des intérimaires fasse l'objet d'une meilleure prise en compte par les entreprises de travail temporaire, les entreprises utilisatrices et les services de santé au travail concernés afin de gagner en efficience à l'embauche, et au suivi de cette population salariée, y compris en cas de reprise après accident du travail avec arrêt.

Les branches professionnelles auront à diffuser et à mettre en œuvre ces recommandations, en les enrichissant des éléments dus aux spécificités liées à leurs activités. »

Les nombreuses pistes ouvertes par la recommandation de 2007 de la CATMP (voir encadré) trouvent un premier prolongement lors de la formalisation du « Plan national d'actions coordonnées 2009-2012 de la branche accidents du travail et maladies professionnelles »[174]. À côté des TMS, du risque routier et des cancers professionnels, qui bénéficient chacun d'un objectif chiffré de réduction ou de limitation, sont désignés des secteurs « à forte sinistralité » : le BTP, la grande distribution et l'intérim. L'objectif est de réduire le taux de fréquence des AT-MP « en agissant sur les principaux facteurs de risque et sur leur prévention dans ces secteurs ». Plus précisément encore, le Plan veut aboutir à la « réduction de 15 % du taux de fréquence des AT graves (avec incapacité permanente) entre 2008 et 2011 ». Les axes de prévention sont précisés pour l'intérim : « accueil et formation, adéquation mission prévue/réalisée, fourniture d'équipements de protection individuelle (EPI) adaptés ». Deux étapes sont fixées : « réaliser une enquête/action dans les entreprises de travail temporaire (ETT) et les entreprises utilisatrices (EU) sur la mise en œuvre des principes d'accueil et de santé au travail dans l'intérim validés par la CATMP, puis capitaliser et promouvoir ces principes de prévention dans l'intérim avec l'appui des principales branches professionnelles concernées (ETT et EU). » La démarche est ainsi présentée :

> « De 2009 à 2012, la Cnam-TS mobilisera le réseau prévention de la branche Accidents du Travail et Maladies Professionnelles (CRAM, CGSS, INRS, Eurogip) sur des priorités communes, validées par les partenaires sociaux membres de la Commission des Accidents du Travail et des Maladies professionnelles (CATMP). […] Ces priorités font l'objet d'un plan national d'actions coordonnées qui sera déployé dans toutes les régions de façon simultanée. L'Assurance Maladie-Risques professionnels entend également mobiliser ses partenaires institutionnels, notamment les services de santé au

[174] Branche Risques professionnels de l'Assurance maladie, PNAC 2009-2012, février 2009.

travail (SST) sur ces actions et travailler en synergie avec eux pour gagner en efficacité. »

Autour d'un socle commun d'actions et d'objectifs, « pour la première fois, des objectifs quantifiés de réduction du risque et de la sinistralité dans les secteurs concernés sont fixés. » Un dossier important de la revue de septembre 2009 de l'INRS *Travail et sécurité* est consacré à cette question et expose la démarche du PNAC[175].

Cependant l'ensemble du schéma proposé, bien que suivi par la Direction de la prévention de la Cnam-TS, semble laisser une grande latitude aux caisses régionales qui vont s'emparer de ce sujet sous des formes variées, mais avec l'impulsion de la Carsat Bourgogne-Franche-Comté désignée comme coordinatrice.

3.2. L'enquête du PNAC et ses résultats

L'enquête du service prévention de la Sécurité sociale mobilise des moyens importants. Le compte-rendu d'enquête (Dijon, 2011) fait état de 2 168 diagnostics établis en agence en 2009 et 2010, plus de 30 % des agences d'emploi visitées, 4 336 dossiers d'accidents du travail analysés[176].

Ont été systématiquement répertoriées sous forme de tableau pour chaque agence les pratiques suivantes : la formation des permanents à la sécurité ; le recueil des caractéristiques du poste de travail sur lequel sera délégué l'intérimaire ; la sensibilisation de l'intérimaire à la sécurité ; la connaissance de la prise en charge et de l'accompagnement de l'intérimaire effectués par l'EU ; le bilan de fin de mission réalisé avec l'EU et l'intérimaire ; l'analyse des accidents du travail. Des axes de progrès sont dégagés pour les agences d'emploi rencontrées dans les domaines jugés insuffisants.

Une enquête parallèle et de même ampleur est réalisée auprès des entreprises utilisatrices[177]. 2 423 diagnostics sont effectués au niveau national en 2009 et 2010. Sont visées principalement les grandes entreprises. Sont observés dans cette enquête : la gestion de la prévention et l'analyse des accidents du travail dans l'EU ; la transmission des caractéristiques du poste de travail à l'agence d'emploi ; l'accueil dans l'EU, la formation au poste de travail et l'accompagnement de l'intérimaire au cours de sa mission. L'enquête s'attache à chaque fois à comparer ces démarches dans l'entreprise pour l'ensemble des salariés et vis-à-vis des agences d'intérim. Par exemple l'existence de la liste des postes à risques particuliers dans l'entreprise (40 % des entreprises visitées) est mise en parallèle avec la transmission de cette liste aux ETT (24 % des cas). Une des premières conclusions de l'enquête est la corrélation forte entre l'intensité du travail de prévention dans l'EU et l'attention portée aux intérimaires, en termes de définition des postes et de prévention des risques. La communication avec les agences ne va cependant pas de soi. Ce second volet de l'enquête propose comme « axe de progrès » pour les entreprises utilisatrices : le suivi de la sinistralité des intérimaires ; la formalisation des tâches, des risques et des moyens du poste de l'intérimaire ; l'élaboration de la liste des postes à risques

[175] *Travail et Sécurité*, Dossier « Travail temporaire, risque permanent ? », n° 698, septembre 2009, p. 14-27.
[176] L'objectif était d'intervenir dans la moitié des ETT et 20 % des EU.
[177] Pour rencontrer les entreprises utilisatrices à partir de l'action dans des agences, du fait du refus de l'accès au fichier clients des agences, les Carsat se sont appuyées sur les relevés d'accidents du travail (entretien avec un agent d'une Carsat du Sud, 2020).

particuliers ; la transmission de ces éléments à l'agence d'emploi ; la définition des contenus, durées et modalités d'évaluation des formations ; l'analyse des accidents du travail.

Notons que cette étude a laissé des traces importantes dans le réseau des Carsat. Certaines caisses régionales ont pu décider de prolonger cette action en gardant une personne référente.

3.3. Les outils créés à l'occasion du PNAC

Partant du constat d'un « impact limité » des actions initiées jusqu'à présent, le PNAC vise à « obtenir une réelle modification des pratiques »[178] puis à promouvoir les bonnes pratiques de prévention auprès des branches professionnelles. Il débouche sur la formalisation de différentes fiches devant servir de supports à une meilleure prévention, dans les entreprises utilisatrices, dans les entreprises de travail temporaire et dans les relations entre les deux[179].

Le premier outil présenté est une « Fiche de liaison centralisant les informations utiles à l'établissement du contrat de mise à disposition ». Celle-ci comporte les caractéristiques de la mission, du poste, les risques encourus au poste de travail et mesures de prévention ainsi qu'une série de conseils destinés aux EU.

Un « Guide à l'usage des agences d'emploi pour recueillir les caractéristiques des postes de travail » précise, pour chacune des rubriques de la fiche de liaison, les éléments que l'agence doit obtenir de l'EU. Le guide décline les caractéristiques de la mission, les caractéristiques du poste, les risques encourus au poste de travail et les mesures de prévention.

Le « Référentiel de compétences en santé et sécurité au travail pour les permanents des agences d'emploi », élaboré en collaboration par la branche AT-MP et le Prisme puis validé par la Commission nationale technique concernée de la branche AT-MP, est déployé par les CARSAT et la branche professionnelle. Ce référentiel de compétences entend promouvoir les actions suivantes : dialoguer avec le client ; établir le contrat de mise à disposition ; informer et former l'intérimaire à partir des éléments du contrat ; suivre la mission ; réaliser le bilan de la mission ; traiter les accidents du travail.

Enfin la présentation des résultats du PNAC à Dijon se conclut sur un dernier outil, un « Guide de bonnes pratiques à l'usage des agences d'emploi et des entreprises utilisatrices », basé sur le texte de recommandations de la CATMP de mars 2007.

Cet ensemble de fiches est complété par d'autres documents mis à disposition sur différents sites des services de prévention sans avoir été intégré dans le corpus validé par le CTN I.

Un « Guide pour l'accueil, la formation et la surveillance médicale du travailleur intérimaire » (septembre 2012), à destination des EU, décline : l'accueil et la formation générale à la sécurité ; la formation au poste de travail ; la formation renforcée si le poste appartient à la liste

[178] Carsat, PNAC, présentation des résultats de l'enquête, Dijon juin 2011.

[179] L'ensemble de ces fiches ont fait l'objet de publications par l'INRS : « Vous avez recours à l'intérim : Guide de bonnes pratiques » CC001 ; « Guide à l'usage des agences d'emploi » CC002 ; « Intérim - fiche de liaison - Informations utiles à l'établissement du contrat de mise à disposition » CC003 ; « Accueil et santé au travail dans l'intérim. Recommandations aux entreprises » CNAM05 ; « Entreprises utilisatrices, agences d'emploi » SP 1175 ; « Démarche d'intégration des intérimaires dans le bâtiment et les travaux publics / Propositions d'application » ED 836 ; « L'accueil des intérimaires Les conseils de Tip Top » ED 1477.

des postes à risques particuliers. Il précise la répartition des responsabilités entre agence, EU, médecin de l'agence et médecin de l'eu concernant l'aptitude au travail des intérimaires.

La fiche « Analyse accident du travail d'un salarié intérimaire » ne semble pas validée, contrairement aux autres matériaux. De façon ambitieuse, elle se conclut sur la proposition d'un plan d'action identifiant les principales causes de l'accident analysé et les moyens d'actions, plan qui devrait être signé par l'EU et l'ETT. Un ingénieur-conseil de la Carsat rencontré, qui avait travaillé sur cette fiche, semble pourtant particulièrement attaché à cette démarche malgré son invalidation : « *Je dis à une agence, si vous ne faites pas d'enquête accident, vous n'allez pas durer* ». La fiche précise que « l'analyse de l'AT ne vise pas à rechercher d'éventuelles responsabilités ». Cependant l'histoire chaotique de la méthode de l'arbre des causes, portée par l'INRS malgré les réticences des élus tant patronaux que syndicaux qui craignaient chacun que soit mise en évidence la faute de l'employeur ou du salarié (Viet et Ruffat, 1999), montre que cette déclaration de principe ne suffit sans doute pas.

De même, la fiche « Formation renforcée du personnel intérimaire par les entreprises utilisatrices » (SP1170) ne figure que sur le site de la Carsat Rhône-Alpes et est présentée sous le sigle de ce service (Carsat-RA). Cette fiche présente les postes à risques particuliers, le principe d'une formation renforcée, le processus pour bâtir ce type de formation (caractéristiques des personnes à former, aptitudes attendues après la formation, construction de la formation, durée, formateur, vérification des acquis de la formation), la traçabilité de la formation. En annexe, sont présentées pour exemple les fiches formation concernant la scie circulaire à table et le chariot élévateur.

Le rapport sur les conditions de travail du COCT de 2012 évoque ces fiches en valorisant le travail effectué par les Carsat auprès des agences d'emploi : « La fiche de liaison qui reprend de manière synthétique l'ensemble des informations utiles pour une délégation en sécurité de l'intérimaire commence à être utilisée. Cet outil de dialogue sera d'autant mieux mis en œuvre que les permanents auront été formés et qu'ils en auront compris l'utilité. »[180]. Une action de formation pour les entreprises accueillant les intérimaires est aussi évoquée en Rhône-Alpes.

L'accueil contrasté de ces différents outils montre que ce sont surtout les pratiques des entreprises de travail temporaire qui ont incorporé, en partie, ce résultat à leurs pratiques, notamment à travers l'accord de branche de 2017.

3.4. L'accord de 2017, une adhésion mitigée aux résultats du PNAC

Nous avons déjà évoqué l'accord de branche sur la santé et la sécurité des intérimaires de 2017. Celui-ci fait une large place aux travaux des Carsat. Le titre II de cet accord portant sur la « Prévention des risques professionnels pour les salariés intérimaires » reprend, concernant « la délégation des salariés intérimaires » (chapitre 1), la définition d'un « Référentiel de compétences des salariés permanents pour la sécurité des intérimaires » (Art. 12). L'accord précise que « la CNAMTS a conçu, en partenariat avec Prism'emploi, un Référentiel de compétences santé et sécurité des permanents des ETT pour ce qui concerne la partie de l'activité consacrée à la délégation d'un salarié intérimaire dans une EU. Le programme pédagogique des formations fait l'objet d'une validation par les Carsat, en tenant compte de

[180] COCT, Conditions de travail, Bilan 2012, p. 357.

l'organisation de l'ETT. Les organismes de formation dispensant ces formations devront utiliser ce référentiel. » (Art. 12).

De fait ce référentiel reprend l'ensemble des thématiques développées dans les différents modules issus du PNAC. Le dialogue avec l'entreprise est ainsi présenté : « Il s'agit pour les permanents, notamment, d'obtenir les informations nécessaires à l'établissement du contrat, relatives : aux caractéristiques du poste, à la qualification et aux compétences nécessaires, au lieu de mission et à l'emplacement du poste ; aux risques encourus et aux mesures de prévention existantes ; à l'accueil, à la formation sécurité et à la formation au poste. » Les permanents doivent assurer le suivi des missions : « Il s'agit pour les permanents, notamment, d'acquérir un savoir-faire pour vérifier, auprès de l'encadrement de l'EU et des salariés intérimaires, que les conditions d'exercice de la mission mentionnées au contrat sont remplies. » L'analyse d'accident est mise en valeur : « Il s'agit pour les permanents, notamment, de savoir : s'intégrer dans le processus existant d'analyse des accidents du travail de l'EU ou le promouvoir quand il n'existe pas ; recueillir des faits, poser des questions et obtenir des informations sur l'accident. »

Selon l'accord de branche, le salarié doit « Connaître les caractéristiques des tâches qui seront effectivement effectuées et leurs conditions de réalisation pour identifier les risques ; Connaître les mesures de prévention et de protections existantes ». Ces compétences lui permettront d'« obtenir les informations relatives : aux caractéristiques du poste, à la qualification et aux compétences nécessaires au lieu de mission et à l'emplacement du poste ; aux risques encourus et aux mesures de prévention existantes ; à l'accueil, à la formation sécurité et à la formation au poste ; à l'existence d'un CHSCT et à ses missions en matière de santé et sécurité des intérimaires » (Annexe 1, Dialoguer avec le client, Les compétences S&ST identifiées).

La comparaison avec le travail important fourni par les CARSAT permet de dégager quelques idées. La fiche de liaison santé et sécurité n'est pas mentionnée. L'ensemble des éléments (donc forcément de façon très succincte) est intégré dans le contrat de mise à disposition, validé par l'EU et constituant ainsi « un document d'engagement réciproque et de référence tout au long de la mission » (Annexe 1, idem).

Les changements de postes sont mentionnés parmi les éléments d'information à donner au salarié intérimaire comme des causes fréquentes d'accident du travail, mais ne figurent pas parmi les éléments du dialogue avec l'EU. La visite du poste de travail figure dans le suivi de la mission : « S'appuyer sur le contrat pour faire une visite ou un questionnement auprès de l'EU et/ou de l'intérimaire ». Les « postes à risques particuliers » figurent dans les aspects réglementaires des savoirs associés, mais ne sont pas explicités dans le dialogue avec l'entreprise utilisatrice sauf en cas d'accident du travail. Les informations sur les postes de travail sont acquises à travers le dialogue avec l'EU.

Mais c'est surtout la formation et l'information de l'intérimaire qui ressort comme centrale. Il représente le canal d'information de l'ETT.

À côté de l'analyse des postes de travail, l'analyse des accidents du travail occupe une place importante. La démarche proposée semble engager un dialogue plus engagé avec l'EU. Les compétences attendues de l'agent permanent sont ainsi décrites : « Savoir s'intégrer dans le processus existant d'analyse des AT de l'EU ou le promouvoir quand il n'existe pas ; Savoir recueillir des faits, poser des questions et obtenir des informations sur l'accident : Y a-t-il déjà

eu des AT sur ce poste ; si oui quelles mesures de prévention ont été prises ? ; Le poste fait-il partie de la liste des postes à risques particuliers ? ; Les informations inscrites au contrat ont-elles été respectées ? ; Quelles étaient les conditions d'exécution du poste de travail : multicausalité ? ; Obtenir des informations de l'EU sur les mesures de prévention prises suite à l'accident au plus tard au moment de la prochaine mission » (Annexe 1, idem).

La démarche d'analyse d'AT repose sur la capacité à « savoir argumenter sur l'intérêt de l'étude des AT pour la prévention ; savoir recueillir des informations sur les AT survenant dans l'EU » (idem). Notons toutefois que par rapport aux pratiques de la branche qui réserve les enquêtes accidents graves aux préventeurs de sécurité, qui peuvent dans ce cadre se rendre dans l'entreprise (et inviter éventuellement l'élu du CSSCT ou du CSE), l'enquête sur le site n'est pas défendue. De même la formalisation du résultat de l'enquête accident sur un formulaire précis n'est pas défendue.

Ce référentiel de compétences élaboré dans le cadre de la branche de l'intérim engage les salariés des agences à se faire les porte-drapeaux de la sécurité des intérimaires auprès des entreprises utilisatrices. Elle leur confie, à eux seuls, la mission complexe de résoudre la contradiction entre la relation commerciale et la mission de sécurité. Elle ne reprend cependant qu'une partie du travail de conception des Carsat. Elle repose surtout sur la bonne volonté des entreprises utilisatrices pour participer à ce « travail de prévention ».

*

L'objectif de « réduction de 15 % du taux de fréquence des AT graves (avec incapacité permanente) entre 2008 et 2011 » a-t-il été rempli concernant les intérimaires ? Le rapport du COCT de 2012[181] ne semble pas le mettre en évidence, le taux d'accident avec incapacité partielle du travail temporaire (risque 745 BD) étant stable entre 2007 et 2012, malgré une inflexion en 2009 et 2010 due à la baisse d'activité économique après 2008. Le bilan effectué par l'IGAS du COG AT-MP 2009-2012 est plus positif[182]. C'est d'abord au niveau du fonctionnement du service de prévention de la Sécurité sociale qu'est noté l'apport de ce plan : « La création et l'animation de "champs coordonnées", groupes de travail portant sur de grands thèmes de prévention, a permis une vraie dynamisation et a contribué à faire émerger une culture commune bâtie sur une mutualisation de la production des outils de prévention » (p. 4). Pour les auteurs de ce bilan, l'amélioration du taux d'accidents du travail de l'intérim « est très proche de ce qu'il était attendu qu'elle soit » (p. 56).

Dans le contrat d'objectifs suivant couvrant la période 2009-2012, l'État s'est notamment engagé à « faire évoluer la réglementation pour intégrer les références des entreprises utilisatrices de personnel intérimaire dans le formulaire CERFA de déclaration des accidents de travail ». Cela est effectif depuis 2012[183], même s'il semble que cet encadré n'est encore aujourd'hui rempli que dans 40 % des déclarations (cf. *supra*).

Le peu d'effets de ce travail collectif, bien que s'appuyant au départ sur une décision collective des différents acteurs réunis au sein de la CATMP (représentants des organisations patronales

[181] Services II et travail temporaire (Évolutions comparées), in COCT, Conditions de travail, Bilan 2012, p. 206.
[182] IGAS, 2013, Évaluation de la COG 2009-2012 de la branche AT/MP, préconisation en vue de sa prorogation puis de son renouvellement, Rapport RM2012, 128 p.
[183] Le Cerfa Cnam-TS 60-3741 invite l'entreprise utilisatrice déclarant l'accident de travail à noter le numéro de SIRET de l'établissement où a eu lieu l'accident.

de tous les secteurs économiques, confédérations syndicales représentatives, services de prévention de la Cnam-TS), interroge sur le pouvoir des organismes de prévention de la Sécurité sociale ou plutôt sur le choix de ne pas user de ce pouvoir pour imposer leurs propositions. Le caractère collégial et consensuel (donc soumis à l'accord de la partie employeurs) se manifeste ici.

Encadré : Les comités techniques nationaux, des outils conventionnels peu étudiés

Nous avons noté dans cette section l'importance de l'impulsion de la décision de 2007 de la Commission AT-MP (CAT-MP), organisme paritaire gérant la caisse AT-MP. Une partie de l'investissement des questions de santé et sécurité des intérimaires s'opère à travers les Comités techniques nationaux (CTN) de la Sécurité sociale, offrant un cadre ouvert sur les autres branches professionnelles et appuyé sur les services de prévention de la Cnam-TS. Là sont exposées et analysées les données sur les accidents du travail, recueillies dans la logique assurantielle de la Sécurité sociale. Là sont initiées des initiatives plus larges à destination soit des autres branches, soit de la CAT-MP concernant les intérimaires, notamment depuis 2019, sur la base de l'échec de la mobilisation des Carsat décrite ici. Ces comités originaux constituent des organismes paritaires peu connus, faisant l'objet de peu de travaux d'étude.
Pour ce qui les concerne, les intérimaires sont intégrés dans le Comité technique national des activités de services (CTN I) qui regroupe le travail temporaire, l'aide et les soins à domicile. Pour la représentante CGT qui y siège, « *les intérimaires sont perdus au milieu d'autres activités de services, les coiffeurs, les services à la maison…* » Elle souligne le poids particulier du patronat dans les décisions : « *C'est paritaire : si le patronat décide qu'il n'y a rien à voir, circulez. Elle est basée sur le consensus.* » De plus « *le CTN I n'avance pas vite, ces réunions ont lieu que deux fois par an* »[184].
Le CTN I a décidé d'une commission spécifique sur la santé et la sécurité des intérimaires[185]. Ce groupe de travail fait suite aux prises de position unanimes des représentants syndicaux du CTN B : « L'ensemble des organisations syndicales de salariés déplore la hausse des accidents du travail (+ 1,9%), des accidents de trajet (+ 5,2%) et des maladies professionnelles (+ 11,5%) pour les salariés du CTN B, sans parler des accidents graves et mortels liés aux chutes de hauteur, pour lesquels les remontées du terrain de ces derniers mois sont alarmantes, et note de fortes disparités régionales. Elles souhaitent surtout alerter les membres du présent Comité Technique National B sur la situation des travailleurs temporaires du BTP. Les travailleurs temporaires du BTP représentent environ 25 % des effectifs salariés travaillant dans le BTP et ils sont victimes à hauteur d'environ 50 % des AT graves et mortels (48,9 % exactement pour les accidents mortels) » (8 octobre 2019).
Cette motion trouve ensuite un relais au sein du CTN I, dans une motion unanime elle aussi des représentants syndicaux :
« Les représentants des organisations syndicales de salariés du CTN I s'associent complètement à cette déclaration des OS de salariés du CTN B en date du 08 octobre 2019 en réitérant leur demande de création d'une commission inter CTN B et I pour prévenir les risques professionnels des travailleurs temporaires du BTP dont la sinistralité AT graves et mortels représente la moitié des sinistres des salariés travaillant dans le BTP. Les travailleurs temporaires constituent 25 % des effectifs. Le collège des salariés du CTN I, qui a en charge la prévention des travailleurs temporaires, demande depuis deux ans que se crée une commission inter CTN B et I pour prendre à bras le corps la prévention des travailleurs temporaires qui paient un lourd tribut (plusieurs AT mortels de travailleurs temporaires ont été évoqués dans la presse cet été). […]
Cette demande s'est vu essuyer des refus successifs de la part du collège employeurs du CTN B. Le collège employeurs est même allé jusqu'à déclarer, à la CAT-MP du 10 avril 2019, qu'il ne voulait plus travailler sur des recommandations issues du CTN B.
Enfin le gouvernement n'a pas souhaité inscrire, dans le Projet de Loi de Finances de la Sécurité Sociale 2020, le partage à 50 % entre les entreprises de travail temporaire et les entreprises utilisatrices sur les taux d'incapacité permanente supérieurs à 10 %, comme le préconise pourtant la Cour des Comptes pour améliorer la prévention et responsabiliser les entreprises utilisatrices.
Le collège employeurs du CTN B choisit donc de compter les morts des travailleurs temporaires, 22 en 2018.

[184] Entretien du 20 mars 2020.
[185] Nous n'avons pas eu accès aux travaux de ce groupe de travail qui se réunit depuis 2020.

L'ensemble des organisations syndicales de salariés déclare se dissocier totalement de cette position de désengagement en matière de prévention et demande tout au contraire que le CTN B s'empare enfin de cette problématique dramatique.
Vous supporterez seuls, messieurs les représentants des employeurs du BTP, les conséquences de cette politique d'abandon en rase campagne de vos missions de prévention inhérentes au CTN B.
Nous demandons que cette déclaration soit inscrite au relevé des décisions et transmise à la CAT-MP. »[186]

4. Les entreprises de travail temporaire face à la santé des salariés intérimaires : entre droit et outils de gestion, une managérialisation inachevée de la prévention

Comme les sections précédentes l'ont montré, les modalités de régulation et d'encadrement du travail temporaire rendent le suivi de la santé au travail de ces actifs particulièrement complexe. Au-delà des limites des outils et des dispositifs existants, le décalage entre les objectifs de protection de la santé au travail des intérimaires et les moyens alloués pour y parvenir semble tenir à l'asymétrie des positions des protagonistes de la relation tripartite entre l'ETT, l'EU et l'intérimaire.

Certes, depuis quelques années, les enseignes d'intérim se sont dotées d'un arsenal d'actions relevant des politiques dites de sécurité ou de prévention. Le sujet de la santé au travail des intérimaires fait donc officiellement partie de la boite à outils des ETT. Cependant, l'on constate qu'elles évacuent le plus souvent la question de l'évaluation et de la prévention des risques, qu'elles renvoient aux entreprises utilisatrices, au profit d'actions de surveillance et de contrôle des non-conformités par rapport au prescrit réglementaire, ce qui constituent une obligation des agences locales uniquement.

Une telle prise en compte des enjeux de prévention au sein des ETT renvoie aux processus d'endogénéisation ou de managérialisation du droit (Edelman, 2016) au sens où les obligations légales en matière de santé au travail font l'objet d'une appropriation et d'une interprétation par les acteurs organisationnels. Cette interprétation conduit à imposer et diffuser une interprétation des règles légales qui tient compte des idées et des intérêts de ces acteurs organisationnels et ne les compromet pas. En atteste la difficile position des acteurs de la prévention, qu'il s'agisse des services de prévention internes (dits préventeurs) ou des instances représentatives du personnels concernés (CHSCT puis CESE). Nous nous appuyons ici sur une enquête originale réalisées auprès de ces actrices et acteurs que nous appellerons faute de mieux les acteurs internes de la prévention[187]. Il apparaît alors que l'obligation de sécurité des EU ne fait que rarement l'objet de contrôles par les ETT, au risque d'empiéter sur leurs relations commerciales. En résulte une certaine myopie en matière de prévention des risques au travail. *De facto*, les ETT et les EU reformulent et opérationnalisent les enjeux de prévention des risques au travail selon leurs propres objectifs. Le cadre réglementaire actuel ne suffit pas pour compenser cette asymétrie structurelle.

[186] Déclaration commune des organisations syndicales de salariés au CTN I, CGT-CFDT-CGT-FO-CFTC-CFE-CGC, réunion plénière du jeudi 24 octobre 2019.

[187]Dans le cadre de notre enquête il est apparu que les cadres intitulés « préventeurs » ou responsable sécurité étaient les seuls acteurs accessibles (avec les représentants du personnel) pour évoquer les questions de santé et les seuls qui se sont permis d'être un tant soit peu critiques à l'égard des limites de l'action de leurs sociétés respectives. Ce consentement à la critique découle en grande partie des difficultés qu'ils peuvent rencontrer au quotidien pour imposer un agenda qui leur serait propre.

La question de la santé des intérimaires apparaît alors paradoxale en ce que 'les nombreuses initiatives émanant des employeurs' sont concomitantes d'une faible prise en charge publique du problème. La question se trouve orpheline d'un propriétaire, alors même que ce constat semble largement partagé. Après avoir proposé des pistes d'analyse au niveau institutionnel, nous proposons ici de descendre au sein des entreprises de travail temporaire pour documenter et analyser pourquoi, à cette échelle aussi, les initiatives en matière de prévention peuvent paraître empêchées.

4.1. L'affirmation des politiques de santé-sécurité au travail dans le secteur de l'intérim

Il y a quelques années, la prévention était, au mieux, traitée par les agences d'intérim comme un « avantage concurrentiel », par exemple en prenant en charge la fourniture des équipements de protection individuelle (Mascova, 2009). Cette prise en charge s'incarne de plusieurs façons. Les coûts des AT-MP qui sont à la charge de l'ETT peuvent par exemple dans certains groupes être affectés à l'agence locale, visant ainsi une forme d'incitation à l'attention (Fretel *et alii*, 2016). Surtout, depuis quelques années, l'approche des acteurs du travail temporaire a évolué à de nombreux égards. D'un « avantage concurrentiel », les politiques de prévention sont devenues l'une des conditions indispensables pour pouvoir accéder aux plus gros clients.

> « *Aujourd'hui, ne pas travailler ces sujets-là pour un major de la profession, chez nous comme chez les deux-trois importants de la profession qui jugulent une grosse part de marché, c'est impensable, pour une bonne et simple raison, c'est qu'on est tous positionné sur des marchés grands comptes, avec des gros donneurs d'ordres qui nous attendent au tournant sur ces sujets. On ne peut pas développer nos parts de marché chez eux, si on n'arrive pas à montrer notre sérieux sur le sujet de la prévention et de la sécurité pour les intérimaires. C'est pas possible.* » (Préventeur ETT)

Le développement des politiques de prévention a été en partie impulsé par les clients, soucieux de leur politique RSE, dont ils reportent une partie des exigences sur leurs fournisseurs. Ces politiques exigent (au moins formellement) le respect des obligations légales par leurs partenaires commerciaux. L'existence d'une politique de prévention chez le fournisseur fait partie intégrante de la démarche qualité des EU qui peuvent évaluer et comparer ces éléments dans le cadre de leurs appels d'offre et ultérieurement de la signature des accords-cadres.

> « *Dans le cadre d'un appel d'offres, donc, on présente toute notre démarche de prévention, que ça soit, donc, de la sensibilisation, de nos attestations sécurité qu'on présente, de nos tests de sensibilisation qu'on leur présente, avec toutes les démarches qu'on pourrait mettre en place avec eux, Parce que la sensibilisation commence au niveau de l'agence, elle continue, via la formation et l'accueil, au sein de l'entreprise, mais que la formation soit la même.* » (Coordinateur sécurité ETT)

> « *Les gros clients, ont des process très carrés, et on est plus là en tant qu'accompagnateur, applicateur des plans d'action décidés chez eux en central.* » (Responsable juridique ETT)

Cependant, il serait réducteur de présenter ces relations sous le seul prisme client-fournisseur où les ETT seraient des destinataires des injonctions de leurs donneurs d'ordre. Les politiques de prévention se déploient sur des registres plus variés et selon des critères bien précis. Par

exemple, les ETT ne sont pas indifférentes aux politiques de sécurité dans les entreprises clientes. Les clients dits « grands compte » constituent en cela des partenaires de poids pour assurer une prise en compte des enjeux de prévention dans les relations contractuelles. Dans le cadre de la crise sanitaire du printemps 2020 puis des difficultés de redémarrage de l'activité lors du premier déconfinement de l'été 2020, de telles relations ont par exemple été d'un grand renfort pour assurer une reprise du travail dans des conditions de sécurité satisfaisante.

> « *Encore une fois, sans prétention aucune, le fait de s'appeler* [une major du secteur]*, ça nous amène à travailler avec de gros donneurs d'ordres, et qui ont aussi ces process qui sont hyper importants. On travaille avec des sociétés comme* [BTP1]*, comme* [BTP2]*, où les mecs, ils s'échauffent le matin sur les chantiers, en… comme les Chinois, pareil. Chez* [XXX] *c'est pareil, ils font des étirements le matin. Alors, quand on voit ça, au début, on dit : « Mais… qu'est-ce qui se passe ? » Et en fait, non, y a vraiment ça. On travaille avec…* [Une multinationale de la construction navale]*, ils ont une… ils ont une… une appétence et une culture de la sécurité, on fait pas n'importe quoi, n'importe comment. Donc ça, nous, on l'inculque aussi à nos collaborateurs. Avant de déléguer quelqu'un... chez n'importe qui, déjà, y a des tests sécurité maison, mais après, y a des batteries de tests en interne, les intégrations au poste, 'fin… Celui qui dit qu'il sait pas… mmh.* » (Cadre en agence de travail temporaire)

Les grands comptes semblent donc constituer une occasion de connecter différentes dispositions internes à des procédures elles-mêmes relativement cadrées. Mais les enseignes de travail temporaire déclinent en fait les mesures proposées suivant le statut du client (grands comptes dits « partenaires », ou PME/TPE) et son degré d'avancement dans le domaine de la sécurité (existence de services sécurité).

> « *Au regard de toutes les entreprises avec lesquelles on travaille, on va avoir les clients grands comptes qui sont déjà équipés, qui ont déjà des ressources en interne, en termes de prévention sécurité, et donc avec lesquels on est plutôt partenaires, et, je dirais, exécutants des plans d'action qu'ils vont pouvoir nous donner. Et on va avoir tout ce qui va être les artisans, les TPE, les moyennes entreprises, qui vont être, elles, a contrario, vraiment demandeuses de conseils et d'accompagnement, puisqu'elles n'ont pas les ressources en interne, pour mettre en place, justement, rien que le réglementaire, ou des actions d'amélioration.* » (Préventrice ETT)

Parmi les exemples d'actions menées, nous avons recensé des initiatives intéressantes : il peut s'agir pour l'ETT d'organiser pour ses salariés délégués ou d'animer au sein de l'EU pour l'ensemble des salariés d'une équipe, quel que soit leur statut, des réunions autour de la sécurité (dites parfois « causerie »), transposant ainsi des pratiques de prévention courantes dans les secteurs du BTP, du transport et de l'industrie (la « causerie sécurité », parfois aussi appelée « quart d'heure sécurité »). Ces réunions s'adressent dans ces cas aussi bien aux salariés intérimaires qu'aux salariés de l'EU et sont plutôt destinées à un secteur et un environnement de travail spécifique (entrepôt, chantier, etc.). À travers ces différents exemples se lisent un certain repositionnement des ETT et une nouvelle ambition de devenir partenaires, voire conseillers de leurs clients sur des questions de prévention. Déjà équipés de procédures pour leurs propres salariés, les « grands comptes » peuvent aussi constituer des cibles d'une telle action de conseil. Dans ce cas, l'initiative se focalise toutefois sur les questions propres à la santé-sécurité des personnels délégués, non de l'ensemble de l'organisation du travail, même

si elle peut inciter à des réflexions plus générales sur l'intégration des temporaires ou des « nouveaux » :

> « *Le conseil, il s'adresse plutôt à une frange de clients qui est sur une structure grands comptes, c'est-à-dire des gros donneurs d'ordre... pas les mastodontes, mais les gros donneurs d'ordre jusqu'aux PME, qui ont besoin d'un œil extérieur, d'un accompagnement, sur la particularité très spécifique du travail temporaire, mais qui est quelque part assez transverse, parce que les points qu'on soulève avec eux, sur comment accueillir un nouvel entrant type intérimaire, est très transverse par rapport à l'accueil d'un CDD ou d'un nouvel entrant en embauche CDI, donc c'est des choses qui les intéressent fréquemment. Donc on est plutôt sur une notion de conseil, œil extérieur, ils sont assez friands de ça.* » (Coordinateur sécurité, ETT)

> « *Nous, nous sommes coordinateurs prévention du travail temporaire. Nous ne sommes pas consultants Socotec, qui peuvent faire des audits. Aujourd'hui, c'est pas notre vocation première. Je dis pas que ça le deviendra pas, je dis pas que je le fais pas de temps en temps, j'ai fait un audit sur commande la semaine dernière chez un client, mais dans le cadre du travail temporaire.* » (Coordinateur sécurité, ETT)

Notons toutefois que les marges de manœuvre des ETT demeurent limitées si elles souhaitent des modifications du comportement ou de l'organisation de leurs clients. C'est en effet davantage sur le versant commercial que se jouent les discussions en matière de santé sécurité et non du côté du rapport de force. Les initiatives en matière de prévention semblent incluses, du point de vue des acteurs, dans le catalogue plus large des services que les ETT se proposent de fournir à leurs clients, jusqu'au conseil en prévention. À cet égard, les pratiques de prévention des majors de la profession[188], peuvent frapper par leurs similitudes comme le reconnaissent volontiers les enquêtés :

> « *Les actions de préventeurs dans notre entreprise, si vous avez déjà enquêté auprès de confrères à nous, ça va pas forcément vous surprendre.* » *(Préventeur ETT)*

Les ETT s'alignent en fait sur leurs principaux concurrents. Ce « mimétisme institutionnel » (DiMaggio et Powell, 1983) n'est ni fonctionnel (confrontées aux mêmes problèmes elles adopteraient des réponses similaires) ni une coïncidence. Il découle encore moins de différentes formes d'espionnage industriel ou de plagiat. Il procède largement d'une spécificité du secteur : l'extrême cohérence de son organisation doublée d'une concurrence forte entre entreprises. Il n'existe qu'une seule organisation patronale représentative de la branche, à laquelle participe l'ensemble des grandes enseignes du travail temporaire, en menant une action offensive vouée à consolider la respectabilité du secteur comme nous l'avons évoqué précédemment. Prism'Emploi constitue ainsi un lieu important où naissent et se structurent ces politiques de prévention.

> « *Je participe au groupe de travail sécurité de Prism'emploi, où là, on est plutôt autour de la table, sous l'angle patronal, avec mes homologues des différentes enseignes, pour voir comment est-ce qu'on peut faire évoluer les choses, mais au niveau plutôt patronal,*

[188] Notre enquête s'est concentrée sur les grandes enseignes du secteur, le plus couramment désignées sous le nom de « Major ». L'ensemble de ces groupes sont internationaux. Nous laissons donc de côté – bien que leur investigation serait tout à fait pertinente – d'autres typologies d'enseigne tels que les *outsiders* et les petites (Fretel et alii. 2016).

et en mettant de côté la partie organisation syndicale. Au niveau national. » (Préventeur ETT)

« *On part de nos questions, en fait. Et on se benchmarke plus par rapport à ça, mais… mais c'est vrai que ça se fait au sein de la structure qu'est Prism'Emploi.* » (Responsable Juridique ETT)

L'isomorphisme institutionnel observé s'explique donc par ce que DiMaggio et Powell (1983) nomment des « pressions normatives », qui font ressortir le rôle décisif de réseaux professionnels dans la diffusion de normes organisationnelles.

D'autres espaces servent également de forum pour la consolidation plus locale de l'articulation entre ces initiatives internes aux ETT et les différentes instances de régulation de la thématique santé-sécurité au travail.

« *J'ai l'autre casquette, qui est ma fonction, où j'ai les mandats, voilà, au niveau de la Carsat, au niveau du Medef, qui permet de travailler sur les sujets santé-sécurité au niveau sécurité sociale.* » (Coordinateur sécurité ETT)

On le voit, la question de la prévention des risques professionnels spécifiques aux travailleurs et travailleuses délégué·es n'est donc pas laissée en jachère. Au sein même des entreprises de travail temporaire, que ce soit au niveau de la branche comme au sein de chacune de ces sociétés, différentes initiatives participent à l'émergence d'actions en la matière. Pour autant, la plupart des parties prenantes, y compris au sein de ces entreprises, s'interrogent sur la portée de ces actions.

4.2. La consolidation d'un réseau de professionnels dédiés : les préventeurs entre managérialisation inachevée et focalisation sur la compliance *juridique*

Depuis quelques années, la gestion des risques est devenue un enjeu affiché par les professionnels du travail temporaire. Concrètement, il est l'objet d'un suivi par des acteurs spécialisés : les « préventeurs » ou coordinateurs sécurité. Comme dans d'autres secteurs d'activité, les préventeurs peuvent être définis comme des salariés « compétents » en matière de santé et sécurité au travail, agents de la managérialisation des enjeux sanitaires, usant des marges de manœuvre laissées par le législateur pour rendre les obligations légales compatibles avec les stratégies managériales (Kubiak, 2016). Ressortissantes d'une fonction récente au sein des ETT, aux registres d'action et visées multiples, ces personnes s'assurent du respect des procédures internes liées à la sécurité. Le positionnement de ces acteurs et actrices dans l'organisation interne des enseignes du travail temporaire apparaît alors représentative de la place accordée aux enjeux de prévention dans l'activité quotidienne de délégation de main d'œuvre. Il s'agit d'une place périphérique, subordonnée aux enjeux commerciaux, mais qui se structure progressivement et en vient progressivement à cadrer une partie des échanges par le biais d'une procéduralisation des enjeux de santé-sécurité.

4.2.1. Des préventeurs confrontés à la difficulté classique d'influencer des managers quand on ne l'est pas soi-même

La place accordée aux enjeux de prévention dans les grands groupes de travail temporaire se comprend en partie en étudiant la place que prend le groupe des « préventeurs » parmi les fonctions support. En interne, l'action des préventeurs consiste presque à inventer leur métier et leur périmètre dans une organisation où les enjeux productifs sont déjà bien installés. Au quotidien, les préventeurs tâchent de construire leur légitimité au sein de l'organisation en se rendant utiles voire irremplaçables vis-à-vis du réseau d'agences de terrain. Les préventeurs présentent leur intervention comme « au service du réseau » : « *On est des fonctions support au réseau... je dirais, dans nos rôles respectifs, on est des supports au réseau.* » (Responsable juridique ETT). C'est là presqu'un terme générique qui leur permet de qualifier leur mandat : leur mission première serait même d'« accompagner le réseau ». Du côté de la réparation, il peut s'agir de gérer les conséquences d'un accident de travail ou d'être interlocuteur privilégié des acteurs externes (sécurité sociale, entreprise utilisatrice, inspection du travail).

> « *Je fais partie d'un service* […] *lequel... voilà, y a des personnes qui vont accompagner le réseau sur… sur la professionnalisation, donc comment utiliser nos outils pour recruter des collaborateurs, et moi, je suis vraiment sur la partie prévention pure, et accompagnement en cas d'accident grave. Donc j'ai une casquette plutôt d'accompagnement du réseau, donc que ce soit les directeurs de zone, que ce soit les directeurs d'agence, donc d'accompagnement sur le terrain.* » (Coordinateur sécurité ETT)

Sur le plan préventif également, l'accompagnement « du réseau » – i.e. des agences – constitue le fil rouge de leurs interventions : se conformer à une évolution de la législation, transmettre une doctrine en matière de sécurité ou assurer le déploiement d'un outil destiné aux salariés permanents ou aux intérimaires. Derrière cette notion d'accompagnement se cache en fait une grande diversité de registres d'action aux visées et aux destinataires multiples. Ces services rendus au réseau des agences sont l'occasion d'enrôler leurs interlocuteurs dans les problématiques de sécurité au travail et de convaincre du bienfondé de privilégier ces enjeux. Cet enrôlement peut passer directement à travers des formations.

> « *Donc nous sommes tous préventeurs, formés, formateurs, pour une formation qui s'appelle "Renforcer les pratiques sécurité". C'est une formation qui a été élaborée à l'époque par les Carsat et la Cramif. Donc c'est un programme défini et validé, qui permet sur une journée, de mettre en pratique toutes les tâches qui vont permettre, lors d'une nouvelle commande, d'un détachement d'un salarié intérimaire, de récupérer l'ensemble des informations nécessaires en termes de prévention sécurité, et ensuite d'élaborer toutes les actions juridiques et légales, qui nous permettent en fait de détacher un intérimaire en sécurité.* » (Préventrice ETT)

On retrouve ici les outils mis en avant par les Carsat à l'issue de leur enquête, notamment la formation des salariés des agences organisant la délégation des intérimaires (voir *supra*, section 3), complétée par une formation autour de ce référentiel. En touchant à tout et, ce faisant, en essayant de toucher tout le monde, ils en viennent à couvrir alors des secteurs, des thématiques et des métiers relativement différents.

> « *Et c'est l'avantage de mon métier, que j'apprécie, c'est que je vois différentes activités, avec des problématiques qu'on retrouve de façon similaire, avec l'inconvénient, c'est que je suis pas technicien, de ces différentes... Je suis pas l'expert, comme pourrait l'être un responsable sécurité d'une industrie. Il est expert dans son domaine d'activité. Moi, je vais dire, je suis un peu un touche-à-tout, mais sans pour autant être un expert. Donc je survole, donc c'est le côté… mais moi, ce que j'aime bien, parce que déjà, si on faisait... déjà le minimum, ce serait déjà pas mal.* » (Coordinateur sécurité ETT)

La prévention constitue en cela une « juridiction » mobilisée par certaines factions de cadres qui cherchent à s'imposer par rapport à leur homologues (juridique et financier par exemple). É. Legrand et A. Mias le soulignent d'ailleurs en ces termes lorsqu'ils précisent : « la légitimité des responsables HSE prend en effet appui sur des savoirs professionnels qui proposent et imposent, tant que cette légitimité n'est pas contestée, des définitions des problèmes rencontrés (exemple : les salariés ne respectent pas suffisamment les procédures de sécurité) » (2013, p. 81). Un des enjeux de ce travail de conviction consiste à élaborer un discours audible et des outils légitimes auprès des autres fonctions support mais aussi auprès des acteurs dits « de terrain », c'est-à-dire les permanents des agences qui doivent générer une marge commerciale en déléguant des intérimaires.

4.2.2. Une managérialisation inachevée des enjeux de sécurité : la focalisation sur les enjeux de *compliance* juridique

Les préventeurs peinent toutefois à imposer un corpus de savoirs et de techniques qui constituerait la base de leur mandat. Les acteurs de la prévention rencontrent en effet de nombreuses difficultés au cours de leur mission. Ils demeurent subordonnés aux objectifs les plus prégnants de leur organisation, la signature de contrat. L'empêchement des acteurs de la prévention est par exemple marqué par la subordination de leurs initiatives vis-à-vis des enjeux commerciaux, c'est-à-dire la prévalence de la position de fournisseur avec les entreprises utilisatrices. Cette prévalence au sein des différents échelons de direction se joue en partie dès le terrain au contact des prospects, ces entreprises qui ne sont pas encore clientes. Face à la primauté des objectifs opérationnels des directeurs d'agences, la démarche de prévention apparaît inachevée aux yeux des préventeurs qui jugent leurs recommandations subordonnées aux arbitrages commerciaux et financiers de chaque agence.

> « *Pour moi, il n'y a pas de concurrence en matière de prévention, il n'y a pas de commerce qui tienne par rapport à la vie des hommes. C'est la culture prévention pure. Mais des fois, avec les opérationnels, c'est toujours un petit peu ce côté business…* » (Préventeur ETT)

> « *Le business, c'est quand même la base, pour parler de prévention. Si on n'a plus de détachements d'intérimaires, on fera de la prévention nulle part. Donc y a toujours ces enjeux commerciaux qui sont quand même prépondérants, surtout dans une activité aussi concurrentielle.* » (Préventeur ETT)

À l'image de la prise en compte des enjeux d'égalité homme-femme dans les grandes entreprises privées (Demilly, 2020), ces dispositions ne sont pas toujours jugées stratégiques et peuvent faire l'objet d'un investissement simplement formel. Il apparaît dès lors un paradoxe

entre l'engagement d'un réseau de préventeur des grandes enseignes du travail temporaire dans différentes démarches qui tranchent avec les difficultés qu'ils perçoivent à enrôler le réseau de terrain des agences de travail temporaire. C'est ainsi au local et même au cœur des agences que se négocie la place accordée aux enjeux de sécurité.

> « [Les directeurs d'agence] *sont écartelés, parfois, c'est-à-dire... entre des objectifs qui peuvent être commerciaux, sur lesquels, voilà, ils sont attendus, ils le savent, y a énormément de concurrence, j'y reviens, et parfois des… un cadre qu'on fixe, et qui est là pas pour rien, hein, pour aussi les préserver eux, en cas de coup dur ultérieur, et qu'ils soient... qu'ils puissent se regarder dans une glace.* » (Préventeur ETT)

L'enjeu est de relayer un discours audible sur la prévention comme étant non seulement compatible avec la démarche commerciale mais incontournable lors de la délégation des intérimaires (au même titre que les démarches anti-discrimination par exemple). Pour cela, les préventeurs construisent une doctrine sur la prévention au travail autour du respect des directives juridiques et de la couverture en cas d'accident. Cette procéduralisation de la sécurité est promue auprès du personnel des agences comme une sécurisation de leur intervention, quand un accident se produit :

> « *Quand y a un accident du travail, on doit un peu plus les… voilà, on est un peu plus tranquille. C'est beaucoup plus facile de pouvoir discuter avec les gens de la Carsat, de l'OPPBTP, de l'inspection du travail ou, dans les cas les plus extrêmes, la gendarmerie. On est plus serein.* » (Coordinateur ETT)

Pour toucher les agences, les préventeurs ne visent pas uniquement les permanents. Ils ont pour la plupart développé des modules de formation à destination des intérimaires qui permettent tout à la fois d'évaluer leur connaissance des enjeux de sécurité et de mettre à jour ces connaissances. Ces procédures permettent d'attester auprès des donneurs d'ordres de la rigueur de leurs process en matière d'information des intérimaires sur les risques au travail auxquels ils pourraient être exposés lors de leurs missions[189]. Ces procédures déploient toutefois une conception de la prévention qui met l'accent sur les *comportements* accidentogènes plus que sur les *situations* accidentogènes. Ces batteries de tests, réalisables en ligne, doivent permettre en 20-25 minutes de mesurer le comportement de l'intérimaire, ses aptitudes, son savoir-être et ses réactions face à des situations types, mais visent également une démarche pédagogique :

> « *On va échanger avec le collaborateur sur le sujet. L'objectif, ce n'est pas forcément de le pénaliser s'il n'a pas forcément de bons résultats, c'est de savoir où il pèche, c'est savoir l'accompagner.* » (Préventrice ETT)

> « *Et une fois que le test est passé, le recruteur rappelle le collaborateur, et ils échangent à distance.* » (Coordinateur ETT)

Ces points de formation bien souvent nommé « tests » permettent aux grandes enseignes de présenter à leur grand compte la rigueur de leur « process » tout en laissant le champ libre aux agences pour accorder la place qu'elles souhaitent aux enjeux dans le processus de délégation. Les initiatives en matière de sécurité se présentent dans ce cadre comme compatibles avec la règlementation sans obérer la démarche commerciale. Elles sont alors inscrites dans la

[189] Présentée comme des initiatives volontaristes, ces obligations de formation constituent une obligation légale issue de la jurisprudence : Cour de cassation, chambre criminelle, 5 mars 2013, n° 12–82820.

démarche qualité au rang des opérations auxquelles il n'est pas possible de déroger lors de la délégation des intérimaires. Les enjeux de sécurité au travail sont alors traduits en procédures pour être appliqués par des travailleurs, et surtout des travailleuses, qui ne sont pas spécialistes de ces questions. Du fait des risques encourus en matière de non-respect du cadre légal, ces procédures font dès lors la part belle aux enjeux juridiques. L'objectif majeur de l'intervention des préventeurs s'avère alors être la sécurisation des pratiques professionnelles des permanents des agences comme objectif premier des politiques de prévention[190]. On peut même considérer que la doctrine de prévention au travail est construite autour du respect des directives juridiques et de la couverture :

> « *Je dirais, la majeure partie des règles en matière de prévention du travail sont forcément initiées par des directives juridiques, donc on travaille en permanence à la mise en œuvre et à la réponse de nos outils opérationnels, aux réglementations qui nous sont imposées.* » (Responsable juridique ETT)

> « *Donc nous, aujourd'hui, le cœur de la prévention, donc bien évidemment, tout doit venir de la direction après, de toute façon, le cœur de notre process, c'est l'agence, de toute façon.* » (Coordinateur Sécurité ETT)

C'est ainsi bien souvent à travers des outils, qui permettent de laisser des traces, et de se couvrir en cas d'accident, que la politique de prévention arrive jusque dans les agences. En retour, les services de prévention sont bien souvent structurés autour de telles compétences juridiques. C'est par exemple le cas d'une des majors étudiées où le service prévention permanents est dominé par des juristes, qui valident les actions du service prévention intérimaire.

> *«* [Je suis] *responsable du service juridique intérimaire, et donc je m'occupe plus précisément des questions en lien avec le droit social, mais qui ont trait, bien évidemment, avec tout ce qui est l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail des salariés intérimaires, d'autant plus que je suis moi-même l'interlocuteur sécurité et santé des salariés permanents du groupe* [Major de l'intérim] *en France, et je travaille en étroite collaboration avec le comité de prévention des salariés intérimaires du groupe* [Major de l'intérim]. […] *Donc, pour la partie "permanents", je travaille en lien avec les responsables ressources humaines du groupe, parce qu'on s'occupe de 4 500 collaborateurs permanents. Par contre, on a un service prévention des salariés intérimaires dédié, rattaché à la direction de l'entreprise qui est composé de sept responsables santé, sécurité au travail, qui, eux, travaillent avec les agences et les managers du réseau, pour donner l'input de la politique prévention décidée par le groupe. On est deux services bien séparés. Mais travaillant en étroite collaboration, puisque, bien évidemment, toutes les… je dirais, la majeure partie des règles en matière de prévention du travail, sont forcément initiées par des directives juridiques, donc on travaille en permanence à la mise en œuvre et à la réponse de nos outils opérationnels, aux réglementations qui nous sont imposées.* » (Responsable juridique ETT)

> « *On travaille en permanence avec ma collègue de la prévention, puisque aucun document de cadrage, en matière de prévention ou hygiène, ne paraît sans qu'on l'ait*

[190] Notons que les entretiens font peu cas d'éventuels contrôles inopinés de l'inspection du travail, qui apparaissent comme peu probables malgré la multiplicité des motifs de sanction qu'impliquent les manquement en matière de santé-sécurité, comme on a pu le voir *supra* dans la section 2.2.

estampillé de notre sceau, en fait. En gros, ça doit passer chez moi, pour que ça puisse être diffusé au réseau. De façon à s'assurer qu'il y ait rien qui soit fait de façon illégale, qui porterait... [petit rire] *Parce que voilà, y a des… Entre ce qu'on souhaiterait faire parfois et ce que la loi nous autorise à faire, y a des… ben, y a des choses à pas faire.* [rire] *Donc c'est vrai qu'on essaie d'échanger beaucoup avec ma collègue, et donc, quand elle imagine un nouveau process, quand elle veut diffuser une note, ou quand elle veut produire un nouvel outil, forcément, je serai dans la boucle, avec le service, et forcément, on regardera quel est l'outil qu'elle veut produire, et est-ce qu'il aurait des aspérités, avec la loi, qu'il devrait pas avoir.* » (Responsable juridique ETT)

Les acteurs de la prévention ne dédaignent pas la portée de cette procéduralisation de la sécurité dans l'organisation de leur entreprise. Cette reformulation des enjeux de sécurité est promue auprès du personnel des agences comme une sécurisation de leur intervention.

« *Mais là, on n'a pas de recette miracle, si ce n'est notre socle de responsabilité, et s'assurer, et rappeler et marteler, à nos managers que… ils sont responsables... D'ailleurs, à titre pénal... les responsables d'agence ont une responsabilité pénale qu'ils engagent, donc ils sont sur un fil toujours, et pour limiter autant que faire se peut, le risque humain, d'un point de vue accident du travail, mais aussi le risque pénal pour eux et contentieux potentiel et… ultérieur, ils doivent prendre les décisions qui s'imposent, et ils ont la responsabilité de l'entité pour cela. Parce qu'ils ont la capacité à prendre les bonnes décisions. Et pour ce faire, les décisions, les bonnes décisions sont quasiment systématiquement prises, à partir du moment où le socle de responsabilité est appliqué. Voilà.* » (Préventeur ETT)

On perçoit ici un aspect classique des procédures qualité : celles-ci n'ont pas pour visée d'améliorer abstraitement la qualité de la production mais de limiter numériquement les malfaçons. La démarche de prévention apparaît en cela inachevée aux yeux des acteurs qui se jugent encore subordonnés aux arbitrages de chaque agence en matière de constitution de la marge financière. Il en est de même quant à la formation et la sensibilisation des intérimaires aux enjeux de sécurité qui, au-delà de la pédagogie martelée, peuvent en fait manquer de convaincre de la bonne foi de ces démarches. Un des enjeux du travail dit de sensibilisation, ou de formation, du personnel délégué consiste à susciter l'autonomie des intérimaires eux-mêmes en matière de repérage des situations sensibles. Les préventeurs semblent toutefois avoir conscience que cette demande d'autonomie vis-à-vis des alertes peut en fait rester du domaine du souhait, du discours, et se heurte à un problème structurel :

« *Au moment de nos tests sécurité, puisque dans notre process d'accueil, l'objectif est de se dire : on rencontre l'intérimaire au moins une fois, on récupère ses documents administratifs, on lui fait une sensibilisation à la sécurité par rapport au domaine d'activité dans lequel il travaille, et au cours de cette sensibilisation sécurité, dans le débrief qu'on lui fait, on lui explique, en fait, ces notions de droit d'alerte et de droit de retrait. C'est là où, je dirais, dans notre connaissance du poste, c'est là où on doit être bon. Parce que c'est là où on doit dire à l'intérimaire : "On vous envoie dans telle entreprise que l'on connaît, qui est sérieuse dans le domaine de la sécurité. Vous êtes envoyé pour réaliser telle tâche, telle tâche, telle tâche, si jamais, à un moment donné, au cours de votre poste, vous avez un doute, vous devez vous rapprocher de votre responsable. Si jamais, à un moment donné, vous vous sentez en danger, vous ne devez*

pas réaliser les opérations qu'on vous demande de faire, surtout si en plus il s'agit d'une opération qui ne fait pas partie des opérations pour lesquelles vous êtes missionné, vous devez prévenir votre responsable, et ensuite, vous devez aussi également prévenir votre agence [Major de l'intérim]. *C'est nous qui prendrons le relais avec l'entreprise, pour lui expliquer que vous n'avez pas été missionné pour cette mission, et que, sans formation, sans accompagnement, il ne peut pas vous demander de réaliser cette tâche." Ça, c'est vraiment, je dirais, un discours que l'on doit donner à l'ensemble des salariés intérimaires. Vous me parliez, à un moment donné, des freins. Très clairement, dans ce message, aujourd'hui, pour moi, une des réelles difficultés que l'on a, c'est comment réussir à donner confiance aux salariés intérimaires, pour qu'ils croient en ce message. Parce qu'on a une réalité qui a existé, qui peut, d'une manière ponctuelle, encore exister. L'intérimaire, par définition, il a besoin de travailler. S'il vient frapper à notre porte, c'est parce qu'il a besoin d'aide pour qu'on… qu'on l'aide à lui trouver une mission, un travail. Il est déjà aujourd'hui, ce qui veut donc dire, dans une situation qui est précaire. L'intérimaire, dans sa tête, et ça, ce sont des croyances que malheureusement, nous avons beaucoup de mal à faire évoluer... Lorsqu'il y a un accident, l'intérimaire nous dit : je l'ai fait pour aider. Ça partait d'une bonne volonté. Mais les intérimaires nous disent : oui, mais j'avais peur que si jamais je n'accepte pas, ou que je dise que c'était dangereux, j'avais peur que ma mission prenne fin. J'avais peur de ne pas être renouvelé. J'avais peur que vous ne vouliez plus me replacer ailleurs. C'est réellement à nous de faire comprendre aux salariés intérimaires que ce temps d'avant, de se dire : c'est dangereux, je le fais quand même, il est terminé. Ça ne doit plus exister. Aujourd'hui, les entreprises, elles ont toutes avancé ensemble, la sécurité, c'est pas quelque chose, je dirais, de forcément très ancien, mais qui, je dirais, depuis une dizaine d'années, est en train d'évoluer. Aujourd'hui, c'est vraiment ce message qu'on essaie de passer en disant... ce message de se dire : je fais, même si c'était dangereux, il faut arrêter. Et très clairement, aujourd'hui, une de nos très grosses difficultés, c'est de leur faire prendre conscience de ce message, et qu'ils aient confiance en nos agences pour se dire : "L'agence va me protéger, l'agence va prendre le relais. Et même si c'est pas dans cette entreprise, parce que l'entreprise, sur cette fois-ci, elle n'a pas été sérieuse, j'arriverai à retrouver du travail ailleurs."* » (Préventrice ETT)

Ces propos font écho aux entretiens qui ont été menés auprès de salariés intérimaires (cf. chapitre 3), qui soulignent l'existence d'une pression de la part des entreprises utilisatrices mais aussi des agences d'intérim pour ne pas ébruiter les accidents du travail et encore moins la participation à des situations accidentogènes. Outre le procédé rhétorique qui consiste une fois de plus à transmettre la responsabilité aux agences, on mesure ici les difficultés des acteurs de la prévention à enrôler les intérimaires et les agences dans une croyance dans la capacité de leur propre institution à tenir ses promesses.

4.3. Des outils de gestion des risques qui cadrent malgré tout une partie du processus de délégation

La managérialisation des enjeux de sécurité va néanmoins au-delà des procédures formelles. L'émergence des enjeux de sécurité s'apprécie à l'aune de la volonté des ETT de se doter des

outils de mesure de l'efficacité de la politique de prévention. Les outils de gestion élaborés s'appuient sur une analyse et une mise en forme des connaissances disponibles. Outre le suivi des AT-MP des intérimaires et le traitement administratif auquel il donne lieu (notamment en vue de leur contestation), les ETT élaborent des outils de suivi de leurs clients sous l'angle de leur « accidentologie ». On l'a évoquée, les agences de travail temporaire ne peuvent pas toujours se permettre de contester les modèles productifs de leur client. Elles ne se privent pas toutefois de se retirer de relations commerciales avec des clients qui leur semblent peu enclins à préserver leurs intérimaires. Certaines enseignes transmettent par exemple à leurs agences le classement de leurs clients les plus « accidentogènes » afin d'identifier les environnements de travail qui « surgénèrent » des accidents et qui feront à ce titre l'objet d'une « attention particulière ».

> « *On va avoir le volet bilan de l'accidentologie. Donc très clairement, on reçoit nos statistiques, je dirais, d'accidentologie, tous les mois, qui sont consolidées. Et donc, ça nous permet, en fait, chaque année, lors de ces bilans, d'identifier un certain nombre de clients que l'on va suivre. Donc il y a une partie des clients qui sont suivis d'un point de vue, très clairement, de l'accidentologie, qui sont donc identifiés par le préventeur, et on a une partie des clients qui sont identifiés via notre département, dans le cas, en effet, d'un enjeu stratégique, business, développement, voilà. Donc on a ces deux typologies de clients, qui sont donc suivis. L'objectif est de pouvoir faire un bilan de l'accidentologie, et de pouvoir proposer, en fait, à ces entreprises des plans d'action personnalisés.* » (Préventrice ETT)

> « *Donc on est amené à préconiser* […] *de stopper certains partenariats, de manière temporaire, voire de manière définitive, le temps que la situation s'améliore.* » (Préventeur ETT)

Concrètement, certains réseaux fournissent à leurs agences de terrain le top 10 des clients les plus accidentogènes, pour affichage en bonne place au sein de l'agence, avec pour consigne d'être particulièrement attentifs au processus de délégation.

> « *Par exemple, moi, je sais que sur mon périmètre, pour vraiment aller encore plus loin, par typologie de risque, j'ai bâti un questionnaire pour faire le recueil d'informations. Comme ça, mes agences sont en mesure de faire ce recueil. Très clairement, au regard de la volumétrie de l'accident, je ne leur demande pas de me retourner toutes... toutes leurs analyses. Par contre, ce que je leur demande, c'est à partir du moment où ils détectent un accident qui aurait pu être grave, c'est déjà, en amont, de m'alerter, afin que je puisse les accompagner sur, justement, cette intervention et l'analyse de l'accident.*
>
> Q : Donc y a une petite répartition du travail entre… pour les degrés de… en fonction du degré de gravité ?
>
> *En fonction du degré de gravité, voilà. Comme je vous disais, l'accident grave, le préventeur intervient forcément. Je détecte aussi des accidents qui auraient pu l'être, où je sollicite l'agence et l'entreprise pour intervenir, et ensuite, on laisse la main, c'est à nos agences de le faire. Il faut savoir que dans les agences, donc une équipe, donc vous avez un responsable d'agence, un chargé d'affaires, vous allez avoir des conseillères et des assistants... des assistants administratifs. En général, les analyses d'accident sont faites soit par les responsables d'agence, soit par les chargés d'affaires.*

Q : Les chargés d'affaires, c'est les…
Ce sont les commerciaux. Parce que les commerciaux, ce sont ceux qui visitent les clients régulièrement, etc. Ce sont eux qui se font le relais, en fait, des responsables d'agence. On a, après, aussi, dans certaines agences, ce qu'on appelle des référents sécurité.
Q : D'accord, ça, vous en avez ?
À l'époque, historiquement, en effet, [Major de l'intérim] *avait mis ça en place. Alors, ça s'est un peu perdu avec le temps, donc je dirais que dans les agences où le référent de l'époque est parti, il n'y en a pas eu de nouveau de formé, sinon, on a toujours, en effet, ces référents sécurité qui existent encore dans certaines agences. Et qui sont, je dirais, ben le relais du préventeur sur justement l'agence, et qui maîtrisent, du coup, les process, je dirais, mieux que les autres collaborateurs, et qui aident leurs collègues sur ces sujets-là.* » (Préventrice ETT)

Les entreprises suivent en fait deux grands types d'indicateurs : les indicateurs dits de moyens, comme le taux d'études de postes réalisées, le nombre de formations dispensées ou le nombre de visites des agences réalisées, et les indicateurs dits de résultats, comme les taux de fréquence et de gravité des AT.

Cependant, il semblerait que les ETT construisent leurs propres grilles de lecture des AT. La notion d'accident « grave » et son usage par des acteurs de la prévention en interne en fournit un exemple. L'analyse des échanges au sein du CHSCT d'une major montre que ne sont présentés en séance que des « accidents graves », soit des AT donnant lieu à des arrêts de travail supérieurs à 30 jours et qui relèvent de « 6 risques majeurs » identifiés par l'entreprise (conduite d'engins, électricité, chimie, travail en hauteur, machine, risque routier). Certains accidents échappent ainsi à la connaissance des élus du CHSCT et donc à une potentielle mise en débat de leurs causes. Certes, tous les AT avec arrêt de plus de 4 jours font bien l'objet d'une analyse par le service de prévention, mais ces analyses ne sont pas communiquées aux élus du CHSCT. Ces AT ne sont même pas comptabilisés dans les statistiques trimestrielles présentées aux élus. Ces derniers contestent cette communication lacunaire qui, en occultant tout un pan de l'accidentologie, en empêche du même coup une prévention ciblée et pertinente.

D'autres indicateurs sont suivis par les ETT, comme l'indice de prévention mis en place dans les agences, *i.e.* le pourcentage des intérimaires accidentés. Pour la direction, cet indice serait plus parlant qu'un taux de fréquence, « *puisque la formule est moins compliquée* ». D'autres indicateurs font également l'objet d'un suivi : taux de fréquence, nombre d'AT avec arrêt de plus d'un jour, taux de gravité. Le calcul du taux de fréquence se fait selon qu'on considère les AT avec arrêt supérieur à 1 jour ou les AT avec et sans arrêt. Cependant dans les usages qui en sont faits, il semble que ce sont surtout les AT avec arrêts qui soient comptabilisés. Le choix des indicateurs suivis n'est pas sans lien avec les politiques des EU qui ciblent pour leur part le taux de fréquence avec arrêt engendrant des indemnités journalières :

« *Nos clients, c'est surtout le taux de fréquence avec arrêt qui leur importe avant tout, dans leurs objectifs internes. C'est sur ces actions-là qu'on va essayer d'agir, qu'il n'y ait pas d'accident engendrant des indemnités journalières.* » (Préventrice ETT)

Reste que les objectifs opérationnels des directeurs d'agences ne reprennent pas ces données ni d'autres outils de mesure de la santé au travail des intérimaires délégués. Les objectifs

opérationnels, financiers et commerciaux, font l'objet d'un intéressement, qui cadre le regard des directeurs d'agence et les rend sensibles à leurs variations, petites ou grandes. Dans le même temps, les enjeux de santé et de sécurité génèrent des données relativement stables – tragiquement stables même au regard de la sur-accidentalité des intérimaires – qui peuvent faire figure de fatalité.

4.4. Des pratiques de prévention confortées par les deux autres acteurs de la relation triangulaire

Nous avons déjà eu l'occasion de revenir dans le chapitre précédent sur les pratiques et les représentations des intérimaires eux-mêmes vis-à-vis des politiques de santé-sécurité des agences qui les embauchent. Notamment, il est apparu que la question des équipements de protection individuelle ne faisait pas l'objet d'une gestion générique mais dépendait assez largement des marges de manœuvre dont dispose l'intérimaire à l'égard de son ETT.

Outre les intérimaires, il est également intéressant de noter à ce titre le regard que les entreprises utilisatrices portent sur les enjeux de prévention en matière de travail temporaire. Ces dernières cherchent par exemple à piloter, et à sécuriser, leurs relations avec des ETT, ces dernières n'étant pas toujours jugées rigoureuses en la matière, notamment dans le secteur des travaux publics :

> « *On le fait par un suivi* [le pilotage de la qualité de services des ETT en matière de sécurité]*, on essaie de mettre en place des indicateurs. Justement, ça, c'est compliqué, parce que c'est quelque chose qu'on a, dans un premier temps, mis au niveau entreprise. C'est-à-dire que ce qu'on demande c'est, à travers les QSE, à ce qu'il y ait la mise en place d'un indicateur du nombre de fois où les personnes arrivent sans EPI. Savoir, derrière, combien de fois on a mis en place quelque chose pour avoir justement une demande auprès de la boîte d'intérim de remboursement, etc. Là, du coup, on travaille et avec les QSE et avec les services achats. Puisque les achats sont impliqués là-dessus, notamment dans le respect des contrats. Donc on essaye de travailler à une remontée double sur le sujet.* » (Préventeur EU-Travaux publics électricité)

La formalisation de la relation aux ETT sous cet angle est en fait particulièrement embryonnaire dans la mesure où les instruments servent avant tout à contrecarrer une myopie quant à la qualité de service des ETT. Cette myopie peut alors être saisie si on prend en compte la grande division du travail d'embauche :

> « *Les entreprises, nos entreprises* [du groupe] *sont en contact en local avec eux. Après, ce sont les services achats au niveau régional avec notre acheteur, ou au niveau national.*
> Q : Ça veut dire que vous n'avez jamais vu, par exemple, d'homologues préventeurs des grands groupes... ?
> *Non.* » (Préventeur EU-Travaux publics électricité)

Du point de vue des préventeurs des entreprises utilisatrices, l'enjeu de la santé sécurité des intérimaires apparaît donc présent chez les ETT, que ce soit en termes de métiers ou d'actions, mais dans un cadre où cette fonction prévention a du mal à s'imposer au reste de la société :

> « *Je ne vais pas être très gentil. Effectivement,* [les ETT] *se sont dotées de personnels, préventeurs, d'outils, etc. Par contre, je pense que dans beaucoup de cas ça reste de l'affichage. C'est-à-dire que les préventeurs, tels que moi je les connais, ils sont très centralisés au niveau régional, ils sont assez peu dans les agences, il y a assez peu de répercussions au niveau très local de leur politique de prévention.* » (Préventeur EU-Travaux publics électricité)

Si le jugement peut paraître cinglant, il rappelle les formes de justification que l'on retrouve au niveau macro, et qui consiste à voir chacun des acteurs rejeter la faute sur ses interlocuteurs. Les entreprises utilisatrices plaident finalement elles aussi l'impuissance, en pointant le manque de travail en amont, le manque d'EPI, le manque de suivi des personnes et notamment de la réinsertion dans l'emploi à l'issue d'un accident du travail. Aussi, sans que cela ne procède d'une volonté explicite et consciemment orchestrée[191], le problème de la sur-accidentalité des intérimaires, du point de vue préventif comme du point de vue curatif, fait figure d'angle mort (voir *supra*, section 1). Sans parler de fatalisme, les acteurs de toutes les échelles tendent à se renvoyer la balle.

Encadré : La prévention vue depuis une entreprise utilisatrice – le cas d'une multinationale du fret aérien[192]

« *La manutention, charger, pousser, la force, c'est nous les intérimaires. Pendant que les embauchés se pavanent, nous on fait le boulot.* » (Délie)

L'entreprise de logistique enquêtée rassemble environ 3 000 salariés sur le site d'un aéroport international, ainsi que 1 000 intérimaires. L'entreprise, située à la périphérie de l'aéroport, constitue par sa taille une entité autonome. Ce site, volontiers présenté comme un *hub* sans équivalent dans le monde (en dehors des États-Unis toutefois), constitue une plateforme de réception, de tri et d'envoi des lettres et colis. Ouvert en 1999, il s'est étendu après 2006. Nous nous intéresserons ici à l'activité de tri des colis, effectuée dans plusieurs hangars où sont concentrés les intérimaires.

À leur arrivée, les envois sont triés entre express, traditionnel ou fret lourd (supérieur à une tonne). 1 200 tonnes sont ainsi traitées quotidiennement, 61 000 documents et colis sont triés toutes les heures. Les lettres et colis subissent un premier tri (désigné par le terme *primary* dans le jargon de l'entreprise), puis sont répartis sur quinze bras de tri (dits *runout*) qui correspondent à autant de tapis roulants convoyant la marchandise, les documents ou les colis vers 15 sorties de chargement. Les colis sont chargés sur ces tapis circulant devant lesquels sont situés les opérateurs. Chaque opérateur a en charge trois glissières correspondant à trois destinations (ou chargements) différents. Chaque fois que le salarié voit que le colis correspond à une de ses destinations, il le pousse dans la glissière concernée (on parle du *push* pour ce poste-là). « *On peut être plus de 10 sur le* runout*, tellement c'est long.* » Le colis glisse vers le quai de chargement où d'autres salariés les chargent dans des containers.

> « *J'ai travaillé au* push*, vous poussez sur le tapis des colis qui ont tel numéro. Tu as trois slides à gérer, c'est là que tu pousses le colis qui t'apparie, le colis tombe dans une goulotte. Tu dois te déplacer pour pousser le colis devant la bonne glissière. Si ce n'est pas ton colis, tu laisses passer, par rapport à l'étiquette que tu as sur le colis. Pour voir l'étiquette de destination, il*

---

[191] Contrairement au cas de la silicose qui a par exemple fait l'objet d'une politique organisée de dissimulation (Rosental, 2009).

[192] Pour cette courte monographie, nous nous appuierons sur l'entretien réalisé avec Délie (voir chapitre 3), ainsi que sur des conversations répétées avec elle et certains de ses collègues pour bien saisir l'organisation du travail. Nous avons pu également nous procurer par un représentant du personnel des documents remis au CE dans le domaine de la sécurité, tels que le rapport Santé et sécurité présenté au CHSCT, une expertise remise au CE sur les classifications ainsi que le rapport du médecin du travail.

faut parfois tourner le colis, le premier sur la chaîne le tourne au mieux, sinon c'est le second qui positionne bien le colis pour mettre en évidence l'étiquette pour les suivants. Les premiers postes sur la chaîne sont donc les plus difficiles. Y sont souvent des intérimaires masculins. Le manager m'a mis devant, et les embauchés derrière. » (Délie)

En bas de la goulotte, un intérimaire scanne à nouveau le colis pour vérifier la destination, puis un embauché le charge dans le container. Il y a cinq chaînes de ce type, représentant 50 personnes à chaque fois.

Deux grandes catégories apparaissent suivant que les salariés sont affectés au tri ou au déplacement des colis et chargement des avions. Les intérimaires sont exclus de cette seconde opération, pour laquelle il faut une habilitation spéciale, et se concentrent donc sur le tri dans le hangar. Pour qualifier les salariés stables en CDI de l'employeur principal, nous empruntons au langage indigène des intérimaires en utilisant le terme d'« embauchés ».

2017[193]	Ouvriers/employés	Maîtrise	Cadres	Total	Effectifs ETP
Embauchés	1 309	436	276	2 121	1 895
Intérimaires	1 131	-	-	1 131	327
Sous-traitants	452	-	-	452	
CDD					22

Il ressort de ces données que 34 % de l'effectif ouvrier est intérimaire auquel on peut rajouter la présence importante de sous-traitants. Mais l'analyse en termes d'équivalent-temps-plein renvoie à une réalité différente. Deux éléments viennent moduler ce calcul. La saisonnalité de cette activité de fret est marquée par les périodes de fin d'année, où le surcroit d'activité conduit à un fort renforcement des effectifs d'intérimaires, allant jusqu'à les doubler.

Par ailleurs, les intérimaires sont employés en temps partiel, à l'identique des nouveaux embauchés de l'entreprise. 522 salariés stables effectuent entre 120 et 130 h par mois, principalement les plus jeunes embauchés. À l'inverse, les plus anciens sont très majoritairement à temps plein.

Moyenne du temps de travail par ancienneté des embauchés (2017)					
	118h	130h	138h	144h	150h
Ancienneté	De 2 à 4 ans	De 5 à 9 ans	De 10 à 14 ans	De 15 à 19 ans	20 ans et plus
Effectifs	146	374	257	266	60

Les intérimaires, employés tous à 118h, sont donc assimilés aux nouveaux embauchés.

De plus, parmi les enjeux de pénibilité figurent les horaires de nuit, principalement en soirée (de 17h à minuit). « L'activité est essentiellement nocturne et caractérisée par un impératif, fortement intériorisé parles salariés, de qualité et de rapidité sous contrainte temporelle importante… » (Rapport d'expertise).

Le bruit figure aussi parmi les pénibilités ressenties : « *D'abord il y a les réacteurs des avions, des* runout *aussi des tapis, c'est très bruyant. Les containers aussi, quand ils les mettent c'est très bruyant. Les 5* runout *sont dans le même hangar.* » (Délie).

Le rapport du médecin du travail fait état de 98 salariés suivis pour surveillance médicale renforcée pour exposition aux rayonnements ionisants et 35 pour handicap, mais aucun intérimaire n'est mentionné. Le nombre d'accidents du travail est très important dans l'entreprise de logistique enquêtée avec des taux de fréquence et de gravité respectivement de 157 et 15 en 2017 (rapport d'expertise), soit bien au-dessus des moyennes du secteur du transport aérien de fret qui sont respectivement de 126,7 et 12,1 en 2016. Pour mémoire, en France, le taux de fréquence des AT était de 22,7 et le taux de gravité de 1,5 en 2016. Le tableau présenté au comité d'entreprise ne mentionne cependant pas si les accidents du travail des

[193] Ce tableau est extrait d'une expertise réalisée pour le comité d'entreprise.

intérimaires sont intégrés dans cette présentation, alors que l'effectif important de personnels temporaires dans le secteur ouvrier le justifierait amplement.

Un argument notamment peut frapper dans les entretiens auprès des cadres de l'intérim où les intérimaires eux-mêmes peuvent être « parlés », c'est-à-dire que l'on parle à leur place, pour souligner qu'ils portent aussi une part de responsabilité, en préférant souvent travailler, même souffrants, plutôt que de faire des vagues. Les entretiens de post-enquête confirment d'ailleurs en grande partie cette idée du contournement des dispositifs d'alerte ou de reconnaissance de la composante professionnelle d'un trouble (en utilisant par exemple l'intermission ou la maladie pour se remettre sur pieds plutôt que de déclarer l'accident de travail), en même temps qu'ils soulignent que les agences de travail temporaire ne sont pas sans lien avec ces stratégies de contournement. Nombres de nos enquêtés soulignent en effet la pression mise pour étouffer les plaintes et chercher des accommodements qui ne laissent pas de trace, par exemple en profitant d'un week-end pour attendre et voir l'évolution du trouble.

4.5. Pyramide bureaucratique et statut périphérique de la prévention

Il apparaît ainsi un paradoxe entre l'engagement des préventeurs des grandes enseignes du travail temporaire dans différentes démarches et les difficultés réelles à animer ces sujets auprès du réseau. La place accordée aux enjeux de prévention dans ces groupes peut enfin se comprendre en étudiant leur « pyramide bureaucratique ». Comme l'ont montré É. Legrand et A. Mias, les liens entre santé et travail peuvent faire l'objet d'une occultation du fait des modalités même d'organisation de la prévention : « même s'ils ne sont ni systématiques ni généralisés, divers mécanismes d'occultation peuvent intervenir dans la démarche de prévention elle-même, qui alimentent une impression de maîtrise des risques » (2013, p. 73).

La façon dont ces politiques seront déployées sur le terrain dépend de l'organisation propre à chaque entreprise. Ces attachements divers ne sont pas aléatoires, ils reflètent à la fois l'histoire organisationnelle mais aussi la façon dont l'entreprise définit les objectifs premiers de ce service.

> « *Le département prévention sécurité a été rattaché à la direction des services clients et services intérimaires. Initialement, nous étions rattachés à la direction formation... Il est apparu, en termes de stratégie, important d'associer la partie clients à la partie intérimaires, puisqu'ils travaillent en pôle, les salariés intérimaires, on est en relation de proximité avec les clients.* » (Préventrice ETT)

Le rattachement ou la dissociation des services en charge de la prévention et de la sécurité des intérimaires d'un côté, et des permanents de l'autre, reflète des enjeux du même ordre que ceux que l'on peut trouver dans les politiques de fusion administrative (Bezes et Le Lidec, 2016). Le rapprochement du service juridique marque par exemple une subordination aux enjeux de sécurisation légale tandis que le rapprochement du service QSE peut témoigner d'une influence des politiques de qualité et d'une approche procédurale de la prévention des risques. Les questions relatives à la santé sécurité au travail relèvent d'une stratégie discrète et peu visible qui s'incarne dans le temps de travail consacré à de telles missions. Les découpages territoriaux témoignent de telles stratégies et participent à l'occultation ou plutôt à l'inachèvement des stratégies en matière de sécurité. Dans la plupart des majors enquêtées, c'est au niveau régional,

strate intermédiaire entre les agences et le siège qu'évoluent les préventeurs. Ce niveau dit « régional » ne reprend pas le découpage administratif en 22 ou 13 régions. Il s'agit bien souvent de super-régions, *ad hoc*, qui éloignent les préventeurs des agences en limitant leur capacité à intervenir auprès de chaque directeur d'agence[194]. En effet, dans chacune des entreprises interrogées, le nombre de préventeurs ne dépassaient pas la dizaine. Ce découpage n'est pas sans conséquence sur la possibilité de se saisir des enjeux de santé des intérimaires, notamment en matière d'accidentologie. Le volume d'accidents qui sont ainsi à traiter par chaque préventeur favorise d'abord une intervention compensatrice. Elle invite également à un travail de sélection des accidents les plus graves (amputations, polyfractures, incapacités partielles permanentes, accidents mortels). Ces accidents justifient de dégager du temps auprès de l'agence ou du client pour lui apporter des conseils, un accompagnement, voire étudier la possibilité de mettre fin au partenariat avec l'entreprise utilisatrice si les conditions s'avèrent trop peu propices à un échange.

Ce découpage régional se retrouve au niveau des instances représentatives du personnel en charge des questions de sécurité (CHSCT puis CSE) qui se voient elles aussi éloignées du terrain, en charge du suivi de trop nombreuses agences et confrontées à de trop nombreux dossiers pour s'investir sur chaque accident. Les représentants du personnel doivent alors choisir (ou se voient imposés un choix) parmi les accidents qui feront l'objet d'une enquête et d'une analyse. En effet, les accords de branche ne leur donnent pas ce droit d'emblée. Les préventeurs ne se privent pas de transmettre officieusement différentes informations aux représentants du personnel pour faire avancer certains dossiers par le biais des instances. La réciproque semble moins évidente. Les représentants du personnel s'appuient rarement sur les préventeurs pour renforcer leur stratégie. Ils ne leur reprochent pas une éventuelle mauvaise volonté. Ils sont en revanche relativement dubitatifs quant à leur capacité d'influence sur leurs collègues.

Il résulte de ces différents découpages horizontaux et verticaux du mandat de prévention que la situation de chaque agence apparaît, à bien des égards, unique. Les variables lourdes influençant la prise en compte des enjeux de sécurité – sensibilisation des EU, degré de concurrence sur le territoire, mobilisations locales des acteurs publics et privés – se conjuguent avec la distance des professionnels de la prévention ou des représentants du personnel pour réduire l'importance de ces enjeux au cours des opérations de délégation de chaque intérimaire. Les préventeurs peinent à « animer » les enjeux de prévention de manière homogène au niveau de l'ensemble de l'enseigne et c'est dans une relative autonomie que les agences locales peuvent s'investir au-delà des procédures qualité jusqu'à participer, au cas par cas, à des initiatives de prévention. Ces configurations s'avèrent d'autant plus spécifiques que les ressources institutionnelles peuvent varier d'un territoire à l'autre, comme en témoigne la variabilité des modes d'organisation du suivi médical des intérimaires.

5. La surveillance médicale des intérimaires à distance des situations de travail

Une simple recherche Google sur « médecine du travail et intérim » fait apparaître des « recherches associées » éclairantes sur le rapport que les internautes entretiennent à la

[194] Un même découpage régional structure l'organisation des CSE, ce qui éloigne également les représentants du personnel des situations de travail.

médecine du travail. Ils interrogent ainsi le moteur de recherche : « médecine du travail ce qu'il ne faut pas dire » et « peut-on mentir à la médecine du travail » « que dire à la médecine du travail » ; d'autres partagent simplement leur point de vue : « la médecine du travail ne sert à rien ». Ce mélange entre la stratégie vis-à-vis du médecin (dire ce qu'il faut, mentir…) et le sentiment de son absence d'utilité sociale semble généralisé[195]. Il ressort en tous cas nettement de l'analyse des entretiens d'intérimaires (voir *supra*, chapitre 3).

Un travail de terrain complémentaire auprès des services de santé au travail et de leur personnel, d'une part, et de groupes de travail sur la santé des intérimaires, d'autre part, nous a permis de nourrir différemment notre analyse sur le suivi des intérimaires et ses lacunes. Ainsi, la population intérimaire dans sa diversité apparaît ici unie par un point commun : celui du cadre de sa prise en charge de santé au travail.

Les groupes de travail que nous avons rencontrés le suggèrent : l'action des services de santé au travail vis-à-vis de l'intérim fait l'objet de controverses à cause des contradictions dans lesquelles elle s'inscrit, controverses qui conduisent des acteurs à se pencher, ensemble ou séparément, sur les problèmes soulevés.

Le « diagnostic » d'un système de prévention inadapté à la population intérimaire a été fait par les acteurs depuis longtemps. Cependant, dans bien des cas, les services, les médecins, et les agences d'emploi s'accommodent des lacunes du système. Il faut souvent un élément déclencheur (un médecin inspecteur du travail moteur, un déficit trop criant de visites, une inspection du travail qui tire la sonnette d'alarme…), pour que des réflexions s'engagent sur une possible nouvelle approche du suivi de santé des intérimaires.

Méthodologie

Une série d'entretiens et d'observations a été menée de février à décembre 2019 dans six régions françaises (Ile de France, Pays de la Loire, Nouvelle Aquitaine, Occitanie, Hauts de France, Normandie). Neuf services interentreprises et deux services autonomes ont été enquêtés, à la fois par des entretiens individuels ou collectifs et par de l'observation de réunions de travail.
L'organisation des services repose parfois sur des groupes de travail dédiés à l'intérim : nous nous sommes intéressés à cinq de ces groupes, dispersés sur toute la France.
Au total, 29 personnes ont été vues en entretien (18 médecins du travail, 4 assistantes, 3 techniciens HSE et « conseillère santé travail », 1 infirmière, 2 personnels de direction, 1 MIRTMO). Nous avons aussi collecté une documentation « grise » faite de documents de travail, de compte-rendu de réunions et de correspondances.

5.1. Le suivi de santé des intérimaires : une préoccupation médico-légale

D'après le code du travail (art. R4625-8), sauf accord spécifique avec le service de santé au travail autonome de l'entreprise utilisatrice ou un service interentreprises plus proche du lieu de travail de l'intérimaire, les visites médicales sont menées par les médecins des ETT.

Du point de vue des services de santé au travail, des agences d'emploi, comme des entreprises utilisatrices, la question du suivi de santé des salariés intérimaires se pose d'abord comme une question médico-légale. Or, les acteurs sont confrontés à une difficulté à se conformer à la loi :

[195] L'image d'une pratique inutile en particulier ressort déjà de la recherche de Françoise Piotet à la fin des années 1990 (Piotet, 2002).

cette dernière change régulièrement, et les médecins du travail sont de moins en moins nombreux·ses pour effectuer les visites obligatoires. Enfin, le personnel embauché dans le cadre de la pluridisciplinarité est peu sollicité pour les visites d'intérimaires. Dans de nombreux services, la réflexion sur la prise en charge des intérimaires reste focalisée sur cette problématique : comment organiser les visites médicales ?

Un certificat d'aptitude, ou une attestation de visite médicale pour ce qui est des postes à surveillance simple, sont d'abord valables deux ans pour une même agence d'emploi. Au-delà de deux ans, l'agence d'emploi doit demander une nouvelle visite pour l'intérimaire. Le certificat peut stipuler trois « emplois » différents. Ce terme, réservé à l'intérim, est volontairement moins précis que celui de « poste » s'appliquant à tous les autres salariés, car les informations requises pour se prononcer sur une aptitude au poste ne sont pas disponibles.

Depuis 2016, une visite médicale est désormais valable deux ans et ce quelle que soit l'agence employeuse. Cette réforme va dans le sens d'un attachement de droits à la personne et non pas à la structure. Elle permet théoriquement d'éviter des visites redondantes : si un intérimaire a déjà été vu alors qu'il effectuait une mission du même type pour une autre agence, il n'a pas besoin de voir à nouveau un médecin. Nous verrons cependant que les demandes de visites restent importantes et que les tentatives d'éviter les visites inutiles ne sont pas toujours au point.

5.1.1. La place de l'intérim dans les effectifs des médecins

La mission de prévention des services de santé au travail se déploie à la fois au niveau individuel dans des visites médicales (ou visites d'information et de prévention quand elles sont menées par des infirmières) et au niveau collectif par des actions en milieu de travail (AMT) menées par le médecin ou tout autre membre de l'équipe pluridisciplinaire. Les visites d'embauche et périodiques sont obligatoires. Les réformes successives font évoluer ce suivi individuel qui est à la fois de plus en plus espacé et de plus en plus délégué au personnel infirmier. D'autres visites peuvent se faire à la demande (de l'employeur ou du salarié).

Pour ce travail de suivi, un effectif d'entreprises est affecté à chaque médecin. Au sein de cet effectif, les agences d'intérim ont un statut à part. Ce sont des entreprises qu'iels « suivent », mais les médecins ne jouent aucun rôle officiel vis-à-vis de l'entreprise utilisatrice, et se déplacent donc beaucoup moins sur les lieux de travail. Les agences d'intérim sont aussi et principalement pourvoyeuses de nombreuses visites d'embauche. Leurs commerciaux cherchent à obtenir pour les intérimaires soit un certificat d'aptitude, quand ce certificat est réglementaire, soit une attestation de visite (depuis 2017, en dehors de la surveillance renforcée, les visites périodiques sont devenues des visites d'information et de prévention ou VIP, et peuvent être effectuées par un médecin ou une infirmière) dans des délais rapides. La loi veut en effet que les salariés appelés à travailler sur des postes relevant d'une surveillance individuelle renforcée soient vus avant l'entrée en poste, tandis que dans les autres cas, la visite doit être effectuée sous trois mois.

Les conditions de travail actuelles des médecins du travail, largement contraintes par une démographie déclinante (Barlet, 2019), rendent cependant ces délais difficiles à tenir (voir *infra*, encadré « Démographie médicale et modalités de prise en charge des intérimaires »).

C'est pourquoi la problématique du suivi des intérimaires est souvent d'abord posée du point de vue de l'organisation des visites médicales. L'activité des médecins du travail a beaucoup changé ces dernières années et la proportion de visites dites « problématiques » (visites de reprise après un accident ou une maladie, visites à la demande, procédures d'inaptitude) prend progressivement le pas sur celle des autres visites, les visites périodiques et les visites d'embauche, dont le cadre législatif s'assouplit. Le problème que pose avant tout l'intérim, pour les services de santé au travail, c'est de parvenir à répondre à une demande pléthorique avec une main-d'œuvre médicale de moins en moins nombreuse et dont la charge de travail est de plus en plus élevée, et l'agenda de moins en moins flexible.

Les services expérimentent différentes formes de division du travail de suivi des intérimaires, avec toujours ce souci en tête. Ce faisant, ils se positionnent différemment : un arbitrage est fait entre un suivi éclaté sur l'ensemble de la main d'œuvre médicale (qui se présente comme le mode d'organisation « par défaut ») et l'organisation d'un suivi spécifique aux salariés intérimaires. Le suivi éclaté peut prendre plusieurs formes : mutualisé ou en fonction de la présence d'ETT dans le secteur géographique, ou encore avec des arrangements en fonction des entreprises utilisatrices.

- Une approche sectorisée classique : le suivi des intérimaires par le médecin de l'ETT

Dans cette première approche, la division du travail entre les médecins d'un service se fait uniquement par secteurs géographiques : si le secteur d'un médecin couvre une agence d'intérim, le ou la praticien·ne sera alors responsable du suivi individuel (et collectif) de ses salariés permanents mais aussi des visites médicales des salariés intérimaires qui passent par cette agence. Logiquement, les médecins qui suivent le plus d'intérimaires sont donc les médecins qui ont la charge d'un secteur où se trouvent beaucoup d'agences d'intérim. Ainsi, un médecin qui a fait partie d'un groupe de travail sur l'intérim a été immergé dans cette population de par la spécificité du bassin d'emploi qu'elle surveillait :

> « *Dès le départ en 93, j'ai été affecté sur M. et il y a une zone industrielle logistique et il y avait déjà quatre ou cinq boites d'intérim donc j'ai commencé à suivre des intérimaires dès mon entrée dans le SST. Il y avait des grosses boites d'intérim* […] *Donc ça fait 25 ans que je fais de l'intérimaire.* » (Dr M.)

Comme le médecin qui suit les intérimaires suit aussi l'agence qui les emploie, il ou elle a théoriquement les moyens de faire le lien entre salariés et employeur, et de se poser en interlocuteur·rice quand les intérimaires rencontrent des problématiques en lien avec la santé au travail. Il ou elle développe aussi une connaissance des spécificités de chaque agence d'emploi, et des secteurs ou des entreprises utilisatrices dans lesquelles les salariés y sont prioritairement missionnés (certaines agences sont généralistes, d'autres font uniquement du BTP, ou bien travaillent avec une seule entreprise utilisatrice– bien que tout ça soit sujet à changements).

Cependant, si cette approche découle du principe de division du travail appliqué dans tous les services (la sectorisation), elle n'est pas toujours facile à mettre en œuvre. Parfois, la difficulté vient de l'éloignement entre lieux de travail (si la mission a débuté) et lieu d'implantation de l'ETT, qui impose un déplacement long au salarié, par ses propres moyens. La difficulté peut aussi venir du manque de main-d'œuvre médicale, surtout dans les zones rurales : si le médecin de l'ETT n'est pas disponible, ni personne d'autre dans son centre (il n'est pas rare qu'une

antenne locale d'un service ne comprenne qu'un seul médecin), l'ETT doit trouver un autre médecin, dans un autre centre, qui soit prêt à faire la visite. C'est ce que nous raconte le Dr S., qui exerce dans deux centres ruraux :

> « *La semaine dernière, il n'y avait personne, c'était les vacances scolaires. J'ai eu un intérimaire qui venait d'A., que j'ai vu à M.* [à près de 100 km]*, donc qui a traversé tout le département pour avoir sa visite pour pouvoir travailler le lendemain. Il n'était pas content, mais… En fait, il n'y avait pas d'autres possibilités. Les agences d'intérim sont "abonnées" à un centre, sauf que quand il n'y a pas de place dans le centre, elles vont voir ailleurs.*
> Q : Elles peuvent ?
> *Oui, oui. Elles téléphonent partout, et dès qu'il y a une place qui est libre, elles casent leurs salariés, donc les salariés râlent… Bon, après, ils ont une compensation financière*. »

Dans l'état actuel des conditions de travail des médecins, cette forme de division du travail apparaît donc souvent trop rigide. Même dans les zones rurales, où elle apparaît relativement simple à mettre en œuvre, elle ne peut l'être systématiquement. Les intérimaires se retrouvent fréquemment vus par des médecins qui n'ont aucun lien avec leur agence d'emploi. C'est donc avant tout de ces difficultés que découlent une seconde approche par défaut, qui consiste à dispatcher les intérimaires sur la main-d'œuvre médicale disponible : la « mutualisation ».

- La mutualisation des visites intérimaires, une approche « par défaut »

Dans les zones urbaines, mais aussi dans certains secteurs qui se caractérisent par leur forte concentration en agences d'emploi – et en salariés intérimaires – les visites sont mutualisées entre tous les médecins, qu'iels aient ou non une agence d'intérim dans leur effectif. Le suivi mutualisé est également fréquent dans les services souffrant le plus de tension démographique. Suivre une agence d'intérim, c'est dans cette configuration donc uniquement suivre ses permanents – les intérimaires qui s'y succèdent seront vus par n'importe quel médecin du service.

Une telle organisation a pour objectif d'« éponger » les demandes de visites d'intérimaires, d'endiguer leur flux. Ce mode d'organisation est motivé par la pression que les entreprises utilisatrices exercent sur leurs ETT afin qu'elles n'envoient travailler que des intérimaires à jour de leur visite. Les ETT relaient cette pression sur les services interentreprises – plus précisément, au quotidien, sur les assistantes de santé au travail, pour qu'elles leur octroient un maximum de créneaux de visite. Les assistantes rencontrées en entretien disent ressentir la pression de leurs interlocuteurs d'entreprises de travail temporaire.

Cependant, les acteurs rencontrés jugent cette mutualisation souvent peu efficace en termes de prévention. Selon eux, les visites d'intérimaires se présentent comme une « variable d'ajustement » car rien n'est prévu spécifiquement pour eux et ils sont reçus dans les interstices du temps médical : annulations, « *trous* » dans l'emploi du temps… Les acteurs rencontrés qui sont aujourd'hui dans un mode d'organisation plus ciblé et ont connu ce mode d'organisation le jugent à la fois inefficace et injuste pour la population intérimaire. C'est le cas du Dr V., tandis que le Dr. M est restée dans une configuration organisationnelle qu'elle juge peu favorable à la prévention dans l'intérim.

« *Le médecin inspecteur a décidé que pour donner l'agrément il fallait s'occuper un peu mieux des intérimaires. Parce qu'avant dans le service, quand il y avait une visite médicale demandée par une agence d'emploi on regardait dans le planning de tous les médecins : "tiens il y a une place ici, on va le mettre là, on va en mettre une autre là". Et on ne s'occupait pas de si c'était* [Major de l'intérim]*ou autre. On bouchait les trous hein ! Et moi j'avoue que quand je voyais un intérimaire sur mon emploi du temps je me disais "oh ben chic, un peu de repos" parce que l'intérimaire, je le voyais, je faisais la visite et je signais, parce que de toute façon on ne connaissait pas les postes. Je me disais "de toute façon, on ne peut rien faire pour les intérimaires, c'est un peu les kleenex, s'ils ne le prennent pas lui, ils en prendront un autre". On mettait apte aux trois postes et puis hop, roule ma poule. Je n'ai jamais fait d'examen complémentaire, je n'ai rien fait pour les intérimaires. À cette époque-là, je NE faisais strictement rien du tout.* » (Dr V.)

« *Les intérimaires c'est toujours, il faut le savoir, dans les SST, la variable d'ajustement, parce que ça vient en plus de l'effectif du médecin, et c'est vraiment de la visite quoi. Et il y a finalement assez peu de médecins qui sont super intéressés par les intérimaires.* » (Dr M.)

Ces visites intérimaires se présentent donc non seulement comme une variable d'ajustement par rapport à des visites plus valorisées et valorisantes, mais aussi comme des temps où l'activité professionnelle est moins investie, car elle semble avoir moins de sens, comme l'estime le Dr. V. La précarité d'emploi même de ces salariés (« *c'est un peu les kleenex* ») contribue à les écarter d'un suivi médical de bonne qualité. Un facteur important de ce désinvestissement, nous y viendrons plus loin, réside dans le caractère lacunaire des informations reçues de l'ETT, qui ne permettent pas toujours de mener la visite de manière pertinente, en ciblant l'information de prévention dispensée sur les risques auxquels l'intérimaire sera effectivement exposé. Un second réside dans la difficulté à toucher l'entreprise utilisatrice : il ne s'agit que de visites de salariés, mais pas d'une démarche de santé au travail plus globale comme le permet le suivi d'entreprises.

Le service peut aussi chercher à équilibrer le nombre de visites « intérimaire » par médecin. Les convocations sont alors complexes pour les assistantes, car elles sont faites au cas par cas, sans aucune systématisation possible. De plus, dans ces conditions, une action en milieu de travail dédiée est difficilement envisageable car l'accès à l'entreprise utilisatrice demanderait trop de démarches à l'issue incertaine. En revanche, les médecins peuvent alors tous consacrer la majorité de leur temps au suivi de « leurs » entreprises – qui est considéré plus important et plus valorisant.

- Le suivi des intérimaires par le médecin de l'EU : une logistique facilitée… pour des visites et des salariés qui ne sont pas prioritaires

Il arrive enfin également que les intérimaires d'une entreprise utilisatrice soient suivis par le médecin du travail de cette dernière (salarié aussi d'un service inter-entreprises). Dans ce cas de figure, le secteur géographique de l'ETT n'entre pas en compte, et la mutualisation n'est pas non plus appliquée : cela permet de contourner les obstacles logistiques liés à l'éloignement géographique entre le service interentreprises de l'ETT et le lieu de travail, l'EU. Le temps passé en visite médicale, facturé à l'UE, est ainsi minimisé. Le premier argument invoqué est

l'aspect pratique : le médecin est déjà sur place (ou dans un SIST proche) et cela évite donc aux intérimaires de se déplacer pour la visite médicale.

> « *Normalement on est sectorisés, si le siège de l'ETT est sur B. et que l'EU est sur M.* [banlieue]*, en théorie le médecin n'a pas le droit. Mais on le fait, parce que c'est dans leur intérêt, le médecin voit les intérimaires sur site, donc ça obligerait les intérimaires à quitter le site de M. et à venir dans B. centre pour passer les visites médicales. C'est un peu ubuesque, on ne le fait pas, on essaie d'arranger nos adhérents au maximum. En plus le médecin de l'entreprise utilisatrice connaît les postes, connaît les risques, c'est beaucoup plus pratique.*
> Q : Ils peuvent faire de l'AMT [action en milieu de travail] ?
> *Voilà, et l'AMT du coup on ne différencie pas les salariés des intérimaires.* » (Dr A.)

Le fait de connaître les postes et les risques apparaît aussi comme un avantage, couplé au fait que l'action en milieu de travail devient possible pour les intérimaires, les mettant théoriquement sur le même plan que les salariés permanents. De plus, comme le dit le Dr A., c'est un médecin qui connaît les conditions de travail et les principaux risques qui reçoit les intérimaires. Ce mode de fonctionnement permet aussi aux médecins d'avoir une vision globale de l'entreprise qu'ils suivent et de ses postes. Il reste cependant souvent attaché à des entreprises qui font très régulièrement appel à des intérimaires. En effet, les conditions de mise en place de ce suivi par le médecin de l'EU sont loin d'être toujours réunies. Il faut que les assistantes aient l'information sur l'entreprise utilisatrice au moment où elles établissent la convocation, d'une part, et que le médecin du travail de cette entreprise utilisatrice appartienne au même SST d'autre part. Il faut aussi que ce médecin dispose d'assez de disponibilités pour recevoir les intérimaires, sachant qu'ils ne sont pas comptabilisés dans son effectif global : les praticien·nes peuvent donc être enclins à refuser cet arrangement et le travail invisible qu'il suppose.

Au-delà de leur obligation légale d'effectuer les examens complémentaires en cas d'expositions à des produits toxiques, qui concerne aussi les salariés intérimaires, les services autonomes de grandes entreprises ayant recours à l'intérim choisissent rarement de prendre en charge la population intérimaire pour les visites d'embauche et périodiques. L'entreprise (qui emploie le personnel médical) ne souhaite en effet pas assumer le coût des visites médicales, au moins indirectement du fait que médecin et infirmière consacreraient une partie de leur temps à des salariés extérieurs, dont la responsabilité incombe à leur propre employeur – l'agence d'emploi. Les médecins eux-mêmes estiment ne pas avoir le temps pour cette prise en charge. Dans une région visitée, le médecin inspecteur encourage les services autonomes à faire cette démarche d'intégration des salariés intérimaires à leur effectif, d'une part dans l'idée de soulager le service interentreprises local qui peine à effectuer les visites d'intérimaires, et d'autre part dans un souci d'efficacité de la prévention. Dans un bassin d'emploi caractérisé par de nombreux risques chimiques, un suivi par le médecin de l'EU, au fait de ces risques, des examens complémentaires qu'ils exigent, de leur périodicité, etc., permettrait d'offrir aux intérimaires un suivi de santé similaire à celui des permanents. Un médecin de service autonome rencontrée en entretien vient de passer le cap :

> « *Venant d'un service inter-entreprises, je voyais bien qu'on était en difficulté et qu'on n'arrivait pas à répondre à la demande, il n'y avait pas de cohérence, il n'y avait que des visites... Je me suis dit : je pense que je connais mieux les postes que mes confrères. Je n'ai quand même que 650 salariés.* [...] *Quand j'ai décidé de prendre en charge les*

intérimaires, la première réaction de l'employeur ça a été un peu : ils ont un médecin du travail c'est au [service interentreprises] *de s'en dépatouiller. Mais c'est nous qui les exposons à nos contraintes et nos risques. C'est des salariés en situation de précarité. Le suivi du* [service interentreprises] *n'est pas adapté. S'il l'était, à la limite, on ne se serait peut-être pas posé la question.* » (Dr LG)

D'après le Dr LG, le suivi du service interentreprises étant défaillant, l'entreprise avait intérêt à organiser elle-même les visites de salariés intérimaires. En effet, les conséquences de la difficulté à obtenir une visite médicale pour un intérimaire se font sentir sur le lieu de travail : les intérimaires y sont embauchés, mais ne peuvent pas occuper de poste à risque, nécessitant une visite avant le début de la mission. Ils seront alors typiquement cantonnés à un travail de manutentionnaire alors qu'ils auraient pu occuper un poste de cariste[196]. Le Dr LG nous explique que leurs conditions de travail sont compliquées par ces contraintes médico-légales : l'intérimaire dépend alors d'un autre salarié, permanent ou intérimaire, ayant eu une visite médicale, pour manipuler le chariot transpalettes.

« *De toute façon, en termes d'organisation chez nous, si un salarié n'a pas sa visite il ne conduit pas de chariot élévateur, il ne conduira pas le pont, tout ce qui demande une autorisation de conduite. Donc, je vois des salariés qui déambulent et qui vont solliciter un mec pour déplacer sa palette pour qu'il puisse bosser. Et ça désorganise. Il y a de la surcharge, mais les gens ne sont pas opérationnels* […] *Cet argument était quand même aussi recevable du coup.* »

Le suivi des intérimaires dans le service autonome permet aussi au Dr LG d'avoir une autre perspective sur l'entreprise et donc sur son suivi des salariés en CDI.

« *En voyant les intérimaires, j'ai quand même vu que j'avais fait des visites d'embauche sur des postes doux. Je me dis : nous on galère à trouver des postes pour nos collaborateurs, et là je vois que vous donnez une mission d'un an à des intérimaires, où il n'y a pas de contrainte de manutention, il n'y a pas de ceci, alors qu'on aurait pu mettre quatre salariés* […]. *Ça m'a permis de faire sortir cette problématique, et là on avance pas à pas pour limiter les contrats intérimaires et pour favoriser des situations de handicap de nos salariés.* »

Ainsi, si le docteur LG est satisfaite de ce nouveau mode de fonctionnement, c'est en partie parce qu'il lui permet d'être plus pointue sur son accompagnement – ici, avec l'attribution de postes « *doux* » à des intérimaires, il lui donne des arguments pour le maintien dans l'emploi de salariés permanents. Le suivi des salariés intérimaires par les médecins de services autonomes présente donc un risque important d'entériner au sein d'une même structure, même involontairement, un suivi à deux vitesses (dans l'entretien elle dit « *nos salariés* » par contraste avec « *des intérimaires* »), les intérimaires ne faisant que passer. En effet, les négociations entre médecins et employeurs en faveur d'une meilleure prise en compte de la santé au travail se déroulent plutôt sur le temps long, ce qui explique que le médecin positionne son action de prévention en priorité sur les salariés en CDI.

[196] Les conditions légales pour l'utilisation d'un engin sont la connaissance (Caces…) et l'état de santé pour le faire.

- Éviter les visites inutiles : les serveurs ou portails « intérim »

Les visites d'intérimaires sont particulièrement lucratives pour les services de santé au travail. En effet, elles sont facturées individuellement à l'agence d'intérim, tandis que la cotisation annuelle des entreprises classiques couvre l'ensemble du suivi et est calculée en fonction du nombre de salariés dans l'entreprise. Cependant, la démographie médicale est telle qu'il est devenu très difficile pour certains services de santé au travail de les organiser. Plusieurs personnes rencontrées en entretien affirment qu'un service de santé voisin refuserait de donner des visites aux intérimaires – les médecins du travail y couvrent avec peine les besoins de suivi de leur effectif, il est donc décidé de se concentrer uniquement sur cette demande, et d'ignorer les demandes des agences d'emploi. Pour ne pas en arriver là et tenter de répondre à ces demandes au mieux, certains services s'organisent. Les médecins font face à une demande très importante, mais ils remarquent que certaines visites pourraient être évitées, car ils les jugent inutiles.

La raison première de l'afflux d'intérimaires dans les services de santé au travail est le besoin de couverture médico-légale de l'agence d'emploi et de l'entreprise utilisatrice. Les entreprises utilisatrices exigent souvent que la visite (qu'elle soit une visite d'aptitude ou pas) soit effectuée avant la prise de poste. De plus, quand les entreprises utilisatrices font l'objet d'un contrôle, par exemple suite à un accident du travail, ces preuves de visite sont la première chose que vérifie l'inspecteur du travail. Cela peut aussi intervenir lors d'une demande de reconnaissance de la faute inexcusable de l'employeur. L'enjeu est donc avant tout juridique. Il s'agit d'une formalité indispensable.

Malgré la réforme qui, pour un même emploi, conserve la validité des certificats d'aptitude intérimaire malgré le changement d'employeur, les agences d'emploi continuent à prendre des rendez-vous systématiquement pour tous leurs intérimaires. Les services de santé au travail constatent que ces visites leur prennent du temps inutilement, du temps qui pourrait être consacré à effectuer des visites réellement nécessaires. Il s'agit donc de tenter de les éviter. Pour cela, encore faut-il pouvoir vérifier facilement qu'un intérimaire a bien une visite en cours de validité.

C'est dans cette optique qu'un portail informatique (d'abord sur Minitel, dès les années 1990, puis sur Internet) a été mis en place, sur lequel les services de santé au travail enregistraient les intérimaires et leurs aptitudes. L'agence d'intérim peut alors y renseigner le nom d'un intérimaire pour vérifier ou non qu'il dispose d'une aptitude en cours de validité. Ces portails doivent évoluer en même temps que la législation : certaines aptitudes restent nécessaires pour les salariés en surveillance renforcée ; pour les autres, il suffit d'une visite d'information et de prévention (VIP), qui peut être effectuée par un médecin ou une infirmière – la date de la dernière visite tient alors lieu de certificat de suivi. Les évolutions législatives en termes de suivi périodique (qui affectent en particulier la périodicité, mais aussi les attestations délivrées et leurs appellations, les professionnels pouvant consulter, etc.) sont un obstacle à un usage simple et durable d'un portail régional. Ils ont donc parfois été abandonnés peu après leur mise en œuvre.

Dans plusieurs régions visitées cependant, ces serveurs perdurent pour consigner les conclusions médicales concernant la population intérimaire. Le secret médical est préservé

puisqu'il s'agit simplement de savoir si oui ou non la personne a été vue par un médecin (ou une infirmière) il y a moins de deux ans.

La question du caractère discriminatoire d'un tel portail a été soulevée dans certains services. Puisqu'un salarié qui a des restrictions médicales ne peut apparaître sur le portail, le fait de ne pas apparaître peut légitimement faire naître des soupçons de restriction, et pousser l'agence d'intérim à ne pas l'embaucher. La solution trouvée est de consigner la date et l'aptitude ou l'attestation de « VIP » uniquement pour les salariés ayant été vus il y a deux ans et moins : ainsi, le fait de ne pas figurer peut vouloir dire soit que la validité de sa visite a expiré, soit qu'il fait l'objet d'une restriction. Dans les deux cas, la loi veut que ce salarié soit vu à nouveau par un médecin du travail (ou une infirmière) avant de démarrer une nouvelle mission d'intérim, et cela permet d'éviter les discriminations pour des raisons de santé.

Cependant, ces serveurs souffrent de lacunes importantes dans les trois régions enquêtées où ils ont été mis en place. Pour des raisons de compatibilité de logiciels, ou simplement de manque d'implication, le serveur n'est pas renseigné par tous les services. Parfois, un seul service de santé au travail est à même de le renseigner, ce qui rend la démarche de partage d'informations bien moins intéressante puisqu'elle pourrait se faire en interne, sans serveur (c'est le cas dans deux régions investiguées).

> « *Donc ce serveur est alimenté par tous les services adhérents, mais c'est pas tant que ça, sur B. par exemple il y a nous qui l'alimentons, mais l'autre service ne l'alimente pas, donc c'est un peu dommage. Donc si Présanse*[197] *crée un outil national… mais avec les histoires de RGPD c'est compliqué. Parce que ce sont des données quand même d'aptitude, donc, là ce qu'on met dessus on peut pour l'instant.* »

Par ailleurs, malgré le serveur, les visites inutiles perdurent pour plusieurs raisons. Les agences d'emploi sont en concurrence les unes avec les autres. Pouvoir fournir un certificat d'aptitude, ou une visite médicale dans les règles fait partie des « prestations » qui peuvent les départager face à des entreprises utilisatrices exigeantes. Ainsi, dans le doute, elles préfèrent souvent demander une visite. Dans un service visité où le portail fonctionne, le chiffre d'environ 10 % de visites inutiles évitées circule.

Dans un autre des services visités, le logiciel est abandonné car il n'est pas jugé opératoire. D'une part, les acteurs rencontrés mentionnent comme une limite importante le fait qu'il s'agisse simplement des actes, sans les restrictions (il était donc impossible pour les ETT d'être assuré qu'il n'y a pas eu de restriction ou d'inaptitude depuis la dernière aptitude). Le système mis en place à B., toujours sans les restrictions, permet de rendre tout cela opératoire : s'il y a une date d'aptitude, elle est toujours inférieure à 2 ans, dans les autres cas (aptitudes ou visites périmées et restrictions médicales), il faut revoir le salarié. D'autre part, le système exigeait que le médecin ait physiquement le certificat d'aptitude ou d'inaptitude devant les yeux pour remplir le formulaire, ce qui n'était bien souvent pas faisable. Finalement, les secrétaires disent se passer sans difficulté de ce serveur. On verra plus loin que dans ce service, les professionnels ont mis en place un système original de « priorisation » des visites, qui est beaucoup plus pointu que ce que pouvait permettre le logiciel et qui fait partir la demande du service de santé au travail et non plus de l'ETT.

[197] Association destinée à représenter les services de santé au travail interentreprises.

Ainsi, les modalités d'organisation des visites de salariés intérimaires ont une incidence sur leur contenu et sur les marges de manœuvre des médecins du travail. Aucune de ces modalités n'est idéale, principalement parce que le suivi des salariés ne se limite théoriquement pas à des visites médicales mais s'insère dans une prise en charge plus globale qu'il n'est pas aisé de mettre en place pour l'intérim.

5.1.2. Les conditions d'une mise en visibilité du travail de suivi individuel des intérimaires

En termes d'organisation des visites, dans tous les services où aucun suivi spécifique n'est organisé, les visites intérimaires sont effectuées « en plus » des autres visites. Nous verrons donc que la charge de travail qu'elles impliquent est très sous-évaluée par les SIST et que le travail de suivi effectué par les médecins reste donc largement invisible. Puis nous verrons que certains SIST rendent possible une certaine mise en visibilité de ce travail en mettant en place un suivi spécifique pour la population intérimaire.

- Les visites d'intérimaires : un travail invisible

De manière générale, les intérimaires ne sont pas comptabilisés dans les effectifs des médecins du travail (l'effectif correspond à un nombre fixe d'entreprises et à leurs salariés – les agences d'intérim ne comptent donc que pour leurs salariés permanents). Quand les visites intérimaires sont prises en compte dans la planification de la charge de travail du service, elles le sont de manière très lacunaire. En effet, le compte est élaboré à partir du nombre de visites réellement effectuées l'année précédente (et non pas le nombre de rendez-vous donnés, quand bien même l'absentéisme des intérimaires est parfois important), comme l'explique ce médecin :

> « Q : Ce n'est pas compté dans vos effectifs ?
> *Si mais chez nous à X, c'est par rapport au nombre d'intérimaires qui ont été vus l'année précédente. Et c'est par rapport au nombre d'intérimaires vus, pas au nombre de rendez-vous donnés, et il y a quand même pas mal d'absentéisme. J'imagine que c'est pareil dans les autres services, on ne peut pas donner tous les rendez-vous qu'on nous demande, ça c'est clair. Si on pouvait donner 100 rendez-vous par semaine… Mais on ne peut pas, on est tous en sureffectifs, donc si je donne 20 rendez-vous dans le mois c'est le bout du bout, parce que je ne peux pas, je n'ai pas de temps médical pour le faire.* » (Dr M.)

Dans cet entretien collectif dans un service interentreprises qui peine à répondre aux demandes des intérimaires, les médecins identifient cette sous-estimation comme une cause structurelle du déficit de visites proposées aux intérimaires. N'étant pas suffisamment (voire pas du tout) prises en compte dans l'activité prévisionnelle, ces visites s'intègrent par la suite très difficilement aux plannings.

> « Dr F. : *C'est vrai qu'on n'a pas intégré je trouve les intérimaires comme une population… On les prend en plus quoi, si on ne les voit pas tous tant pis… C'est un peu ça.*
> Dr LC : *Par exemple… Moi j'ai calculé dans les effectifs de mes agences, j'ai à peu près 2 000 intérimaires, et je travaille deux jours par semaine. Mais je suis comptabilisé à 1 000, ou à 1 500, à ceux que je vois. Peu importe le nombre de jours où on travaille, si vous avez une agence d'intérim qui par exemple a 300 intérimaires dans son fichier,*

si vous avez vu 15 visites pour elle dans l'année, il comptabilisera 15, c'est ça le raisonnement. Et on le dit depuis très longtemps [au directeur]. Je lui dis "vos chiffres ne sont pas valables". » (entretien collectif)

La difficulté à chiffrer précisément la charge de travail que représentent les intérimaires reflète aussi une habitude de considérer ces salariés à part, ce que déplore le Dr. L. D'après elle, les nouveaux médecins embauchés dans son service refusent de travailler dans des conditions qui distinguent autant les deux populations salariées.

« Q : Le calcul, ça ne peut qu'être des estimations ?
Pour calculer, on se fie toujours au N-1, l'année précédente, et on répartit les intérimaires. Avant, on bourrait là où il y avait de la place (par exemple, les désistements ou bien, un CHSCT est annulé, on fait une vacation "intérim" mais ce n'est pas reconnu dans la charge de travail), et là on répartit un peu entre tous. Les jeunes arrivés disent : "Si la direction ne tient pas compte de cette charge de travail, on ne prendra pas d'intérimaires, parce qu'on veut pouvoir bien travailler, on veut pouvoir leur donner les mêmes choses qu'aux autres, on a les mêmes devoirs vis-à-vis d'eux." » (Dr L.)

De plus, il s'agit strictement du nombre de *visites*, alors que pour une entreprise lambda, l'effectif comptabilisé correspond au nombre de *salariés*, qu'il soit ou non prévu de les recevoir en visite cette année-là. Les médecins s'accordent donc à dire que ces visites, quand elles sont comptabilisées, sont très sous-estimées quant à leur nombre. Plus généralement, cette manière de compter l'intérim dans l'effectif médical oblitère complètement les problématiques éventuellement rencontrées en visite et l'action en milieu de travail ou le travail administratif qu'elles supposent : il s'agit vraiment, sur le papier, uniquement de visites médicales.

- Des médecins du travail à l'activité dédiée à la population intérimaire

Quand le suivi des intérimaires est mutualisé ou bien effectué par le médecin de l'entreprise utilisatrice, il n'est pas inclus officiellement dans l'effectif des médecins et se présente donc largement comme un travail invisible qui suscite d'autant moins d'intérêt chez le médecin que son effectif « officiel » est large et l'accapare. Les procédures d'inaptitude, par exemple, ou les visites de reprise après accident ou maladie, très rares dans l'intérim, sont en revanche fréquentes dans la population générale : elles finissent par occuper une grande partie du temps et de l'énergie des médecins du travail, au détriment entre autres du suivi plus routinier des intérimaires.

L'enquête a cependant révélé que certains médecins, encouragés par une forme d'organisation spécifique entérinée par leur service, prenaient le temps de développer une activité dédiée à la population intérimaire. Six des neufs services enquêtés emploient désormais des médecins dédiés à l'intérim, après avoir constaté les limites d'un fonctionnement mutualisé.

Parmi ces six services, deux ont fait le choix de concentrer la main-d'œuvre intérimaire uniquement sur un ou deux médecins (ou quasi exclusivement, à l'exception par exemple de zones rurales où un médecin effectue l'ensemble des visites sur un secteur géographique). Le « secteur » de ces médecins n'est pas géographique, il s'agit d'un « secteur intérimaire ». Ces médecins (et plus généralement leurs équipes, assistante et infirmière comprises) sont des interlocutrices et interlocuteurs bien identifié·es pour les agences d'intérim, avec lesquelles des liens peuvent se tisser. Une action en milieu de travail est alors rendue possible, que ce soit

indirectement, en prenant contact avec le médecin de l'UE pour faire remonter des problématiques évoquées par un ou plusieurs intérimaires en visite médicale, ou plus directement, mais toujours en passant par le médecin de l'UE, et en se déplaçant avec lui en entreprise pour aller voir les postes.

> « *Je fais une sorte de tableau sur tous les problèmes que rencontrent les intérimaires que je vois en visite, et après je remonte ça au collègue titulaire de l'entreprise utilisatrice. Maintenant comme je travaille avec une infirmière, assez souvent aussi l'infirmière contacte l'infirmière ou l'infirmier du secteur concerné pour échanger sur l'action en milieu de travail et les conditions de travail, et on organise des visites ou des études de postes conjointes.* » (Dr B.)

Dans quatre des autres services, il existe des médecins quasi-uniquement dédiés à l'intérim, mais d'autres médecins peuvent aussi rencontrer des intérimaires qui seraient présents sur leur secteur. Cette approche peut être vue comme un compromis pragmatique : sur un secteur géographiquement étendu, le SST doit pouvoir recevoir les intérimaires au plus près de leur lieu de travail.

Ainsi, la loi reste évasive et minimale en utilisant le terme d'« emploi ». Or une aptitude à un emploi peut principalement être vérifiée en termes de sélection de salariés bien portants. On voit ici que certains médecins jugent la connaissance des *postes*, comme pour tout autre salarié, indispensable à la fois pour se prononcer sur l'aptitude, mais aussi et surtout pour remplir sa mission de prévention, et que cette configuration organisationnelle dédiant une équipe à l'intérim s'y prête mieux que d'autres.

5.1.3. Une visite médicale sous contraintes

On a vu que les intérimaires étaient souvent déçus ou désabusés vis-à-vis du contenu de ces visites et de leur utilité, au-delà de leur rôle de sésame vers une mission au sein d'une ETT (voir *supra*, chapitre 3). Le matériau recueilli ne nous permet pas de juger de l'efficacité des pratiques développées par les médecins envers le public intérimaire, mais plutôt de rendre compte des obstacles, contraintes et frustrations des médecins sur ce volet de leur activité.

- Une information-sensibilisation plus ou moins ciblée

Si l'intérêt des ETT à obtenir des visites médicales répond à une préoccupation médico-légale, la visite en elle-même peut aussi être une opportunité pour les médecins du travail de toucher une population précaire avec un accès aux soins souvent plus faible que celui de la population générale[198]. Que font-ils alors de cette opportunité ?

Ceux que nous avons rencontrés en entretien soulignent l'importance des informations préalablement reçues des ETT pour mener la visite à bien. En effet, les ETT ne cachent parfois pas du tout que leur préoccupation est médico-légale : elles mettent la pression aux SST pour obtenir des visites… mais en retour leur donnent parfois des informations très lacunaires sur le

[198] On l'a vu dans l'analyse des entretiens de post-enquête, si les attentes de certains intérimaires vis-à-vis de la médecine du travail sont faibles, d'autres utilisent la visite médicale pour avoir un suivi de leurs capacités visuelles ou auditives, et apprécient qu'on leur propose des examens complémentaires.

futur poste occupé. Dans certains cas, les médecins ignorent jusqu'à l'entreprise utilisatrice, et doivent alors se contenter d'une visite médicale très générale.

Un médecin rencontré se souvient s'être retrouvé face à un salarié intérimaire qui s'était présenté pour une visite sans qu'aucune autre information que son nom n'ait été transmise au service de santé au travail. Dans l'impossibilité de faire son travail, elle appelle alors l'agence d'emploi pour s'en plaindre et obtenir des précisions. Son interlocutrice s'excuse ainsi : « *je ne savais pas que vous aviez besoin de plus d'informations !* ». La mission même de la médecine du travail est mal connue, en particulier le fait que certains risques professionnels puissent être propres à un poste ou à un secteur professionnel, et donc entrainer des pratiques ou questions spécifiques de la part du médecin.

Notons que certains médecins du travail rencontrés étaient à la fois investis dans leur travail et sensibilisés aux problématiques intérimaires, ce qui n'est pas représentatif de l'ensemble des médecins du travail. Focalisés sur leur effectif, les médecins peuvent être amenés à effectuer des visites très sommaires, telles que relatées dans les entretiens de post-enquête avec les intérimaires. Ces visites et leur caractère procédurier sont également relatés aux médecins ou aux équipes investies par la suite, par le biais de la comparaison ou de l'étonnement d'une différence de traitement, avec des discours du type : « *la dernière fois que j'ai vu un médecin du travail, je n'ai même pas eu le temps de m'asseoir que c'était déjà fini* ». Il est bien sûr difficile, d'un point de vue méthodologique, d'avoir accès à l'explicitation de ces pratiques par des médecins désinvestis peu susceptibles d'être volontaires pour un entretien.

- Une faiblesse des informations préjudiciable au travail de prévention

Une différence importante entre des visites de salariés intérimaires et des visites de salariés « lambda » (même dans des contrats précaires comme les CDD) réside dans la pauvreté ou le manque de fiabilité des informations fournies au service de santé au travail sur le poste qui sera effectivement occupé.

Le fait de se prononcer sur des « emplois », avec ce que cela entraîne de générique, et non sur un poste dans sa singularité entérine cette manière de fonctionner sans avoir en main les informations nécessaires sur le poste. L'exercice est donc différent pour le médecin du travail qui peut bien moins (voire pas du tout) se raccrocher à des éléments sur le contexte effectif de travail pour mener sa visite. Le rapport entre le médecin et le salarié s'en retrouve modifié : il s'agit moins d'une interaction portant sur le travail « réel » et la manière dont le salarié l'effectue que d'une somme d'informations ou « sensibilisations » largement descendantes. Le médecin saisit la visite médicale comme une opportunité d'informer et de sensibiliser l'intérimaire à des risques qu'il est susceptible de rencontrer étant donné la branche dans laquelle il travaille. Mais sans interaction, soit si le salarié ne joue pas son rôle de « patient » et que l'interaction est réduite à son minimum, le médecin est privé de bases sur lesquelles construire sa visite :

> « *Il y a beaucoup de risques professionnels pour lesquels il faut qu'on les interpelle au fur et à mesure du questionnement du dossier médical. Il y en a qui me disent "je n'ai jamais rien, docteur, je n'ai rien". Opéré de quelque chose ? Non. Malade de quelque chose ? Rien. Comment voulez-vous qu'on les aide, vous voyez ?* »

Pour les médecins, le manque d'informations semble plus ou moins acceptable, et certains cherchent des leviers pour changer cette donne.

> « *Mais en fait on les oblige, moi j'ai dit "on ne donne de rendez-vous à un intérimaire qui si on a toutes ces informations". Après, des fois, on se dit que c'est pour que le gars il puisse travailler, je peux vous dire que des fois j'ai été d'une souplesse… Parce que l'intérimaire il se pointe. On a des intérimaires qui habitent à 40, 50, 60 km, il arrive on n'a ni le nom ni la date de naissance, on a juste le rendez-vous pour l'ETT, le type il arrive. Si on commence à dire "non, c'est bon, je n'ai pas les infos il s'en va", on risque de lui faire louper un emploi à ce monsieur donc euh… Mais là on commence à bien éduquer nos agences d'intérim, parce que c'est la moindre des choses, de toute façon c'est réglementaire, normalement on ne peut voir le salarié que si on a ces infos-là.* »

Pendant l'entretien, un médecin prend un exemple illustrant l'importance pour elle d'avoir accès au « travail réel » de l'intérimaire afin de pouvoir orienter convenablement sa visite. Selon elle, non seulement l'information communiquée par les agences est insuffisante, mais les intérimaires qui ne sont pas encore en poste n'ont eux-mêmes pas le recul sur le poste qui pourrait rendre la visite utile. Dans la visite qu'elle relate, au contraire, l'intérimaire a débuté sa mission avant de venir la voir : ainsi, le colloque singulier permet de mettre au jour des situations dangereuses et de développer un discours de prévention.

> « *Ça veut dire qu'il faut savoir derrière qu'est-ce qu'ils font en réalité. Il faut qu'il me dise, qu'est-ce qu'il fait en réalité sur la logistique chez* [enseigne de la grande distribution]. *Il me dit les boissons. Les boissons, et puis il y a un autre truc derrière, après il me dit, les surgelés en plus, vous voyez, donc ça change entre les boissons et les surgelés, ce n'est plus la même activité, les mêmes risques. Et puis lui, il est déjà au courant donc du frigidaire, à moins 25 degrés, du coup, il a essayé pour ouvrir la porte, son collègue a dit "mais qu'est-ce que tu fais ?", "j'essaye", mais c'est normal, je lui dis "vous avez tout à fait raison, vous devez essayer pour savoir si vous arrivez à sortir ou pas". Je veux dire, en plus un intérimaire, ça veut dire que s'il n'y a personne derrière, il y va de sa vie. C'est ça aussi le fait de prendre du temps pour expliquer aux salariés, quel que soit le salarié.* »

L'information dont dispose l'intérimaire avant de débuter se résume souvent au type de poste (ici, un poste dans la logistique dans une grande surface). Or, les conditions concrètes de travail, dans tous leurs détails les plus précis, peuvent donner une idée du type d'exposition à des dangers au travail (ici, le fait d'être affecté aux boissons fraiches et donc de devoir entrer et sortir d'une pièce froide).

Cette nécessité pour le médecin de disposer d'informations diverses concernant le poste est reconnue : c'est bien la connaissance du *poste*, et non de l'« emploi » qui permet d'engager une démarche et des actions de prévention. Pour cela, les services exigent une fiche de liaison (dont le contenu est défini par la Carsat) remplie par l'entreprise utilisatrice et transmise par l'agence d'emploi, qui doit permettre de consigner ces informations.

Y figurent aussi théoriquement les coordonnées du médecin du travail de l'entreprise utilisatrice, ce qui doit permettre au médecin recevant un intérimaire de le contacter pour plus de précisions sur les conditions de travail, ou encore pour arranger une visite de poste conjointe. Si ce principe semble aller de soi, en revanche, son application est très fluctuante et les informations reçues, souvent lacunaires. Par exemple, en fait de coordonnées du médecin du

travail, la fiche stipule uniquement le nom du service de médecine du travail, ce qui rend très difficile la prise de contact, en particulier quand il s'agit d'un très gros service.

5.1.4. Une pratique très limitée par le statut d'emploi

- La difficulté à émettre des restrictions médicales

La question de l'arbitrage entre emploi et santé est omniprésente dans la pratique des médecins du travail, et elle se pose d'autant plus que l'emploi du salarié rencontré en visite médical est précaire. Dans ces conditions, quand la santé s'avère dégradée, le maintien dans l'emploi est pour certains impossible à mettre en œuvre pour la population intérimaire.

L'intérim représente un cas extrême où la précarité de l'emploi entraîne tout d'abord une certaine réserve des salariés, ressentie par les médecins lors de la visite médicale[199]. Ces derniers sont ambivalents. Le fait que les intérimaires se présentent comme des travailleurs volontaires et positifs « *qui ont envie de travailler* » représente indéniablement un changement de ton dans une vacation rythmée par les visites dites « problématiques » (inaptitude, reprise, pré-reprise…) durant lesquelles les salariés expriment le plus souvent leur mal-être au travail. Une respiration, agréable donc, dans un quotidien professionnel marqué par la noirceur des conditions de travail et des relations de travail qui leur sont relatées.

D'un autre côté, ce relationnel apparemment léger, qu'elles disent apprécier, est le fruit d'un rapport à la médecine du travail qui ne favorise pas la construction d'une relation de confiance pourtant utile à la prévention. Les intérimaires n'ont tout d'abord pas d'attentes spécifiques à l'égard du médecin, autre que d'obtenir le « sésame »de l'aptitude, nécessaire pour commencer leur mission (en cas de suivi individuel renforcé (SIR)), ce qui explique que les visites se déroulent rapidement et de manière apparemment fluide. Ce rapport est aussi teinté par une certaine autocensure. S'exprimer librement sur son état de santé pourrait revenir à limiter son employabilité, et peu d'entre eux peuvent se le permettre.

La réserve n'est pourtant pas l'apanage du salarié : le médecin lui-même adapte sa pratique au statut d'emploi du salarié qu'il a en face de lui, et plus globalement à sa situation sociale et à ce qu'il sait de sa précarité financière, du soutien social dont il ou elle bénéficie, etc. Plusieurs médecins disent avoir appris à leurs dépens qu'il convenait de faire un usage parcimonieux des restrictions : ils ont par exemple eu des retours d'un salarié qui, suite à une restriction, n'a jamais pu retravailler dans son agence d'intérim, faute de missions proposées.

> « Dr W. : *C'est rare qu'on mette des restrictions, parce que ce sont des intérimaires. Si on met "pas ceci, pas cela", ils vont être éjectés immédiatement. Donc il faut qu'on leur donne toute sorte de conseils de prévention.*
> Q : Ça vous arrive souvent de mettre des restrictions ?
> Dr S : *Non. Non, on n'en met jamais.*
> Q : Pourquoi jamais ?
> *Parce que si on met une restriction il ne sera pas pris par son agence. Donc on va dire au salarié : "Vous savez, ça va être compliqué pour vous, faites attention au choix de vos missions". Et les salariés intérimaires savent, ils connaissent un peu les entreprises*

[199] Voir sous-section sur la perception de la médecine du travail par les intérimaires

à risque, pas à risque. C'est eux qui choisissent. D'où l'intérêt aussi de passer du temps avec eux pour leur donner des informations. »

D'après certains médecins, les intérimaires détenteurs d'un CDI-I peuvent davantage s'exprimer sur leurs difficultés de santé. Quand l'agence d'intérim emploie un intérimaire en CDI, il est de sa responsabilité de lui trouver des missions qui lui conviennent pour le maintenir au maximum en activité. Un médecin indique en entretien éprouver moins de scrupules à mettre des restrictions médicales à un intérimaire en CDI qu'à un intérimaire en simple mission. En effet, ce n'est pas l'emploi qui est en jeu, mais simplement le travail : et dans ces cas-là, malgré les restrictions, le médecin en question constate que l'agence d'intérim trouve des missions au salarié, tandis qu'un salarié en mission, avec les mêmes restrictions, verrait ses missions disparaître.

Les restrictions ne sont pourtant pas complètement impossibles dans l'intérim, mais elles interviennent dans des configurations très spécifiques. D'une part, le médecin va prendre avant tout en compte le poste. Pour les intérimaires, il s'agit d'« emplois » et non de postes, mais il va se projeter sur le type de poste envisagé, sur le type de mission. S'il y a une possibilité que la mission amène l'intérimaire à occuper un poste de sécurité, alors le médecin est vigilant. Il a deux options : émettre une restriction, ou bien s'assurer, en accord avec l'ETT (mais dans le maintien du secret médical), que le salarié n'occupera pas de poste de sécurité. Il va aussi parfois essayer de s'arranger pour éviter que l'intérimaire ne soit affecté à un poste de sécurité sans pour autant mettre de restrictions. De son propre aveu, le docteur L. négocie ainsi avec les agences d'intérim : « *si vous voulez que je donne un certificat d'aptitude à ce salarié, enlevez sur sa fiche l'emploi de cariste* ». Les inaptitudes sont très rares et interviennent suite à des accidents du travail, si le salarié ne peut plus faire son travail.

- Inaptitudes et maintien dans l'emploi des intérimaires

Pour beaucoup d'acteurs rencontrés, la problématique du maintien dans l'emploi ne s'applique pas à l'intérim. En effet, il est impensable que la mission soit aménagée pour un salarié qui présente des soucis de santé : cela demanderait une entente avec l'entreprise utilisatrice, et que cette dernière soit prête à faire des efforts d'adaptation de poste pour un intérimaire, ce qui semble irréaliste. De plus, l'inaptitude n'est souvent pas nécessaire : un intérimaire qui n'est pas en mesure de travailler n'obtient tout simplement plus de missions.

Pour ces raisons, les inaptitudes au poste sont extrêmement rares. Les médecins savent qu'elles représenteraient un couperet social dont un intérimaire aurait du mal à se remettre. Quand ils se lancent dans une procédure d'inaptitude, ce n'est donc pas une décision individuelle, mais au terme d'une concertation avec des acteurs ou organismes spécialisés, pour s'assurer que l'intérimaire sera pris en charge par ailleurs.

La spécialisation d'un médecin ou d'une équipe sur l'intérim est ici encore précieuse : contrairement à des médecins ou équipes qui voient toutes sortes de salariés, ces professionnels connaissent les organismes, y ont tissé des liens et y ont donc des interlocuteurs avec qui travailler sur les situations sociales les plus préoccupantes. Ils s'insèrent dans un réseau, et, du même coup, peuvent aussi se positionner comme un échelon essentiel de ce réseau, afin de le rendre plus fort et plus efficace. Dans certaines régions, les équipes travaillent étroitement avec le Fonds d'action sociale du travail temporaire (FASTT), qui depuis sa création en 1992 se

présente comme « la plateforme d'animation de la politique sociale au bénéfice des intérimaires »[200] (principalement sur l'accès au crédit, au logement, les transports, la santé).

> « *Le FASTT, on ne savait pas ce que c'était, et en fait on s'est un peu penché là-dessus et ça nous a permis de bien travailler sur le reclassement des intérimaires. Il y a 15 ans, 20 ans, si on nous avait dit "on va reclasser un intérimaire" j'aurai ri, j'aurais dit "ce n'est pas possible !". Et maintenant, on arrive à reclasser les intérimaires grâce au FASTT. Quand il y a un salarié cariste ou autre qui est déclaré inapte, on passe par le FASTT, il y a toute une procédure, et au sein du service il y a une assistante sociale qui est dédiée aux intérimaires. Donc on lui refile le bébé et elle enclenche des choses.* » (Dr V.)

Le FASTT prend en charge les intérimaires qui sont inaptes suite à un accident du travail, mais cela exclut de nombreux intérimaires : dès lors qu'il y aurait inaptitude, mais qu'il n'y a pas d'accident du travail, cela sort de leurs prérogatives. Un des groupes de travail a négocié un accord local :

> « *On a passé une convention avec la CPAM parce que le FASTT ne s'occupe que des gens qui ont un accident de travail, et avec cette convention, qui fait que même les intérimaires qui sont déclarés inaptes pour maladie, pour autre chose, sont pris en charge par le FASTT, donc nous c'est tout le monde.* »

Sur cet exemple, une autre région expérimente dans le cadre d'une politique de maintien dans l'emploi, une assistance juridique et administrative d'anciens intérimaires pour leur réinsertion. Ce sont surtout des femmes, d'anciennes assistantes médicales, qui sont formées en interne auprès des médecins du travail et qui sont très informées sur les arcanes du SAMETH, sur tout ce qui est reconnaissance des travailleurs handicapés, etc.

Ce travail se heurte à un problème de facturation : les services de santé au travail ne sont pas des services sociaux, qui va donc prendre en charge cette assistance ? Les intérimaires qui, suite à un accident du travail, ne sont plus en mesure de travailler sont pris en charge par le FASTT. Restent cependant toutes celles et ceux dont la santé s'est dégradée autrement, et qui ne sont donc plus insérés professionnellement. Les demandeurs d'emploi inscrits au chômage pouvaient auparavant bénéficier d'un suivi par un « médecin de main-d'œuvre », mais ce système n'existe plus. Certains médecins rencontrés choisissent de ne pas « *laisser dans la nature* » les anciens salariés qu'ils avaient suivis jusque-là, et de leur proposer des visites. Les services peuvent alors soit « offrir » ces visites, soit les facturer au dernier employeur de la personne désormais inapte.

- Des leviers centrés sur l'individu

Comme nous venons de le voir, les leviers classiques de protection de la santé des salariés dont disposent les médecins (restrictions et aménagements individuels de poste) sont très peu mobilisés. De même, les leviers de prévention collective (action en milieu de travail, présence en CSE quand il y en a un, mais aussi alerte ou conseils adressés à l'employeur) sont d'emblée exclus dans la majorité des cas, faute d'accès à l'entreprise utilisatrice. Quels sont alors les leviers restants ?

[200] Source : site Internet du FASTT, www.fastt.org.

D'après les entretiens, les visites sont l'occasion de transmettre des éléments d'éducation à la santé (hygiène, addictions, alimentation, gestes et postures…), notamment par le biais de la distribution de brochures ciblées en fonction des emplois spécifiés par l'ETT. Ces conseils sont aussi personnalisés lors de l'entretien médical. Il ressort que ce volet est d'autant plus investi par les médecins que les intérimaires sont jeunes et ont peu d'accès ou de recours aux soins.

Plus particulièrement sur les postes à risques, il s'agit de faire comprendre à l'intérimaire que la préservation de sa santé dépend de son comportement. Par les formations sécurité et autres informations-sensibilisations, les équipes impliquées cherchent donc avant tout une forme de prise de conscience des intérimaires. Il y a aussi une dimension pédagogique des mesures d'hygiène et de prévention des addictions, au risque d'un rapport infantilisant. Les médecins relatent par exemple en entretien la manière dont ils apprennent aux intérimaires à bien se laver les mains.

Les intérimaires sont ainsi responsabilisés et dans le même temps infantilisés puisqu'ils apparaissent comme cette population spontanément insouciante qu'il s'agit de convaincre d'agir raisonnablement, mais aussi comme une population globalement ignorante qu'il s'agit d'éduquer (les entretiens de post-enquête confirment cette infantilisation). Lors de plusieurs entretiens, les médecins expriment leur distance sociale ou culturelle vis-à-vis d'intérimaires jugés « *jeunes* » ou « *marginaux* » et explicitent des pratiques dans lesquels un discours « *éducatif* » est souvent « *dit et répété* » de manière moralisatrice (l'exemple typique étant l'information sur les risques que présentent l'usage de drogues douces au travail)[201].Faute de restrictions, l'intérimaire doit tout seul « doser » ses efforts et choisir ses missions en essayant de préserver sa santé. Dans ces arbitrages quotidiens sur la manière dont il utilise son « capital corporel », l'intérimaire doit être aiguillé, soutenu, afin de prendre des décisions éclairées, en connaissance de cause.

Pour un médecin, cette éducation à la santé a un corollaire indispensable : une éducation au droit. Il tente de leur donner les éléments nécessaires à une meilleure compréhension de leur situation de travail d'un point de vue juridique. Son discours aux tonalités d'abord paternalistes porte aussi un idéal d'*empowerment* de salariés jugés impuissants du fait de leur ignorance :

> « *Ils évoluent dans le monde du travail sans en connaître la moindre règle. Quand on leur demande pourquoi ils viennent, ils viennent pour une aptitude, tous ! Donc moi, j'utilise la métaphore de la route. On ne peut pas évoluer sur la route sans le code de la route, on ne peut pas évoluer au travail sans le code du travail. On oublie de former les gens au monde du travail, et là je parle de tout le monde, pas seulement des intérimaires. Ils ne savent pas que faire s'ils ont un accident du travail, et c'est dramatique, parce que c'est leurs droits !* » (Dr G.)

Ainsi, on voit que les pratiques individuelles ne sont pas unifiées et qu'elles portent également en elles des représentations diverses du salarié intérimaire et de ses besoins en termes de prévention.

[201] Les termes entre guillemets sont issus de différents entretiens de médecins du travail.

5.2. Au-delà des visites médicales : quelle action de prévention en milieu de travail ?

Selon l'article R4624-3 du code du travail, « les professionnels de santé de l'équipe pluridisciplinaire ont libre accès aux lieux de travail, sous l'autorité du médecin du travail. Il y réalise des visites soit à son initiative, soit à la demande de l'employeur ou du comité social et économique ». Malgré cette grande règle générale, les conditions d'emploi des salariés suivis sont discriminantes pour l'accès au terrain du médecin qui les suit. En effet, un autre article (R4625-7) reconnaît des conditions d'accès aux lieux de travail différentes pour ce qui concerne les intérimaires, mais les précise très peu, spécifiant simplement qu'elles doivent faire l'objet d'une entente tripartite qu'on imagine compliquée : « Les conditions dans lesquelles le médecin du travail et, sous son autorité, les professionnels de santé de l'entreprise de travail temporaire ont accès aux postes de travail utilisés ou susceptibles d'être utilisés par des travailleurs temporaires sont fixées entre l'entreprise utilisatrice et l'entreprise de travail temporaire, après avis des médecins du travail intéressés ».

Pour beaucoup d'acteurs rencontrés, la mission de prévention des services de santé au travail ne peut pas s'envisager de la même manière pour la population intérimaire, et il est globalement accepté, ou reconnu, que la « prévention » se concentre avant tout sur le niveau individuel (les visites) et non sur l'action en milieu de travail, pourtant le second pilier de l'activité des services. Le suivi intérimaire se ferait alors « hors sol », à distance des situations de travail.

Certains médecins affirment que leur direction n'envisage pas cette action en milieu de travail, comme c'est le cas pour ce médecin retraité et réembauché spécifiquement sur du suivi intérimaire : « *Le directeur m'a dit "quelle action en milieu de travail ? Il n'y a pas d'action en milieu de travail dans l'intérim !"* » Au nom de l'indépendance médicale, et de sa conscience professionnelle, elle parvient à mettre en place des actions, à l'encontre de la volonté de sa direction. L'enquête montre que, comme dans son cas, ces actions sont généralement si difficiles à mettre en place que les médecins les délaissent. Une action en milieu de travail requiert un cadre spécifique que des groupes de travail parviennent parfois à instaurer.

5.2.1. Une action en milieu de travail quasi impossible

La question de l'accès au terrain dans le cas du suivi des travailleurs intérimaires se pose différemment selon les trajectoires professionnelles et les positionnements professionnels des médecins.

Pour certains, l'action en milieu de travail apparaît quasi impossible. Ces médecins ne cherchent pas à se rendre sur les lieux de travail de leurs intérimaires. Dans la configuration où le suivi des intérimaires est éclaté, on comprend que ce positionnement prévale : les médecins suivent déjà de nombreuses entreprises et ont à ce titre de nombreuses activités en milieu de travail. Il est impossible pour eux de s'intéresser en plus aux lieux de travail des quelques intérimaires isolés qu'ils reçoivent en visite. Si cette configuration n'encourage pas les relations entre les ETT et les médecins (puisque les ETT n'ont pas d'interlocuteur fixe), elle ne permet donc pas non plus au service médical de s'intéresser aux conditions de travail dans les EU. Il s'agit de prestations médico-légales attachées avant tout à un individu, laissant de côté à la fois les structures d'emploi et de travail.

Pour les médecins qui suivent un nombre important d'intérimaires, soit parce qu'ils ont beaucoup d'agences d'intérim sur leur secteur, soit parce qu'ils sont positionnés comme tel dans leur service, la question se pose différemment. Cependant, ils sont aussi de plus en plus occupés.

> « *Très honnêtement, dans les entreprises utilisatrices, je n'y vais plus. À l'époque oui, ça m'est arrivé, on a fait quelques entreprises. Mais franchement là, plus personne n'a le temps ou alors il faudrait qu'il y ait des médecins dédiés pour le suivi des intérimaires qui aient un peu plus le temps de s'investir dans la connaissance des missions dans lesquelles ils sont. Après, les agences d'emploi parfois elles ont un pool d'entreprises utilisatrices dans lesquelles elles envoient plein d'intérimaires, peut-être que dans ces entreprises là où elles envoient énormément d'intérimaires ça vaudrait le coup de le faire mais franchement, je n'ai pas le temps…* »

Organiser la visite d'une entreprise utilisatrice est plus chronophage que pour une entreprise qui est dans l'effectif du médecin : elle priorise alors ces dernières pour les actions en milieu de travail qu'elle réalise.

Certains médecins ne cherchent pas particulièrement à aller sur le terrain. Notons que le profil des médecins qui s'occupent principalement d'intérim joue ici un rôle important. En effet, on y reviendra dans la sous-partie suivante, ces médecins sont en fin de carrière, ils connaissent bien le bassin d'emploi et, souvent, les entreprises utilisatrices, dont il arrive qu'ils aient été le médecin du travail auparavant, ou, plus souvent, dont ils connaissent bien le médecin du travail. Dans ces cas-là, le médecin se fait une idée des conditions de travail des intérimaires qu'il rencontre, basée sur sa propre expérience professionnelle.

> « Q : Est-ce que vous avez la possibilité de vous déplacer ?
> *Mais aller sur place, ce n'est pas un prérequis pour bien faire son travail ! Quand on est ancien médecin, le nombre de postes qu'on a visités, je vous assure que ce n'est pas la peine. Les jeunes médecins ont besoin de se déplacer, mais je n'ai pas besoin de me déplacer sur tout ce que je vois parce que vu le nombre d'entreprises que j'ai pu voir, le nombre d'études de postes que j'ai pu faire, je n'ai pas besoin de me déplacer partout. Et si j'ai besoin de me déplacer, je me déplace.* » (Dr S.)

Ils disent alors se déplacer très peu : leur activité professionnelle, résiduelle (1, 2 ou 3 jours par semaine) est organisée sur quelques vacations de visites. L'action en milieu de travail peut se faire par procuration, en cherchant à contacter le médecin du travail de l'entreprise utilisatrice, ce qui nécessite plus ou moins d'efforts et qui, du coup, ne se fait qu'en cas de situations jugées préoccupantes.

> « *Alors j'ai pas des problèmes tous les jours, sur les 300 intérimaires que je vois par an je dois avoir un ou deux trucs où il faut vraiment que j'appelle le confrère quoi. Donc ça va.*
> Q : Le confrère du coup se déplace et après vous tient au courant ?
> *Il se déplace, ou pas. Pas toujours. Et parfois j'ai un retour quand c'est un confrère que je connais avec lequel j'ai des affinités. Parfois je sens que je les ennuie…* »

Ainsi, pour toucher le milieu de travail, le médecin de l'agence d'intérim dépend beaucoup du médecin de l'entreprise utilisatrice, dont on a vu plus haut qu'il n'avait pas toujours les

coordonnées, et dont il sait qu'il est accaparé par d'autres tâches auxquelles il donnera la priorité.

D'autres médecins rencontrés jugent qu'il y a possibilité d'action en milieu de travail, bien qu'elle se fasse « en mode dégradé » : « *On fait ce qu'on peut, mais dans des conditions, un cadre, qui ne sont pas favorables*. » L'accès au terrain est en effet difficile, et la légitimité à intervenir n'est pas acquise (le médecin n'a pas de rôle officiel de conseiller de l'employeur). Des groupes de travail sur l'intérim tentent de mettre en place des modes de fonctionnement qui permettraient un meilleur suivi, soit davantage de visites, mais aussi et surtout des actions de prévention ciblées.

5.2.2. L'intérêt du secteur intérimaire et de la mobilisation d'une équipe pluridisciplinaire

Plus un médecin a d'entreprises dans son effectif, moins il a de temps à consacrer à chacune. De plus, le temps qu'il consacre aux intérimaires est invisible, puisqu'officiellement, son tiers temps doit être consacré aux entreprises de son secteur, de son effectif. L'organisation du travail dissuade donc les médecins d'effectuer des actions en milieu de travail qui pourraient bénéficier aux intérimaires qu'ils suivent.

Certains services ont imaginé une organisation qui y est au contraire favorable : le « secteur intérimaire ». L'enquête montre en effet que les rares médecins qui arrivent à mener une action en milieu de travail sont entièrement positionnés sur l'intérim, qui constitue leur secteur à part entière.

Dans un service où un groupe de travail est monté sous l'impulsion du médecin inspecteur régional du travail, l'action en milieu de travail est systématisée comme pour les autres secteurs. Une assistante qui fait partie du groupe consacre une partie de sa charge de travail à prospecter : elle contacte des entreprises utilisatrices pour obtenir des créneaux de visites. Les membres de ce groupe admettent qu'il est plus difficile de se déplacer dans les entreprises utilisatrices en tant que médecin affecté aux intérimaires que dans des entreprises qu'ils suivraient. Cependant, le principe fonctionne, et les créneaux se remplissent.

Le « secteur intérimaire » représente un mode d'organisation d'autant plus efficace pour l'action en milieu de travail qu'il est affecté non pas à un médecin mais à une équipe. En effet, avec la réforme pluridisciplinaire des services interentreprises de santé au travail, les intervenants en prévention des risques professionnels ou IPRP peuvent désormais effectuer de plus en plus d'actions de prévention en entreprises. Les fiches d'entreprises par exemple sont désormais de plus en plus établies par des préventeurs de type assistantes en santé au travail ou technicien HSE. Quant aux IPRP ergonomes ou psychologues, ils peuvent répondre à des demandes d'intervention de la part d'entreprises, par exemple pour des diagnostics RPS. Ce sont en particulier les entreprises d'une taille relativement importante qui ont les moyens de formuler une demande d'intervention : ce sont les mêmes structures qui tendent à faire le plus appel à l'intérim. Ainsi, les IPRP connaissent les entreprises utilisatrices, et ils en appréhendent les risques sous un angle souvent plus collectif que celui du médecin, qui les identifie surtout dans le colloque singulier, en aval. Idéalement, ils se situent du côté de la prévention primaire, soit en amont des expositions, afin de les limiter.

Les IPRP rencontrés m'expliquent qu'ils ont identifié l'intérim comme un angle mort de leur pratique en entreprise :

> « *À un moment, on s'était posé la question des fiches d'entreprise des agences d'emploi. On s'est dit : "c'est compliqué de faire des fiches d'entreprise pour des gens qui changent autant de postes, on va faire des fiches d'entreprise pour les titulaires des agences d'emploi. Et les intérimaires de toute façon, ils sont couverts par les fiches d'entreprises des entreprises utilisatrices"... Sauf que quand on fait les fiches d'entreprises, on ne parle jamais des intérimaires.* […]. *On s'est rendu compte que quand on faisait des interventions en entreprises, que ce soit pour la fiche d'entreprise, pour avoir une vision globale en fait, de l'activité de l'entreprise et des risques présents, ou quand on faisait des interventions sur des thématiques précises, que ce soit des TMS ou des risques chimiques, même s'il y avait des intérimaires dans les entreprises, on n'en tenait pas compte.* »

Comme l'explique ce technicien HSE, c'est avant tout un changement de point de vue qui s'impose pour une meilleure prise en compte des intérimaires et de leurs contraintes de travail propres. En effet, quand des IPRP se déplacent dans une agence d'intérim pour la fiche d'entreprise, ils ne prennent en compte que les salariés permanents et leurs conditions de travail. Dans les entreprises utilisatrices, me disent-ils aussi, les intérimaires sont invisibles (« *on ne les voit pas, on ne nous parle jamais d'eux* ») ; ils ne sont donc pas mentionnés dans la fiche d'entreprise. Hormis sur les postes qui leur sont spécifiquement confiés, les IPRP supposent cependant que les risques auxquels les travailleurs temporaires sont exposés sont les mêmes que ceux auxquels sont exposés les salariés permanents. En revanche, la question des moyens de prévention déployés, notamment les équipements de protection individuelle mis à disposition par exemple, qui influent pourtant sur les conséquences des risques, n'est pas posée :

> « *Disons que sur la partie identification des risques en entreprises, comme on le fait sur l'entreprise, forcément que les risques auxquels sont exposés les intérimaires on les identifie, ça c'est certain. Par contre, tout ce qui peut être mis en place comme moyens de prévention, on prend en compte ce qui est mis en place pour les salariés, pas pour les intérimaires. Pour le coup, c'est là qu'on les laisse de côté, sans s'en rendre compte, en posant la question qu'est-ce que vous mettez en place pour* vos *salariés ?* »[202]

Dans ce service de santé, un groupe de travail pluridisciplinaire réfléchit donc à inclure aux fiches d'entreprise (des entreprises utilisatrices), mais aussi à leur document unique, des feuillets portant spécifiquement sur l'intérim. Ce faisant, ils sensibilisent tous les médecins de leur service aux conditions de travail des intérimaires.

---

[202] Dans les entretiens ou réunions de groupe de travail auxquelles nous avons assisté, la question des EPI revient fréquemment. Que ce soit les équipements de base comme les chaussures de sécurité, traditionnellement fournies par l'ETT ou les équipements un peu plus spécifiques ou techniques comme les masques de protection, que doivent logiquement fournir les EU, ils sont souvent de moindre qualité que ceux qui sont fournis aux salariés permanents, comme le note le Dr G. :« *J'ai vu un intérimaire, il travaillait à R, il avait des chaussures fournies par l'intérim qui pesaient trois kilos alors que celles fournies aux salariés de R. faisaient 1800 grammes. Et puis, il y a aussi le sentiment de ce salarié qu'il est en bas de la société, il n'est pas pris en compte.* » Dans certaines entreprises, les intérimaires n'ont pas de protection tandis que les salariés en ont. Pour les médecins, cette différence dans les équipements de protection est donc à la fois importante en termes de santé et de sécurité au travail et en terme symbolique, marquant l'exclusion des intérimaires du collectif de travail.

5.2.3. Les médecins expérimentés : une ressource fragile pour un meilleur suivi des intérimaires

Les médecins rencontrés dont l'activité est consacrée entièrement au suivi de la population intérimaire sont en grande majorité des médecins retraités, de plus de 65 ans. Pour des raisons similaires, ils ont fait ce choix à la retraite, au terme d'une longue carrière dans le même service, avec un effectif « classique » d'entreprises, parmi lesquelles ils retrouveront des entreprises utilisatrices de travail temporaire.

Les conditions de l'activité de suivi des intérimaires sont en effet jugées compatibles avec un temps de travail très partiel, que privilégient souvent les médecins les plus âgés, dans une forme de baisse progressive de leur investissement professionnel, avant un arrêt complet qu'ils remettent à plus tard.

> « *J'ai 42 ans de service et quand je suis arrivé sur la fin de mon parcours, j'ai pris ma retraite mais je voulais continuer. Je voulais un truc qui ne soit pas trop lourd et j'ai choisi de prendre le travail temporaire. Alors l'avantage du suivi des intérimaires, c'est qu'on a des salariés mais pas d'entreprises. Et que de par mon parcours, je connais les entreprises.* » (Dr G.)

> « *J'étais sur un secteur géographique et j'ai demandé à passer sur le secteur intérimaire au moment de ma retraite. Pour des raisons de confort. Ce n'est pas spécifique à un retraité mais c'est plus facile de gérer les intérimaires quand on est à temps partiel puisque je ne travaille qu'à 50 %, que de gérer un secteur géographique qui demande un suivi très régulier de certains salariés qu'il faut revoir toutes les semaines, ou à deux ou trois semaines d'intervalle. Il y a beaucoup moins de suivi individuel pour les intérimaires, ça existe quand même mais c'est moins fréquent. Donc j'ai toujours eu un secteur géographique jusqu'en 2015, où je suis passé à temps partiel intérimaire.* » (Dr B.)

La spécificité de ces profils démographiques a des conséquences sur le type de suivi, et notamment sur l'accès aux entreprises utilisatrices. En effet, les médecins en question ont derrière eux toute une vie professionnelle de suivi des entreprises du secteur, qui sont les entreprises utilisatrices. La contrainte d'accès à ces entreprises est donc partiellement subvertie par le fait que les médecins connaissent bien ces entreprises et leurs conditions de travail. Dans le meilleur des cas, ils y ont conservé des interlocuteurs parmi les personnels de direction. Le Dr. B m'explique ainsi avoir développé une très bonne connaissance du bassin d'emploi dans lequel il exerce, qu'il met à profit dans son suivi des intérimaires :

> « *L'un des intérêts d'être un médecin senior, c'est que de par les différents secteurs que j'ai pu avoir dans ma carrière, je connais pas mal d'entreprises du bassin d'emploi, quand même, de l'intérieur. Donc quand un intérimaire me parle d'une entreprise, j'ai une idée plus ou moins précise de ce qui… Même* [constructeur automobile]*, j'avais des contacts avec le médecin de* [constructeur automobile]*, j'ai déjà visité, je connais les ateliers en général, ça donne une idée.* […] *Le dernier cas d'inaptitude* [d'un intérimaire]*, c'est un problème de risques psychosociaux, de harcèlement, dans une entreprise que je connais, que j'ai suivie pendant 20 ans précédemment. Donc je n'ai pas demandé à la personne le nom des gens qui lui faisaient des misères mais je pourrais les connaître. Les gens que j'ai suivis comme ça, je les connais, je me souviens d'eux et*

eux se souviennent de moi, à l'époque c'était annuel ou plus, donc pendant 20 ans forcément ça crée des liens ! Plus le tiers temps, les visites de postes… » (Dr B.)

Être ancien, ce serait connaître les postes et les entreprises plus en profondeur que ne le peuvent les médecins exerçant aujourd'hui. En effet, comme l'explique le Dr B., les conditions de suivi des salariés et des entreprises ont récemment changé, mais au début de leur carrière, la périodicité était bien plus rapprochée et le médecin disposait également de beaucoup plus de temps pour se déplacer sur le terrain. La connaissance d'un bassin d'emploi qu'ils ont ainsi développée est d'autant plus précieuse qu'elle n'a aujourd'hui plus vraiment d'équivalent. De même, leur ancienneté leur facilite aussi l'accès à un fort réseau d'entraide, surtout dans les services de petite taille : ils côtoient depuis des années au sein de leur service les médecins qui suivent les entreprises utilisatrices. Il est donc relativement aisé pour eux de faire appel à ces médecins en cas de problématique identifiée touchant aux conditions de travail d'un ou de plusieurs intérimaires.

« *On a eu deux collègues, aujourd'hui en retraite tous les deux, qui ont longtemps suivi les intérimaires. Et on était régulièrement contacté par ces médecins pour nous faire part des difficultés de certains intérimaires, oui dans certaines entreprises, ils nous parlaient de problèmes d'intérimaires ou de conditions de travail d'intérimaires sur lesquels on pouvait intervenir.*
Q : Vous en discutiez ? Vous les introduisiez sur le terrain parfois aussi ?
Ben oui oui. On pouvait les accompagner. D'ailleurs maintenant que je suis de l'autre côté de la barrière, c'est ce que je fais aussi. » (Dr B.)

Par cette expression « *de l'autre côté de la barrière* », qu'il utilise d'ailleurs à plusieurs reprises pendant l'entretien, le Dr B. exprime la force de cette séparation symbolique entre un effectif « normal » constitué d'entreprises et de leurs salariés d'un côté, et un effectif intérimaire de l'autre. En comparaison, des médecins plus jeunes et qui ont eu précédemment moins d'accès à cet « *autre côté* » que représentent les entreprises utilisatrices du bassin d'emploi, auraient plus de difficultés à effectuer ce suivi :« *Pour un médecin du travail débutant, c'est vrai que c'est moins bien. Ou alors il faudrait commencer par faire le tour de toutes les entreprises de la région, faire un gros tiers temps ! Moi j'économise au moins ça quoi.* »

Suite à des lacunes criantes de prise en charge de l'intérim signalées par l'inspecteur du travail et par le médecin inspecteur, un service interentreprises visité embauche un médecin du travail (jeune médecin venant de la fonction publique) spécifiquement pour faire des visites intérimaires, du moins dans un premier temps. Il s'agit en effet avant tout de démontrer sa bonne volonté au médecin inspecteur pour obtenir l'agrément du service. Le jeune médecin en question, le Dr B., explique ainsi sa position à ses consœurs :

« Dr F. : *Le médecin inspecteur avait sommé notre directeur de trouver quelqu'un pour faire les visites d'intérimaires, et du coup il a embauché le Dr BC., et il lui a demandé de voir tant d'intérimaires en mai et juin.*
Dr BC. : *Pendant trois mois je n'ai fait que ça, sauf que j'en ai vu 300 en trois mois, c'est rien.*
Dr F. : *Mais elle va avoir un secteur, après… Parce que son souhait n'est pas d'avoir que les intérimaires.*
Dr BC. : *Ben, on ne m'a jamais posé la question. Mais je ne sais pas, pourquoi pas…*

Dr L. : *Tu étais contente quand on t'a donné des entreprises quand même ?*
Dr BC. : *Oui parce que le problème, quand on ne fait que des intérimaires, c'est qu'on fait très peu… enfin c'est plus difficile de faire des actions en milieu de travail, parce qu'on n'a pas la main, on ne rentre pas comme ça dans des entreprises dont on n'est pas nous-même le médecin du travail. Donc il faut passer par l'agence, c'est moins intéressant pour nous…*
Dr L. : *Tu peux aller dans l'entreprise quand même mais ce n'est pas pareil.*
Dr BC. : *Oui mais c'est dégradé. Il faut contacter le médecin du travail concerné, et puis il faut se faire accompagner, et puis tu ne vas pas au CSE, tu ne vas pas… T'es moins dans le coup que quand tu es médecin de l'entreprise.* » (entretien collectif)

Être « *dans le coup* », c'est donc pour ce médecin être du « *côté de la barrière* » qui permet un accès aisé à des entreprises utilisatrices qu'en tant que jeune médecin du travail, elle ne connaît pas et dont elle ne connaît pas les risques. Au cours de l'entretien, elle exprime aussi le fait que l'apprentissage du métier se fait beaucoup plus facilement en tant que médecin du travail d'un secteur géographique, avec un effectif d'entreprises, qu'en tant que médecin du travail des intérimaires, position qui la maintient à l'écart et ne lui permet pas d'appréhender sa nouvelle activité dans toutes ses facettes.

Encadré : Démographie médicale et modalités de prise en charge des intérimaires

La population médicale est globalement vieillissante. L'atlas de démographie médicale, pour nuancer ce vieillissement, distingue en 2018 les médecins en activité « régulière »[203] des simples inscrits à l'ordre national des médecins. Si la moyenne d'âge des premiers avoisine les 51 ans, celle des seconds est de 57 ans. Parmi les inscrits figurent en effet les médecins retraités, à la fois ceux qui n'ont plus d'activité mais ont tout de même souhaité s'inscrire et ceux qui ont conservé une activité médicale, qui sont eux dans l'obligation de s'inscrire[204].
D'après les données de la DREES, la moyenne d'âge des médecins du travail est de 55 ans en 2018, mais dans certains départements ruraux comme les Vosges, la Mayenne, la Meuse, ou la Lozère, elle peut atteindre jusqu'à 63 ou 64 ans[205]. La population peine à se renouveler, et les médecins du travail sont de plus en plus nombreux à choisir de revenir travailler après la retraite, les SST leur offrant des conditions intéressantes de cumul : le salaire, bien entendu, mais aussi le temps partiel à leur convenance, qui est compatible avec ce mode d'exercice.
Le besoin de main-d'œuvre pousse certaines directions de service à laisser à leurs médecins retraités le choix des entreprises qu'ils conserveront dans leur effectif. Il arrive alors qu'un médecin en cumul emploi-retraite travaille deux jours par semaine, l'un dans une grande entreprise et l'autre dans une autre, dans des conditions proches du service autonome et avec un confort d'exercice garanti par la présence d'une infirmière sur place toute la semaine. D'autres choisissent au contraire d'offrir aux jeunes médecins potentiels les meilleures conditions de travail possibles afin de les attirer : ce sont à eux que sont proposées les grosses entreprises, ou encore, en fonction de leurs demandes, un effectif varié et qu'ils jugent intéressant. Un médecin retraité rencontré nous confie que c'est de cette manière qu'elle s'est retrouvée en charge de la population intérimaire : bien qu'elle reprenne son activité à plein temps,

[203] « Par convention, le CNOM utilise la notion d'activité régulière en référence à l'activité qualifiée de pleine par les médecins, hors activité intermittente, sans condition de cumul emploi-retraite ». *Atlas de la démographie médicale 2018*, p. 4.
[204] On peut supposer que parmi les médecins qui ne sont pas ou plus en activité régulière, ce sont en très grande majorité ceux qui souhaitent encore exercer, même à temps très partiel, qui font cette démarche, car elle suppose de s'acquitter de droits d'inscription.
[205] Source : http://www.data.drees.sante.gouv.fr, Tableau 6. Âge moyen des médecins par spécialité, mode d'exercice, zone d'inscription et sexe.

le service lui a imposé d'échanger son effectif d'entreprises pour une prise en charge exclusive de la population intérimaire. Elle estime que cette proposition était un « *bizutage* » de la part de la direction, mais en a largement pris son parti par la suite.
En effet, les médecins retraités rencontrés dans le cadre de cette enquête étaient tous, si ce n'est demandeurs de cette activité dédiée à l'intérim, du moins satisfaits de cette nouvelle approche du métier, qu'ils estimaient très bien convenir à des médecins de leur âge et de leur expérience.

L'âge du médecin du travail est un élément important qui est à double tranchant : si certains médecins âgés se désengagent progressivement de leur activité, qu'ils et elles exercent à temps très partiel, l'âge est souvent le gage d'une expérience professionnelle antérieure dans le service qui a permis d'accumuler des connaissances précieuses sur les entreprises du bassin d'emploi et les risques principaux auxquels elles exposent leurs salariés… et leurs intérimaires. Dans ce cas, la pertinence de leurs visites repose en partie sur une connaissance préalable des lieux (et des contextes) de travail. D'après les médecins rencontrés, le service rendu à l'intérimaire est meilleur quand le médecin connaît bien le secteur, comme on le voit dans ce dialogue entre deux médecins, l'une plus expérimenté que l'autre :

> « R : *C'est bien pour moi, mais pas pour les intérimaires que je suis. Le secteur, ça me permet de voir autre chose. Toi, tu as une carrière derrière toi, tu as fait du secteur classique pendant vingt ans et après tu as voulu voir autre chose.*
> CV : *Ah non mais le jeune, je ne lui conseille pas de faire de l'intérim, surtout pas ! Quand il y a des internes à former, je refuse. Ce n'est pas que je ne veux pas, au contraire j'adorerais ça, mais je dis non parce que je ne vais pas l'aider.* » (entretien collectif)

Les médecins qui ont le plus d'ancienneté dans l'activité (ou sur le bassin d'emploi) sont précieux pour les services, non pas simplement de par leurs années d'expérience, mais parce qu'ils ont exercé à une période où les médecins pouvaient connaître en profondeur les entreprises et leurs risques. De même les réseaux professionnels antérieurs de ces médecins leur permettent de se déplacer plus facilement en entreprise et d'ainsi subvertir les difficultés d'action en milieu de travail.

En entretien, ces médecins les plus âgés expriment la crainte que les jeunes médecins ne puissent plus construire comme ils l'ont fait leur expertise sur les conditions de travail, car leurs conditions d'exercice ne leur permettent plus de maintenir ce niveau de proximité ni avec les entreprises, ni avec leurs salariés.

Ainsi, c'est certes souvent sans tiers temps et avec une focalisation sur l'individu que le suivi des intérimaires est mené. Mais quand il est confié à des médecins retraités qui en ont envie, ces derniers peuvent utiliser des ressources professionnelles qui aujourd'hui se raréfient, au service de cette population.

*

La médecine du travail a beaucoup évolué ces dernières décennies, avec notamment la mise en place d'un fonctionnement « pluridisciplinaire » reposant à la fois sur des prestations diverses ciblant l'échelle collective (hygiène et sécurité, ergonomie, psychologie, toxicologie) et sur un suivi de santé de plus en plus délégué aux infirmières (Barlet, 2019). Les objectifs affichés sont de moins en moins quantitatifs, ils se tournent vers des prestations de santé au travail opérées par tout un ensemble de personnels. Le tournant pris par les services de « pluridisciplinarité »

et de « prévention » entend reléguer la visite médicale à un rôle secondaire : il s'agit avant tout de prendre en charge les entreprises et les collectifs de salariés. Cette évolution vers une médecine du travail « préventive », c'est à dire moins axée sur la visite médicale, est partout en cours (Barrel et Frémeaux 2015).

Pour la population intérimaire, cependant, la prise en charge reste la même, ce qui dans la plupart des cas est accepté comme une fatalité. Les ressources et moyens nécessaires au passage à une prise en charge moins individualisée sont très rarement mobilisés dans le cas de l'intérim. « Oui, si vous travaillez en intérim, vous bénéficiez du même suivi par la médecine du travail que les autres salariés, mais dans des conditions adaptées à votre statut particulier », assure le site Internet du ministère du Travail. En termes d'adaptation, il s'agit pourtant surtout d'une focalisation des moyens mis en œuvre pour prendre en charge les intérimaires sur des aspects médico-légaux. Véritables « caricatures » du système de prévention et de ses dysfonctionnements, ces prestations médico-légales sont qui plus est souvent effectuées sans grand intérêt par des médecins débordés, sauf dans les services ou régions où des groupes de travail dédiés sont mis en place et font évoluer les pratiques et le cadre du suivi intérimaire. Si dans le certificat délivré à l'embauche, le médecin doit se prononcer sur des *emplois*, ce qui n'est pas suffisant pour garantir une démarche de prévention mais reflète bien davantage une optique de sélection, certaines stratégies se développent pour pallier cette lacune et focaliser les pratiques sur les postes de travail et les risques qui s'y rapportent. L'établissement par les Carsat de fiches de liaison, même si elles restent mal remplies, contribue à faire reconnaître que, pour les intérimaires comme pour le reste de la population salariée, la connaissance du poste est un prérequis à toute démarche de prévention.

5.3. Des initiatives localisées pour définir et résoudre le problème

Si, dans bien des cas, les directions de services, les médecins et les responsables d'agences d'emploi s'accommodent des lacunes du dispositif, celles-ci deviennent toutefois, dans certaines situations observées, un enjeu autour duquel une action collective s'engage. Dans ces cas, différents acteurs expriment une insatisfaction qui est à l'origine d'initiatives locales (voir encadré 2). La manière dont le problème est défini détermine la teneur des actions engagées : le problème est-il avant tout médico-légal, dans un contexte de forte tension quantitative sur les VIP ? Ou bien tient-il à la difficulté de mener un travail de surveillance et de prévention susceptible de mieux protéger les intérimaires des risques professionnels ?

Encadré : Des mobilisations collectives locales

En Seine-et-Marne s'est formée en 2005 une initiative de médecins exerçant dans différents services de santé au travail, à laquelle se sont associés en 2006 la Direccte ainsi que des responsables d'ETT, l'initiative prenant alors le nom « Intérim 77 ». Ce groupe, qui s'est élargi encore à de nouveaux acteurs par la suite, a fonctionné pendant une dizaine d'années[206].

En 2007, à Caen, un groupe interne au SST est formé sous l'impulsion de la MIRT qui menace de retirer son agrément s'il ne déploie pas un meilleur suivi des intérimaires. Une équipe pluridisciplinaire dédiée est constituée, et un partenariat avec le Fonds d'action sociale du travail temporaire (FASTT) s'établit progressivement.

[206] Les documents que nous avons recueillis auprès de la principale animatrice de ce groupe s'arrêtent en 2014.

Début 2018, un groupe est formé par la MIRT de la Direccte Grand Est en réponse à une demande formulée par des directeurs de services interentreprises, principalement basés en Lorraine[207], qui inclut très rapidement des représentantes de Prism'emploi, l'organisation des employeurs du travail temporaire.
Quelques mois plus tard, c'est à Saint-Nazaire qu'un groupe est créé par la MIRT, rassemblant les médecins du seul service interentreprises local et des principaux services autonomes des grandes entreprises utilisatrices du territoire.
On peut relever, dans les trois derniers cas, le rôle pivot de l'inspection médicale du travail et des Direccte (devenues Dreets en 2021).

Du point de vue de l'inspection médicale du travail et des directions de SIST, la lacune la plus visible est d'ordre quantitatif : les SIST échouent à effectuer l'intégralité des visites qui leur sont demandées. C'est d'abord cet échec qui déclenche des initiatives : il s'agit de s'organiser différemment afin que les intérimaires puissent tous bénéficier des visites nécessaires en temps et en heure.

Une première réponse consiste à rationaliser le recours aux SIST, en visant à supprimer les visites redondantes ou inutiles. Les initiatives locales visent ainsi parfois la mise en place de « plateformes » ou de « portails » qui centralisent en ligne les certificats de visites (anciennement, les avis d'aptitude), avec certaines limites rapidement rencontrées dans leur mise en œuvre (voir *supra*).

Face à des visites en nombre insuffisant, les inspections médicales peuvent aussi décider de mobiliser les SIST locaux sur la problématique du suivi des intérimaires comme c'est le cas à Saint-Nazaire. Le groupe local est constitué suite à un PV adressé à l'une des plus grandes entreprises utilisatrices du bassin d'emploi par un inspecteur du travail constatant l'absence de visites médicales pour les intérimaires et considérant qu'au vu de l'exposition des salariés à d'importants risques chimiques, l'EU pouvait être tenue responsable de ce défaut de suivi. Ce groupe permet alors des échanges de pratiques avec les services autonomes des principales entreprises utilisatrices, qui sont notamment l'occasion de s'assurer que les intérimaires bénéficient de la même surveillance que les titulaires. Lors d'une réunion observée, les médecins d'EU et médecins du SIST suivant les intérimaires discutent par exemple d'une posture commune vis-à-vis des femmes enceintes ou susceptibles de l'être et qui se trouvent exposées au Chrome VI, classé comme cancérogène, mutagène et reprotoxique (CMR).

L'impulsion peut aussi être de l'ordre de la frustration face à des informations qui ne circulent pas : il s'agit notamment de médecins qui souhaitent créer davantage de liens entre SIST, ETT et EU sur la question des conditions de travail. Constatant que les ETT adhérentes ont des difficultés à imposer des protocoles à leurs clientes (fiches de liaison correctement remplies, informations suffisantes sur le poste et ses risques), qui ne leur permet pas à leur tour de fournir les informations requises aux SIST, certains acteurs prônent la mobilisation des EU. Ainsi, au sein du groupe Intérim 77, fédérant les acteurs de la SST en Seine-et-Marne, des visites d'entreprises utilisatrices, des études de poste ou encore la construction de « fiches de liaison » entre médecins des ETT et médecins des entreprises utilisatrices (qui ont fait l'objet d'une expérimentation dans la logistique) s'ajoutent à de premiers échanges portant sur des problèmes de suivi médical.

[207] Sur les huit services impliqués dans le groupe, sept sont basés en Lorraine.

Cette démarche de liaison avec les EU n'est d'ailleurs pas exclusive du souci quantitatif précédemment exposé : à Bordeaux par exemple, le SIST enquêté organise des réunions « tripartites » avec les ETT et les EU afin de sensibiliser ces dernières aux problématiques de santé des intérimaires et à la nécessité de renseigner les fiches transmises par les ETT concernant les risques, mais aussi de clarifier le cadre réglementaire des visites.

L'impulsion peut aussi venir du décalage entre l'importante sinistralité et les faibles moyens déployés dans les services pour mettre en œuvre une surveillance susceptible de protéger les intérimaires des risques dus à leur activité, au moins au même titre que les autres salariés et ce malgré les difficultés d'accès aux postes de travail. En Normandie, grâce à une nouvelle organisation qui permet de dégager du temps et du personnel dédié, et à un partenariat avec le Fonds d'action sociale du travail temporaire (FASTT), un SIST met en place des actions en milieu de travail dans les plus grosses entreprises utilisatrices, afin de développer une connaissance des postes et des risques. Les visites d'intérimaires sont alors comptabilisées dans les effectifs et des équipes pluridisciplinaires se consacrent à leur suivi plus global.

Plusieurs initiatives manifestent la nécessité de sortir de la clinique individuelle pour traiter le problème et d'engager une démarche qui implique d'autres acteurs. Dans ces cas, l'action collective s'apparente à un processus d'enquête au sens de Dewey (1938), visant à transformer une situation « indéterminée », un « trouble » en un problème susceptible d'être résolu. Cette action comporte à la fois une dimension cognitive (définir le problème) et une dimension pratique et organisationnelle (prendre des décisions, des engagements, rédiger des documents, négocier des règles…), qui restent indissociables, ce qui explique le caractère territorialisé de ces initiatives : il s'agit de qualifier une situation précise, sur un territoire donné, tenant compte de ses particularités économiques et notamment de sa spécialisation productive. Selon que les secteurs utilisateurs de travail temporaire relèvent principalement de l'industrie (Saint-Nazaire), de la logistique (Seine-et-Marne) ou du BTP (Lorraine), selon la taille et la concentration des entreprises utilisatrices, mais aussi selon la structuration des services de santé au travail, le « problème » et ses « solutions » ne sont pas appréhendés de la même façon.

La construction du problème dans le cours de l'action collective suppose un travail de qualification de la situation à travers la délibération collective, la confrontation de points de vue contradictoires et le débat au sein de groupes de travail. Dans le groupe « Intérim 77 », des comptes-rendus sont rédigés et diffusés après chaque réunion. En région Grand Est, après l'identification de 13 points de dysfonctionnements dans une situation de dialogue qualifié de « difficile » par l'animatrice du groupe, deux initiatives ont été discutées puis expérimentées afin de mieux organiser les visites médicales[208].

À travers ces groupes de travail, c'est un besoin de connaissance et d'échanges, voire de collaboration, qui s'exprime. Dans certains cas s'amorce alors une véritable démarche d'enquête face à un problème perçu comme complexe. Ainsi, dans la région Grand Est, un autre groupe de travail s'est constitué dans le cadre du Plan régional de santé au travail (PRST3)[209], qui a initié en 2019 une enquête par questionnaire auprès d'entreprises utilisatrices pour

[208] Un document de liaison entre service de santé au travail et ETT appelé « formulaire de demande de visite », et surtout une « charte de bonnes pratiques », ardemment négociée et finalisée fin 2019, dans laquelle chacune des deux parties prend des engagements pour assurer « une meilleure gestion du suivi de santé des salariés intérimaires pour le recentrer sur l'aspect préventif de la santé au travail ».

[209] Composé de représentants de services de santé au travail, d'entreprises de travail temporaire, de la Direccte et du FASTT.

interroger les contacts avec les ETT en amont du recrutement, les pratiques d'accueil des intérimaires, les postes à risques ainsi que les équipements de protection collective et individuelle. Les études de poste et les visites d'entreprises du groupe « Intérim 77 » relèvent également de cette démarche d'enquête.

La faible incitation financière à la mise en place d'actions de prévention ciblées pour les intérimaires dans les EU conduit à un désinvestissement contre lequel ces initiatives tentent de lutter. Dans le groupe « Intérim 77 », les EU sont restées absentes malgré les invitations régulières du groupe, contribuant à l'essoufflement observé à partir de 2011 : les représentants des ETT se font moins présents ; les visites d'entreprises s'arrêtent dès l'année suivante ; et le « GIE Intérim » mis en place en septembre 2012 dans le cadre du plan régional de santé au travail (PRST2), qui pourrait apparaitre comme un débouché institutionnel de l'initiative engagée en 2005, reste centré sur l'idée d'une plateforme en ligne telle que décrit ci-dessus. À Saint-Nazaire, certes, les médecins des entreprises utilisatrices participent au groupe de travail, mais ces entreprises persistent à refuser d'assurer elles-mêmes le suivi médical des intérimaires qu'elles emploient, qui demeure une simple possibilité en droit. En région Grand Est, les entreprises utilisatrices sont restées extérieures au groupe qui a élaboré la charte de bonnes pratiques. Les grandes entreprises étant considérées comme « trop écrasantes », la démarche d'enquête engagée à partir de 2016 dans le cadre du PRST3 s'attache à impliquer des « petites » entreprises utilisatrices sur des territoires économiques précis : la plasturgie autour de Remiremont (Vosges), la métallurgie dans les Ardennes et le BTP dans un troisième département.

Les initiatives qui viennent d'être présentées tiennent à une impulsion publique forte (PRST, inspection médicale, inspection du travail), mais aussi des relais à un niveau plus opérationnel. Pour cela, le cas particulier de la surveillance de la santé des intérimaires est redéfini et accepté comme une priorité, ce qui ne va pas de soi dans un contexte où la charge de travail des médecins et des équipes pluridisciplinaires des SIST, très lourde, est surtout concentrée ailleurs. Ces initiatives restent donc aujourd'hui largement marginales, et la surveillance des intérimaires, un impensé bancal concentré uniquement sur la nécessité d'éponger les nombreuses demandes de VIP émanant des ETT.

Conclusion

Le travail temporaire met en défaut les modalités classiques de connaissance de la santé des salarié·es. L'interprétation des statistiques nationales de la Cnam-TS ne fait pas l'objet d'un consensus. Certes le constat d'une sur-accidentalité des intérimaires est relativement partagé mais les causes du phénomène sont controversées. Loin de provoquer des études multiples pour répondre aux hypothèses, la situation est maintenue dans le flou. Elle freine la cristallisation de réponses collectives au problème. Rappelons l'ampleur sociale de la question : les intérimaires constituent une part non négligeable du salariat avec un effectif autour du million de salariés et ils constituent une population surexposée aux risques professionnels.

Les professionnels du travail temporaire sont légalement les premiers responsables de la santé au travail des intérimaires. Mis en cause, ils réaffirment sans cesse que les conditions de travail sont d'abord du ressort des entreprises utilisatrices. Les dispositifs de coresponsabilité,

instaurés dans les années 1990, visent au contraire à les rassembler dans une démarche commune.

La construction du problème public au niveau national ne dispense pas les acteurs locaux d'une reproblématisation des enjeux à leur échelle tant les liens de causalité semblent discutés et disputés ou en tout cas incertains. Toutefois, ces mobilisations achoppent sur la boite noire que constitue la relation entre les ETT et les EU. Cela ne signifie pas que le problème soit absent des préoccupations des professionnels de l'intérim. Toutefois, les questions de santé-sécurité au travail font l'objet d'une division du travail lacunaire entre les parties prenantes. Au niveau des entreprises de travail temporaire, les acteurs de la prévention apparaissent peu légitimes pour exercer une influence majeure sur le terrain. Leur activité se concentre sur une mise en conformité des obligations légales avec les stratégies managériales, ce qui donne lieu à une procéduralisation des enjeux de sécurité. Leurs instruments de mesure sont par ailleurs tournés vers la coordination interne, ce qui en réduit de fait la portée et la commutativité.

Pour saisir les difficultés à disposer de données crédibles sur l'exposition des intérimaires à différentes formes de risque, que ce soit sur le temps long tel qu'enregistré par les maladies professionnelles ou sur le temps court tels que les données d'AT peuvent le représenter, nous avons montré comment les médecins du travail interviennent auprès des travailleurs intérimaires. Le suivi médical des intérimaires tel qu'il est cadré par la loi conduit à un assèchement de la relation médicale, quand elle n'est pas purement et simplement shuntée. Les services de santé au travail peinent à relier les personnes et les postes de travail, seul le patient est pris en compte et rarement la situation de travail, son organisation, l'insertion dans un collectif de travail, toutes ces dimensions à la fois physiques et sociales du travail. Pour combler ces lacunes, des acteurs se mobilisent comme on a pu l'observer sur certains territoires bien spécifiques. La difficulté structurelle à élaborer des liens de cause à effet se trouve alors partiellement contrecarrée par le partage d'informations et le comblement d'angles morts.

Les biais et angles morts des dispositifs de surveillance étudiés empêchent de transformer la sur-accidentalité intérimaire, pourtant publicisée, en une question de santé publique. L'inadaptation de la surveillance institutionnelle des expositions professionnelles au système salarial de l'emploi intérimaire favorise des compromis organisationnels qui, par agrégation, produisent l'évitement global de la problématique de la santé au travail des intérimaires.

La sur-accidentalité des intérimaires est mise en évidence par les données, tant au niveau national par la Caisse d'assurance maladie que dans les services de santé au travail. La centralité des questions assurantielles du point de vue de la Cnam, juridique pour les médecins du travail ou assurantiel-juridique pour les préventeurs des ETT, conduisent ainsi à une privatisation de la santé au travail des intérimaires ramenée au lien juridique contractuel ou commercial de la relation tripartite. « Le cadrage dominant qui s'impose ainsi est un cadrage économique ou de négociation entre partenaires sociaux » (Henry, 2017, p. 120).

Se dessine ainsi un système salarial qui intègre l'évitement de la question de la santé-sécurité des intérimaires. Chacun de ces acteurs, tout en critiquant les situations contradictoires dans lesquelles les place le compromis organisationnel de l'intérim, ne cherche pas à s'en dégager. Aucun ne s'affirme comme force pour transformer cette sur-accidentalité des intérimaires en question publique.

Nous nous sommes efforcé·es, dans ce chapitre, à mettre en évidence les logiques d'acteurs pour chercher à saisir les configurations complexes qui conduisent à créer cette zone d'ombre dans la connaissance et la prévention des risques professionnels. En concluant l'ouvrage sur les cent ans de sous-déclaration des maladies professionnelles, les auteurs évoquent la capacité des chercheurs en sciences sociales à constituer « une force de proposition » (Cavalin et *alii*, 2020, p. 276). Stimulé·es par cette invitation, nous voudrions revenir ici sur les deux pistes principales d'amélioration des conditions de travail des intérimaires qu'avançaient R. Belkacem et L. Montcharmond il y a une dizaine d'années : « responsabiliser davantage les entreprises utilisatrices » et « stabiliser davantage les intérimaires sur la base de contrats de travail plus pérennes » (2012, p. 9).

La première proposition a été évoquée dès les années 1990, nous l'avons vu. La loi de 1990, reprenant le dispositif de l'accord national interprofessionnel de 1990 de la règle des 2/3-1/3, a institué une telle responsabilité assurantielle, sans marquer pour autant les esprits. Il faut en effet attendre près de 30 ans pour que l'entreprise utilisatrice figure sur la déclaration d'accident du travail des intérimaires. Une étude de cet accouchement difficile permettrait de montrer que seul un grand débat national sur l'intérim et les contrats précaires, les interrogeant sur leur rôle et leur fonctionnement tout autant que sur les conséquences pour la santé des travailleurs précaires de ces choix organisationnels. Le contexte politique de la loi de 1990 (second septennat de F. Mitterrand dont le premier s'était traduit par l'augmentation de l'intérim malgré la promesse de sa suppression) explique en partie l'ampleur du débat national et la durée du débat législatif. L'évocation de ce contexte montre que ce n'était pas la vulnérabilité des intérimaires, rarement évoquée dans les débats législatifs, qui a motivé la responsabilisation des entreprises utilisatrices, mais plutôt un effort de moralisation générale de l'intérim pour assurer sa pérennité.

La réduction de l'usage des contrats courts est quant à elle au centre d'un débat public actuel amorcé autour de la prise en compte par l'Unédic des contrats courts, dont l'intérim forme une partie importante (Grégoire et *alii*, 2021). Cependant là encore, la limitation de l'usage des contrats courts est abordée sous l'angle assurantiel des droits des salariés précaires, sans que soit posé l'incidence éventuelle sur la santé au travail.

Pour notre part, nous voudrions ouvrir une troisième piste de réflexion. Nous avons souligné à plusieurs reprises le nombre d'accidents du travail des intérimaires, qu'il faut prendre comme la résultante non seulement de l'affectation de ces salariés dans les tâches les plus dangereuses, mais aussi, comme l'a montré le chapitre 3, comme un effet des relations internes au collectif de travail et d'une « condition intérimaire » cantonnant les intérimaires à la périphérie de la prévention des risques professionnels. Nous avons montré l'impasse que représente la prise en charge de cette suraccidentalité par la seule branche de l'intérim, marquée par son extériorité au travail et à son organisation. Le cadre de la Sécurité sociale, lieu de rencontre entre les différentes branches, est limité par son adhésion au principe du consensus, qui suppose l'accord des entreprises utilisatrices pour bouleverser le système. Notre conviction est que seule l'instauration d'un grand débat public associé à une prise de conscience sur les conditions de travail des intérimaires permettrait, collectivement, de dépasser cette marginalité. Les trois grandes lois et ordonnances (1972, 1982, 1990) qui ont jalonné le parcours de l'institutionnalisation de l'intérim s'inscrivent dans des débats nationaux portant non pas sur les conditions de travail mais sur l'existence même de l'intérim. 1972 est qualifié d'armistice

sociale par Guy Caire. L'ordonnance de 1982 fait suite à l'élection de F. Mitterrand qui s'était engagé à supprimer l'intérim. L'explosion de l'intérim dans les années qui suivent conduit à une grande remise en cause de la précarité, au début du second septennat de F. Mitterrand. À un premier débat à l'Assemblée nationale fin 1989 succède un rapport Soisson, puis un accord national interprofessionnel, puis la loi de 1990. Cette dernière, qui pérennise l'intérim pour les décennies à suivre, inscrit dans la loi une plus forte limitation des cas de recours à l'intérim, l'interdiction d'un certain nombre de travaux dangereux pour les intérimaires (ce que nous n'avons pas vu ni évoqué dans notre rapport), et la règle des 2/3-1/3 portant sur la répartition du coût des accidents graves. Ce n'est donc que quand l'intérim est menacé dans sa survie que progresse la défense de la santé au travail des intérimaires, dans ce travail de « moralisation » duquel participe la santé au travail. Les morts au travail de l'intérim ne constituent pas un sujet par eux-mêmes (pas plus d'ailleurs que les plus de 500 morts par an du travail). L'action de l'État, seule capable de dépasser les contradictions inhérentes aux rapports commerciaux, permettrait de faire valoir ce principe affirmé par la Cour de Cassation concernant les intérimaires, la prévalence du droit fondamental à la santé sur le droit de propriété.

Conclusion générale
Sous-emploi, relations de travail et genre

Dans cette recherche, nous avons eu pour objectif d'explorer les liens entre conditions de travail et parcours professionnels pour les personnes en situation de précarité d'emploi. Pour le dire de façon synthétique, il s'agissait d'interroger les influences de la précarité d'emploi sur les conditions de travail, et *vice versa*. Notre recherche nous a toutefois amenés à questionner cette catégorie générique de « précarité d'emploi ». Par précaution méthodologique, nous avons ainsi évité de présupposer l'existence d'un statut social commun à toutes les personnes placées, temporairement ou durablement, en situation d'emploi précaire. Comme nous l'avons indiqué en introduction, ce sont les discontinuités spatio-temporelles de ces différentes formes d'emploi précaire qui ont spécifiquement retenu notre attention, ainsi que leurs implications en termes de rémunération et de rythme de vie. Nous avons donc cherché à interroger les effets de l'insécurité de l'emploi sur l'autonomie au travail, sur les formes de subordination et de commandement, ou encore sur la segmentation des collectifs de travail.

L'une des principales difficultés posées par cette notion de « précarité d'emploi » est qu'elle se décline au pluriel : le partage d'un même statut légal de l'emploi occupé est en effet loin de correspondre à une condition commune. Les trois premiers chapitres du présent rapport ont sur ce point fait ressortir l'hétérogénéité des trajectoires dans l'emploi précaire, ce qui nous a conduit à proposer des typologies préalables à l'analyse des conditions de travail et du rapport à l'emploi et, dans le cas de l'emploi intérimaire, à préciser la singularité de notre panel d'enquêté·es. Nous avons cherché à tirer parti de cette hétérogénéité des situations, en faisant ressortir, pour chacune des trois populations, des traits communs par-delà la diversité des parcours.

Au terme de cette recherche, et pour faire ressortir quelques perspectives d'analyse transversale, la notion de « sous-emploi » nous semble plus ajustée pour faire ressortir les traits saillants des situations observées. Apparue dans les années 1950, cette notion est entrée dans la statistique du travail à l'occasion de la 11e conférence internationale des statisticiens du travail en 1966 (Phélinas, 2010). On distingue habituellement deux formes de sous-emploi (OIT, 1998) : le sous-emploi *visible*, qui se manifeste par un volume insuffisant d'heures travaillées sur une période donnée, et le sous-emploi *invisible*, caractérisé quant à lui par un faible revenu, une sous-utilisation des compétences et une faible productivité au travail. La première forme est celle qui est mesurée, non sans mal, par la statistique publique de l'emploi. Elle a également été abondamment mobilisée pour caractériser l'emploi à temps partiel des femmes (voir notamment : Maruani et Meulders, 2005). Le sous-emploi désigne dans ce cas la situation des personnes qui travaillent involontairement moins que le nombre d'heures habituel dans l'activité considérée, et qui recherchent ou sont disponibles pour du travail supplémentaire au cours d'une période donnée. Le caractère involontaire ou volontaire du sous-emploi reste difficile à dissocier dans les faits. Plutôt que de trancher cette question, nous avons été attentifs à la façon dont les enquêté·es racontent leur expérience de cette situation, et nous avons mis en évidence les conditions socio-économiques qui déterminent cette expérience du sous-emploi. Notre rapport contribue ainsi à donner davantage d'épaisseur sociologique à cette catégorie de la statistique publique.

L'analyse des correspondances multiples proposée en fin d'introduction a offert une première occasion d'identifier quelques caractéristiques, en matière de temps de travail, qui singularisent nettement les trois populations étudiées. Elle fait dans l'ensemble ressortir un travail plus morcelé, dont l'emprise sur le temps est moindre, en particulier pour les femmes.

Pour ce qui concerne les auto-entrepreneur·es, d'abord, ce sous-emploi prend les traits d'une sous-indépendance, ou de ce que nous avons qualifié, à la suite de Julie Landour, d'« indépendance d'appoint ». Cet accès à l'indépendance se fait sous conditions d'autres ressources (accumulées au cours de la vie professionnelle antérieure, fournies par la protection sociale (chômage, retraite), ou dépendantes des revenus du conjoint ou de la conjointe…). L'expérience des conditions d'emploi et de travail varie considérablement selon l'ampleur et la solidité de ces ressources ; dans de nombreux cas toutefois, cet arrangement est valorisé par les personnes enquêtées, qui y trouvent une articulation entre emploi et activités hors-emploi plus favorable que celle expérimentée dans le salariat. Pour les contractuel·les, ensuite, c'est sous les traits du temps partiel que le sous-emploi se présente pour une proportion significative des personnes rencontrées. Ce temps partiel concerne la moitié des CDD des fonctions publiques d'État et territoriale. Contraint par les conditions d'emploi, ce temps partiel affecte d'abord les femmes, qui en font une expérience plus ambivalente que les auto-entrepreneures. Nous avons montré également comment cette expérience du temps partiel peut s'accumuler au fil des trajectoires d'emploi, et ce quel que soit le statut d'emploi, notamment dans les cas d'emploi contractuel de transition. Chez les intérimaires, enfin, le travail à temps partiel est également présent (près de la moitié du panel, surtout des femmes). Mais le sous-emploi se manifeste aussi par le caractère intermittent de l'emploi. À la suite de Dominique Glaymann (2008), nous sommes enclins à parler pour cette catégorie d'un sous-emploi « invisible » dans la mesure où les missions des intérimaires ne correspondent souvent pas à leur qualification ou leur expérience : « éternel débutant », se qualifie un intérimaire.

Quelle qu'en soit la forme, cette situation largement partagée de sous-emploi a des effets sur l'expérience des conditions de travail. Ceci conduit très souvent les enquêté·es à relativiser le caractère délétère de l'exposition à des risques professionnels, ainsi perçue comme temporaire. Ceci les conduit aussi souvent à dépeindre le temps hors-travail comme un temps de récupération et de compensation lorsque l'activité professionnelle est particulièrement intense et pénible. Cela ressort très nettement des entretiens conduits avec les intérimaires, pour qui les périodes de chômage entre deux missions compensent les effets physiologiques et psychologiques d'une activité de travail éprouvante. Et cela peut avoir des effets sur la perception du statut d'emploi et l'aspiration à évoluer vers un emploi plus stable. Beaucoup d'enquêté·es ont eu tendance à exprimer leur attachement au caractère « précaire » de ce type d'emploi, c'est-à-dire en réalité au fait qu'il se déroule à temps partiel et de façon discontinue. Car ils perçoivent en effet tout à fait clairement que la généralisation des conditions de travail qu'iels connaissent dans une configuration d'emploi qui deviendrait continue et à temps plein serait insoutenable à moyen ou long terme. Néanmoins, l'acceptation du caractère, par définition, limité dans le temps des emplois occupés cohabite chez plusieurs contractuel.les de la fonction publique avec une frustration due à l'attachement à l'intérêt général et à la conscience conjointe des besoins auxquels répond le poste et des compétences développées pour les satisfaire. Dans les trois situations, nous avons pu constater une tension entre cette distance assumée par rapport à l'emploi stable, qualifiée même parfois de liberté de choix (de l'employeur, du client), et le faible revenu généré, ramené au niveau du Smic pour les

intérimaires même qualifiés ou ceux en CDI-I, ou les faibles revenus des travailleurs indépendants. Une fausse liberté dont nos interlocuteurs sont conscients, évitant le discours enchanteur.

Notre rapport fait également ressortir la centralité des relations de travail dans l'expérience de cette condition de sous-emploi, comme elles le sont également dans les situations de travail non-qualifié (Gadrey*et alii*, 2005). Ces relations de travail sont un facteur décisif de structuration de l'expérience des conditions de travail et, par conséquent, du rapport à l'emploi. Nous avons été frappés par l'importance, voire la prégnance, du collectif de travail pour les contractuel·les, alors même qu'on pourrait présupposer que leur statut d'emploi les maintient à distance ou aux marges des régulations collectives. Ce collectif de travail est en réalité une ressource décisive pour faire face aux exigences du travail, et notamment pour soutenir les personnes dans des situations de harcèlement – qui paraissent relativement fréquentes. Si les collègues permanents représentent également une ressource pour les intérimaires, leurs relations de travail sont plus ambivalentes, du fait de la délégation informelle du « sale boulot » et, plus profondément, de la déqualification dont iels font l'objet. L'impossible conflictualité au travail se traduit cependant par une dépendance vis-à-vis du collectif de travail pour faire passer ses idées. Et s'il est impossible d'agir sur le travail et son organisation, dans une posture marquée par l'extériorité et l'immédiateté, reste le collectif de travail, que l'on peut tenter d'influencer. Alors qu'on pourrait présupposer que les auto-entrepreneur·es font l'expérience d'une activité plus solitaire et isolée, leurs relations de travail marquent également fortement leur expérience du travail et de l'emploi. Nous avons montré qu'iels entretiennent un rapport domestique au travail, qui teinte également l'expérience des relations de travail. Cette situation de dépendance personnelle induit une gestion individuelle et solitaire des risques professionnels, et conduit souvent au retrait pur et simple lorsque des tensions ou des conflits surviennent au travail.

Le rapport individualisé à la santé, à la préservation de sa santé au travail ressort aussi de l'analyse des trois types d'emploi, tant les mécanismes collectifs de prévention des risques les oublient, ou les ignorent délibérément. Dans chaque situation, il incombe au travailleur de se défendre, de se préserver, de porter une attention particulière à son propre corps et ses exigences.

Nous avons également fait ressortir, tout au long du rapport, à quel point le genre structure l'expérience de ce sous-emploi. L'ACM présentée en introduction générale fait ressortir l'accentuation des traits caractéristiques de ce sous-emploi pour les femmes : l'emprise temporelle de l'activité professionnelle est encore plus faible que pour leurs homologues masculins, et cette activité est encore plus fractionnée. La démarche typologique a également fait ressortir des trajectoires d'emploi précaire typiquement féminines, qu'il s'agisse des auto-entrepreneures ou des contractuelles. Elle fait ressortir la situation nettement plus dégradée de ces femmes, cette dégradation s'accentuant au fil de l'âge, interrogeant ainsi le genre du vieillissement dans l'emploi. Ainsi, les plus âgées d'entre elles se trouvent contraintes à cumuler un emploi précaire avec une pension de retraite très faible, ou, en dernière partie de vie active, voient leurs chances d'accès à un emploi stable devenues à leurs yeux très faibles (le CDI intérimaire peut alors apparaitre comme un gage de relative stabilité, au prix toutefois d'une dégradation marquée des conditions de travail). L'entrée dans ces formes d'emploi précaire résulte aussi, plus souvent pour les femmes que pour les hommes, d'un « choix »

contraint : une éviction de l'emploi stable ou un retrait face à des conditions/relations de travail particulièrement dégradées. C'est le cas des auto-entrepreneures « déçues du salariat » et des contractuelles en situation « de reconversion ». Mais la situation est sans doute la plus dégradée dans « l'emploi contractuel de transition », typiquement féminin. Nous avons enfin souligné le poids des configurations conjugales et familiales sur ces trajectoires d'emploi, autant de résultats qui rappellent à quel point les situations d'emploi et les conditions de travail sont enchâssés dans la vie privée des actif·ves et structurées par des inégalités de genre.

Bibliographie

Abdelnour S., 2012, *L'Auto-entrepreneur aux marges du salariat. De la genèse aux usages d'un régime dérogatoire de travail indépendant*, thèse de sociologie, EHESS.

Abdelnour S., Lambert A., 2014, « « L'entreprise de soi », un nouveau mode de gestion politique des classes populaires ? Analyse croisée de l'accession à la propriété et de l'auto-emploi (1977-2012) », *Genèses*, vol. 95, n° 2, p. 27-48.

Abdelnour S., Bernard S. et Gros J., 2017, « Genre et travail indépendant. Divisions sexuées et places des femmes dans le non-salariat », *Travail et Emploi*, n° 150, p. 5-23.

Algava É., Cavalin C. et Célérier S., 2012, « La singulière bonne santé des indépendants », *Travail et Emploi*, n° 132, p. 5-20.

Algava É., Coutrot T. et Sandret N., 2013, « Les salariés déclarant avoir interrompu ou refusé une tâche pour préserver leur santé ou leur sécurité : les enseignements de l'enquête Sumer », *Dares Analyses*, n° 023.

Algava É. et Vinck L., 2009, « Les conditions de travail des non-salariés en 2005 », *Premières Synthèses*, n° 50.1.

Amossé T. et Chardon O., 2006, « Les travailleurs non qualifiés : une nouvelle classe sociale ? », *Économie et statistique*, n° 393-394.

Amossé T., Daubas-Letourneux V., Le Roy F., Meslin K. et Barragan K., 2012, *Les accidents du travail et problèmes de santé liés au travail dans l'enquête SIP. (In)visibilités et inscriptions dans les trajectoires professionnelles*, Rapport de recherche, Centre d'études de l'emploi, n° 76, 243 p.

Angeloff T., 2000, *Le temps partiel : un marché de dupes ?*, Paris, Syros.

Auzero G. et Dockès E., 2015, *Droit du travail*, Paris, Dalloz.

Ba A. Y. et Pons Y., 2019, « Effectifs et caractéristiques : un agent sur cinq est contractuel et un contractuel sur quatre est en contrat court », in DGAFP, *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique*, p. 213-228.

Bachet D., 2011, « Des pratiques professionnelles sous tension : L'examen clinique des salariés en médecine du travail », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 188, p. 54-69.

Barel Y. et Frémeaux S., 2015, « Vers une médecine du travail préventive ? », *Gérer et comprendre*, n° 122, p. 4-12.

Barlet B., 2018, *Conditions de recueil de données et pluridisciplinarité dans l'enquête SUMER de 2016-2017*, Rapport de recherche pour la DARES, 58 p.

Barlet B., 2019, *La santé au travail en danger. Dépolitisation et gestionnarisation de la prévention des risques professionnels*, Toulouse, Octarès.

Barnier L.-M., 2000, « Le mécanicien avion, quand la logique compétence affronte le métier », in P. Rozenblatt (coord.), *Le mirage de la compétence*, Syllepse, p. 95-115.

Barnier L.-M., 2014, « Parcours précaires aéroportuaires. Modèles de représentation du travail précaire », in D. Bertaux, C. Delcroix et R. Pfefferkorn (dir.), *Précarités : contraintes et résistances,* Paris, L'Harmattan, p. 99-116.

Barnier L.-M., 2021, « L'entreprise éclatée contre la santé au travail », in S. Le Garrec (dir.), *Les servitudes du bien-être au travail, impacts sur la santé*, Toulouse, Erès, p. 207-221.

Baudelot C. et Gollac M., 2003, *Travailler pour être heureux ? Le bonheur et le travail en France*, Paris, Fayard.

Becker H. S., 1985, *Outsiders. Études de sociologie de la déviance*, Paris, Métailié.

Belkacem R. et Lhotel H., 2012, « Les pratiques de formation dans l'intérim », *Travail et Emploi*, n° 132, p. 49-63.

Belkacem R. et Michon F., 2011, « L'intérim en France. Où en est-on ? » in R. Belkacem, C. Kornig et F. Michon (dir.), *Visages de l'intérim en France et dans le monde*, Paris, L'Harmattan, p. 39-75.

Belkacem R. et Montcharmont L., 2012, « Analyse des conditions de travail des travailleurs intérimaires. Comment expliquer la vulnérabilité des intérimaires aux accidents du travail ? », *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé*, vol. 14, n° 2. http://journals.openedition.org/pistes/2543
Belkacem R., Kornig C., Nosbonne C. et Michon F., 2014, « Mobiliser, défendre les intérimaires. Les difficultés de l'action syndicale », *La Revue de l'IRES*, n° 83, p. 3-28.
Benallah S. et Domin J.-P., 2017, « Intensité et pénibilités du travail à l'hôpital. Quelles évolutions entre 1998 et 2013 ? », *Travail et emploi*, n° 152, p. 5-31.
Bèque M., 2019, « Conciliation difficile entre vie familiale et vie professionnelle. Quels sont les salariés les plus concernés ? », *DARES Analyses*, n° 045.
Bèque M. et Mauroux A., 2017, « Quelles sont les évolutions récentes des conditions de travail et des risques psychosociaux ? », *Dares Analyses*, n° 082.
Bertaux-Wiame I., 2004, « Devenir indépendant, une affaire de couple », *Cahiers du Genre*, vol. 37, n° 2, p. 13-40.
Béthoux É., Mias A. et al., 2015, « Dialoguer plus, mais sur quoi ? Les régulations d'entreprise en matière d'emploi, de formation et de conditions de travail en temps de crise », *La Revue de l'IRES*, n° 84, p. 91-123.
Bezes P. et Le Lidec P., 2016, « Politiques de l'organisation. Les nouvelles divisions du travail étatique », *Revue française de science politique*, vol. 66, n° 3-4, p. 407-433.
Bidart C., 2006, « Crises, décisions et temporalités : autour des bifurcations biographiques », *Cahiers internationaux de sociologie*, n° 120, p. 29-57.
Bidet A., 2011, *L'engagement dans le travail. Qu'est-ce que le vrai boulot ?*, Paris, PUF.
Bigi M., Greenan N., Hamon-Cholet S. et Lanfranchi J., 2013, « Y-a-t-il convergence de l'engagement des salariés du secteur privé et des agents de la fonction publique d'État face aux changements organisationnels ? », *Revue d'économie politique*, vol. 123, n° 3, p. 377-401.
Boltanski L. et Thévenot L., 1991, *De la justification. Les économies de la grandeur*, Paris, Gallimard.
Bonnechère M., 2003, « Santé-sécurité dans l'entreprise et dignité de la personne au travail », *Droit ouvrier*, novembre 2003.
Bonnefond J.-Y. et Clot Y., 2016, « Les affects et leur destin dans l'intervention », *Activités*, vol. 13, n° 2.
Bonnefond J.-Y., Clot Y. et Scheller L., 2019, « Pouvoir agir sur la qualité du travail pour développer la santé et la performance. Une expérience à Renault-Flins », in A. Mias et C. Wolmark (dir.), *Agir sur la santé au travail. Acteurs, dispositifs, outils et expertise autour des enjeux psychosociaux*, Toulouse, Octarès, p. 71-80.
Bonnet F., 2008, « Un crime sans déviance : le vol en interne comme activité routinière », *Revue française de sociologie*, vol. 49, n° 2, p. 331-350.
Bonnet O., Georges-Kot S. et Pora P., 2019, « Les trajectoires d'emploi des contractuels entre 2009 et 2015 », in DGAFP, *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique*, p. 232-235.
Bouffartigue P., Pendariès J.-R. et Bouteiller J., 2010a, « La perception des liens travail/santé. Le rôle des normes de genre et de profession », *Revue française de sociologie*, vol. 51, n° 2, p. 247-280.
Bouffartigue P., Pendariès J.-R. et Bouteiller J., 2010b, « Virilité, métier et rapport aux risques professionnels : le cas de travailleurs de la sous-traitance », *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé* [En ligne], vol. 12, n° 3.
Bourdieu P., 1986, « L'illusion biographique », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 62-63, p. 69-72.
Bouville G. et Campoy É., 2012, « Une approche organisationnelle du harcèlement moral », *@GRH*, n° 4, p. 53-78.
Brough P., Timms C., Siu O., Kalliath T., O'Driscoll M. P., C. H. P. Sit, D. Lo et C. Lu, 2013, « Validation of the Job Demands-Resources model in cross-national samples: Cross-sectional

and longitudinal predictions of psychological strain and work engagement », *Human Relations*, vol. 66, n° 10, p. 1311-1335.
Brugière F., 2017, *La sous-traitance en piste*, Toulouse, Erès.
Bué J., Coutrot T., Guignon N. et Sandret N., 2008, « Les facteurs de risques psychosociaux au travail. Une approche quantitative par l'enquête Sumer », *Revue française des affaires sociales*, n° 2, p. 45-70.
Bulcourt M. et Godet F., 2019, « Les profils de carrière variés des contractuels », in DGAFP, *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique*, p. 239-241.
Buzzi S., Devinck J.-C. et Rosental P.-A., 2006, *La santé au travail : 1880-2006*, Paris, La Découverte.
Caire G., 1973, *Les nouveaux marchands d'hommes ? Étude du travail intérimaire*, Paris, Les Éditions ouvrières.
Caroly S. et Clot Y., 2004, « Du travail collectif au collectif de travail : développer des stratégies d'expérience », *Formation Emploi*, n° 88, p. 43-55.
Castel R., 1995, *Les métamorphoses de la question sociale*, Paris, Gallimard.
Castel R., 2007, « Au-delà du salariat ou en deçà de l'emploi ? L'institutionnalisation du précariat », in S. Paugam (dir.), *Repenser la solidarité. L'apport des sciences sociales*, Paris, PUF, p. 415-433.
Catala S., 2010, Signalement en application de l'article 40 du code de procédure pénale, Procès France Télécom.
Cavalin C., Henry E., Jouzel J.-N. et Pélisse J. (dir.), 2020, *Cent ans de sous-reconnaissance des maladies professionnelles*, Paris, Presses des Mines.
Cavet M. et Léonard M., 2013, « Les expositions aux produits chimiques cancérogènes en 2010 », *Dares Analyses*, n° 54.
Cingolani P., 2012, « Précarité », in A. Bevort, A. Jobert, M. Lallement et A. Mias (dir.), *Dictionnaire du travail*, Paris, PUF, p. 554-560.
Cingolani P., 2018, « Le "salarié autonome" et la solidarité des employeurs dans l'obligation juridique. Des droits contre l'opacité et la fragmentation des collectifs de travail au XXIe siècle », *Droit social*, n° 3, p. 246-249.
Cloutier E., Fournier P.-S., Ledoux E., Gagnon I., Beauvais A. et Vincent-Genod C., 2012, « La transmission des savoirs de métier et de prudence par les travailleurs expérimentés : comment soutenir cette approche dynamique de formation dans les milieux de travail », Rapport de recherche R-740, IRSST.
Clot Y., 2010, *Le travail à cœur. Pour en finir avec les risques psychosociaux*, Paris, La Découverte.
Cottereau A., 1983, « Usure au travail, destins masculins et destins féminins dans les cultures ouvrières en France au XIXe siècle », *Le Mouvement social*, n° 124, p. 71-112.
Counil É. et Henry E., 2016, « Produire de l'ignorance plutôt que du savoir ? L'expertise en santé au travail », *Travail et emploi*, n° 148, p. 5-29.
Cour des comptes, 2015, « L'Unedic et sa gestion de l'assurance chômage », S2015-1438.
Coutrot T., 2009, « Les risques psychosociaux au travail : les indicateurs disponibles », *Dares Analyses*, n° 81.
Coutrot T., 2018, « Travail et bien-être psychologique. L'apport de l'enquête CT-RPS 2016 », *DARES Documents d'étude*, n° 217, mars.
Coutrot T. et Léonard M., 2018, « Les ouvriers intérimaires sont-ils plus exposés aux risques professionnels ? », *Dares Analyses*, n° 045.
Crasset O., 2013, « "On se fait mal un peu tous les jours", l'effet travailleur sain chez les maréchaux-ferrants », *Travail et Emploi*, n°136, p. 5-20.
Crasset O., 2017, *La santé des artisans*, Rennes, Presses Universitaires de Rennes.
D'Agostino A., Dif-Pradalier M. et Quintero N., 2016, « Les politiques des branches professionnelles dans le champ emploi-formation », *Chroniques du travail*, n° 6.

Dagiral É., Jouzel J.-N., Mias A. et Peerbaye A., 2016, « Mesurer pour prévenir ? Entre mise en nombre et mise en ordre », *Terrains & travaux*, n° 28, p. 5-20.
Daubas-Letourneux V., 2005, *Connaissance des accidents du travail et parcours d'accidentés. Regard sociologique sur les angles morts d'une question de santé publique*, Thèse de doctorat en sociologie, Université de Nantes.
Décosse F., 2013, « Entre "usage contrôlé", invisibilisation et externalisation. Le précariat étranger face au risque chimique en agriculture intensive », *Sociologie du travail*, vol. 55, n° 3, p. 322-340.
Dejours C., 1980, *Travail et usure mentale. Essai de psychopathologie du travail*, Le Centurion.
Delmas C., 2012, « Mobilisation syndicale et expertise en matière de risques psycho-sociaux », *La Revue de l'IRES*, n° 74, p. 153-176.
Demazière D. et Dubar C., 1997, « Dire les situations d'emploi. Confrontation des catégorisations statistiques et des catégorisations indigènes », *Sociétés contemporaines*, n° 26, p. 93-107.
Demilly H., 2020, « (Dé)chiffrer la "mixité". Usages et appropriations de la quantification dans un programme managérial d'égalité professionnelle », *Sociologies pratiques*, n° 40, p. 95-104.
Déplaude M.-O., 2003, « Codifier les maladies professionnelles : les usages conflictuels de l'expertise médicale », *Revue française de science politique*, vol. 53, n° 5, p. 707-735.
Desmarez P. et Vanheerswynghels A., 2012, « Devenir des victimes d'un accident du travail à partir des données administratives de la sécurité sociale : le cas de la Belgique », in A. Thébaud-Mony et al., *Santé au travail : approches critiques*, Paris, La Découverte, p. 139-152.
Dewey J., 1993 (1938), *Logique : la théorie de l'enquête*, Paris, PUF.
DiMaggio P. J. et Powell W. W., 1983, "The Iron Cage Revisited: Institutional Isomorphism and Collective Rationality in Organizational Fields", *American Sociological Review*, vol. 48, April, p. 147-160.
Dujin A. et Maresca B., 2010, « La question du maintien dans l'emploi après une longue maladie dans les entreprises françaises », *La Revue de l'IRES*, n° 67, p. 39-58.
Edelman L. B., 2016, *Working Law: Courts, Corporations, and Symbolic Civil Rights,* Chicago, University of Chicago Press.
Fabre É. et De Riccardis N., 2007, « Les contrats courts vus par les salariés : une précarité de l'emploi qui n'induit pas nécessairement une précarité du travail », *Premières Synthèses*, n° 12.3.
Farvaque N. et Lefebvre M., 2010, « Les salariés de PME : d'une spécificité des relations sociales à un rapport particulier aux Prud'hommes ? », *La Revue de l'Ires*, n° 66, p. 5-34.
Fassin D. et Rechtman R., 2007, *L'Empire du traumatisme : enquête sur la condition de victime*, Paris, Flammarion.
Faure-Guichard C., 1999, « Les salariés intérimaires, trajectoires et identités », *Travail et emploi*, n° 78, p. 1-20.
Faure-Guichard C. 2000, *L'emploi intérimaire : trajectoires et identités*, Rennes, Presses Universitaires de Rennes.
Favier E., 2015, « "Pourquoi une présence au bureau de quinze heures par jour ?" Rapports au temps et genre dans la haute fonction publique », *Revue française d'administration publique*, n° 153, p. 75-90.
Fondeur Y. et Lefresne F., 2000, « Les jeunes, vecteurs de la transformation structurelle des normes d'emploi en Europe », *Travail et Emploi,* n° 83, p. 115-136.
Fontaine R., Lengagne P. et Sauze D., 2016, « L'exposition des travailleurs aux risques psychosociaux a-t-elle augmenté pendant la crise économique de 2008 ? », *Économie et statistique*, n°486-487, p. 103-128.
François M. et Liévin D., 2000, « Facteurs de sécurité et d'insécurité pour les salariés intérimaires, *Cahiers de notes documentaires - Hygiène et sécurité du travail*, n° 178, p. 7-26.

Fretel A., Vives C., Tuchszirer C., Remillon D. et Pillon J.-M., 2016, *Dynamique et diversité des intermédiaires du marché du travail. Une approche territoriale*, Rapport pour le compte de Pôle emploi, Centre d'études de l'emploi et du travail.
Gaborieau D., 2016, *Des Usines à colis. Trajectoire ouvrière des entrepôts de la grande distribution*, Thèse de doctorat en Sociologie, Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne.
Gadrey N., Jany-Catrice F. et Pernod-Lemattre M., 2005a, « Les conditions de travail des employés non qualifiés », in D. Méda et F. Vennat (dir.), *Le travail non qualifié*, Paris, La Découverte, p. 182-196.
Gadrey N., Jany-Catrice F. et Pernod-Lemattre M., 2005b, « Genre et emplois non qualifiés », in D. Méda et F. Vennat (dir.), *Le travail non qualifié*, La Découverte, p. 197-207.
Galois I., 2006, *La fidélisation des intérimaires à l'agence d'intérim : une approche par la théorie de l'échange social*, Thèse de doctorat en sciences de gestion, Université Lyon 3.
Gazier B., 2003, *Tous « sublimes ». Vers un nouveau plein-emploi*, Paris, Flammarion.
Gazier B., 2008, « Flexicurité et marchés transitionnels du travail : esquisse d'une réflexion normative », *Travail et emploi*, n° 113, p. 117-128.
Gazier B., Picart C. et Minni C., 2016, « La diversité des formes d'emploi », Rapport, Conseil national de l'information statistique (CNIS).
Gernet I. et Dejours C., 2009, « Évaluation du travail et reconnaissance », *Nouvelle revue de psychosociologie*, vol. 8, n° 2, p. 27-36.
Ghis Malfilatre M., 2016, « L'impossible confinement du travail nucléaire. Expérience professionnelle et familiale de salariés sous-traitants exposés à la radioactivité », *Travail et emploi*, n° 147, p. 101-124.
Giauque D., Resenterra M. et Siggen F., 2014, « Antecedents of Job Satisfaction, Organizational Commitment and Stress in a Public Hospital: a P-E Fit Perspective », *Public Organiz Rev*, vol. 14, n° 2, p. 201-228.
Girin F., 2016, « En chantier de te retrouver », *Socio-anthropologie*, n° 33, p. 143-156.
Glaymann D., 2005, *La vie en intérim*, Paris, Fayard.
Glaymann D., 2008, « Pourquoi et pour quoi devient-on intérimaire ? »,*Travail et Emploi*, n° 114, p. 33-43.
Goffman E., 1975 (1963), *Stigmate. Les usages sociaux des handicaps*, Paris, Éd. de Minuit.
Gollac M. et Volkoff S., 2000, *Les conditions de travail*, Paris, La Découverte.
Gollac M. et Volkoff S., 2006, « La santé au travail et ses masques », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 163, p. 4-17.
Gouldner A. W., 1954, *Patterns of industrial bureaucracy.*, New York, Free press.
Grégoire M. (Coord.), Remillon D., Baguelin O. et Vivès C., 2021, *Emploi discontinu et indemnisation du chômage : Quels usages des contrats courts ?*, Rapport d'étude, DARES, n° 004, 264 p.
Grignon C., 1993, « La règle, la mode et le travail : la genèse sociale du modèle des repas français contemporains », in M. Aymard, C. Grignon et D. Sabban (dir.), *Le temps de manger. Alimentation, emploi du temps et rythmes sociaux*, Paris, Éd. de la MSH/INRA, p. 275-323.
Grossin W., 1996, *Pour une science des temps. Introduction à l'écologie temporelle*, Toulouse, Octarès.
Guillaume C., Peyrin A. et Pochic S., 2011, « Le plafond de verre : d'une vision statique à une vision dynamique des inégalités de carrière dans les organisations », in A. Degenne, C. Marry, S. Moulin et Y. Grelet (dir.), *Les catégories sociales et leurs frontières*, Québec, Presses de l'Université de Laval, p. 209-239.
Guillemot D., 2011, « Travail dans le public et le privé : une intensification parallèle », *Travail et Emploi*, n° 128, p. 23-40.
Guillemot D. et Jeannot G., 2013, « Modernisation et bureaucratie, l'administration d'État à l'aune du privé », *Revue française de sociologie*, vol. 54, n° 1, p. 83-110.
Henry E., 2017, *Ignorance scientifique et inaction publique. Les politiques de santé au travail*, Paris, Presses de Sciences Po.

Hirschman A. O., 1970, *Exit, Voice and Loyalty. Responses to decline in firms, organizations and states*, Cambridge Ma., Harvard University Press.
Hobfoll S. E., 1989, « Conservation of Resources, A New Attempt at Conceptualizing Stress », *American Psychologist*, vol. 44, n° 3, p.513-524.
Hughes E. C., 1937, « Institutional Office and the Person », *American Journal of Sociology*, 43, p. 404-413.
Hughes E. C., 1996, *Le regard sociologique. Essais choisis*, Paris, Éditions de l'EHESS, Paris.
Inserm, 2011, *Stress au travail et santé : Situation chez les indépendants. Rapport*, Paris, Les éditions Inserm, 483 p. http://hdl.handle.net/10608/217
Jobert A., 2000, *Les espaces de la négociation collective, branches et territoires,* Toulouse, Octarès.
Jobert A. (2003), « Quelles dynamiques pour la négociation collective de branche ? », *Travail et Emploi* n° 95, p. 5-25.
Jolivet A., 2011, « Pénibilité du travail : la loi de 2010 et ses usages par les acteurs sociaux », *Revue de l'IRES*, n° 70, p. 33-60.
Jounin N., 2006, *Loyautés incertaines, les travailleurs du bâtiment entre discrimination et précarité*, Thèse de sociologie, Université Paris 7.
Jounin N., 2008, *Chantier interdit au public. Enquête parmi les travailleurs du bâtiment*, Paris, La Découverte.
Jounin N. et Tourette L., 2014, *Marchand de travail*, Paris, Seuil.
Jourdain C., 2002, « Intérimaires, les mondes de l'intérim », *Travail et emploi*, n° 89, p. 9-28.
Jouzel J.-N. et Prete G., 2015, « Mettre en mouvement les agriculteurs victimes des pesticides. Émergence et évolution d'une coalition improbable », *Politix*, n° 111, p. 175-196.
Kergoat D., 2012, *Se battre, disent-elles...* Paris, La Dispute.
Kornig C., 2003, *La fidélisation des intérimaires permanents : une stabilité négociée*, Thèse de doctorat de sociologie, EHESS.
Kubiak J., 2016, *La « managérialisation » de la prévention des risques professionnels en entreprise. Enquête parmi les préventeurs de la SNCF*, Thèse de doctorat, Université Paris-Saclay.
Lamy A. et Zilloniz S., 2019, « Prévention des risques psychosociaux : les employeurs du public déclarent une forte exposition et une prévention active », *Point Stat*, ministère de l'Action et des Comptes publics.
Landour J., 2017, « Les Mompreneurs. Entre entreprise économique, identitaire et parentale », *Travail et emploi*, vol. 150, n° 2, p. 79-100.
Landour J., 2019, « L'espace de l'articulation emploi/hors-emploi chez les travailleur.se.s indépendant.e.s », *Document de travail du CEET*, n° 200.
Landour J., 2023, « Quand l'articulation des temps éclaire les positions sociales. Le cas des travailleur·se·s indépendant·e·s », *Travail, genre et sociétés*, à paraître.
Lascoumes P. et Le Galès P. (dir.), 2004, *Gouverner par les instruments*, Paris, Presses de Sciences Po.
Legrand É. et Mias A., 2013, « Zones d'ombre dans la prévention des risques cancérogènes », *Sociologies pratiques*, n° 26, p. 71-83.
Lhuilier D. et Waser A.-M., 2016, *Que font les 10 millions de malades ? Vivre et travailler avec une maladie chronique*, Toulouse, Érès.
Loriol M., 2012, *La construction du social. Souffrance, travail et catégorisation des usagers dans l'action publique*, Rennes, Presses Universitaires de Rennes.
Loubet-Deveaux A. et Bardot F., 2003, « Une nouvelle pratique : la clinique médicale du travail », *Travailler*, n° 10, p. 13 à 38.
Loup P., Maurice J. et Rodhain F., 2020, « Quand les technologies nomades influencent simultanément le bien-être et le stress au travail », *Systèmes d'Information et Management*, vol. 25, n° 3, p. 9-49.

Marichalar P., 2014, *Médecin du travail, médecin du patron ? L'indépendance médicale en question*, Paris, Presses de Sciences Po.
Marichalar P., 2016, « "*C'est gênant de se mettre à dos son médecin, parce qu'on en a besoin*". Ouvriers malades de leur travail face à la médecine », *Agone*, n° 58, p. 105-122.
Marichalar P., 2017, *Qui a tué les verriers de Givors ? Une enquête de sciences sociales*, Paris, La Découverte.
Marry C., Bereni L., Jacquemart A., Pochic S. et Revillard A., 2017, *Le Plafond de verre et l'État. La construction des inégalités de genre dans la fonction publique*, Malakoff, Armand Colin.
Maruani M. et Meulders D., 2005, « Chômage, sous-emploi et précarité », in M.Maruani(dir.), *Femmes, genre et sociétés. L'état des savoirs*, Paris,La Découverte, p. 227-236.
Mascova E., 2009, *Intérim : risques au travail, risques de l'emploi. Le cas des travailleurs intérimaires du bâtiment en France*, Thèse de sociologie, Université Paris Descartes.
Matus M., 2019, « Quand la reconversion conduit les chômeurs à redevenir "débutants" », *Formation emploi* [En ligne], n° 145.
Mias A., Legrand É., Carricaburu D., Féliu F. et Jamet L., 2013, *Le Travail de prévention. Les relations professionnelles face aux risques cancérogènes*, Toulouse, Octarès.
Miossec Y., 2011, « Le métier comme instrument de protection contre les risques psychosociaux au travail : le cas d'ingénieurs managers de proximité », *Le travail humain*, vol. 74, n° 4, p. 341-363.
Nascimento A, Cuvelier L., Mollo V., Dicioccio A. et Falzon P., 2013, « Construire la sécurité : du normatif à l'adaptatif », in P. Falzon (dir.), *Ergonomie Constructive*, Paris, PUF.
Negroni C., 2009, « Ingrédients des bifurcations professionnelles : latence et événements déclencheurs », in M. Grossetti, M. Bessin et C. Bidart (dir.), *Bifurcations. Les sciences sociales face aux ruptures et à l'événement*, La Découverte, p. 176-183.
Nicole-Drancourt C., 1992, « L'idée de précarité revisitée », *Travail et emploi*, n° 52, p. 57-70.
Passeron J.-C., 1990, « Biographies, flux, itinéraires, trajectoires », *Revue Française de Sociologie*, vol. 31, n° 1, p. 3-22.
OIR, 2018, « Étude nationale sur le CDI Intérimaire. Premier bilan sur sa mise en œuvre et ses effets », rapport, février.
OIR, Rapport de branche 2020 sur les données 2019. http://observatoire-interim-recrutement.fr/files/2021-03/rapport-de-branche-oir-2020-.pdf
Omnès C. et Bruno A.-S. (dir.), 2004, *Les mains inutiles. Inaptitude au travail et emploi en Europe*, Paris, Belin.
Organisation internationale du travail, 1998, *La mesure du sous-emploi*, XVIe Conférence internationale des statisticiens du travail, Genève.
Papinot C., 2005, « Quelles frontières à la subordination salariale ? Logiques de débordement et tentatives d'endiguement du temps de travail chez les jeunes intérimaires en France », *Lien social et politique,* n° 54, p. 163-172.
Papinot C., 2006, « Le rapport à l'intérim des jeunes diplômés : petits arrangements avec le déclassement », *Regards sociologiques*, n° 32, p. 47-58.
Paugam S., 2000, *Le salarié de la précarité*, Paris, PUF.
Paye S., 2017, « Les longues semaines de travail », *La nouvelle revue du travail* [En ligne], n° 11. http://journals.openedition.org/nrt/3238
Pélisse J., 2011, « La mise en œuvre des 35 heures : d'une managérialisation du droit à une internalisation de la fonction de justice », *Droit et société*, n° 77, p. 39-65.
Peyrin A., 2019, *Sociologie de l'emploi public*, Malakoff, Armand Colin.
Phélinas P., 2010, « Mesurer l'emploi, le chômage et le sous-emploi rural dans une économie en voie de développement », *Revue Française de Socio-Économie*, n° 5, p. 103-121.
Piotet F., 2002, « Médecins du travail », in F. Piotet (dir.), *La Révolution des métiers*, Paris, PUF, p. 291-316.

Pitti L., 2010, « Experts “bruts” et médecins critiques. Ou comment la mise en débats des savoirs médicaux a modifié la définition du saturnisme en France durant les années 1970 », *Politix*, n° 91, p. 103-132.
Puissant E., 2011, « Le rôle ambivalent des associations d’aide à domicile dans la professionnalisation des emplois et des salariées », *Formation emploi*, n° 115, p. 37-50.
Rose J., 1996, « L’organisation des transitions professionnelles entre socialisation, mobilisation et recomposition des rapports de travail et d’emploi », *Sociologie du travail*, vol. 3, n° 1, p. 63-79.
Rose J., 2012, *Qu’est-ce que le travail non qualifié ?* Paris, La Dispute.
Rosental P.-A., 2009, « De la silicose et des ambiguïtés de la notion de “maladie professionnelle” », *Revue d’histoire moderne et contemporaine*, n° 56, p. 83-98.
Rosental P.-A. et Devinck J.-C., 2007, « Statistique et mort industrielle. La fabrication du nombre de victimes de la silicose dans les houillères en France de 1946 à nos jours », *Vingtième Siècle. Revue d’histoire*, vol. 95, n° 3, p. 75-91.
Rosini P., 2014, *Temporaires en permanence. Une ethnologie du travail intérimaire « non-qualifié »*, Thèse d’anthropologie sociale, Aix-Marseille Université.
Rouxel C., 2009, « Conditions de travail et précarité de l’emploi », *Premières Synthèses*, n° 28.2.
Rozenblatt P. (coord.), 2000, *Le mirage de la compétence*, Paris, Syllepse.
Santin G., Cohidon C., Goldberg M. et Imbernon E., 2010, « Emploi atypique et troubles dépressifs en France à partir de l’Enquête décennale santé 2003 », *Bulletin épidémiologique hebdomadaire*, n° 7, p. 57-60.
Sarfati F. et Vivés C., 2016, « Sécuriser les intérimaires sans toucher au CDI ? La création négociée du CDI intérimaire », *La Revue de l’IRES*, n° 88, p. 3-31.
Sauze L., Ha-Vinh P. et Régnard P., 2011, « Affections de longue durée et différences de morbidité entre travailleurs salariés et travailleurs indépendants », *Pratiques et organisation des soins*, vol. 42, n° 1, p. 1-9.
Schaufeli W. B. et Bakker A. B., 2004, « Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study », *Journal of Organizational Behavior*, vol. 25, n° 3, p. 293-315.
Schepens F., 2005, « L’erreur est humaine mais non professionnelle : le bûcheron et l’accident », *Sociologie du travail*, Vol. 47, n° 1, p. 1-16.
Semenowicz P., 2018, « Les dilemmes de l’insertion par l’activité économique : à la recherche du meilleur compromis », *Formation emploi*, n° 141, p. 175-192.
Spire A., 2019, « Consentement et résistance au recouvrement social », *Droit Social*, p. 720-724.
Supiot A., 1994, *Critique du droit du travail*, Paris, PUF.
Supiot A., 2010, *L’esprit de Philadelphie. La justice sociale face au marché total*, Paris, Seuil.
Tallard M., 2015, « Les enjeux renouvelés des diplômes et des certifications dans les régulations de branche. Quelles recompositions des politiques emploi-formation ? », in Cereq, *Négocier, réguler, accompagner : la relation formation-emploi au prisme des branches professionnelles*, Relief n° 53, p. 13-19.
Thébaud-Mony A., 1991, *De la connaissance à la reconnaissance des maladies professionnelles en France. Acteurs et logiques sociales*, Paris, La Documentation française.
Thébaud-Mony A., 2000, *L’industrie nucléaire. Sous-traitance et servitude*, Paris, Inserm/EDK.
Thébaud-Mony A., 2007, *Travailler peut nuire gravement à la santé*, Paris, La Découverte.
Tranchant L., 2018, « L’intérim de masse comme vecteur de disqualification professionnelle. Le cas des emplois ouvriers de la logistique », *Travail et Emploi*, n° 155-156, p. 115-140.
Tranchant L., 2019, *Les ouvriers du déplacement : travail en entrepôt et recompositions du salariat populaire en France (1980-2018)*, Thèse de doctorat en sociologie, EHESS.

Turquet P., 1997, « L'entreprise de travail temporaire : un intermédiaire local sur le marché du travail. Enquête auprès des "agences d'intérim" du bassin de Rennes », in C. Bessy et F. Eymard-Duvernay (dir), *Les intermédiaires du marché du travail*, Paris, PUF, p. 143-182.
Ughetto P., 2012, « Management », in A. Bevort, A. Jobert, M. Lallement et A. Mias (dir.), *Dictionnaire du travail*, Paris, PUF, p. 439-444.
Viet V. et Ruffat M., 1999, *Le choix de la prévention*, Paris, Economica.
Volkoff S. et Gaudart C., 2015, *Conditions de travail et « soutenabilité » : des connaissances à l'action*, Rapport de recherche du Centre d'étude de l'emploi, n° 91, 47 p.
Vultur M., Bernier J. et Richard M.-F., 2017, « Les jeunes Québécois en processus d'insertion professionnelle : quel est le rôle des agences de travail temporaire dans leur parcours sur le marché du travail ? », *Nouvelles pratiques sociales*, n° 29, p. 254-270.
Wright T. A. et Hobfoll S. E., 2004, « Commitment, Psychological Well-Being and Job Performance: An examination of Conservation of Resources (COR) Theory of Job Burnout », *Journal of Business and Management*, vol. 9 n° 4, p. 389-406.
Zilloniz S. et Baradji E., 2019, « Exposition aux risques professionnels et psychosociaux au travail : une analyse globale », *Point Stat*, ministère de l'Action et des Comptes publics.
Zimmermann B., 2011, *Ce que travailler veut dire. Une sociologie des capacités et des parcours professionnels*, Paris, Economica.
Zimmermann B., 2013, « Parcours, expérience(s) et totalisation biographique. Le cas des parcours professionnels », in S. Ertul, J.-P. Melchior et É. Widmer (dir.), *Travail, santé, éducation. Individualisation des parcours sociaux et inégalités*, Paris, L'Harmattan, p. 51-61.

Annexe statistique au chapitre 2
Les conditions de travail dans la fonction publique[210]

Cette annexe statistique fournit les résultats détaillés évoqués dans le chapitre 2, ainsi qu'un ensemble d'analyses supplémentaires. Une première partie revient de façon méthodologique sur les données et la démarche, une deuxième partie présente les caractéristiques sociales des différents statuts de salarié·es de la fonction publique, la troisième les analyses bivariées, et la quatrième partie les analyses multivariées.

Présentation des données et de la démarche

Données et catégories utilisées

On travaille ici à partir des données de l'enquête CT-RPS 2016, plutôt qu'à partir des données de l'enquête SUMER 2016-2017. Les deux enquêtes ont des tailles d'échantillon comparables (environ 25000 individus), mais CT-RPS 2016 a la particularité d'avoir des suppléments « fonction publique » et « secteur hospitalier ». Cela permet de travailler à partir d'effectifs plus importants : 9309 individus travaillant dans la fonction publique pour CT-RPS 2016, contre 5575 pour SUMER 2016-2017. Avant de nous intéresser aux conditions d'emploi et de travail, on va commencer par avoir un aperçu de la composition de la base pour étudier les fonctions publiques.

Pour le choix des types de fonction publiques, on est simplement partis de la variable STATUT, dans laquelle on garde les trois premières modalités ainsi que la cinquième :

- Fonction publique d'Etat (FPE) : salarié·es de l'État (ministères, établissements publics administratifs (EPA) nationaux, établissements publics d'enseignement, ...)
- Fonction publique territoriale (FPT) : salarié·es d'une collectivité territoriale (régions, départements, communes, OPHLM, établissements publics administratifs (EPA) des collectivités territoriales, ...)
- Fonction publique hospitalière : salarié·es d'un hôpital public ET salarié·es du secteur public social et médico-social (établissement d'hébergement pour personnes âgées, établissements sociaux ou médico-sociaux)

Ainsi, conformément à ce qui semble être l'usage dans les publications statistiques sur la question, on a utilisé ces deux dernières modalités pour constituer le champ de la fonction publique hospitalière. Celle-ci ne contient donc pas la modalité 4 : « Salarié d'un établissement de santé privé (à but lucratif ou non lucratif) ».

Pour la définition des statuts d'emploi, on part des variables TYPEMPLOI et TITPUBR, et on opère le recodage suivant :

1. Contrat d'apprentissage ou de professionnalisation => Autre
2. Placement par une agence d'intérim => Autre

[210] Document réalisé par Lucas Tranchant.

3. Stage rémunéré en entreprise => Autre
4. Emploi aidé (contrat unique d'insertion (CUI), contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE), contrat d'initiative emploi (CIE), emploi d'avenir...) => CDD
5. Autre emploi à durée limitée, CDD, contrat court, saisonnier, vacataire, etc. => CDD
6. Emploi sans limite de durée, CDI, titulaire de la fonction publique :
   - Si TITPUBR indique "Agent contractuel" => CDI
   - Sinon => fonctionnaire
7. Travail sans contrat => Autre

On a donc fait le choix de distinguer les fonctionnaires des contractuels en CDI en partant du principe que ces formes d'emploi pouvaient faire l'objet d'usages différents. Mais dans l'essentiel des analyses qui suivent on se concentre sur les différences entre CDD et fonctionnaires.

Les effectifs

On commence par étudier les effectifs, non-pondérés (Tableau 1) puis pondérés (Tableau 2). Pour les effectifs non pondérés, ça permet de voir qu'il y a suffisamment d'effectifs dans chaque catégorie de FP pour réaliser des analyses bivariées comparées entre fonctionnaires et CDD. Pour les CDI les effectifs sont trop limités au niveau de la FPH. La FPH est également un peu limite au niveau des CDD : on en a moins que dans SUMER alors que les effectifs devraient être doubles, comme pour les autres catégories et les FP, ce qui laisse penser à des difficultés d'échantillonnage ou de passation.

Tableau 1: Effectifs non-pondérés des différents types de fonction publique selon le statut d'emploi

	Autre	CDD	CDI	Fonct.	Ensemble
FPE	8	268	112	3403	3791
FPT	18	251	132	2541	2942
FPH	32	131	71	2265	2499
Ensemble	58	650	315	8209	9232

Tableau 2: Effectifs pondérés des différents types de fonction publique selon le statut d'emploi

	Autre	CDD	CDI	Fonct.	Ensemble
FPE	14550	447597	97747	1902408	2462303
FPT	23198	365578	80602	1509663	1979041
FPH	57631	143477	41227	936091	1178427
Ensemble	95379	956652	219576	4348162	5619770

Pour les effectifs pondérés, cela permet de vérifier la structure de la base par rapport aux publications qui existent sur le sujet[211]. Pour la FPE et la FPH les effectifs sont similaires, pour la FPT on est un peu au-dessus des chiffres qui existent (1,902 millions).

[211] BA Amadou Yaya et PONS Yannig, « L'emploi dans la fonction publique en 2017 », *Point Stat*, 2019.

Qui sont les contractuel·les des trois fonctions publiques ?

La deuxième partie de ce travail consiste à mieux comprendre qui sont les contractuel·les des différentes fonctions publiques, notamment en ce qui concerne leur position professionnelle et leurs caractéristiques sociales.

Type de fonction publique et statut d'emploi

Une première étape consiste à aborder l'importance relative des différents statuts d'emplois dans les différents types de fonction publique (Tableau 3).

On commence par observer la répartition des FP dans chaque statut d'emploi. On peut observer que la FPH est fortement surreprésentée dans les contrats "Autre". On remarque également que les FPE et FPT sont légèrement surreprésentée chez les contractuels CDD. Pour les contractuels en CDI on observe simplement une légère surreprésentation de la FPT. Parmi les fonctionnaires, on ne voit pas de réelle différence de structure.

Tableau 3: Type de fonction publique selon le statut d'emploi

	Autre	CDD	CDI	Fonct,	Ensemble
FPE	15,3	46,8	44,5	43,8	43,8
FPT	24,3	38,2	36,7	34,7	35,2
FPH	60,4	15,0	18,8	21,5	21,0
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Tableau 4: Statut d'emploi selon le type de fonction publique

	Autre	CDD	CDI	Fonct,	Total
FPE	0,6	18,2	4,0	77,3	100,0
FPT	1,2	18,5	4,1	76,3	100,0
FPH	4,9	12,2	3,5	79,4	100,0
Ensemble	1,7	17,0	3,9	77,4	100,0

Dans le tableau suivant (Tableau 4) on lit la part de chaque statut d'emploi dans chacune des FP. Les constats sont les mêmes, à savoir la plus forte présence des contractuels en CDD dans les FPE et FPT, et la surreprésentation des fonctionnaires dans la FPH. Les résultats sont ainsi consistants avec ceux de l'INSEE[212] sauf pour la FPH où les contrats précaires sont très fortement sous-représentés. Cela confirme notre interrogation sur le fait se savoir s'il n'y a pas un petit biais dans la composition de l'échantillon pour la FPH.

Statut d'emploi et catégorie socioprofessionnelle

On cherche ensuite à savoir comment le statut d'emploi s'articule à la position dans la structure professionnelle. Pour cela on croise le statut d'emploi avec la catégorie socioprofessionnelle

[212] https://www.insee.fr/fr/statistiques/2493501

(Tableau 5). Les cadres sont surreprésenté·es dans les contrats Autres et les CDI ; les professions intermédiaires sont sous-représentées dans les CDI ; les employé·es sont surreprésenté·es chez les contractuel·es et sous-représenté·es chez les fonctionnaires ; les ouvrier·es sont légèrement sous-représenté·es chez les contractuel·les.

En lisant le tableau dans l'autre sens (Tableau 6), on remarque que les emplois "Autres" sont surreprésentés chez les cadres ; les CDD sont surreprésentés chez les employé·es et sous-représentés chez les cadres et ouvrier·es ; les CDI sont surreprésentés pour les cadres ; le statut de fonctionnaire est surreprésenté chez les ouvrier·es et les cadres, et surtout sous-représenté pour les employé·es.

Tableau 5: CS selon le statut d'emploi

	Autre	CDD	CDI	Fonct.	Ensemble
Cadre et profession intellectuelle sup.	39,2	15,2	33,0	22,6	22,1
Profession intermédiaire	31,7	32,9	17,0	32,3	31,8
Employé	21,4	45,5	43,3	36,9	38,4
Ouvrier	7,7	6,4	6,7	8,1	7,8
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Tableau 6: CS selon le statut d'emploi

	Autre	CDD	CDI	Fonct.	Total
Cadre et profession intellectuelle sup.	3,0	11,8	5,8	79,4	100
Profession intermédiaire	1,7	17,6	2,1	78,6	100
Employé	0,9	20,2	4,4	74,5	100
Ouvrier	1,7	13,9	3,4	81,0	100
Ensemble	1,7	17,0	3,9	77,4	100

Il est nécessaire d'affiner ces résultats en différenciant selon le type de FP. On se concentre ici sur la différence entre CDD et fonctionnaires (Tableau 7), en indiquant à chaque fois pour la significativité de la différence entre contractuel·les et fonctionnaires dans chaque FP. Dans la FPE, les emplois subalternes sont plus fréquents dans les CDD et moins fréquents chez les fonctionnaires, et vice-versa pour les cadres. Dans la FPT, où la structure socioprofessionnelle est majoritairement subalterne, ce sont les professions intermédiaires qui semblent particulièrement touchées par les contrats précaires. Et dans la FPH c'est l'inverse, les cadres, et plus encore les employés et les ouvriers sont surreprésentés dans les CDD.

Tableau 7: CS selon le statut d'emploi par type de FP

	Ensemble		FPE		FPT		FPH	
	CDD	Fonc.	CDD	Fonc.	CDD	Fonc.	CDD	Fonc.
Cadre	15,2 ***	22,6	24,5 ***	39,0	6,0 **	10,4	10,0 ns	9,2
Prof. int	32,9 ns	32,3	32,9 ns	35,2	30,8 ***	21,6	38,5 ns	43,6
Employé	45,5 ***	36,9	40,7 ***	22,8	51,7 ns	51,1	44,3 ns	42,8
Ouvrier	6,4 *	8,1	2,0 ns	3,1	11,5 **	16,9	7,2 ns	4,4
Total	100	100	100	100	100	100	100	100

*Lecture : les indications à droite du chiffre indiquent la significativité de la différence entre contractuel·les et fonctionnaires : *** < 1% ; ** < 5% ; * < 1% ; ns > 1 % donc non significatif.*

Statut d'emploi et classification dans l'emploi public

Pour terminer cette partie on observe maintenant le croisement entre le statut d'emploi et la classification dans les grilles de la fonction publique (Tableau 8). Il ne suit pas complètement celui des catégories sociales alors que les PCS sont en partie construites à partir des grilles de classification. On retrouve dans la FPE la surreprésentation des catégories d'emploi subalternes, mais encore plus nettement qu'avec les catégories sociales. C'est aussi une surreprésentation des mêmes catégories qu'on observe dans la FPT et dans la FPH.

Tableau 8: Classification selon le statut d'emploi par type de FP

	Ensemble		FPE		FPT		FPH	
	CDD	Fonc.	CDD	Fonc.	CDD	Fonc.	CDD	Fonc.
Cat. A	17,8 ***	37,2	21,5 ***	59,6	6,3 ***	12,2	35,8 ns	31,7
Cat. B	13,4 ***	20,3	18,5 ns	20,4	8,7 ***	16,7	9,3 ***	25,7
Cat. C/D	68,8 ***	42,6	60,0 ***	19,9	85,1 ***	71,1	54,9 **	42,6
Total	100	100	100	100	100	100	100	100

*Lecture : les indications à droite du chiffre indiquent la significativité de la différence entre contractuel·les et fonctionnaires : *** < 1% ; ** < 5% ; * < 1% ; ns > 1 % donc non significatif.*

Les emplois les plus représentés dans l'échantillon

Pour affiner cette analyse, et mieux comprendre comment a été composé l'échantillon, on croise ensuite le statut d'emploi avec la PCS au niveau le plus détaillé pour chacune de FP (Tableau 9). Cela permet d'observer finement quels sont les métiers les plus représentés parmi les CDD. Pour la FPE les trois professions les plus fréquentes sont subalternes : surveillant·es et aides-éducateur·trices des établissements d'enseignement ; agent·es de service des établissements primaires ; adjoint·es administratif·ves de la fonction publique (y.c. enseignement). Dans la FPT, on trouve un ensemble de professions hétérogènes, globalement peu qualifiées, parmi les précaires. Dans la FPH les professions qui arrivent en tête sont celles d'aide-soignant·e et d'ASH, mais on trouve en troisième position celle de médecin avec un chiffre élevé.

Tableau 9 : Les 10 métiers les plus représentés parmi les CDD pour chaque FP

FPE		FPT		FPH	
Métier	N	Métier	N	Métier	N
Surveillants et aides-éducateurs des établissements d'enseignement	39	Animateurs socioculturels et de loisirs	26	Aides-soignants (de la fonction publique ou du secteur privé)	22
Agents de service des établissements primaires	31	Agents de service de la fonction publique (sauf écoles, hôpitaux)	26	Agents de service hospitaliers (de la fonction publique ou du secteur privé)	19
Adjoints administratifs de la fonction publique (y.c. enseignement)	25	Adjoints administratifs de la fonction publique (y.c. enseignement)	22	Médecins hospitaliers sans activité libérale	17
Professeurs agrégés et certifiés de l'enseignement secondaire	17	Agents de service des autres établissements d'enseignement	22	Infirmiers en soins généraux, salariés	15
Chercheurs de la recherche publique	16	Aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales	13	Adjoints administratifs de la fonction publique (y.c. enseignement)	10
Professeurs d'enseignement général des collèges	11	Personnels administratifs de catégorie A des collectivités locales et hôpitaux publics (hors Enseignement, Patrimoine)	12	Personnels administratifs de catégorie B des collectivités locales et des hôpitaux (hors Enseignement, Patrimoine)	6
Hommes du rang (sauf pompiers militaires)	11	Surveillants et aides-éducateurs des établissements d'enseignement	12	Psychologues, psychanalystes, psychothérapeutes (non médecins)	4
Autres personnels administratifs de catégorie A de l'Etat (hors Enseignement, Patrimoine, Impôts, Trésor, Douanes)	8	Agents de service des établissements primaires	12	Internes en médecine, odontologie et pharmacie	4
Autres personnels administratifs de catégorie B de l'Etat (hors Enseignement, Patrimoine, Impôts, Trésor, Douanes)	8	Personnels administratifs de catégorie B des collectivités locales et des hôpitaux (hors Enseignement, Patrimoine)	10	Pharmaciens salariés	4
Techniciens des laboratoires de recherche publique ou de l'enseignement	7	Jardiniers	10	Techniciens médicaux	3

Caractéristiques socio-démo : sexe, nationalité, âge

Nous proposons ensuite une étude des caractéristiques socio-démographiques selon le statut d'emploi dans la FP. L'enquête CT-RPS offre ici bien plus de possibilités que SUMER. D'abord le sexe (Tableau 10). Les femmes sont surreprésentées parmi les CDD dans chaque FP, notamment dans la FPT (et moins dans la FPH), et sous-représentées parmi les emplois stables, y compris les CDI.

En ce qui concerne la nationalité (Tableau 11), on remarque que les étranger·es sont surreprésenté·es parmi les contractuel·les, CDD et CDI. A part pour la FPT c'est même plus souvent le cas des CDI que des CDD, ce qui laisse penser que le CDI y est un mode d'emploi des étranger·es visant à contourner les barrières à l'entrée du statut de fonctionnaire.

Pour le lien à la migration (Tableau 12), on distingue les immigré·es, les descendant·es d'immigré·es (qui ont un ou deux parents immigrés) et les autres situations. On remarque que les immigré·es sont surreprésenté·es parmi les contractuel·les en CDD, notamment au sein de la FPT. Les enfants d'immigré·es sont également surreprésentés parmi les CDD, mais principalement au sein de la FPE, et dans une moindre mesure dans la FPH.

Tableau 10 : Part des femmes selon le statut d'emploi

	Autre	CDD	CDI	Fonct.	Ensemble
Ens.	54,8	70,8	54,5	61,0	62,3
FPE	98,8	65,0	51,2	56,7	58,2
FPT	55,0	74,5	58,8	55,5	59,1
FPH	43,7	79,5	53,6	78,4	76,0

Tableau 11 : Part des étranger·es selon le statut d'emploi

	Autre	CDD	CDI	Fonct.	Ensemble
Ens.	4,4	3,4	4,5	0,8	1,5
FPE	0,0	2,8	5,7	0,6	1,2
FPT	3,7	4,4	1,4	1,0	1,7
FPH	5,9	2,5	7,5	0,9	1,5

Tableau 12 : Lien à la migration selon le statut d'emploi

	Ensemble		FPE		FPT		FPH	
	CDD	Fonc.	CDD	Fonc.	CDD	Fonc.	CDD	Fonc.
Immigré·e	5,7 ***	3,5	4,1 ns	2,7	8,2***	4,1	4,1 ns	4,3
Descendant·e	17,9 ***	12,2	20,9 ***	11,5	14,9 ns	13,1	16 ns	12,2
Autre	76,4 ***	84,3	74,9 ***	85,8	76,9 **	82,8	79,9 ns	83,5
Total	100	100	100	100	100	100	100 ns	100

*Lecture : les indications à droite du chiffre indiquent la significativité de la différence entre contractuel·les et fonctionnaires : *** < 1% ; ** < 5% ; * < 1% ; ns > 1 % donc non significatif.*

Enfin l'âge : les moins de 30 ans sont majoritaires (ou presque) parmi les CDD de chacune des FP (Tableau 13). Cela s'explique par le fait que c'est un statut d'insertion professionnelle, mais on peut aussi supposer qu'il y a un effet de génération. On peut aussi noter le taux élevé de moins de 30 ans parmi les CDI de la FPH. Je donne aussi le tableau pour les plus de 60 ans (Tableau 14),

pour tester l'idée d'un usage du statut de contractuel par des retraité·es. On observe en effet une légère surreprésentation des plus de 60 ans parmi les contrats "Autre" dans la FPT. Cela pourrait correspondre aux contrats courts, type surveillance d'examen, même si en théorie les vacations devraient être classées parmi les CDD.

Tableau 13 : Part des moins de 30 ans selon le statut d'emploi

	Autre	CDD	CDI	Fonct.	Ensemble
Ens.	66,1	51,2	6,4	9,3	17,2
FPE	78,7	54,8	3,0	9,1	17,5
FPT	12,8	45,2	2,4	8,3	14,9
FPH	84,4	55,2	22,1	11,3	20,6

Tableau 14 : Part des plus de 60 ans selon le statut d'emploi

	Autre	CDD	CDI	Fonct.	Ensemble
Ens.	0,9	0,4	4,5	3,7	3,1
FPE	0,0	0,5	3,3	3,7	3,1
FPT	3,6	0,4	6,1	4,0	3,4
FPH	0,0	0,3	3,9	3,3	2,8

On termine par le niveau de diplôme (Tableau 15) et le type de ménage (Tableau 16). Pour le diplôme on trouve une surreprésentation aux deux extrêmes : chez les titulaires d'aucun diplôme et les diplômé·es supérieur à bac+4. C'est le cas en particulier dans les FPE et FPT. Mais pas dans la FPH, où la différence la plus marquante est une surreprésentation des bac+2 dans les contractuel·les et une surreprésentation des bac+3 et 4 chez les fonctionnaires. Par ailleurs le niveau d'éducation varie fortement entre les FP.

Tableau 15 : Niveau de diplôme selon le statut d'emploi et le type de FP

	Ensemble		FPE		FPT		FPH	
	CDD	Fonc.	CDD	Fonc.	CDD	Fonc.	CDD	Fonc.
Aucun ou BEPC	16,9 ***	10,4	16,7 ***	5,6	19,0 ns	17,4	12,0 ns	8,7
Bac général	4,7 *	6,4	5,2 ns	6,4	3,6 **	6,9	5,9 ns	5,6
Bac pro ou techno	13,8 ***	9,6	10,9 ***	7,0	17,5 **	12,4	13,3 ns	10,1
Bac+2	12,9 ns	12,8	13,8 ns	11,8	8,8 *	12,9	20,5 ns	14,8
Bac+3 ou plus	32,1 ***	39,6	46,4 ***	59,1	18,2 ns	16,8	22,8 ***	36,6
CAP ou BEP	19,7 ns	21,3	7,1 *	10,1	32,8 ns	33,6	25,6 ns	24,1
Total	100	100	100	100	100	100	100	100

*Lecture : les indications à droite du chiffre indiquent la significativité de la différence entre contractuel·les et fonctionnaires : *** < 1% ; ** < 5% ; * < 1% ; ns > 1 % donc non significatif.*

Pour le type de ménage, on constate surtout un très forte surreprésentation des familles monoparentales chez les contractuel·les en CDD et une sous-représentation des couples avec enfant. C'est quelque chose qu'on retrouve pour chaque FP en particulier.

Tableau 16 : Type de ménage selon le statut d'emploi et le type de FP

	Ensemble		FPE		FPT		FPH	
	CDD	Fonc.	CDD	Fonc.	CDD	Fonc.	CDD	Fonc.
Personne seule	17,6 ns	15,6	20,9 ns	17,3	15,6 ns	14,8	12,6 ns	13,4
Famille monoparentale	17,5 ***	8,6	15,9 ***	7,8	18,0 ***	9,6	21,2 ***	8,9
Couple en sans enfant	21,5 *	18,9	31,2 ***	19,8	12,8 **	18,8	13,5 ns	17,2
Couple avec enfant	39,6 ***	54,3	28,1 ***	53,5	48,7 ns	53,3	52,0 ns	57,7
Autre	3,8 *	2,6	3,9 ***	1,6	4,9 ns	3,6	0,7 ns	2,9
Total	100	100	100	100	100	100	100	100

*Lecture : les indications à droite du chiffre indiquent la significativité de la différence entre contractuel·les et fonctionnaires : *** < 1% ; ** < 5% ; * < 1% ; ns > 1 % donc non significatif.*

Conditions d'emploi

En ce qui concerne les conditions d'emploi, on retient ici pour commencer l'ancienneté et le temps partiel. À nouveau, ces analyses ont plus de sens sur CT-RPS qui contient plus de variables sur la situation d'emploi, donc on va pouvoir élargir.

Pour l'ancienneté (Tableau 17), on remarque que les anciennetés supérieures à 3 ans sont ultra-majoritaires pour les fonctionnaires, et minoritaires pour les CDD, et ce quelque soit le type de FP. Pour autant on observe pour les CDD une répartition variable entre les anciennetés inférieures à 1 ans, celles de 1 à 3 ans, et celles supérieures à 3 ans : similaires dans la FPE ; avec une tranche 1 à 3 ans dominante dans la FPT ; et beaucoup d'anciennetés supérieures à 3 ans dans la FPH.

Tableau 17 : Ancienneté dans l'emploi selon le statut d'emploi

	Ensemble		FPE		FPT		FPH	
	CDD	Fonc.	CDD	Fonc.	CDD	Fonc.	CDD	Fonc.
De 0 à 6 mois	24,0 ***	0,6	20,0 ***	1,0	27,5 ***	0,2	27,4 ***	0,4
De 6 à 12 mois	8,3 ***	1,1	11,9 ***	2,3	5,5 ***	0,1	3,9 ***	0,1
De 12 à 36 mois	32,9 ***	4,0	30,4 ***	3,3	39,0 ***	4,8	24,6 ***	4,0
De 3 à 10 ans	25,2 ***	21,2	23,6 ***	14,8	23,0 ns	26,4	36,0 **	25,6
10 ans ou plus	9,7 ***	73,2	14,0 ***	78,7	5,0 ***	68,4	8,1 ***	69,9
Total	100	100	100	100	100	100	100	100

En ce qui concerne le recours au temps partiel (Tableau 18), on observe une surreprésentation générale des temps partiels chez les CDD par rapport à l'ensemble de la FP. Cette surreprésentation est très marquée dans les FPE et FPT, alors qu'on ne la retrouve pas dans la FPH.

Tableau 18 : Part des temps partiels selon le statut d'emploi

	Autre	CDD	CDI	Fonct.	Ensemble
Ens.	34,8	45,8	24,5	15,3	21,2
FPE	63,6	45,0	21,6	10,3	17,3
FPT	44,1	56,4	24,0	17,3	25,1
FPH	23,7	21,4	32,3	22,5	22,8

Enfin, on s'intéresse à l'exercice d'une activité professionnelle en plus de l'emploi principal (Tableau 19). On peut remarquer que c'est une situation très marginale (mais pas inexistante) pour les fonctionnaires, un peu plus fréquente pour les contractuel·les en CDD, et plus encore pour les

contractuel·les en CDI. Les différences sont de même ordre pour les trois fonctions publiques. C'est donc bien un effet du statut d'emploi.

Tableau 19 : Part exerçant une autre activité professionnelle en parallèle

	Autre	CDD	CDI	Fonct.	Ensemble
Ens.	1,0	6,5	13,2	3,8	4,6
FPE	4,5	6,9	14,2	4,5	5,3
FPT	1,3	6,3	12,4	3,9	4,6
FPH	0,0	6,1	12,5	2,2	2,9

Conditions de travail et risques professionnel : analyses bivariées

L'enquête CT-RPS contient de très nombreuses au sujet des conditions de travail rencontrées par les personnes interrogées. On a décidé de ne pas toutes les traiter, mais de faire apparaître celles qui nous paraissent les plus significatives tout en les regroupant par thème.

Contraintes et risques physiques

On remarque que pour les contraintes et les risques physiques (Tableau 20), on n'observe pas de surreprésentation globale (cf. colonnes "Ensemble") pour les CDD par rapport aux fonctionnaires. On constate seulement une légère prévalence pour les CDD du fait d'être debout et des déplacements à pied ; pour le reste on a parfois le sens inverse avec une surreprésentation des risques pour les titulaires (contraintes posturales, port de charges lourdes, vibrations, substances toxiques). On peut faire le même constat quand on regarde par type de fonction publique pour les FPE et FPT. Par contre pour la FPH on retrouve une surexposition assez systématique des précaires par rapport aux fonctionnaires : on peut faire l'hypothèse ici d'une externalisation des tâches physiques et dangereuses, donc du sale boulot, sur les travailleur·euses précaires.

Tableau 20 : Contraintes et risques physiques selon le statut d'emploi

	Ensemble		FPE		FPT		FPH	
	CDD	Fonc.	CDD	Fonc.	CDD	Fonc.	CDD	Fonc.
Rester debout	56,6 ***	52,8	43,4 ***	50,9	65,0 ***	45,7	76,0 ***	68,1
Posture pénible	25,8 ***	33,3	25,3 ns	25,5	17,7 ***	37,5	48,1 ***	42,2
Déplacements à pied	40,9 ***	38,3	34,2 **	27,8	36,1 ns	36,1	73,8 **	63,2
Port de charges lourdes	27,4 ***	38,9	13,5 ***	23,8	29,2 ***	42,5	66,0 ***	63,7
Secousses, vibrations	7,6 ***	12,4	7,0 ns	7,7	6,7 ***	17,2	11,6 **	14,1
Fumées poussières	19,1 ***	21,7	17,3 ns	16,7	21,5 ***	30,5	18,6 ***	17,6
Contact produits dangereux	24,7 ***	30,1	19,2 ns	17,9	19,4 ***	32,0	55,5 ***	52,0
Entendre normalement qqun	85,4	86,6	82,1	88,6	87,3	82,9	90,6	88,3

*Lecture : les indications à droite du chiffre indiquent la significativité de la différence entre contractuel·les et fonctionnaires : *** < 1% ; ** < 5% ; * < 1% ; ns > 1 % donc non significatif.*

Contraintes sur le rythme de travail

On s'intéresse à un ensemble de variables qui indiquent par quoi est contraint le rythme de travail (Tableau 21). Pour le déplacement automatique, pas de différence nette entre CDD et

fonctionnaires, idem pour la cadence d'une machine. Les différences sont plus marquées pour les autres contraintes techniques, avec des surexpositions pour les fonctionnaires par rapport au CDD, sauf dans la FPH. Idem pour la dépendance aux collègues, aux normes journalières (mais pas horaires), la dépendance à la demande extérieure (immédiate ou non) et le suivi informatisé. Dans la FPE et la FPT on observe donc une plus forte exposition aux contraintes sur le rythme de travail des fonctionnaires, ce qui peut sembler être un résultat contre-intuitif.

Seule la FPH se caractérise par une réelle surexposition des contractuel·les. On pourrait supposer que ces résultats sont liés à la composition sociale de chaque FP, avec par exemple la surreprésentation des emplois d'exécution parmi les CDD de la FPH : mais c'est le cas aussi des employés de la FPE pour qui on n'observe pas ces contraintes physiques. C'est donc bien que l'hôpital se caractérise par des vraies contraintes temporelles sur le travail, qui rejoignent les contraintes physiques précédemment mises en avant.

Tableau 21 : Contraintes sur le rythme de travail selon le statut d'emploi

	Ensemble		FPE		FPT		FPH	
	CDD	Fonc.	CDD	Fonc.	CDD	Fonc.	CDD	Fonc.
Déplacement d'un produit	1,6 ns	3,0	0,8 ns	2,0	0,9 *	3,6	5,6 ns	4,1
Cadence machine	0,6 ***	2,9	0,2 *	1,7	1,0 **	4,1	1,1 ns	3,4
Autre contrainte technique	9,0 **	12,4	5,7 *	10,1	7,0 **	13,1	24,5 **	16,2
Collègues	23,2 ***	28,1	17,1 ***	21,5	20,3 ***	28,2	49,2 **	41,5
Délais d'une heure	18,0 ***	22,0	17,1 ns	16,7	14,4 ***	20,6	29,9 ***	35,1
Délais d'une journée	19,2 ns	18,9	18,9 ns	15,3	15,7 ***	22,5	31,3 *	21,2
Demande ext immédiate	48,6 ***	55,3	51,7 ns	50,3	35,6 ***	51,2	71,8 ns	72,0
Contrôle hiérarchique	26,7 ns	26,2	28,6 **	22,8	20,5 *	25,9	36,7 **	33,5
Suivi nformatique	20,7 ***	35,4	17,5 ***	37,6	16,7 ***	27,0	40,9 ***	44,7

*Lecture : les indications à droite du chiffre indiquent la significativité de la différence entre contractuel·les et fonctionnaires : *** < 1% ; ** < 5% ; * < 1% ; ns > 1 % donc non significatif.*

Intensité du travail et pression temporelle

On s'intéresse aux variables suivantes qui indiquent l'intensité du travail et la pression temporelle (Tableau 22). Ces résultats sont en partie confirmés par les chiffres concernant l'intensité du travail et la pression temporelle. Pour la pression temporelle (ne pas pouvoir quitter le travail des yeux, devoir interrompre son travail pour une tâche non prévue, devoir se dépêcher), on remarque qu'elle est le plus souvent moins importante pour les contractuel·les en CDD par rapport aux fonctionnaires, y compris pour la FPH.

Tableau 22 : Intensité du travail selon le statut d'emploi

	Ensemble		FPE		FPT		FPH	
	CDD	Fonc.	CDD	Fonc.	CDD	Fonc.	CDD	Fonc.
Ne pas quitter son travail des yeux	43 ***	45,1	48,5 ***	46,4	35,4 ***	41,3	45,3 ns	48,7
Interrompre pour tâche non prévue	55,2 ***	69,8	53,8 ***	64,3	52,2 ***	69,6	67,2 ***	81,3
Devoir se dépêcher toujours ou souvent	28,6 ***	44,0	27,2 ***	43,0	21,6 ***	34,8	50,9 ns	60,8

*Lecture : les indications à droite du chiffre indiquent la significativité de la différence entre contractuel·les et fonctionnaires : *** < 1% ; ** < 5% ; * < 1% ; ns > 1 % donc non significatif.*

Charge mentale, conflits éthiques et insécurité

On s'intéresse aux à d'autres risques psychosociaux qui renvoient à l'insécurité de l'emploi, la charge mentale et les conflits éthiques (Tableau 23). Pour toutes ces variables sauf la crainte de perdre son emploi, c'est la modalité "Tout à fait d'accord" qui est retenue comme indicateur pertinent. Le tableau donne donc pour chaque variable la part de cette modalité selon le statut d'emploi et la FP.

Les résultats sont ici bien plus contrastés. Pour la crainte par rapport à son travail pour l'année qui vient, on remarque que c'est logiquement majoritaire chez les CDD, même si pas absent pour les fonctionnaires. On voit que la crainte est plus forte pour les CDD de la FPT et de la FPH, peut-être parce que la durée des contrats y serait plus courte que dans la FPE. Pour la quantité de travail excessive, on voit que c'est un avis plus fréquent chez les fonctionnaires, quelque soit le type de FP. Cela rejoint les résultats précédents sur le rythme de travail et la pression temporelle.

Tableau 23 : Autres risques psychosociaux selon le statut d'emploi

	Ensemble		FPE		FPT		FPH	
	CDD	Fonc.	CDD	Fonc.	CDD	Fonc.	CDD	Fonc.
Craintes pour son emploi	52 ***	11,0	48,3 ***	8,8	55,1 ***	11,8	56,0 ***	14,3
Quantité de travail excessive	6,4 ***	12,0	6,6 ***	13,3	4,5 ns	8,2	10,4 ns	15,4
Penser à trop de choses à la fois	19,2 ***	11,1	14,9 ***	9,0	25,7 ***	15,6	15,7 *	8,2
Travailler sous pression	42,2 ***	20,4	32,9 ***	15,0	58,0 ***	30,4	29,0 ***	15,2
Faire des choses qu'on désapprouve	43,4 ***	34,0	41,5 ***	34,4	49,0 ***	36,7	34,5 ***	28,8
Cacher ses émotions	34,4 ***	25,3	34,4 ***	23,4	41,2 ***	33,0	17,5 ns	16,9

*Lecture : les indications à droite du chiffre indiquent la significativité de la différence entre contractuel·les et fonctionnaires : *** < 1% ; ** < 5% ; * < 1% ; ns > 1 % donc non significatif.*

Par contre, pour les autres indicateurs de pression, charge mentale et conflit éthique, on peut voir que cela semble être plus souvent la situation pour les précaires. Il est intéressant que ce soit le cas pour "Penser trop de choses à la fois" et "Travailler sous pression", car ça pourrait sembler contradictoire avec une quantité de travail excessive. C'est donc que ça désigne un autre phénomène. A noter que pour ces quatre derniers indicateurs, la tendance est généralement inverse lorsqu'on s'intéresse à la modalité "Plutôt d'accord" : dans ce cas ce sont les fonctionnaires qui la déclarent plus souvent que les contractuels. Cela indique que la perception subjective des difficultés dans le travail n'est pas opposée pour les fonctionnaires, c'est plutôt qu'elle est moins marquée, ou plus modérée.

Situations de violence

L'auto-questionnaire contient une série de questions sur les violences et agressions vécues dans le cadre du travail lors des 12 derniers mois (Tableau 24). Les contractuel·les apparaissent comme globalement ayant été moins souvent victimes d'agression, qu'elle soit verbale, physique ou sexuelle, de la part du public et de la part de collègues ou de supérieurs. La seule nuance est l'absence de différence pour la FPH concernant les agressions de la part du public.

Tableau 24 : Violences et agressions vécues au travail selon le statut d'emploi

	Ensemble		FPE		FPT		FPH	
	CDD	Fonc.	CDD	Fonc.	CDD	Fonc.	CDD	Fonc.
Situations tension avec public	37,8 ***	54,1	34,8 ***	59,2	29,8 ***	43,4	65,1 **	60,8
Agression verbale par public	18,1 ***	26,5	16,3 ***	27,3	13,8 **	20,3	34,1 *	34,6
Agression physique ou sexuelle par public	2,6 ns	3,6	2,2 ns	3,1	0,9 ns	1,8	8,3 ns	7,6
Agression verbale par collègue	7,1 ***	13,5	6,9 **	12,2	5,9 ***	13,3	11,0 *	16,6
Agression physique ou sexuelle par collègue	0,2 ns	0,5	0,5 ns	0,4	0,1 ns	0,5	0,0 ns	0,5

*Lecture : les indications à droite du chiffre indiquent la significativité de la différence entre contractuel·les et fonctionnaires : *** < 1% ; ** < 5% ; * < 1% ; ns > 1 % donc non significatif.*

Rapport aux syndicats

Pour le rapport aux syndicats (Tableau 25) on observe que les contractuel·les en CDD sont beaucoup moins souvent adhérent·es d'un syndicat, et moins souvent sympathisant·es. L'écart est toutefois moins marqué pour la FPH.

Tableau 25 : Rapport aux syndicats

	Ensemble		FPE		FPT		FPH	
	CDD	Fonc.	CDD	Fonc.	CDD	Fonc.	CDD	Fonc.
Adhérent	3,3 ***	23,3	1,9 ***	30,3	2,5 ***	17,7	9,6 **	18,1
Sympathisant	2,8 ***	7,7	1,7 ***	8,5	2,3 ***	6,8	7,5 ns	7,8
Ni l'un ni l'autre	93,4 ***	68,3	96,4 ***	60,7	93,9 ***	75,2	82,7 **	72,6

*Lecture : les indications à droite du chiffre indiquent la significativité de la différence entre contractuel·les et fonctionnaires : *** < 1% ; ** < 5% ; * < 1% ; ns > 1 % donc non significatif.*

Autonomie et marge de manœuvre

Pour les variables qui portent sur l'autonomie et la marge de manœuvre on a privilégié à chaque fois la modalité qui indique une moindre autonomie ou marge de manœuvre (Tableau 26). Le fait de ne pas pouvoir modifier les objectifs chiffrés de son travail est plus important pour les fonctionnaires dans la FPE, mais pas dans la FPT, et encore moins dans la FPH : pour cette dernière on peut y lire les effets des réformes de l'hôpital et du travail en urgence. En effet le fait de pas pouvoir varier les délais dépend aussi du type de FP, avec une surreprésentation parmi les CDD de la FPH. Il faut quand même noter qu'une grosse part des enquêtés ne sont pas concernés car sans délais. Ce qui ressort au final pour ces deux variables est une plus grande prescription de la productivité pour les précaires de la FPH et une situation inverse pour la FPT. Pour la FPT, c'est consistant avec l'usage des CDD dans les professions intermédiaires, dont on peut supposer qu'il s'agit des emplois les moins affectés par ces prescriptions.

Concernant le fait d'avoir un travail répétitif, on constate que c'est plus souvent le cas pour les CDD par rapport aux fonctionnaires des trois FP. C'est une tendance similaire pour le fait de ne pas apprendre de choses nouvelles par son travail dans la FPE. Concernant le fait d'appliquer strictement les consignes, c'est une situation plus fréquente pour les CDD dans la FPT, mais plus fréquente pour les fonctionnaires des autres FP. Ce qui différencie le plus fortement les CDD et

les précaires est le fait de faire appel à d'autres pour résoudre un incident : c'est plus souvent le cas des précaires, sauf dans la FPH (mais y ressort une autre modalité : "vous réglez personnellement l'incident mais dans des cas bien précis, prévus d'avance").

Tableau 26 : Autonomie et marge de manœuvre selon le statut d'emploi

	Ensemble		FPE		FPT		FPH	
	CDD	Fonc.	CDD	Fonc.	CDD	Fonc.	CDD	Fonc.
Ne peut pas modifier objectifs	43,1 ns	52,7	37,4 ns	55,6	48,3 ns	NA	76,3 ns	53,7
Ne peut pas varier délais	34,6 ns	34,5	39,3 *	34,3	25,4 ***	34,7	43,2 ns	34,3
Répéter série gestes	43,8 ***	34,5	33,1 ***	23,1	50,8 ***	40,6	59,7 ***	48,0
Ne pas apprendre nouvelles choses	16,7 **	13,2	17,4 ***	10,0	18,0 **	18,7	11,0 ns	10,7
Appliquer strictement consignes	37,6 ***	33,9	28,5 ns	30,2	49,8 ***	35,7	35,2 ***	38,4
Appel à d'autres pour résoudre incidents	47,5 ***	26,5	41,7 ***	22,1	60,1 ***	27,1	33,4 ***	34,7

*Lecture : les indications à droite du chiffre indiquent la significativité de la différence entre contractuel·les et fonctionnaires : *** < 1% ; ** < 5% ; * < 1% ; ns > 1 % donc non significatif.*

Contraintes temporelles

Pour les contraintes temporelles, les modalités choisies sont celles qui indiquent des contraintes temporelles, à part pour le contrôle des horaires (Tableau 27).

Ne pas avoir 48h de repos consécutif est légèrement plus fréquent chez les fonctionnaires des FPE et FPT, et plus fréquent chez les contractuel·les de la FPH. Le fait de ne pas avoir de contrôle des horaires n'est pas différent selon le statut. L'absence de prévisibilité des horaires sur le mois est plus fréquent pour les précaires, sauf pour la FPH. Mais le fait de ne pas pouvoir s'arranger avec ses collègues est plus fréquent pour les fonctionnaires de ces deux FPE et FPT. On peut penser que la prévisibilité des horaires va avec une moindre marge de manœuvre pour les aménager. Concernant les horaires atypique, on remarque que le travail les samedi et dimanche est plus souvent habituel pour les fonctionnaires de la FPE, et plus souvent habituel pour les précaires de la FPH. Et le travail de nuit n'est plus souvent habituel que pour les CDD de la FPH. Dans la FPH, qui est la plus concernée par les horaires atypiques, les précaires sont donc surexposés. En ce qui concerne l'emprise du travail au de-là de la journée de travail standard, on constate que les contractuel·les en CDD sont moins souvent concernés par les heures supplémentaires : c'est le cas pour les FPE et FPT, mais à nouveau la FPH se distingue car dans celle-ci il n'y a pas de différence entre titulaires et CDD. Pour l'ensemble des fonctions publiques, les contractuel·les sont par ailleurs moins souvent joints par des collègues en dehors des heures de travail que les fonctionnaires, avec toutefois des différences d'écart entre les FP (important dans la FPE, faible dans la FPT). Enfin, le fait de ne jamais emporter de travail à la maison est plus fréquent chez les contractuel·les, sauf pour la FPT. Il semble donc que la FPT se caractérise par un empiètement du travail sur la vie hors-travail relativement plus fort pour les contractuel·les, même si en valeur absolue l'emprise temporelle est plus forte dans la FPH.

Tableau 27 : Contraintes temporelles selon le statut d'emploi

	Ensemble		FPE		FPT		FPH	
	CDD	Fonc.	CDD	Fonc.	CDD	Fonc.	CDD	Fonc.
Pas 48h de repos consécutif	10,7 ns	12,9	9,1 ns	12,3	5,6 ns	6,9	28,9 ns	23,7
Pas de contrôle des horaires	54,1 ns	53,9	50,3 ns	51,9	60,6 ns	57,6	49,5 ns	52,2
Ne connaît pas ses horaires du mois	16,8 ***	8,9	12,6 ***	8,8	24,0 ***	5,8	12,0 ns	14,2
Ne peut pas s'arranger avec ses collègues	22,3 ***	27,6	25,3 ***	39,4	18,6 ns	21,3	22,4 **	13,8
Travaille habituellement le samedi	18,1 ***	24,2	11,9 ***	21,3	12,2 ***	13,8	52,6 ***	46,8
Travaille habituellement le dimanche	14,6 ***	18,9	7,9 ***	15,7	9,0 ***	7,2	50,1 ***	44,2
Travaille habituellement la nuit	6,4 ns	7,1	4,4 ns	4,1	2,9 **	3,2	21,6 ns	19,6
Ne fait jamais d'heures sup.	29,5 ***	19,2	28,9 ***	16,9	35,9 ***	24,4	15,4 ns	15,7
Est joint en dehors des horaires de travail	42,0 ***	57,8	37,2 ***	62,1	42,0 ***	47,5	56,9 ***	65,8
Emporte du travail à la maison	52,5 ***	44,7	48,4 ***	31,3	54,1 ***	57,0	60,8 *	52,0

*Lecture : les indications à droite du chiffre indiquent la significativité de la différence entre contractuel·les et fonctionnaires : *** < 1% ; ** < 5% ; * < 1% ; ns > 1 % donc non significatif.*

Arrangements temps professionnel / temps familial

En complément, on s'intéresse aux arrangements possible entre vie professionnelle et vie familiale (Tableau 28). On observe que les contractuel·les sont plus souvent dans l'impossibilité de s'absenter pour une urgence dans la FPE et la FPH, mais pas dans la FPT. Dans les trois FP les contractuel·les sont d'ailleurs plus nombreux·euses à déclarer que leurs horaires de travail s'accordent très bien avec leurs engagements personnels. Cependant, dans la FPH les contractuel·les sont également plus nombreux·euses à déclarer que ces horaires s'accordent mal. L'emprise temporelle du travail hospitalier sur la vie familiale se retrouve dans le fait que les contractuel·les de la FPH ont plus souvent leurs proches qui se plaignent qu'iels sont trop peu disponibles. Dans les autres FP c'est au contraire très rarement le cas, et toujours moins pour les contractuel·les.

A l'inverse, on peut s'interroger sur l'emprise du travail domestique sur la vie professionnelle. On constate que les contractuel·les déclarent moins souvent être trop fatigué au travail à cause des tâches domestiques. Cela est cohérent avec le fait que les contractuel·les déclarent moins souvent avoir plus de 10h de travail domestique hebdomadaire. On peut y lire une traduction de la structure par âge plus jeune chez les contractuel·les, allant avec moins d'enfant, mais on avait également observé que les contractuel·les étaient plus souvent en famille monoparentale.

Tableau 28 : Arrangements temps professionnel / temps familial selon le statut d'emploi

	Ensemble		FPE		FPT		FPH	
	CDD	Fonc.	CDD	Fonc.	CDD	Fonc.	CDD	Fonc.
Ne peut pas s'absenter pour urgence familiale	16,2 ns	13,9	9,4 **	14,3	17,4 ***	6,9	34,3 ***	24,0
Horaires s'accordent TB avec engagements perso.	52,0 ***	39,8	59,1 ***	43,8	49,8 ***	44,3	35,7 **	24,6
Proches se plaignent jamais que trop peu dispo	77,1 ***	64,9	79,3 ***	60,2	86,2 ***	77,1	46,8 ***	54,8
Trop fatigué au travail à cause travail domestique	70,2 ***	55,0	65,8 ***	51,2	74,8 ***	63,8	72,2 ***	48,3
Plus de 10h de travail domestique	23,1 ***	31,1	17,1 ***	27,0	27,1 ***	30,5	31,8 **	40,0

*Lecture : les indications à droite du chiffre indiquent la significativité de la différence entre contractuel·les et fonctionnaires : *** < 1% ; ** < 5% ; * < 1% ; ns > 1 % donc non significatif.*

Etat de santé déclaré

On observe que les précaires se déclarent plus souvent en très bonne santé que les fonctionnaires quelque soit le type de FP (Tableau 29). Par ailleurs ils et elles se disent moins souvent en bonne santé, et aussi moins souvent en mauvaise santé. On peut y lire une traduction de la structure par âge, les travailleur·euses les plus jeunes étant aussi plus souvent en très bonne santé.

Tableau 29 : Etat de santé déclaré selon le statut d'emploi

	Ensemble		FPE		FPT		FPH	
	CDD	Fonc.	CDD	Fonc.	CDD	Fonc.	CDD	Fonc.
Etat de santé déclaré TB	32,1 ***	21,4	37,3 ***	23,0	26,2 *	20,2	30,5 ***	20,0
Douleurs souvent ressenties	52,2 ***	66,3	48,4 ***	61,9	50,8 ***	69,1	67,4 *	70,6
Troubles du sommeil jamais ou rarement	54,6 ***	47,3	56,1 ***	47,2	60,6 ***	51,2	35,0 ns	41,4
A connu épisode dépressif majeur	6,0 *	6,8	6,7 ns	6,0	7,2 ns	7,1	0,8 ***	7,9
A troubles anxiété	4,6 *	7,2	4,9 ns	6,8	5,4 ***	7,3	1,8 **	7,7

*Lecture : les indications à droite du chiffre indiquent la significativité de la différence entre contractuel·les et fonctionnaires : *** < 1% ; ** < 5% ; * < 1% ; ns > 1 % donc non significatif.*

Les fonctionnaires ressentent plus souvent des douleurs, mais on remarque que l'écart est bien plus faible pour la FPH, ce qui signale un travail probablement pathogène. De même, l'absence de troubles du sommeil est plus fréquente chez les contractuel·les, sauf pour la FPH. A noter que pour la FPH on observe des troubles hebdomadaires du sommeil (c'est-à-dire plusieurs fois par semaines) assez fréquents. Pour les épisodes dépressifs, les niveaux sont similaires pour les CDD et les fonctionnaires, sauf dans la FPH où c'est très marqué pour les fonctionnaires : serait-ce lié à des formes d'usure mentale professionnelle ? Pour l'anxiété ce sont aussi les fonctionnaires qui sont surreprésenté·es, à nouveau particulièrement dans la FPH.

Rapport à la santé

D'autres variables permettent d'approfondir les liens entre travail et santé (Tableau 30). Concernant les arrêts maladie, on observe que les contractuel·les sont plus nombreux·euses à n'avoir eu aucun arrêt dans les 12 derniers mois. Toutefois l'écart est plus faible pour la FPH que pour les deux autres FP. Pour les accidents de travail la situation est très différente selon les FP :

alors qu'on n'observe pas de différence nette pour la FPE, dans la FPT les CDD ont moins souvent eu d'accident, et dans la FPH au contraire les accidents sont plus fréquents pour les contractuel·les. Pour la FPH la surexposition aux risques physiques des contractuel·les semble donc se traduire plus souvent par des atteintes à la santé au travail. Enfin, une dernière variable exprime le rapport à la santé en indiquant le fait d'être aller travailler alors que la personne aurait dû rester à la maison pour cause de maladie : cette situation concerne moins souvent les contractuel·les en CDD que les fonctionnaires pour chaque type de fonction publique.

Tableau 30 : Atteintes à la santé dans l'emploi

	Ensemble		FPE		FPT		FPH	
	CDD	Fonc.	CDD	Fonc.	CDD	Fonc.	CDD	Fonc.
2 arrêts maladie ou plus les 12 derniers mois	20,8 ***	34,1	18,9 ***	32,1	18,7 ***	36,2	32,3 ns	34,7
Un accident du travail ou plus les 12 derniers mois	9,5 **	9,9	8,8 ns	7,6	6,8 ***	10,9	18,8 ***	12,9
Est déjà allé travaillé alors que malade	35,3 ***	49,5	37,0 ***	51,9	32,1 ***	44,5	38,0 ***	52,6

*Lecture : les indications à droite du chiffre indiquent la significativité de la différence entre contractuel·les et fonctionnaires : *** < 1% ; ** < 5% ; * < 1% ; ns > 1 % donc non significatif.*

Prévention

Les variables qui portent sur la prévention des risques professionnels montrent que les contractuel·les font moins souvent l'objet d'une prévention que les fonctionnaires (Tableau 30) : iels ont moins souvent des informations sur les risques liés à leu travail, iels ont moins souvent eu une formation à la sécurité, iels ont moins souvent connaissance d'un document rédigé par la direction et décrivant les risques liés au travail dans leur établissement, et iels ont plus souvent jamais eu aucune visite médicale. Cette situation s'observe dans la FPE et dans la FPT, mais pas dans la FPH : dans cette dernière les contractuel·les semblent faire l'objet d'une prévention plus importante.

Tableau 31 : Prévention aux risques professionnels et à la santé dans l'emploi

	Ensemble		FPE		FPT		FPH	
	CDD	Fonc.	CDD	Fonc.	CDD	Fonc.	CDD	Fonc.
A eu une information sur risques travail	23,9 ***	34,6	21,7 ***	30,8	17,0 ***	37,9	48,2 ***	37,3
A eu formation sécurité	27,0 ***	34,7	29,5 ns	29,0	17,2 ***	37,4	44,6 ns	42,0
A eu connaissance d'un DUER	24,1 ***	39,3	27,0 ***	38,6	17,6 ***	41,2	31,7 ns	37,6
N'a jamais fait de visite médicale	16,4 ***	8,6	18,8 *	18,3	18,8 ***	0,7	2,6 **	1,6

*Lecture : les indications à droite du chiffre indiquent la significativité de la différence entre contractuel·les et fonctionnaires : *** < 1% ; ** < 5% ; * < 1% ; ns > 1 % donc non significatif.*

La satisfaction par rapport au travail

Les contractuel·les en CDD sont généralement plus confiant·es que les fonctionnaires dans leur facilité à retrouver un emploi de rémunération équivalente en cas de départ ou de perte d'emploi (Tableau 32). Ils et elles sont par ailleurs moins nombreux·euses à se dire mal payé·es par rapport au travail réalisé, et plus nombreux·euses à se dire normalement payé·es que les fonctionnaires.

Toutefois dans le détail iels se disent un peu plus souvent très mal payé·es. Les contractuel·les sont par contre systématiquement moins nombreux·euses à se sentir capable de faire le même travail jusqu'à la retraite (avec un écart faible dans la FPH) et moins nombreux·euses à le souhaiter. Cela se traduit également par une moindre satisfaction par rapport à l'ensemble de la vie professionnelle : dans la FPE et la FPT les contractuel·les déclarent moins souvent une satisfaction importante (note de 8 ou plus) pour l'ensemble de leur vie professionnelle. La FPH se distingue à nouveau par des différences inverses, qui certes faibles, indiquent une plus grande satisfaction des contractuel·les. Le statut de contractuel va donc avec une moindre satisfaction par rapport à son emploi et une plus grande confiance dans les marchés du travail externes.

Tableau 32 : Satisfaction par rapport au travail selon le statut d'emploi

	Ensemble		FPE		FPT		FPH	
	CDD	Fonc.	CDD	Fonc.	CDD	Fonc.	CDD	Fonc.
Facile de trouver un emploi similaire en cas départ	44,9 ***	33,7	46,1 ***	28,1	41,2 ns	35,0	51,0 **	43,0
Capable faire ce travail jusqu'à la retraite	48,8 ***	59,3	49,2 ***	60,0	46,7 ***	60,9	53,2 ns	55,3
Souhaite faire ce travail jusqu'à la retraite	48,6 ***	64,1	44,7 ***	64,9	49,9 ***	61,2	57,3 ns	67,1
Se trouve mal ou très mal payé·e	29,7 ***	43,2	34,2 ***	41,7	23,0 ***	39,7	32,8 ***	52,1
Note de 8 ou plus sur 10 pour sa vie professionnelle	25,4 ***	17,5	26,8 ***	16,5	29,3 ***	19,7	11,4 ns	15,9
Sentiment de toujours faire qqch d'utile	38,1 ***	31,0	30,1 ***	27,2	37,5 ***	30,6	62,9 ***	39,5
Sentiment d'être toujours ou souvent exploité·e	15,6 ns	14,9	19,5 ***	13,4	13,5 ns	13,0	10,0 **	20,9

*Lecture : les indications à droite du chiffre indiquent la significativité de la différence entre contractuel·les et fonctionnaires : *** < 1% ; ** < 5% ; * < 1% ; ns > 1 % donc non significatif.*

Un dernier éclairage est fourni par deux variables de l'auto-questionnaire. La première indique l'impression de faire quelque chose d'utile aux autres : la modalité "toujours" est surreprésentée pour les contractuel·les, particulièrement dans la FPH. Le sentiment d'être toujours ou souvent exploité est quant à lui légèrement plus fréquent pour les contractuel·les de la FPE alors qu'il est clairement moins fréquent pour les contractuel·les de la FPH. Pour ces dernier·es l'*illusio* du travail utile fonctionne donc à plein et rend acceptables des conditions de travail un peu plus pénibles.

Conditions de travail et risques professionnel : analyses multivariées

Les analyses précédentes ont permis de dresser un portrait de l'exposition aux différents risques physiques et psychosociaux liés à l'activité professionnelle selon le statut d'emploi et le type de fonction publique. Toutefois ces analyses bivariées ne permettent que d'analyser les différences d'exposition moyennes sans tenir compte des effets de structure liés à la composition différenciée des fonctions publiques et des statuts d'emplois en termes de catégorie professionnelle et de caractéristiques sociales. Les analyses suivantes cherchent donc désormais à neutraliser ces effets

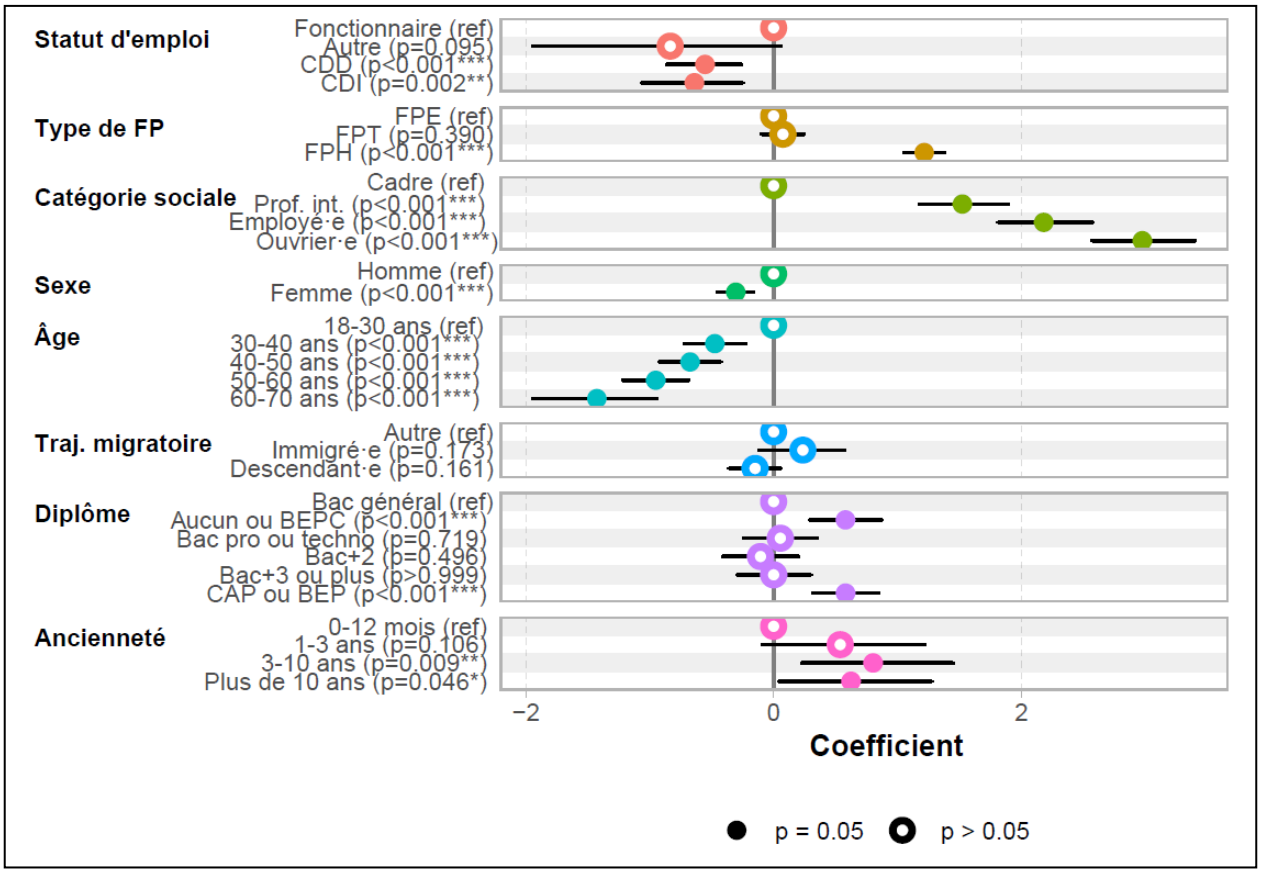
de structure pour mesurer le plus finement possible comment le statut d'emploi affecte l'exposition aux différents risques « à emploi égal ». Une première sous-section présente en détail la stratégie d'analyse multivariée et les suivantes présentent les tableaux de résultats pour les différents indicateurs.

Stratégie d'analyse

Les analyses menées dans cette partie mobilisent les méthodes de régression logistique pour mesurer l'effet net du statut d'emploi sur l'exposition aux risques professionnels. Mesurer cet effet net revient à comparer l'exposition des contractuel·les et des autres statuts « toutes choses égales par ailleurs », c'est-à-dire en contrôlant par un certain nombre de caractéristiques socio-démographiques. Les variables utilisées sont les suivantes : sexe, âge en tranches, trajectoire migratoire, niveau de diplôme, ancienneté dans l'emploi, catégorie sociale. S'ajoutent à cela les deux variables dont on cherche à mesurer les effets nets : type de fonction publique et statut d'emploi.

La suite propose une analyse complète de ces effets nets à partir de l'exemple de l'exposition aux contraintes et risques physiques. Ici la variable expliquée (ou indépendante) est un indicateur qui renseigne sur l'exposition de l'individu à au moins cinq pénibilités physiques parmi les huit retenues. Le graphique 1 indique l'effet net de chaque modalité par rapport à la modalité de référence sur l'exposition à au moins cinq risques. Un coefficient positif indique une surexposition et un coefficient négatif une sous-exposition. Les barres horizontales noires représentent l'intervalle de confiance à 95% du coefficient et la taille des cercles la significativité du coefficient : un effet (positif ou négatif) est significatif au seuil de 5% si le point est plein, c'est-à-dire si l'intervalle de confiance ne coupe pas l'origine à 0.

Graphique 1 : Effets nets des caractéristiques socio-démographiques et des conditions d'emploi sur l'exposition à au moins 5 pénibilités physiques



Plus précisément ici on constate que par rapport aux fonctionnaires, les CDD et les CDI ont toutes choses égales par ailleurs moins de risques de connaître au moins 5 pénibilités physiques. Dans la FPH on observe une surexposition par rapport à la FPE alors qu'il n'y a pas de différence significative dans la FPT. C'est au niveau de la catégorie sociale que les effets sont les plus nets : plus l'emploi est de catégorie subalterne, plus la surexposition est marquée. En revanche les femmes sont significativement moins exposées que les hommes, et l'exposition diminue à mesure que l'âge augmente. Si les immigré·es apparaissent légèrement plus exposé·es et les descendant·es moins exposé·es, ces différences ne sont pas significatives. En ce qui concerne le niveau de diplôme, les personnes sans diplômes ou titulaires d'un CAP ou d'un BEP sont significativement plus exposées que les titulaires du bac. Enfin l'exposition est significativement plus élevée pour les anciennetés supérieures à trois ans par rapport aux anciennetés inférieurs à un an.

En résumé, cette analyse permet de mettre en lumière les effets nets du statut d'emploi et du type de fonction publique : ici une sous-exposition des contractuel·les par rapport aux titulaires, et une surexposition de la FPH. Les tableaux suivant synthétisent ces résultats pour l'ensemble des indicateurs utilisés dans la partie 3 en présentant à chaque fois les coefficients associés au statut d'emploi et au type de FP, et la significativité de ces coefficients.

Contraintes et risques physiques

On voit que le fait d'être contractuel·le plutôt que fonctionnaire diminue la probabilité de connaître une exposition à des risques et des contraintes physiques (Tableau 33). Pour les CDD l'effet est significatif pour le fait d'être debout, les postures pénibles, le port de charges lourdes, et dans une moindre mesure pour le contact de produits dangereux. Les effets sont assez similaires pour les CDI (mais moins souvent significatifs en raison des plus petits effectifs).

Au niveau du type de FP, on observe une moindre exposition de la FPT par rapport à la FPE en termes de posture debout et de déplacement. A l'inverse la FPH se caractérise par des expositions significativement supérieures, particulièrement pour les déplacements, le port de charges lourdes et les produits toxiques.

Tableau 33 : Coefficients du statut d'emploi et du type de FP pour les contraintes et risques physiques

	Statut (ref. Fonct.)			Type FP (ref. FPE)	
	Autre	CDD	CDI	FPT	FPH
Rester debout	0,49 ns	-0,32 ***	-0,30 *	-0,53 ***	0,59 ***
Posture pénible	-0,78 *	-0,30 ***	-0,23 .	-0,01 ns	0,35 ***
Déplacements à pied	-0,08 ns	-0,16 ns	-0,36 *	-0,24 ***	1,27 ***
Port de charges lourdes	-0,57 .	-0,44 ***	-0,33 *	0,09 ns	1,26 ***
Secousses, vibrations	-1,20 ns	-0,07 ns	-0,20 ns	0,15 ns	0,50 ***
Fumées poussières	-0,19 ns	-0,13 ns	-0,21 ns	0,10 ns	-0,21 ***
Contact produits dangereux	0,34 ns	-0,29 *	-0,49 ***	0,18 *	1,39 ***
Entendre normalement qqun	-0,46 ns	0,07 ns	-0,34 .	0,01 ns	-0,23 *

*Lecture : les indications à droite du chiffre indiquent la significativité du coefficient issu de la régression logistique : *** < 0,1% ; ** < 1% ; * < 5% ; . < 1% ; ns > 1 % donc non significatif.*

Contraintes sur le rythme de travail

On retrouve également une exposition généralement moindre des CDD et des CDI aux contraintes sur le rythme de travail par rapport aux fonctionnaires, bien que les coefficients ne soient significatifs que pour le déplacement automatique d'un produit, la cadence d'une machine ou le suivi informatisé pour les CDD. En ce qui concerne le type de FP c'est à nouveau la FPH qui se caractérise par des expositions significativement plus marquées.

Tableau 34 : Coefficients du statut d'emploi et du type de FP pour les contraintes sur le rythme de travail

	Statut (ref. Fonct.)			Type FP (ref. FPE)	
	Autre	CDD	CDI	FPT	FPH
Déplacement d'un produit	0,74 ns	-0,76 *	-0,08 ns	-0,09 ns	0,72 ***
Cadence machine	-0,6 ns	-0,66 .	-0,02 ns	0,01 ns	0,44 *
Autre contrainte technique	0,42 ns	-0,21 ns	-0,35 .	-0,02 ns	0,57 ***
Collègues	0,60 *	0,08 ns	-0,20 ns	-0,04 ns	0,74 ***
Délais d'une heure	0,23 ns	-0,08 ns	-0,02 ns	-0,08 ns	0,68 ***
Délais d'une journée	-0,45 ns	-0,21 ns	-0,33 .	0,22 ***	0,14 .
Demande ext immédiate	0,48 ns	-0,12 ns	-0,07 ns	0,19 ***	0,86 ***
Contrôle hiérarchique	0,23 ns	-0,12 ns	-0,02 ns	-0,18 ***	0,26 ***
Suivi informatique	-1,63 ***	-0,51 ***	-0,35 *	-0,59 ***	0,39 ***

*Lecture : les indications à droite du chiffre indiquent la significativité du coefficient issu de la régression logistique : *** < 0,1% ; ** < 1% ; * < 5% ; . < 1% ; ns > 1 % donc non significatif.*

Intensité du travail et pression temporelle

Les variables relatives à l'intensité du travail (Tableau 35) moins apparaître une moindre exposition significative des contractuel·les en CDD par rapport aux fonctionnaires. La FPT est par ailleurs moins exposées au fait de ne pas pouvoir quitter son travail des yeux, la FPE est sous-exposée au fait de devoir interrompre son travail pour une tâche non-prévue. La FPH semble donc à nouveau plutôt surexposée aux différentes formes d'intensité du travail.

Tableau 35 : Coefficients du statut d'emploi et du type de FP pour l'intensité du travail

	Statut (ref. Fonct.)			Type FP (ref. FPE)	
	Autre	CDD	CDI	FPT	FPH
Ne pas quitter son travail des yeux	-0,45 ns	-0,25 *	-0,07 ns	-0,30 ***	-0,05 ns
Interrompre pour tâche non prévue	-0,40 ns	-0,44 ***	-0,37 ***	0,30 ***	0,60 ***
Devoir se dépêcher toujours ou souvent	0,16 ns	-0,34 *	-0,18 ns	-0,35 ***	0,48 ***

*Lecture : les indications à droite du chiffre indiquent la significativité du coefficient issu de la régression logistique : *** < 0,1% ; ** < 1% ; * < 5% ; . < 1% ; ns > 1 % donc non significatif.*

Charge mentale, conflits éthiques et insécurité

Les craintes relatives à son emploi caractérisent très nettement les CDD de la fonction publique, et dans une moindre mesure les contractuel·les en CDI. Au niveau du type de FP cette crainte est significativement plus importante dans la FPH par rapport à la FPE, et dans une moindre mesure dans la FPT.

En ce qui concerne les autre risques psychosociaux, les CDD son significativement sous-exposé·es au une quantité de travail jugée excessive, au fait de devoir penser à trop de choses à la fois, et au fait de travailler sous pression. La FPT est globalement sous-exposée à ces risques, de façon significative pour la quantité de travail excessive et le fait de devoir cacher ses émotions, alors que la FPH est significativement surexposée à la quantité de travail excessive et au fait de travailler sous pression.

Tableau 36 : Coefficients du statut d'emploi et du type de FP pour autres risques psychosociaux

	Statut (ref. Fonct.)			Type FP (ref. FPE)	
	Autre	CDD	CDI	FPT	FPH
Craintes pour son emploi	-0,22 ns	1,86 ***	0,38 *	0,18 *	0,30 ***
Quantité de travail excessive	0,02 ns	-0,72 ***	-0,19 ns	-0,28 ***	0,16 .
Penser à trop de choses à la fois	-0,13 ns	-0,62 ***	-0,40 *	-0,13 ns	-0,04 ns
Travailler sous pression	0,01 ns	-0,80 ***	-0,57 *	-0,12 ns	0,43 ***
Faire des choses qu'on désapprouve	1,22 ns	0,36 ns	0,79 ns	0,30 ns	0,23 ns
Cacher ses émotions	0,32 ns	-0,16 ns	0,18 ns	-0,30 ***	-0,22 *

*Lecture : les indications à droite du chiffre indiquent la significativité du coefficient issu de la régression logistique : *** < 0,1% ; ** < 1% ; * < 5% ; . < 1% ; ns > 1 % donc non significatif.*

Situations de violence et tensions

Pour les violences et agressions vécues au travail (Tableau 37), le statut d'emploi ne montre qu'une légère sous-exposition des CDD et des CDI au situations de tension avec le public. C'est ici davantage le type de fonction publique qui est déterminant : la FPT est significativement sous-exposée aux tensions et agressions verbales alors que la FPH est surexposée. Les tensions avec le collectif de travail (supérieurs hiérarchiques ou collègues) sont moins fréquentes pour les CDD, et

plus fréquentes dans la FPH. Par contre aucun coefficient n'est significativement différent de 0 pour les agressions par un·e collègue.

Tableau 37 : Coefficients du statut d'emploi et du type de FP pour les violences et agressions vécues au travail

	Statut (ref. Fonct.)			Type FP (ref. FPE)	
	Autre	CDD	CDI	FPT	FPH
Tension avec public	-0,06 ns	-0,32 *	-0,30 .	-0,21 ***	0,25 ***
Agression verbale par public	0,28 ns	-0,17 ns	0,11 ns	-0,74 ***	0,50 ***
Agression physique ou sexuelle par public	-0,02 ns	0,02 ns	-0,13 ns	0,14 .	0,33 ***
Tensions avec supérieurs	-0,44 ns	-0,47 ***	0,20 ns	0,16 *	0,51 ***
Tensions avec collègues	-0,75 .	-0,42 ***	-0,21 ns	0,02 ns	0,45 ***
Agression verbale par collègue	-13,76 ns	0,43 ns	0,77 ns	0,36 ns	0,59 ns

*Lecture : les indications à droite du chiffre indiquent la significativité du coefficient issu de la régression logistique : *** < 0,1% ; ** < 1% ; * < 5% ; . < 1% ; ns > 1 % donc non significatif.*

Rapport aux syndicats

Sans surprise les contractuel·les en CDD et dans une moindre mesure en CDI sont significativement moins syndiqué·es que les fonctionnaires. Par ailleurs la FPE est clairement plus syndiquée que la FPT et la FPH.

Tableau 38: Coefficients du statut d'emploi et du type de FP pour le syndicat

	Statut (ref. Fonct.)			Type FP (ref. FPE)	
	Autre	CDD	CDI	FPT	FPH
Être syndiqué·e	-0,42 ns	-1,28 ***	-0,51 ***	-0,70 ***	-0,54 ***

*Lecture : les indications à droite du chiffre indiquent la significativité du coefficient issu de la régression logistique : *** < 0,1% ; ** < 1% ; * < 5% ; . < 1% ; ns > 1 % donc non significatif.*

Autonomie et marge de manœuvre

Pour ce qui concerne l'autonomie et les marges de manœuvre (Tableau 39), on ne peut pas tirer de conclusion nette quant à l'effet du statut d'emploi. Les CDD sont simplement moins exposé·es au fait de ne pas pouvoir modifier leurs objectifs, mais iels doivent également plus souvent faire appel à d'autres pour résoudre des incidents. Au niveau de type de fonction publique les résultats sont plus nets et contrastés. La FPT est moins exposée au manque d'autonomie dans le travail que la FPE. Dans la FPH il semble y avoir plus d'autonomie au niveau des objectifs et des délais, par contre on observe une surexposition au travail répétitif et aux procédures organisationnelles (application stricte des consigne, appel à d'autres pour résoudre des incidents).

Tableau 39: Coefficients du statut d'emploi et du type de FP pour autonomie et marge de manœuvre

	Statut (ref. Fonct.)			Type FP (ref. FPE)	
	Autre	CDD	CDI	FPT	FPH
Ne peut pas modifier objectifs	-0,28 ns	-0,75 ***	-0,16 ns	-0,99 ***	-0,46 ***
Ne peut pas varier délais	-0,19 ns	-0,16 ns	0,01 ns	-0,19 ***	-0,1 .
Répéter série gestes	-0,29 ns	0,01 ns	-0,04 ns	-0,12 .	0,62 ***
Ne pas apprendre nouvelles choses	-0,05 ns	0,02 ns	0,30 .	-0,06 ns	-0,33 ***
Appliquer strictement consignes	0,90 ***	-0,01 ns	-0,21 ns	-0,07 ns	0,22 ***
Appel à d'autres pour résoudre incidents	0,53 .	0,28 *	-0,02 ns	-0,08 ns	0,32 ***

*Lecture : les indications à droite du chiffre indiquent la significativité du coefficient issu de la régression logistique : *** < 0,1% ; ** < 1% ; * < 5% ; . < 1% ; ns > 1 % donc non significatif.*

Contraintes temporelles

Au niveau des contraintes temporelles (Tableau 40) les contractuel·les en CDD se distinguent par des contraintes moins fréquentes pour de nombreux indicateurs (contrôle des horaires, arrangements avec collègues, travail le week-end, heures supplémentaires, disponibilité hors des horaires et travail à la maison). Pour le type de fonction publique, le constat général est une moindre exposition aux contraintes dans la FPT par rapport à la FPE, et une plus forte exposition dans la FPH. Toutefois on voit dans la FPH de plus fréquents arrangements avec les collègues, et une moindre fréquente des heures supplémentaires et du travail à la maison, alors que la FPE se singularise par un fort contrôle des horaire et une très forte prévalence du travail à la maison.

Tableau 40 : Coefficients du statut d'emploi et du type de FP pour les contraintes temporelles

	Statut (ref. Fonct.)			Type FP (ref. FPE)	
	Autre	CDD	CDI	FPT	FPH
Pas 48h de repos consécutif	-0,16 ns	0,08 ns	-0,06 ns	-0,43 ***	0,86 ***
Pas de contrôle des horaires	-0,08 ns	0,17 .	0,27 *	0,38 ***	0,19 ***
Ne connaît pas ses horaires du mois	0,06 ns	0,27 ns	0,11 ns	-0,16 ns	0,90 ***
Ne peut pas s'arranger avec ses collègues	-0,48 ns	-0,31 *	-0,02 ns	-0,71 ***	-1,34 ***
Travaille habituellement le samedi	-0,80 *	-0,38 ***	0,21 ns	-0,43 ***	1,10 ***
Travaille habituellement le dimanche	-1,07 *	-0,54 ***	0,00 ns	-0,88 ***	1,28 ***
Travaille habituellement la nuit	-0,40 ns	-0,26 ns	-0,01 ns	-0,64 ***	1,37 ***
Fait des heures sup. tous les jours	0,15 ns	-0,85 ***	-0,26 ns	-0,27 *	-0,31 ***
Est joint en dehors des horaires de travail	-0,83 *	-0,31 ***	-0,38 ***	-0,03 ns	0,48 ***
Emporte du travail à la maison	0,68 ns	-0,65 ***	-0,47 .	-2,03 ***	-3,21 ***

*Lecture : les indications à droite du chiffre indiquent la significativité du coefficient issu de la régression logistique : *** < 0,1% ; ** < 1% ; * < 5% ; . < 1% ; ns > 1 % donc non significatif.*

Arrangements temps professionnel / temps familial

La conciliation entre vie privée et vie professionnelle (Tableau 41) n'est pas liée au statut d'emploi, mais bien davantage au type de fonction publique : la FPH est significativement liée à de plus fortes chances de mauvaise conciliation, et la FPT à une meilleure conciliation. Ici c'est bien l'effet net de l'environnement de travail qui est mesurée car on a contrôlé par la part des femmes, ce qu'on peut voir dans l'absence de différence significative pour le temps de travail domestique.

Tableau 41 : Coefficients du statut d'emploi et du type de FP pour la conciliation vie privée / vie professionnelle

	Statut (ref. Fonct.)			Type FP (ref. FPE)	
	Autre	CDD	CDI	FPT	FPH
Ne peut pas s'absenter pour urgence familiale	-0,62 ns	-0,23 ns	0,07 ns	-0,68 ***	0,48 ***
Horaires s'accordent mal avec engagements perso.	0,07 ns	-0,09 ns	0,03 ns	0,03 ns	0,77 ***
Proches se plaignent jamais que trop peu dispo	0,54 ns	0,24 ns	-0,96 ns	-0,62 ***	0,28 .
Plus de 10h de travail domestique	-0,62 ns	0,08 ns	0,16 ns	-0,03 ns	0,05 ns

*Lecture : les indications à droite du chiffre indiquent la significativité du coefficient issu de la régression logistique : *** < 0,1% ; ** < 1% ; * < 5% ; . < 1% ; ns > 1 % donc non significatif.*

Etat de santé déclaré

Les variables qui indiquent un état de santé dégradé (Tableau 42) font apparaître peu de différences liées au statut d'emploi, si ce n'est une moindre prévalence des mauvais états de santé et des

douleurs pour les CDD par rapport aux fonctionnaires. Le meilleur état de santé des contractuel·les qu'on observait en bivarié est donc largement absorbé par les variables âge et catégorie sociale. Pour le type de fonction publique la FPH se caractérise par une sur-déclaration des douleurs fréquentes, probablement en lien avec une pénibilité physique du travail plus importante que dans les autres fonctions publiques.

Tableau 42 : Coefficients du statut d'emploi et du type de FP pour l'état de santé déclaré

	Statut (ref. Fonct.)			Type FP (ref. FPE)	
	Autre	CDD	CDI	FPT	FPH
Etat de santé déclaré mauvais ou très mauvais	-13,28 ns	-0,69 *	0,17 ns	-0,25 *	-0,04 ns
Douleurs souvent ressenties	-0,38 ns	-0,26 *	0,12 ns	0,07 ns	0,22 ***
Troubles du sommeil plusieurs fois par semaine	-0,32 ns	-0,14 ns	-0,05 ns	-0,05 ns	0,05 ns
A connu épisode dépressif majeur	-1,03 ns	-0,31 ns	-0,30 ns	-0,08 ns	-0,05 ns
A troubles anxiété	-1,20 ns	-0,05 ns	0,10 ns	0,03 ns	-0,09 ns

*Lecture : les indications à droite du chiffre indiquent la significativité du coefficient issu de la régression logistique : *** < 0,1% ; ** < 1% ; * < 5% ; . < 1% ; ns > 1 % donc non significatif.*

Rapport à la santé

Les atteintes à la santé au travail (Tableau 43) sont par contre significativement moins fréquentes pour les CDD, qu'il s'agisse des arrêts maladie, des accidents du travail ou du fait d'aller travailler quand on ne devrait pas. Pour le type de FP les résultats laissent entrevoir des atteintes légèrement plus fréquentes dans la FPE par rapport aux FPT et FPH qui semblent sous-exposées.

Tableau 43 : Coefficients du statut d'emploi et du type de FP pour le rapport à la santé

	Statut (ref. Fonct.)			Type FP (ref. FPE)	
	Autre	CDD	CDI	FPT	FPH
2 arrêts maladie ou plus les 12 derniers mois	-0,36 ns	-0,66 ***	-0,09 ns	-0,12 ns	-0,24 *
2 accidents du travail ou plus les 12 derniers mois	-0,07 ns	-0,88 .	-1,58 ns	0,02 ns	0,37 ns
Est déjà allé·e travaillé alors que malade	-0,47 ns	-0,35 ***	0,23 .	-0,16 ***	-0,1 .

*Lecture : les indications à droite du chiffre indiquent la significativité du coefficient issu de la régression logistique : *** < 0,1% ; ** < 1% ; * < 5% ; . < 1% ; ns > 1 % donc non significatif.*

Prévention

Les constats fait au sujet de la prévention à partir des analyses bivariées sont confirmées par le multivarié (Tableau 44). Quelque soit l'indicateur retenu, les contractuel·les (y compris en CDI) sont significativement moins souvent l'objet de prévention. Au niveau du type de fonction publique on voit se confirmer la plus forte prévention à l'œuvre dans la FPH par rapport aux autres fonction publiques.

Tableau 44 : Coefficients du statut d'emploi et du type de FP pour la prévention aux risques professionnels et à la santé dans l'emploi

	Statut (ref. Fonct.)			Type FP (ref. FPE)	
	Autre	CDD	CDI	FPT	FPH
N'a pas eu une information sur risques travail	-0,19 ns	0,47 ***	0,38 ***	0,02 ns	-0,05 ns
N'a pas eu formation sécurité	0,15 ns	0,32 ***	0,53 ***	0,02 ns	-0,55 ***
N'a pas eu connaissance d'un DUER	0,01 ns	0,45 ***	0,40 ***	0,03 ns	0,00 ns
N'a jamais fait de visite médicale	1,96 ***	1,07 ***	0,40 .	-1,35 ***	-2,43 ***

*Lecture : les indications à droite du chiffre indiquent la significativité du coefficient issu de la régression logistique : *** < 0,1% ; ** < 1% ; * < 5% ; . < 1% ; ns > 1 % donc non significatif.*

La satisfaction par rapport au travail

L'analyse des variables en rapport avec la satisfaction au travail (Tableau 35) montre que les CDD perçoivent plus souvent une facilité à retrouver un emploi similaire, une plus grande capacité à poursuivre cet emploi, et un sentiment plus fréquent de faire quelque chose d'utile. La facilité à trouver un emploi similaire est toutefois moins fréquente pour la FPE. Pour le reste c'est la FPH qui se distingue à nouveau par un souhait plus fréquent de faire de travail jusqu'à la retraite, un sentiment nettement plus marqué de faire quelque chose d'utile, mais également un sentiment plus fréquent d'être mal ou très mal payé, ce qui confirme la dimension davantage vocationnelle de l'emploi dans la FPH.

Tableau 45 : Coefficients du statut d'emploi et du type de FP pour la satisfaction par rapport au travail

	Statut (ref. Fonct.)			Type FP (ref. FPE)	
	Autre	CDD	CDI	FPT	FPH
Facile de trouver un emploi similaire en cas départ	0,24 ns	0,23 *	-0,04 ns	0,33 ***	0,66 ***
Capable faire ce travail jusqu'à la retraite	0,99 ***	0,50 ***	0,07 ns	0,02 ns	-0,06 ns
Souhaite faire ce travail jusqu'à la retraite	0,26 ns	0,16 ns	-0,16 ns	-0,21 ***	0,14 *
Se trouve mal ou très mal payé·e	0,21 ns	-0,01 ns	-0,03 ns	-0,12 *	0,15 *
Note de 6 ou moins sur 10 pour sa vie professionnelle	-15,13 ns	0,54 ns	-15,61 ns	-0,46 ns	-0,27 ns
Sentiment de toujours ou souvent faire qqch d'utile	0,59 *	0,20 .	-0,01 ns	0,03 ns	0,37 ***
Sentiment d'être toujours ou souvent exploité·e	0,15 ns	0,15 ns	-0,01 ns	-0,07 ns	0,23 ns

*Lecture : les indications à droite du chiffre indiquent la significativité du coefficient issu de la régression logistique : *** < 0,1% ; ** < 1% ; * < 5% ; . < 1% ; ns > 1 % donc non significatif.*