

SALARIÉS INTÉRIMAIRES DU BTP

Rapport d'étude sur l'amélioration
des conditions de travail et de santé



L'OPPBTB et l'Anact remercient l'entreprise utilisatrice et l'agence d'emploi qui ont accueilli et partiellement financé cette étude-action, sans lesquelles elle n'aurait pas été possible.

Nous remercions aussi les opérateurs et l'encadrement de ces entreprises qui nous ont ouvert leurs agences et leurs chantiers. Ils nous ont permis de réaliser le diagnostic présenté ici.

Nous remercions également tous les participants aux différents comités et groupes de travail ; les pistes de solutions évoquées dans ce rapport ont été coconstruites avec eux.

Enfin, nous remercions tout particulièrement les directions santé-sécurité de ces deux entreprises pour leur soutien et leur engagement tout au long de cette étude-action.



OPPBTB

L'OPPBTB est l'Organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics. Sa mission est de conseiller, former et informer les entreprises de ce secteur à la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles et à l'amélioration des conditions de travail.

L'OPPBTB s'appuie sur des équipes réactives, engagées et professionnelles pour promouvoir et développer l'offre de services élaborée pour tous, quels que soient la taille de l'entreprise, son activité ou son niveau d'expertise en prévention. L'Organisme fait de la prévention un véritable levier de performance et de progrès et met à disposition sur son site www.preventionbtp.fr des publications, outils pratiques, fiches conseils, solutions, vidéos, ainsi que des articles d'actualité pour aider les entreprises dans leur gestion de la prévention.

SALARIÉS INTÉRIMAIRES DU BTP

**Rapport d'étude sur l'amélioration
des conditions de travail et de santé**



PRÉFACE

Dans le secteur du BTP, chaque jour, des hommes et des femmes se lèvent pour construire le monde de demain. Leurs efforts sont le socle sur lequel reposent nos infrastructures, nos habitats et nos aspirations collectives. Cependant, derrière chaque brique ou pavé posé, chaque mur érigé, chaque pont lancé, se cachent des réalités humaines parfois méconnues, souvent difficiles à appréhender, notamment celles des salariés intérimaires. Ces travailleurs, souvent peu identifiés dans le paysage des chantiers, font apparemment encore trop souvent face à des conditions de travail précaires et à des risques accrus pour leur santé et leur sécurité.

C'est dans cette perspective que l'Organisme Professionnel de Prévention du Bâtiment et des Travaux Publics (OPPBT) et l'Anact (Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail) ont entrepris une démarche d'étude-action visant à améliorer les conditions de travail et de santé des salariés intérimaires du BTP. Cette initiative, matérialisée par le présent ouvrage, s'inscrit dans la continuité des actions que nos organismes mènent pour promouvoir la santé et la sécurité au travail de tous les acteurs du BTP.

L'une des préoccupations majeures qui a été identifiée est la sinistralité élevée parmi les salariés intérimaires du BTP. Une analyse en première lecture des chiffres d'accidentologie montre que les salariés intérimaires sont plus exposés aux accidents du travail que leurs homologues en contrat permanent. Cette sur-sinistralité peut s'expliquer en partie par le type de métier exercé par les salariés intérimaires, qui occupent plus souvent que les permanents des postes demandant moins de qualifications, ce qui pourrait avoir un impact sur l'accidentologie des salariés intérimaires délégués dans le BTP. Il reste néanmoins impératif d'agir de manière concertée et efficace pour inverser cette tendance.

Dans cet ouvrage, vous trouverez des analyses approfondies des facteurs contribuant à cette sinistralité, ainsi que des recommandations concrètes pour y remédier. L'importance cruciale de l'implication des entreprises utilisatrices et des agences d'emploi dans la mise en place de mesures préventives adaptées y est mise en lumière. Car c'est ensemble que nous pourrons construire un environnement de travail plus sûr et plus sain pour tous.

Ce rapport d'étude poursuit les efforts entamés par la campagne ciblée sur les salariés intérimaires que l'OPPBT a menée en 2022. Celle-ci a permis de sensibiliser les acteurs du secteur et, nous l'espérons, de susciter des actions concrètes en faveur de l'amélioration des conditions de travail des salariés intérimaires du BTP.

Pour conclure, nous remercions tous ceux qui ont contribué à la réalisation de cet ouvrage, en particulier les divisions Bâtiment France et Génie Civil France de VINCI Construction, Adecco et l'Aract Grand Est. Nous saluons également toutes celles et tous ceux qui, au quotidien, œuvrent pour faire du BTP un secteur plus sûr, plus sain et plus respectueux de la dignité humaine.

Bonne lecture.

Paul Duphil
Secrétaire général de l'OPPBT

Caroline Gadou
Directrice générale de l'Anact

SOMMAIRE



Résumé	6
<hr/>	
1. CONTEXTE ET ENJEUX	8
1.1. Objectif de l'étude	8
1.2. Contexte	8
1.3. Méthodologie de l'étude-action	20
<hr/>	
2. LE DIAGNOSTIC : TROIS AXES DE TRAVAIL	22
2.1. Axe 1 – La relation EU/AE : l'adéquation profil vs demande	23
2.2. Axe 2 – Les conditions d'emploi et de travail des salariés intérimaires	30
2.3. Axe 3 – L'accueil et l'intégration des salariés intérimaires	41
<hr/>	
3. LA CO-CONSTRUCTION DES PISTES DE SOLUTIONS	52
3.1. Axe 1 – Relation EU/AE	53
3.2. Axe 3 – Accueil et intégration	59
3.3. Axe complémentaire transversal : la formation des salariés intérimaires	66
3.4. Une évaluation nécessaire de ces pistes de solutions	67
<hr/>	
4. CONCLUSIONS	69
<hr/>	
Bibliographie	73
<hr/>	
ANNEXES	75
<hr/>	
Glossaire	94

RÉSUMÉ

Contexte : Le secteur de la construction est le premier secteur économique qui recourt à l'acte d'intérim avec 18,5 % des salariés intérimaires délégués tous secteurs confondus (soit 135 774 ETP) au premier trimestre 2024. Les salariés intérimaires travaillant dans le BTP subissent 4,3 fois plus d'accidents graves et 7,1 fois plus d'accidents mortels que les autres salariés tous secteurs confondus. Comparativement aux salariés du BTP, les salariés intérimaires travaillant dans le BTP subissent 1,3 fois plus d'accidents graves et 1,9 fois plus d'accidents mortels. Cette sur-sinistralité peut s'expliquer en partie par le type de métier exercé par les salariés intérimaires, qui occupent le plus souvent des postes demandant moins de qualifications, ce qui pourrait avoir un impact sur l'accidentologie des salariés intérimaires délégués dans le BTP.

Objectif : L'objectif de cette étude-action est de comprendre les déterminants de la sinistralité en termes d'accidents du travail des salariés intérimaires du BTP, et de proposer des pistes de solutions concrètes et coconstruites avec les acteurs de terrain pour améliorer la sécurité et les conditions de travail des travailleurs intérimaires sur les chantiers.

Méthode : Pour ce faire, une étude-action a été réalisée comprenant une phase de diagnostic et une phase de coconstruction de pistes de solutions. La première phase visait à comprendre les déterminants des conditions de travail et de santé des salariés intérimaires, tandis que la seconde consistait à y répondre par des pistes de solutions opérationnelles coconstruites avec des acteurs du terrain.

Diagnostic : La phase de diagnostic, qui a également été confrontée et validée par des acteurs de terrain, a permis d'identifier trois axes de travail :

- Axe 1 – Relation entre l'EU et l'AE, et notamment l'adéquation profil/demande. Il s'agit de s'assurer que les compétences techniques détenues par le salarié intérimaire sont bien celles attendues par l'EU (cf. figure 5).
- Axe 2 – Conditions d'emploi et de travail. Il a été constaté notamment une exigence physique accrue pour les salariés intérimaires (cf. figure 6).
- Axe 3 – Accueil et intégration du salarié intérimaire. Ils constituent une phase essentielle dans la mission de ce dernier (cf. figure 10).

Pistes de solutions : Une série de pistes de solutions ont été coconstruites avec du personnel de terrain. Certaines ont ensuite été approfondies par des groupes de travail (toujours composés de personnels de terrain). Onze pistes de solutions ont été proposées dans ce rapport et sont pour la plupart en cours d'expérimentation dans les entreprises partenaires de l'étude-action :

1. Maîtriser les relations EU/AE par des accords-cadres avec un nombre restreint d'AE (cf. chap. 3.1.1).
2. Créer un référentiel de compétences commun et le vocabulaire associé (cf. chap. 3.1.2).
3. Former/sensibiliser les recruteurs des AE au monde du BTP (cf. chap. 3.1.3).
4. Agir conjointement à la suite des analyses d'AT (cf. chap. 3.1.4).
5. Créer une application mobile facilitant l'acte d'intérim (cf. chap. 3.1.5).
6. Formaliser le « Qui fait quoi » dans l'intégration du salarié intérimaire (cf. chap. 3.2.1).
7. S'assurer que les modes opératoires ont été présentés aux salariés intérimaires (cf. chap. 3.2.2).
8. Renforcer le « leadership sécurité » des encadrants (cf. chap. 3.2.3).
9. Prévenir les problèmes de barrière de la langue (cf. chap. 3.2.4).
10. Établir un partenariat de formation EU/AE aux métiers en tension (cf. chap. 3.3.1).
11. Agir sur la connaissance des risques fondamentaux (cf. chap. 3.3.2).

Ces actions peuvent d'ores et déjà être expérimentées par toute entreprise souhaitant agir sur les conditions de travail de santé de ses salariés intérimaires.

Conclusion

Aucun des acteurs expérimentés de l'intérim ne devrait être surpris par les constats faits par cette étude dans ses phases de diagnostic. Néanmoins, leur mise en évidence permise par l'étude renforce la nécessité de la prise en compte de ces déterminants parfois connus mais trop souvent ignorés.

La force de cette étude réside également dans la proposition de solutions opérationnelles car imaginées par des professionnels de terrain. La majorité d'entre elles, en effet, ont déjà été mises en place dans les entreprises partenaires dont certaines en phase test et d'autres de manière pérenne.

1. CONTEXTE ET ENJEUX

1.1. Objectif de l'étude

L'objectif de cette étude-action est de comprendre les déterminants de la sur-sinistralité des salariés intérimaires du BTP, et de proposer des pistes de solutions concrètes et coconstruites avec les acteurs de terrain pour améliorer la sécurité et les conditions de travail des travailleurs intérimaires sur les chantiers.

Pour ce faire, une approche pluridisciplinaire a été développée, permettant de confronter les cultures et les points de vue afin de produire une analyse commune dans un objectif de recherche de pistes de solutions adéquates.

1.2. Contexte

1.2.1. Convention et partenariat

Cette étude-action s'inscrit dans le cadre d'une convention de partenariat signée le 12 mars 2020 par cinq partenaires : une entreprise utilisatrice (parmi les majors en France), une agence d'emploi (parmi les majors en France), l'Anact, l'Aract Grand Est et l'OPPBTP.

Cette convention a permis de définir les modalités de l'étude-action et le rôle des parties dans celle-ci. Le comité de suivi de l'étude-action s'est réuni mensuellement de mars 2020 à décembre 2023 (les différents comités de l'étude-action sont décrits en annexe 3).

1.2.2. L'intérim, une relation tripartite

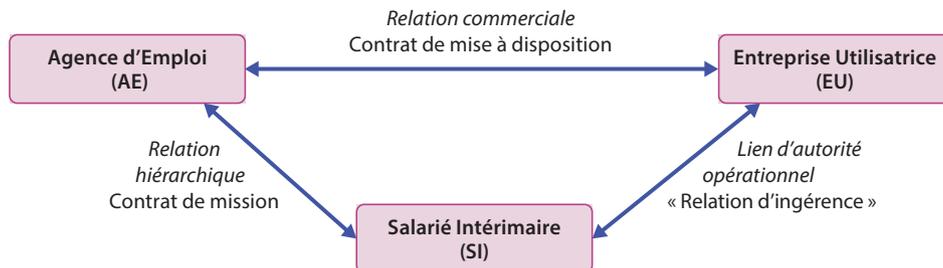
Le travail intérimaire est à la fois un secteur économique et une forme spécifique de mobilisation de la main-d'œuvre. Tel qu'il est défini par le législateur en France, il se traduit par une relation tripartite qui lie une agence d'emploi¹ (AE), un salarié intérimaire (SI) en mission et une entreprise utilisatrice (EU) (Sobczak et al., 2008) (cf. figure 1).

Cette relation tripartite est encadrée par deux contrats : un contrat de mise à disposition conclu entre l'AE et l'EU qui prévoit les conditions de mise à

¹ Initialement nommée « entreprise de travail temporaire » (ETT) par Sobczak et al., 2008 ; renommée « agence d'emploi » (AE) par cohérence avec le reste du rapport.



disposition du salarié intérimaire pour l'entreprise cliente, et un contrat de mission qui est conclu entre le SI et l'AE. Il n'existe pas de lien contractuel proprement dit entre l'entreprise utilisatrice et le travailleur intérimaire, mais l'entreprise utilisatrice est responsable des conditions d'exécution du travail.



▲ Figure 1 – L'intérim, une relation tripartite (adapté de Sobczak et al., 2008)

L'employeur du salarié intérimaire est donc bien l'agence d'emploi qui prend en charge la rémunération et la formation² des salariés intérimaires, et qui exerce sur eux le pouvoir disciplinaire. Mais l'entreprise utilisatrice, par les indications qu'elle fournit au salarié intérimaire en situation de travail, exerce généralement un pouvoir de fait sur ce dernier. Il s'établit ainsi entre l'entreprise utilisatrice et le salarié intérimaire une relation que certains auteurs qualifient de « relation d'ingérence » (Sobczak et al., 2008). Celle-ci est reconnue par le droit, mais n'est pas qualifiée comme une relation de subordination juridique. Le pouvoir est donc partagé entre l'agence d'emploi, qui exerce une relation hiérarchique sur le salarié intérimaire (pouvoir reconnu par le droit), et l'entreprise utilisatrice, qui exerce une relation d'ingérence (d'influence, de fait) sur le salarié intérimaire³.

Si, pour les individus, l'intérim permet d'occuper rapidement un poste de travail, il constitue aussi pour les entreprises utilisatrices un instrument de flexibilisation du travail. Il permet en effet l'ajustement rapide entre besoins de production, besoins en personnel et parfois besoins en qualification. Cet ajustement rapide n'est pas sans conséquence sur les conditions de travail des salariés intérimaires (Scalvinoni et al., 2023).

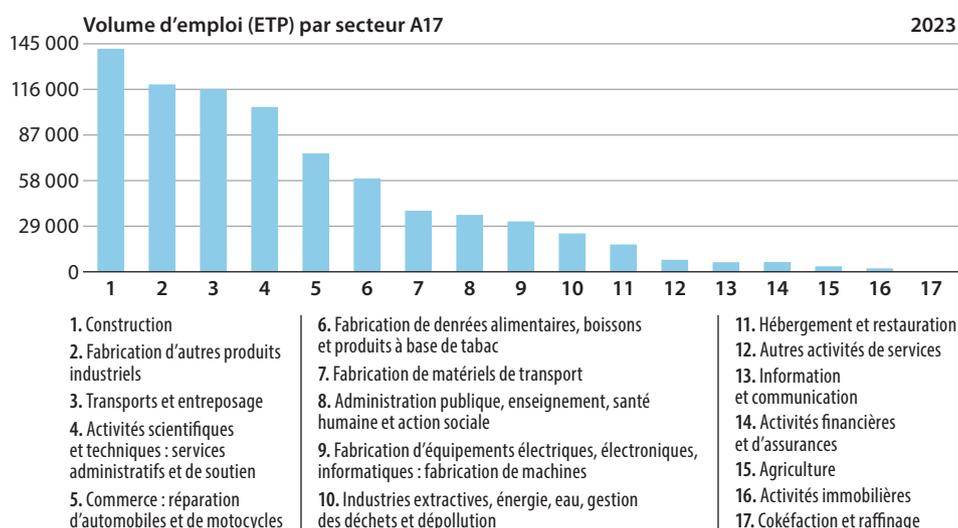
Il n'est évidemment pas possible de décrire un profil unique de salarié intérimaire tant ses aspirations, mais aussi son parcours ou la manière dont ils sont délégués dans les EU sont variables. Le chapitre 1.2.4 présente une proposition de typologies de salariés intérimaires à partir de l'analyse des parcours de vie de ceux-ci (Faure-Guichard, 1999).

² Il est question ici de la formation réglementaire pour répondre aux obligations de moyen, les EU étant, quant à elles, responsables de la formation au poste de travail.

³ Un dernier élément concerne le règlement intérieur de l'EU auquel l'intérimaire est également censé se soumettre, encore faut-il que ce dernier en ait connaissance.

1.2.3. Statistiques d'accidentologie des salariés intérimaires

Le secteur de la construction est le premier secteur économique qui recourt à l'acte d'intérim avec un total de 17,86 % du recours total à l'intérim en équivalent temps plein en 2023⁴, soit 141 236 ETP (cf. figure 2).



▲ Figure 2 – Recours à l'intérim par secteur d'activité (d'après DARES – Données annuelles, 2023)

Le taux de recours à l'intérim du secteur est l'un des plus élevés avec 8,3 % à la fin du troisième trimestre 2023, le taux de recours national étant de 2,8 %. Ce taux est en léger recul depuis la crise du Covid, il avait atteint 10,3 % en 2018 et 2019 (3,2 % tous secteurs).

Jusqu'au 1^{er} janvier 2026⁵, lors d'un accident impliquant un salarié intérimaire, l'AE prend en charge la totalité du coût de l'AT, sauf pour les accidents graves impliquant une incapacité permanente partielle supérieure ou égale à 10 % (IPP ≥ 10 %) ou mortels, pour lesquels l'EU prend en charge un tiers du coût de la rente qui résulte de l'accident⁶. Ainsi jusqu'à récemment, les seules statistiques permettant de discriminer le secteur d'emploi d'un salarié intérimaire blessé concernaient uniquement les AT graves et mortels. Pour les

4 18,5 % des salariés intérimaires délégués tous secteurs confondus (soit 135 774 ETP) au premier trimestre 2024.

5 Le décret n° 2024-723 du 5 juillet 2024 relatif à l'imputation du coût des accidents du travail et des maladies professionnelles des salariés des entreprises de travail temporaire prévoit un partage à parts égales du coût de l'ensemble des AT-MP (incapacités temporaires comme permanentes, quel que soit le taux d'incapacité) entre l'AE et l'EU. Il devrait rentrer en vigueur le 1^{er} janvier 2026.

6 Ce qui ne correspond pas à un tiers du coût total de l'accident.



accidents moins graves, les données de la CNAM ne permettaient pas, par exemple, de connaître le nom ni le secteur d'activité de l'EU.

Le secteur de la construction cumule 45,5 % des accidents graves (IPP \geq 10 %) subis par des salariés intérimaires en 2021, et en moyenne plus de 40 % au cours des 4 années précédentes (38,6 % en 2017, 41,7 % en 2018, 44,2 % en 2019, 39,4 % en 2020).

De même, plus de la moitié des accidents mortels concerne des salariés intérimaires travaillant pour une entreprise utilisatrice du secteur de la construction (56,0 % en 2021, 51,2 % en 2020, 52,9 % en 2019, 48,9 % en 2018, 62,5 % en 2017).⁷

Les intérimaires du BTP subissent une surexposition très importante aux accidents graves et mortels.

Un croisement entre les données d'accidents de la CNAM et des effectifs des salariés recensés par la DARES⁸ a été réalisé pour les années 2017 à 2021 (cf. tableau 5). Ces données ont été compilées dans le tableau 2 sous forme de nombre d'accidents graves (IPP \geq 10 %) et mortels pour 1000 salariés. Le tableau 1, ci-après, synthétise ces résultats en termes de risque pour les salariés à subir un accident du travail grave ou mortel par rapport aux salariés tous secteurs d'activité confondus.


Alors que le secteur de la construction utilise moins de 20 % des salariés intérimaires, ceux-ci cumulent plus de 40 % des AT graves et plus de la moitié des décès recensés sur l'ensemble des travailleurs intérimaires.

■ **Tableau 1 – Exposition aux accidents graves et mortels par rapport à la population active générale (tous secteurs d'activité confondus, 2017-2021)**

	AT GRAVE (IPP > 10 %)	AT MORTEL
Intérimaires (9 CTN)	× 2,0	× 2,5
Salariés du BTP	× 3,3	× 3,7
Intérimaires du BTP	× 4,3	× 7,1

Note: Red arrows in the original image indicate that the risk for BTP interim workers is 1,3 times higher than for BTP employees (4,3 / 3,3) and 1,9 times higher than for all interim workers (7,1 / 3,7).

Il en ressort que les salariés intérimaires tous secteurs confondus sont 2 fois plus touchés par des accidents graves (IPP \geq 10 %) que les autres salariés tous secteurs confondus et 2,5 fois plus par des accidents mortels. Ces chiffres ne font que confirmer les résultats de plusieurs études préalables (Hamon-Cholet & Sandret, 2007 ; Ravallec et al., 2009).

⁷ Pour la période 2017-2021 : 19,55 % des intérimaires travaillaient pour le secteur de la construction. Ils ont cumulé durant cette période 42,18 % des ATG et 54,19 % des ATM intérimaires tous secteurs confondus (cf. tableau 5).

⁸ Les données d'effectifs de la CNAM ne détaillent pas le nombre d'intérimaires travaillant dans le BTP. Les données de la DARES permettent cette distinction. Bien qu'il existe des différences entre les données d'effectifs de la CNAM et de la DARES, seules les données d'effectifs de la DARES ont été utilisées pour permettre de comparer les données entre elles.

Les salariés du BTP sont, quant à eux, 3,3 fois plus touchés par des accidents graves (IPP ≥ 10 %) et 3,7 fois plus par des accidents mortels que les autres salariés tous secteurs confondus.

Enfin, les salariés intérimaires travaillant dans le BTP sont **4,3 fois** plus touchés par des accidents graves (IPP ≥ 10 %) que les autres salariés tous secteurs confondus et **7,1 fois** plus par des accidents mortels.

Les salariés intérimaires travaillant dans le BTP restent 1,3 fois plus touchés par des accidents graves (IPP ≥ 10 %) et 1,9 fois plus par des accidents mortels que les salariés du BTP.

À partir de 2021, des données nationales commencent à être disponibles pour tous les AT (et pas seulement les AT graves et mortels). La part du CTN B dans les accidents du travail des salariés intérimaires s'établit à plus de 28 %⁹. Bien que cette sur-sinistralité soit, en apparence¹⁰, moins importante que pour les AT graves et mortels, les salariés intérimaires du BTP restent plus touchés par des AT que les salariés intérimaires travaillant dans d'autres secteurs, puisque les salariés intérimaires du BTP ne représentent que 19,2 % de la totalité des salariés intérimaires (pour l'année 2021¹¹).

■ **Tableau 2 – Nombre d'accidents graves et mortels pour 1 000 salariés selon l'activité (2017-2021) (sources : cf. tableau 5 en annexe 1).**

AT GRAVE / 1 000 SALARIÉS	2017	2018	2019	2020	2021	2017-2021
Salariés tous secteurs	0,40	0,39	0,41	0,34	0,45	0,40
BTP (hors intérim)	1,46	1,39	1,40	1,07	1,35	1,33
Intérim tous secteurs	0,66	0,70	0,83	0,91	0,94	0,80
Intérim BTP	1,30	1,48	1,80	1,91	2,22	1,73
AT MORTEL / 1 000 SALARIÉS	2017	2018	2019	2020	2021	2017-2021
Salariés tous secteurs	0,02	0,02	0,03	0,02	0,02	0,02
BTP (hors intérim)	0,09	0,08	0,12	0,08	0,08	0,09
Intérim tous secteurs	0,05	0,06	0,06	0,07	0,06	0,06
Intérim BTP	0,17	0,14	0,17	0,18	0,19	0,17

9 Proportion établie à partir des 80 % des accidents de l'intérim pour lesquels le secteur utilisateur est disponible.

10 Car probablement lié à une sous-déclaration, ce qui est plus facile qu'avec un ATG déclenchant un arrêt de travail – cf. chap. 2.2.3 qui décrit le phénomène par lequel les intérimaires sont amenés à cacher leurs problématiques de santé.

11 Sources DARES : <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/donnees/lemploi-salarie>.



Il est toutefois à noter que la pandémie de Covid-19 a entraîné des conséquences sur le travail et donc sur les accidents du travail. Les proportions de salariés en chômage partiel ont été particulièrement élevées, ce qui peut expliquer une baisse de la sinistralité pour l'année 2020. De plus, le fait que le décompte de personnes concernées par le chômage partiel ne précise pas la part de leur temps de travail éventuel peut amener à un biais de calcul. C'est pourquoi la CNAM n'a pas été en mesure de calculer l'indice de fréquence pour l'année 2020 concernant le CTN-B (CNAM, 2020a). Néanmoins, pour l'année 2021, la CNAM précise que l'indice de fréquence des accidents du travail pour le CTN B s'établit à 47,7 accidents du travail pour 1000 salariés, ce qui le positionne plus bas que les années précédant la crise sanitaire, où il se situait au-dessus de 51. Le contexte de crise sanitaire ne semble donc pas avoir dégradé la fréquence des accidents du travail du CTN B, sur une longue période, l'indice de fréquence (IF) prolonge sa baisse, observée depuis plus de quinze ans (CNAM, 2021a).

Les chiffres précédents concernent néanmoins l'ensemble des salariés du CTN B, incluant donc l'encadrement, les bureaux d'études ou autres fonctions administratives (dénommées par la CNAM fonctions supports de nature administrative ou FSNA). Il est légitime de se poser la question de l'impact de cette population « support » sur les statistiques d'accidentologie des salariés permanents, et donc sur la pertinence de comparer l'accidentologie du CTN B avec celle des salariés intérimaires qui sont très majoritairement délégués sur chantier et très peu sur des fonctions supports. Il a donc été demandé à deux ETI¹² du secteur de la construction de comparer pour l'année 2023 les taux de fréquence d'accident des salariés intérimaires avec celui de leur personnel permanent opérationnel sur chantier (ouvriers et ETAM).

Ces chiffres confirment les données précédentes puisque les salariés intérimaires délégués dans ces ETI subissent respectivement 1,60 et 1,47 fois plus d'accidents avec arrêt¹³ que les salariés permanents intervenant sur chantier. Concernant l'ensemble des accidents (avec et sans arrêt), les salariés intérimaires délégués dans ces deux ETI les subissent respectivement 1,41 et 1,75 fois plus fréquemment que les salariés de chantier permanents de ces entreprises. Les outils SIRH de l'EU partenaire de l'étude ne permettent pas d'extraire facilement des données équivalentes, néanmoins des projections permettent d'affirmer que les ordres de grandeur sont les mêmes.



La présence des fonctions supports parmi le personnel propre des entreprises du BTP ne permet pas d'expliquer la sur-sinistralité des salariés intérimaires du secteur.

¹² Une entreprise de taille intermédiaire (ETI) est une entreprise qui a entre 250 et 4 999 salariés.

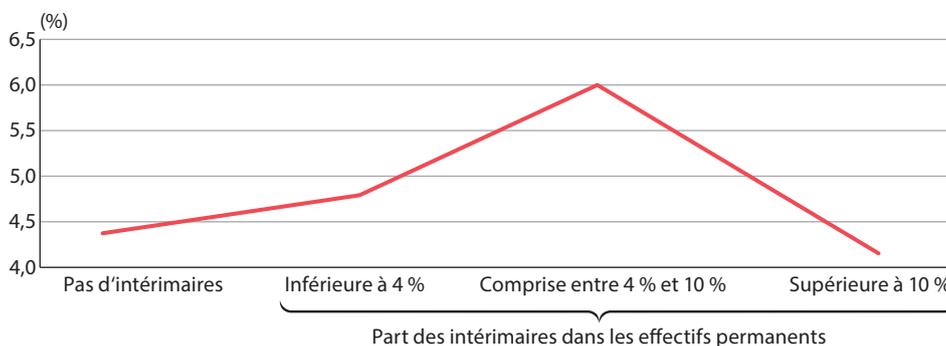
¹³ Il s'agit ici de tout type d'accident avec arrêt, pas uniquement les accidents impliquant une IPP supérieure à 10 %.

Impact sur l'accidentologie des salariés permanents

Quand ils côtoient des intérimaires, les salariés permanents ont davantage d'accidents du travail.

Une étude de la DARES a montré que lorsqu'un établissement recourt à un volant d'intérimaires supérieur à 4 % de ses effectifs employés en propre, le taux d'accidents du travail de ces derniers est plus élevé (cf. figure 3) (Coutrot & Inan, 2023). La relation n'est pas linéaire puisque le taux d'accidents diminue au-delà du seuil de 10 % d'intérimaires. Il reste néanmoins plus élevé qu'en

l'absence d'intérimaires. « Il se peut que, relativement à une situation où les intérimaires sont peu nombreux et occasionnels, l'emploi habituel d'une forte proportion d'intérimaires permette de réduire les incertitudes liées à la coactivité entre salariés de statuts différents. Là encore, ce résultat ne s'explique pas entièrement par les particularités des établissements recourant à l'intérim (surreprésentation des ouvriers, du secteur de la construction, surexposition aux risques professionnels) ; il persiste dans une analyse contrôlant l'impact de ces caractéristiques sur le risque d'accidents du travail. » (Coutrot & Inan, 2023).



▲ Figure 3 – Accidents du travail des salariés non intérimaires selon la proportion d'intérimaires dans l'établissement, en 2019 (d'après DARES)



Type de métier et accidentologie

Un autre point important à considérer est le type de métier exercé par les salariés intérimaires délégués dans le BTP. En effet, alors que les entreprises recrutent en interne de moins en moins d'ouvriers non qualifiés (aussi appelés « manœuvres »), ceux-ci représentent la part la plus importante des salariés intérimaires délégués sur chantier. En effet, la délégation de personnel non qualifié représente un tiers (33,6 %¹⁴) du total des délégations dans le secteur de la construction de l'AE partenaire de l'étude pour la période 2021-2023. Il est évident que les tâches confiées à un personnel non qualifié sont différentes de celles confiées à un personnel qualifié, celles-ci pourraient avoir un impact sur l'accidentologie des salariés intérimaires délégués dans les EU. Enfin, les tâches les plus physiquement exigeantes sur le chantier semblent être dédiées aux salariés intérimaires et plus particulièrement aux moins qualifiés d'entre eux (cf. chap. 2.2.1).

Les chiffres du tableau 3 sont établis à partir des données de déclarations d'accidents fournies par l'AE partenaire de l'étude, pour le secteur de la construction uniquement, pour les années 2021 à 2023, sur la base de plus de 48 millions d'heures (soit presque 29 000 ETP) et plus de 5 200 accidents représentant plus de 125 000 jours d'arrêt.

Les données du tableau 3 permettent également de repérer les types de métiers les plus accidentogènes dans l'AE partenaire de l'étude¹⁵. Si les coffreurs-bancheurs et les plaquistes possèdent les taux de gravité les plus élevés, les deux métiers ayant les taux de fréquence les plus élevés sont des ouvriers non qualifiés : les manutentionnaires et les ouvriers du BTP. Ils représentent respectivement 2,7 % et 14,5 % des effectifs BTP délégués par l'AE, et ils sont respectivement 1,43 et 1,35 fois plus fréquemment touchés par des accidents que les autres intérimaires du secteur de la construction de cette AE. Ils subissent également 1,26 et 1,28 fois plus de jours d'arrêt.



**Les manutentionnaires
et les ouvriers du BTP
présentent la sur-
sinistralité la plus élevée.**

¹⁴ Cf. les métiers de manœuvre TP (H/F), de manœuvre bâtiment (H/F) et de manutentionnaire (H/F) du tableau 3.

¹⁵ Même s'il semble plausible que ces données soient généralisables, aucune preuve ne permet de l'affirmer.

■ **Tableau 3 – Accidents en fonction de la délégation par métier du secteur de la construction pour l'AE partenaire de l'étude-action de 2021 à 2023.**

MÉTIER	DÉLÉGATION	ACCIDENT DU TRAVAIL	JOURS D'ARRÊT	TAUX DE FRÉQUENCE ¹⁶	TAUX DE GRAVITÉ ¹⁷
	(% HEURE)	(% AT)	(% JA)		
Manœuvre TP (H/F)	16,4 %	16,4 %	14,5 %	110	2,32
Ouvrier du BTP (H/F)	14,5 %	19,5 %	18,5 %	148	3,35
Maçon (H/F)	7,9 %	7,9 %	10,8 %	110	3,58
Électricien (H/F)	7,2 %	5,3 %	4,7 %	81	1,69
Coffreur bancheur (H/F)	3,9 %	5,2 %	6,5 %	145	4,32
Conducteur poids lourds (H/F)	2,9 %	1,9 %	2,9 %	73	2,63
Maçon (H/F)	3,1 %	2,9 %	2,8 %	103	2,43
Manutentionnaire (H/F)	2,7 %	3,9 %	3,5 %	156	3,31
Agent de production (H/F)	2,6 %	2,9 %	1,8 %	126	1,84
Conducteur d'engins de chantier (H/F)	2,0 %	1,5 %	1,0 %	82	1,33
Plombier chauffagiste (H/F)	1,8 %	1,5 %	1,6 %	90	2,24
Plaquiste (H/F)	1,7 %	2,2 %	2,5 %	141	3,80
Conducteur d'engins de terrassement (H/F)	1,4 %	0,8 %	0,7 %	58	1,20
Peintre en bâtiment (H/F)	1,5 %	1,2 %	1,3 %	85	2,31
Peintre d'intérieur (H/F)	1,2 %	1,0 %	0,5 %	88	1,09
Autres métiers du secteur de la construction (représentant moins de 1% du nombre d'heures)	29,1%	25,9 %	26,5 %	97	2,38
TOTAL	100 %	100 %	100 %	110	2,62

La comparaison du nombre d'accidents du travail avec les heures réalisées par les salariés intérimaires de 2017 à 2023 dans cette même AE partenaire de l'étude révèle que les salariés intérimaires du secteur du BTP ne représentent que 10,1% des heures de délégation, mais cumulent 11,2 % des accidents du travail et 15,8 % du total de journées perdues à la suite d'un accident. Il est donc possible d'en déduire que, dans cette AE et comparativement aux autres salariés intérimaires tous secteurs confondus, les salariés intérimaires du BTP sont, d'une part, plus touchés par les accidents du travail et, d'autre part, largement plus touchés par les accidents graves (entraînant mécaniquement des durées d'arrêt plus longues). Ces données spécifiques à l'AE

16 TF = (nombre d'accidents avec et sans arrêt/nombre d'heures travaillées) x 1 000 000. Les taux de fréquence calculés ici sont plus élevés que ceux affichés par l'AE. Une des raisons possibles semble être l'utilisation pour cette étude des déclarations d'accident, ne prenant pas en considération les éventuels rejets de la CPAM ou contestations de l'employeur.

17 TG = (nombre de journées perdues / nombre d'heures travaillées) x 1 000. Les taux de gravité calculés ici sont plus élevés que ceux affichés par l'AE, la raison étant, semble-t-il, identique au TF.



partenaire de l'étude viennent confirmer les données générales évoquées précédemment (cf. tableau 2).

Les maladies professionnelles des salariés intérimaires

Le livret statistique de la sinistralité AT/MP du CTN I pour l'année 2021 (CNAM, 2021b) révèle que, parmi les maladies d'origine professionnelle les plus graves¹⁸ survenues dans l'intérim, 52 % sont développées par des salariés intérimaires délégués dans le secteur d'activité de la construction (CTN B)¹⁹. Les salariés intérimaires travaillant dans le BTP sont ainsi **2,7 fois** plus touchés par des maladies d'origine professionnelle graves que les autres salariés intérimaires tous secteurs confondus. En 2021, pour l'ensemble des secteurs d'activité, plus des trois quarts des maladies d'origine professionnelle graves déclarées par les salariés intérimaires sont des TMS. Celles concernant le tableau 57 représentent à peu près les deux tiers du total, et celles du tableau 98 plus de 10 %. Une étude de Santé Publique France publiée en 2010 révélait également que les ouvriers intérimaires des Pays de la Loire étaient significativement plus exposés aux facteurs de risque professionnel de TMS (Roquelaure et al., 2010).

Ces données permettent d'affirmer que les salariés intérimaires travaillant dans le BTP ne subissent pas seulement plus d'accidents du travail, mais sont également victimes d'une plus grande usure professionnelle que leurs homologues travaillant dans d'autres secteurs, entraînant chez eux une surexposition au risque de développer une maladie d'origine professionnelle.

En conclusion, l'ensemble de ces données d'accidentologie confirme la situation de vulnérabilité de la population intérimaire, et particulièrement celle travaillant dans le BTP. Ces données confortent donc la nécessité d'agir sur les conditions de travail et la santé au travail des salariés intérimaires, et de mettre à jour les déterminants de cette surexposition aux accidents du travail.

1.2.4. Une population hétérogène : les typologies de salariés intérimaires

L'Observatoire de l'intérim et du recrutement (OIR) fait état de plus de 3 millions de salariés intérimaires en 2022, correspondant à 825 000 équivalents temps plein, pris en charge par plus de 10 000 agences d'emploi.

En octobre 2023, Aublet-Cuvelier décrivait la situation des salariés intérimaires : *« majoritairement des hommes (> 60 %), plus jeunes que la moyenne des salariés (37 ans vs 42 ans), avec une surreprésentation de la main-d'œuvre étrangère. Un million travaille moins de 150 heures par an. Le fait pour eux de travailler à temps partiel est plus souvent contraint que pour les salariés en contrat à durée indéterminée (CDI). Globalement, les intérimaires travaillent dans des secteurs d'activité qui les exposent plus fréquemment à certains*

¹⁸ Ayant entraîné une incapacité permanente (IP) d'au moins 10 % ou un décès.

¹⁹ Pour rappel, les salariés intérimaires du BTP ne représentent que 19,2 % de la totalité des salariés intérimaires pour l'année 2021.

facteurs de risques physiques et psychosociaux que l'ensemble des salariés » (Aublet-Cuvelier et al., 2024).

Néanmoins, la population intérimaire n'est pas homogène, il n'y a pas un type d'intérim, mais des types d'intérim. L'analyse des parcours de vie des salariés intérimaires que propose Faure-Guichard distingue trois logiques différentes de passage par l'intérim (Faure-Guichard, 1999) :

1. Un premier type caractérise un intérim dit « d'insertion » et rend compte d'un phénomène structurel correspondant à l'entrée sur le marché du travail, en début de cycle professionnel, à la sortie de l'école par exemple pour les jeunes.
2. Un deuxième type d'intérim est un intérim « de transition », le plus répandu. Ici, l'intérim ne représente qu'un passage, perçu et conçu comme transitoire dans un itinéraire professionnel. Il recouvre cependant des situations relativement variées en termes d'âge, de type d'expérience professionnelle et de nature des missions.
3. Un troisième type se rapporte à un intérim dit « de profession », résultant d'un choix délibéré de passage par les services des agences de travail temporaire.

Concernant ce dernier type, l'étude menée par Mashkova dans le cadre du BTP décrit un noyau de salariés intérimaires disposant d'un niveau de qualification élevé et d'une forte « employabilité », qui trouvent dans ce statut d'emploi un confort et un niveau de stabilité importants. Ainsi, il existe des salariés intérimaires travaillant depuis des années avec les mêmes entreprises et surtout avec les mêmes chefs. À cet égard, une différence très nette existe entre les situations des salariés intérimaires peu qualifiés, dits « de rotation », et des salariés intérimaires hautement qualifiés, dits « de profession »²⁰ sollicités sans cesse et jouissant d'importantes marges de négociation, notamment salariale (Mashkova, 2008).

Les observations et entretiens réalisés lors de cette étude montrent **que cette tranche de la population intérimaire dite « de profession » reste minoritaire** et est plutôt qualifiée et expérimentée. C'est d'ailleurs ce que confirment les chiffres du chapitre précédent puisqu'un tiers des salariés intérimaires délégués dans le secteur de la construction par l'AE partenaire de l'étude ne possède aucune qualification.

C'est enfin ce que confirme une étude menée par l'Observatoire des Métiers et de l'Emploi auprès de plus de 5 000 salariés intérimaires²¹ et qui définit 6

20 Les salariés intérimaires « de profession » sont aussi appelés intérimaires « stars » par (Mashkova, 2008).

21 Enquête par questionnaires réalisée par BVA. L'enquête quantitative s'est déroulée de mars 2009 à octobre 2010. La cohorte initiale (constituée en mars 2009) comptait 5 537 intérimaires. À la fin de l'étude, 2 500 participants avaient répondu à l'ensemble des questionnaires. Cette approche quantitative a été complétée par une approche qualitative pour laquelle 110 entretiens ont été menés avec 50 intérimaires présentant des profils sociodémographiques et professionnels diversifiés. Enfin, une série de focus-groups a parallèlement été conduite de manière à recueillir des informations sur les motivations de différentes catégories d'intérimaires par rapport à l'intérim.



trajectoires d'intérim (OME, 2011). Selon cette étude, seul un tiers des salariés intérimaires n'aspire pas à obtenir un CDI à la suite de leur mission ; il s'agit des trajectoires n° 1 (24 %) et n° 5 (12 %). Le tableau 4 résume les résultats de cette étude (détail en annexe 2).

Il faut retenir également ce qu'exprime plus récemment Scalvinoni : « *Au-delà de ces différentes classifications, il faut retenir qu'une majorité d'intérimaires cherche à quitter l'intérim au plus vite. Ils sont nombreux à déclarer recourir à ce statut d'emploi "faute de mieux". Ils investissent peu cette période d'intérim, et acceptent souvent ces conditions de travail difficiles parce qu'ils espèrent que cela ne durera pas.* » (Scalvinoni et al., 2023).

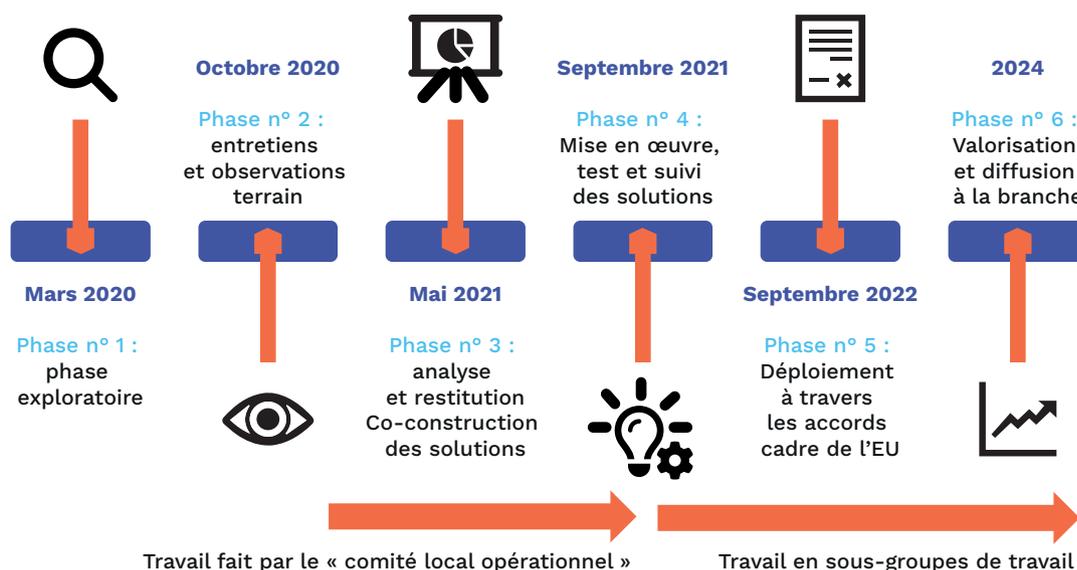
■ **Tableau 4 – Les trajectoires des salariés intérimaires (OME, 2011)**

TRAJECTOIRE	%	DESRIPTIF
Trajectoire 1 : Les intérimaires de carrière	24 %	<ul style="list-style-type: none"> Des trajectoires professionnelles construites principalement via l'intérim. Des relations de confiance avec les agences d'emploi qui leur permettent de travailler. Des compétences reconnues. Ils obtiennent des missions longues et sont exigeants quant à la nature et à la qualité des missions proposées. Ils ne sont pas à la recherche d'un CDI.
Trajectoire 2 : Les parcours heurtés	19 %	<ul style="list-style-type: none"> Ils sont peu diplômés et faiblement qualifiés. Ils alternent les missions d'intérim, de périodes de chômage, parfois d'arrêts maladie, de recours aux minimas sociaux... Le travail temporaire est la seule forme d'emploi accessible pour eux. Ils sont peu exigeants quant à la nature et à la qualité des missions proposées. Ils restent dans l'intérim faute de choix. Ils espèrent obtenir un emploi en CDI. Le travail temporaire est un tremplin vers un CDI.
Trajectoire 3 : Les jeunes sortant du système scolaire, entre insertion professionnelle et déclassement	17 %	<ul style="list-style-type: none"> Ils sont jeunes (27 ans au plus). Ils ont un niveau d'études élevé (baccalauréat jusqu'au Master 2). L'intérim est un moyen d'accéder à un premier emploi, « de se faire une expérience ». Ils espèrent obtenir un emploi en CDI. Ils ne parviennent pas à obtenir des missions correspondant à leur niveau de qualification et prenant en compte leur formation.
Trajectoire 4 : L'intérim pour gérer les périodes de transition professionnelle	16 %	<ul style="list-style-type: none"> L'intérim permet de gérer les transitions entre une perte de poste (démission, licenciement...) et un nouveau contrat pérenne, ou encore pour organiser sa retraite en fin de carrière. Des missions plutôt longues. Des périodes d'intermission très courtes.
Trajectoire 5 : L'intérim comme stratégie pour concilier activité rémunératrice, projets personnels et volonté d'indépendance	12 %	<ul style="list-style-type: none"> Ils sont très qualifiés. 2 groupes : intérimaires « seniors » (majoritaires) et « jeunes » en cours d'études ou en insertion professionnelle. Grande autonomie dans leur recherche de missions. L'intérim procure une grande liberté et une grande indépendance. Ils sont exigeants quant à la nature et à la qualité des missions proposées. Ils ne sont pas à la recherche d'un CDI.
Trajectoire 6 : L'intérim comme voie d'intégration pour les étrangers	4 %	<ul style="list-style-type: none"> Ils sont issus d'une immigration récente. Parfois sans aucune qualification, mais parfois, à l'inverse, titulaires dans leur pays d'origine de diplômes de niveau I ou II. Ils ont des difficultés dans leur insertion sociale et professionnelle en France. Le travail temporaire est l'unique moyen d'accéder à l'emploi. Ils sont peu exigeants par rapport aux missions. Ils espèrent obtenir un emploi en CDI.

1.3. Méthodologie de l'étude-action

Pour instruire la problématique de l'accidentologie et de la santé de la population intérimaire dans le secteur du BTP, et tenter d'en identifier les facteurs/déterminants, plusieurs phases itératives ont été nécessaires. Les différentes phases de l'étude-action sont décrites en annexe 5, et la figure 4 reprend la chronologie de l'étude. Ces phases ont notamment visé à :

- permettre aux intervenants de s'immerger dans les univers de travail réel des salariés intérimaires, notamment sur quelques chantiers caractéristiques du travail intérimaire, sans chercher à instruire l'exhaustivité des variabilités de chantier ;
- élaborer une démarche-outil qui renforce l'efficacité de l'acte d'intérim dans sa globalité ;
- développer une vision globale sur les phénomènes en lien avec l'intérim en illustrant notamment des différences « culturelles » ou « organisationnelles » entre les acteurs.



▲ Figure 4 – Chronologie de l'étude

Les deux premières phases – exploratoire et d'observations de terrain – ont été réalisées par trois ergonomes : deux chargés de mission de l'Aract Grand Est et un responsable d'opération de l'OPPBTB. Ces deux premières phases ont permis aux trois intervenants :

- de réaliser 6 journées d'observation dans cinq agences d'emploi issues du même groupe (AE partenaire de cette étude) ;
- de réaliser 10 journées d'observations sur chantier (Bâtiment et TP, principalement dans le Grand Est) issus du même groupe (EU partenaire de cette étude) ;



- de réaliser plus de 50 entretiens qualitatifs (semi-dirigés), tous niveaux hiérarchiques confondus (aussi bien dans l'EU que dans l'AE, ainsi que dans des services de prévention et de santé au travail). La liste des entretiens réalisés pour cette étude est disponible en annexe 7 (cf. tableau 6) ;
- d'assister à 2 sessions de formation PASI BTP® (PASseport Sécurité Intérimaire²²).

L'ensemble des données recueillies durant ces deux premières phases a permis une première formalisation du diagnostic (cf. annexe 6).

La troisième phase de cette étude a permis de partager et de discuter cette première formalisation du diagnostic avec le comité opérationnel local (cf. annexe 3). Ceci a permis d'affiner le diagnostic et de le présenter sous forme de trois cartes mentales (cf. chapitre 2).

Sur la base de ce diagnostic partagé, le comité opérationnel local a ensuite coconstruit une série de pistes de solutions visant à répondre aux problématiques de santé et de sécurité des salariés intérimaires identifiées par ce diagnostic (cf. chapitre 3).

À partir de **la quatrième phase**, plusieurs groupes de travail se sont réunis sur des sujets spécifiques pour préciser et mettre en œuvre les pistes de solutions coconstruites à la phase précédente.

Certaines de ces pistes de solutions ont été déployées à travers les accords-cadres liant l'EU et certaines AE, ceci constituant **la cinquième phase** de l'étude.

La sixième phase a pour objectif d'évaluer l'impact de ces solutions sur la santé et la sécurité des salariés intérimaires, et de diffuser les résultats de cette étude-action à l'ensemble de la branche.

²² Le PASI BTP, PASseport Sécurité Intérimaire Bâtiment et Travaux Publics, est une formation de deux jours mise en place par le syndicat des Entreprises Générales de France (EGF), fin 2017. Début 2024, le PASI BTP affiche plus de 42 000 intérimaires formés, 55 organismes de formation référencés et plus de 2 700 agences de travail temporaire participant au dispositif.

2. LE DIAGNOSTIC : TROIS AXES DE TRAVAIL

Les premières phases de l'étude-action ont permis de construire un diagnostic permettant d'expliquer les déterminants de la dégradation des conditions de travail et de santé des salariés intérimaires du BTP. La confrontation de ces résultats d'observations et d'entretiens avec le comité opérationnel local (cf. annexe 3) a permis de synthétiser les résultats d'analyse à travers trois axes de travail. Chacun a été représenté par un schéma de type carte mentale (appelé aussi « mind-map »). Ce diagnostic sous forme de schémas a été validé par le comité opérationnel local.

Les trois axes de progrès retenus sont les suivants :

- Axe 1 – Relation EU/AE : l'adéquation profil/demande (cf. figure 5)
- Axe 2 – Conditions d'emploi et de travail (cf. figure 6)
- Axe 3 – Accueil et intégration du salarié intérimaire (cf. figure 10)

Les éléments décrits dans ce chapitre ne se concentrent que sur les éléments qui ont été considérés par les groupes de travail comme étant à améliorer. Ce diagnostic peut donc paraître pessimiste, puisqu'il n'a pas pour objectif de remonter les bonnes pratiques qui ont par ailleurs pu être observées telles que, par exemple :

- un accueil sécurité systématiquement réalisé pour tous les salariés intérimaires ;
- une participation systématique des salariés intérimaires aux quarts d'heure sécurité de l'EU²³ ;
- des pratiques d'accueil sécurité innovante (par exemple e-learning) ;
- des EPI systématiquement fournis par les AE (complétés par l'EU si nécessaire) ;
- une fidélisation des salariés intérimaires ;
- ...

L'ordre de présentation des déterminants ne préjuge pas de leur importance au regard des enjeux en prévention.

23 Dans le baromètre réalisé lors de la campagne ciblée intérim de 2022, 67 % des chefs d'entreprises interrogés affirment que les salariés intérimaires sont systématiquement conviés à participer aux moments de prévention sur chantier.



2.1. Axe 1 – La relation EU/AE : l'adéquation profil vs demande

Le premier axe de progrès concerne les relations entre l'entreprise utilisatrice et l'agence d'emploi. Il concerne plus particulièrement l'adéquation entre les compétences (principalement techniques) attendues par l'EU et celles détenues par le salarié intérimaire délégué par l'AE.

En effet, une inadéquation entre ces compétences est à la fois une source d'insatisfaction pour l'EU, qui ne dispose pas des compétences attendues, mais aussi potentiellement une source de risques. Il s'agit de risques pour le salarié intérimaire lui-même s'il ne maîtrise pas l'environnement dans lequel il est délégué et les savoir-faire de prudence associés au métier, mais aussi de risques pour les autres compagnons si le salarié intérimaire n'a pas les compétences techniques pour réaliser les tâches que l'on attendait de lui. Cela va impliquer une réorganisation de l'équipe et potentiellement une surexposition des autres compagnons aux tâches que le salarié intérimaire n'aura pas la capacité de réaliser. Trois sous-causes à cette problématique d'inadéquation entre la demande et le profil délégué ont été identifiées et présentées dans la figure 5 :

1. des compétences surévaluées par l'AE ;
2. une insuffisante caractérisation du besoin par l'EU ;
3. une pénurie de main-d'œuvre qualifiée.

2.1.1. Des compétences surévaluées par l'AE

Du côté des AE, la connaissance des métiers du bâtiment et des TP est diversement maîtrisée et peut conduire à des délégations ne répondant pas aux besoins. La première sous-cause concerne une potentielle surévaluation des compétences détenues par le salarié intérimaire de la part du recruteur au sein de l'AE. Cette surévaluation des compétences du salarié intérimaire peut être liée à plusieurs facteurs (combinés ou non) :

- **Une méconnaissance des métiers du BTP** par le personnel permanent des AE (recruteur ou CHAF²⁴) peut expliquer la difficulté à identifier les compétences nécessaires pour une délégation. Ceci est d'autant plus vrai qu'il existe une grande variété de métiers très spécifiques et différents au sein du BTP, rendant la connaissance de ceux-ci complexe à acquérir pour une personne ne venant pas du milieu.

²⁴ CHAF : chargé d'affaires. Il s'agit d'une position intermédiaire entre le commercial et le recruteur. Le premier gère principalement la relation client, en utilisant le vivier du second qui, lui, gère principalement la relation à l'intérimaire. Le CHAF gère un portefeuille client plus restreint que le commercial, mais participe également au recrutement et à la constitution du vivier de l'agence.

De plus, ces acteurs n'ont pas toujours l'occasion de se rendre sur le chantier pour comprendre les spécificités de cet environnement de travail. En effet, le baromètre de la campagne ciblée²⁵ de 2022 révèle que 60 % des EU n'organisent jamais de visite de chantier pour les AE (OPPBT, à paraître). Parmi les 40 % en organisant, 26 % le font à la demande de l'AE, et seuls 14 % en organisent de manière régulière (au moins une fois par an). Enfin, l'entrée sur un chantier de construction n'est pas conditionnée, en France, par la production de diplômes ou de titres professionnels, comme ça peut être le cas dans certains pays de culture anglo-saxonne.

- **Le manque d'information sur la nature du poste** en délégation peut également compromettre l'adéquation. Ce point sera de nouveau abordé dans la deuxième sous-cause : insuffisante caractérisation du besoin (cf. chap. 2.1.2).
- **La barrière de la langue** ne permet pas toujours de bien identifier les compétences réellement détenues par un candidat.
- Plus rarement, les problématiques d'inadéquation entre le profil et la demande peuvent parfois trouver leurs sources dans **un manque de communication interne** entre le commercial qui identifie le besoin auprès du client et le recruteur qui doit identifier les compétences du candidat.
- Ce sont également parfois **les faibles marges de manœuvre sur la rémunération des salariés intérimaires** (via les accords-cadres notamment) qui contraignent les AE à déléguer un salarié intérimaire dont les compétences sont inférieures à la demande. En effet, la rémunération acceptée par l'EU ne permet pas toujours l'adéquation avec les prétentions salariales des salariés intérimaires qualifiés pour la demande. Ce point est évidemment lié à la pénurie de main-d'œuvre, mais va aussi favoriser le phénomène de « surévaluation systémique pour fidélisation » décrit dans cette troisième sous-cause (cf. chap. 2.1.3).

2.1.2. Une insuffisante caractérisation du besoin par l'EU

L'AE peut donc être amenée à surévaluer les compétences de ses candidats, mais la relation décrite ici est bipartite et l'EU peut également avoir une part de responsabilité dans l'inadéquation des compétences fournies par l'AE avec sa demande :

- Le demandeur de l'EU, souvent le chef de chantier, peut avoir tendance à **sous-évaluer les compétences ou l'expérience réellement nécessaire** pour accomplir les tâches demandées, ou du moins à ne pas les exprimer explicitement lors de la demande. L'exemple le plus courant est celui du manœuvre. En effet, le chef de chantier va demander un manœuvre intérimaire à son agence de travail temporaire. Un manœuvre

²⁵ Le baromètre a été établi par l'OPPBT, à partir des réponses de 503 chefs d'entreprises lors de la campagne ciblée intérim de 2022. Ces chefs d'entreprises ont été rencontrés en face-à-face par les conseillers en prévention de l'OPPBT.



par définition est un personnel non qualifié. Or le chef de chantier s'attend en réalité à recevoir en délégation un salarié intérimaire qui connaît déjà l'environnement de chantier, qui maîtrise le vocabulaire du chantier, ainsi que les règles de sécurité, voire des savoir-faire de prudence (porter ses EPI, ne pas passer sous la charge de la grue, savoir élinguer une charge en sécurité, savoir se servir d'un outil électroportatif, etc.). Il en résulte parfois un vocabulaire de type un « *bon manoeuvre* » ou un « *manoeuvre ++* » pour tenter de qualifier les exigences du profil souhaité. Lors des observations menées pour cette étude, aucune tentative de description technique des compétences attendues pour la délégation n'a pu être observée (il est simplement évoqué « *un coffreur sachant coffrer* »). Le niveau technique attendu du salarié intérimaire est exprimé selon la grille de la convention collective plus généralement utilisée pour la rémunération que pour la qualification technique. Cette grille s'exprime en Niveau et Position (NxPx, exemple N1P1 pour un ouvrier d'exécution sans qualification particulière, cf. annexe 8).

- Il arrive que **l'affectation du salarié intérimaire soit modifiée** par l'EU durant la délégation, souvent sans que l'AE n'en soit informée. Dans ces conditions, il est évident que l'adéquation est impossible (bien que cette modification soit parfois la conséquence de l'inadéquation initiale, ne pouvant réaliser certaines tâches, le salarié intérimaire voit sa mission modifiée).
- **Le logiciel de gestion de l'intérim** peut dans certains cas être une cause de l'insuffisante caractérisation du besoin par l'EU. En effet, le logiciel²⁶ offre la possibilité à l'EU de créer une demande de délégation qui est envoyée automatiquement à une ou plusieurs AE. Néanmoins, ce mode de fonctionnement limite grandement les échanges directs entre EU et AE, cette dernière n'ayant comme information que ce qui est rempli par l'EU. Cette fonction étant le plus souvent utilisée quand le chantier délègue à un service RH la demande, celle-ci n'en est que plus succincte. Dans la pratique, les chefs de chantier continuent de contacter leurs agences habituelles par téléphone et n'utilisent le logiciel que pour formaliser la délégation une fois le candidat choisi.

2.1.3. Une pénurie de main-d'œuvre qualifiée

Les inadéquations entre compétences attendues et compétences détenues par le salarié intérimaire peuvent s'expliquer également par une pénurie de main-d'œuvre qualifiée. Bien que cette pénurie semble avoir encore été accentuée par le contexte lié aux travaux du grand Paris et à la préparation

²⁶ Il s'agit de Pixid® dans le cas de ces observations, mais les entretiens laissent supposer que tous les logiciels de gestion de l'intérim fonctionnent de manière similaire, et présentent les mêmes avantages et inconvénients.

des JO de 2024, elle s'inscrit dans un contexte plus global et se retrouve dans les préoccupations de recrutement et d'attractivité du BTP depuis plusieurs années. Parmi les nombreuses causes de cette pénurie, les suivantes sont les plus fréquemment évoquées par les acteurs de l'intérim :

- **Manque d'expérience des salariés intérimaires en vivier** constaté par les acteurs du BTP.
- **Les conditions de travail du BTP sont perçues par les candidats comme difficiles**, ce qui contribue à rendre le secteur peu attrayant pour de potentiels nouveaux salariés intérimaires.
- **Les métiers du BTP sont caractérisés par de fortes spécificités.** Chaque métier nécessitant des techniques particulières et un apprentissage long, un salarié intérimaire expérimenté dans un métier ne pourra pas, au pied levé, commencer un nouveau métier avec le même niveau de compétences.
- **Les recrutements** sont régulièrement réalisés **dans l'urgence** (remplacement d'un ouvrier malade ou absent, aléas de chantier, etc.). Dans ces conditions, les AE n'ont pas forcément à disposition les candidats répondant le mieux aux besoins : « *Les meilleurs sont déjà pris* ».
- Enfin, un dernier phénomène lié à la pénurie de main-d'œuvre est **la surévaluation systémique des salariés intérimaires pour leur fidélisation** : il s'agit d'un phénomène systémique (c'est-à-dire généralisé et lié au fonctionnement même du système) décrit par les acteurs de l'intérim consistant à surqualifier les salariés intérimaires afin de les fidéliser. Il s'agit ici de contourner les faibles marges de manœuvre concernant la rémunération, évoquées précédemment. En effet, la rémunération dans le cadre des accords-cadres étant également basée sur les grilles de la convention collective (cf. tableau 7), les salariés intérimaires se retrouvent souvent surévalués afin de pouvoir leur offrir un salaire cohérent avec le marché (l'offre et la demande). Il en résulte une inflation, semble-t-il, généralisée des niveaux (au sens NxPx), vis-à-vis des compétences techniques réellement maîtrisées par les salariés intérimaires. L'évaluation d'un candidat dans une agence d'emploi se basant principalement sur les certificats de travail précédents (qui mentionnent le niveau NxPx), le système s'auto-entretient. Le salarié intérimaire ayant acquis un certain niveau « sur le papier » ne sera plus réaligné avec ses compétences techniques réellement détenues. Contrairement à ce qu'on l'on pourrait croire au premier abord, cette stratégie n'est pas nécessairement du ressort de l'AE, mais serait le plus souvent à l'initiative de l'EU, qui cherche à fidéliser un salarié intérimaire jugé « bon », c'est-à-dire jugé sur ses savoir-être (volontaire, ponctuel et poli, par exemple) plus que sur ses savoir-faire (compétences techniques). Il semble en effet que ces stratégies de fidélisation soient mises en œuvre par des chefs de chantier qui cherchent à retenir une main-d'œuvre « volatile » prête, selon eux, « à aller travailler en face pour 20 centimes de plus de l'heure ».



VERBATIM

Encadrement : « Les bons intérimaires en gros œuvre, c'est rare, c'est pour ça que les maîtres compagnons les gardent sous le coude » ; « Parfois des chefs de chantiers se « battent » pour les bons intérimaires » ; « On a un pool d'intérim (une quinzaine de personnes) qu'on suit même quand ils ne bossent pas chez nous » ; « On se les passe d'un chantier à l'autre ».

AE : « Ce n'est pas l'intérimaire ou l'agence qui décide de passer de N2 à N3. C'est sur demande de l'entreprise utilisatrice » ; « Ça permet à l'entreprise de fidéliser le collaborateur » ; « Les EU surclassent parfois les intérimaires pour les fidéliser, même s'ils ne sont pas tout à fait au niveau ».

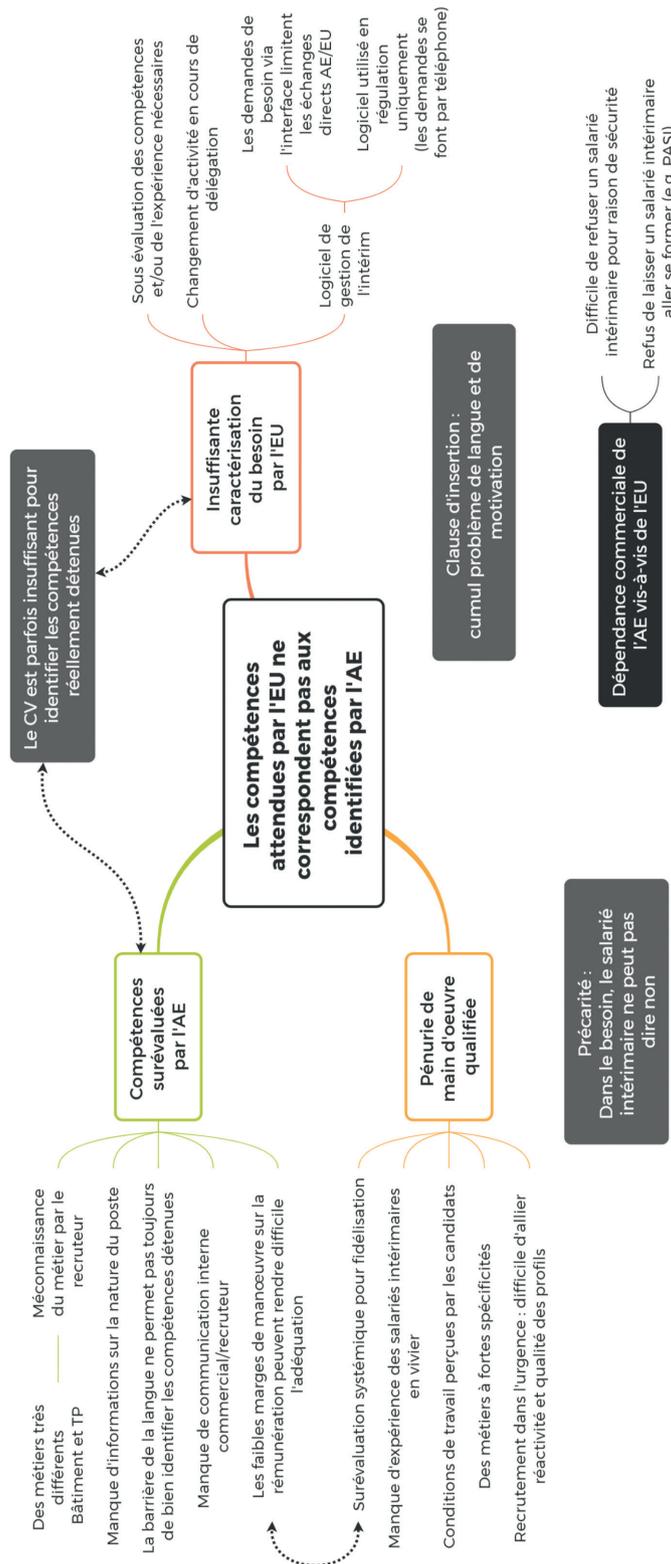
2.1.4. Autres facteurs impactant la relation EU/AE

D'autres facteurs viennent également impacter les relations entre l'EU et l'AE (cadres grisés sur la figure 5) :

- La **dépendance commerciale de l'AE vis-à-vis de l'EU** peut entraîner des conséquences sur la sécurité des salariés intérimaires. En effet, un directeur d'agence d'emploi a raconté en entretien rencontrer des difficultés à refuser une délégation à une EU d'un salarié intérimaire pour des raisons liées à la sécurité du chantier ou du salarié intérimaire lui-même, et en particulier lorsque cette EU est pourvoyeuse d'une part non négligeable du chiffre d'affaires de l'agence. Une autre forme de pression liée à cette dépendance peut s'appliquer sur les AE par le refus de l'EU de laisser le salarié intérimaire aller se former. C'est ce que raconte un autre directeur d'agence, à travers l'exemple d'un chef de chantier qui a refusé de laisser le salarié intérimaire aller se former au PASI BTP®. Ce refus étant accompagné de la menace de ne plus recourir à l'agence si celle-ci faisait état de ce refus à l'EU (à la hiérarchie du chef de chantier en l'occurrence). En effet, l'EU exige que les salariés intérimaires délégués sur ses chantiers possèdent le PASI BTP®, ou du moins soient inscrits à une session de formation, mais le chef de chantier, lui, n'est pas disposé à laisser partir la ressource dont il a besoin pendant deux jours, tout en ayant conscience que ce refus paraîtrait inacceptable à sa société (d'où la menace).
- Une partie des salariés intérimaires, particulièrement les moins qualifiés, subissent **une situation de précarité** économique et sociale, qui peut également avoir un impact sur la sécurité du chantier. Ce phénomène sera détaillé dans le chapitre suivant (cf. chap. 2.2.3).

- Les **clauses d'insertion**²⁷ sur les chantiers présentent parfois un cumul à la fois de problématiques liées à la barrière de la langue et de problématiques liées à la motivation des candidats (ponctualité, présence, etc.). Néanmoins, les acteurs semblent s'accorder sur le fait que les salariés intérimaires en insertion ne sont pas les plus à risque, car n'ayant aucune qualification, ce sont les tâches les plus simples et les moins dangereuses qui leur seront confiées : « *Ils vont faire hommes trafics, ou le gardiennage [...] hors de question par exemple de leur confier un électroportatif* ».
- Le **curriculum vitæ** semble parfois un outil insuffisant pour identifier les compétences réellement détenues par les candidats, tant du point de vue de l'AE que de l'EU. De même que les qualifications, l'obtention d'un CACES par exemple, ne préjugent pas de l'expérience ou des capacités techniques réelles des candidats.

27 D'après la Fédération des Entreprises d'Insertion, en 2023, ce sont 97 190 salariés qui ont bénéficié d'un parcours d'insertion, dont 56 240 via une ETTi (Entreprise de Travail Temporaire d'Insertion). En 2023, 64 % des salariés en insertion ont eu une sortie positive (47 % en emploi et 17 % poursuite du parcours insertion ou formation) (FEI, 2023).



▲ Figure 5 – Axe de travail n° 1 – Relation EU/AE : l'adéquation profil/demande

2.2. Axe 2 – Les conditions d’emploi et de travail des salariés intérimaires

Le deuxième axe de travail concerne les conditions d’emploi et de travail des salariés intérimaires. Les entretiens avec les salariés intérimaires, mais plus encore avec les compagnons aujourd’hui en CDI, mais qui sont tous passés par une période d’intérim plus ou moins longue (souvent plusieurs années), ont révélé que les conditions de travail auxquelles sont soumis les salariés intérimaires sont fréquemment plus dégradées que celles auxquelles sont soumis les compagnons embauchés par l’EU.

Plusieurs sous-causes à cette dégradation des conditions de travail ont été identifiées et présentées à la figure 6 :

1. Une exigence physique accrue pour les salariés intérimaires.
2. L’AE comme l’EU compte sur le salarié intérimaire censé gérer sa propre sécurité.
3. La précarité, un facteur d’aggravation des conditions d’emploi et de travail des salariés intérimaires.
4. L’impact de la culture de sécurité des entreprises utilisatrices.

2.2.1. Une exigence physique accrue pour les salariés intérimaires

Les conditions de travail des salariés intérimaires semblent plus dégradées que celles des « embauchés », notamment par l’augmentation de l’exigence physique des tâches qui leur sont dédiées, mais également par un rythme et une intensité du travail soutenus.

Tâches ingrates ou physiquement exigeantes réservées aux salariés intérimaires

Lors des entretiens, les salariés intérimaires, mais plus encore les compagnons embauchés reconnaissent que les tâches les plus physiquement exigeantes et les plus ingrates sont de manière systémique confiées aux salariés intérimaires. Les ouvriers d’exécution (ou manœuvres) sont particulièrement touchés par cette problématique du fait même de leur fonction et de leur absence de qualification. « *S’il faut repiquer un voile, on va demander ça au manœuvre* ». Les entreprises embauchent de moins en moins d’ouvriers d’exécution, concentrant leurs embauches sur des personnels plus qualifiés, les ouvriers d’exécution (Bâtiment et TP) sont par ailleurs les personnels les plus délégués par l’AE partenaire de l’étude (cf. tableau 3).

Il semble néanmoins que le statut même de salarié intérimaire donne lieu au même traitement, quelle que soit la qualification de ce dernier. « *Si le manœuvre n’est pas disponible, et qu’il y a un coffreur en intérim c’est lui qui va piquer*



plutôt qu'un coffreur embauché. » Il semble toutefois que ces tâches physiquement exigeantes ou ingrates soient les plus sollicitantes physiquement, mais pas forcément les plus dangereuses (du point de vue du risque d'accident). En effet, les tâches les plus dangereuses nécessitent généralement des compétences techniques élevées. Un chef d'équipe raconte par exemple que quand il estime qu'une tâche présente un danger, il la prend lui-même en charge. Ainsi, ces tâches dédiées aux salariés intérimaires semblent plus impacter leur usure professionnelle et leur santé à long terme (TMS notamment) qu'un risque immédiat d'AT, c'est ce qui a été évoqué à la fin du chapitre 1.2.3. Cette exigence physique accrue des tâches confiées aux salariés intérimaires se retrouve également dans d'autres secteurs d'activité, comme celui de la logistique : « *Le recours à l'intérim s'intègre dans une gestion de la main-d'œuvre qui délègue les postes les moins qualifiés et les tâches les plus pénibles aux intérimaires [...] À poste égal, on observe une surintensité du travail et une délégation des tâches pénibles aux intérimaires* » (Tranchant, 2018).

Une étude de la DARES en 2018 montre une surexposition des ouvriers intérimaires à certains facteurs de risque TMS. Par exemple, la manutention manuelle de charges plus de 20 heures par semaine concerne 22 % des intérimaires contre 12 % pour l'ensemble des ouvriers. Par ailleurs, cette étude montre que cet écart ne s'explique pas principalement par leur statut de salarié intérimaire, mais par les métiers que ceux-ci exercent, notamment dans la construction et la logistique : à métiers identiques, l'écart n'est pas statistiquement significatif (Coutrot & Léonard, 2018), ce qui confirme l'hypothèse que les ouvriers d'exécution sont plus touchés par ces facteurs de risques.

VERBATIM

Encadrement : « *Si l'intérimaire ne veut pas le faire, je ne vois pas qui va le faire* ».

Compagnons : « *Oui, on donne plutôt la m***e aux intérimaires* » ; « *Je ne sais pas si tous les chefs le font, mais je l'ai vu et vécu souvent* » ; « *Il [le chef de chantier] sait que l'intérim le fera sans rechigner* ».

SI : Un salarié intérimaire nous dit au sujet des tâches physiquement exigeantes dédiées aux salariés intérimaires : « *ça c'était vrai il y a 25 ans, mais c'est quand même beaucoup moins* », puis parlant d'une tâche de piquage particulièrement exigeante à venir, il nous dit : « *Là ils vont sans doute prendre des intérimaires* ».

AE : « *C'est un fait : s'il y a du marteau piqueur à faire toute la journée c'est l'intérim qui va le faire* » ; « *Ils prennent les intérimaires pour faire le sale boulot* » ; « *Ils préfèrent que ce soit un intérimaire qui se blesse plutôt qu'un salarié* ».

Un rapport de recherche réalisé en collaboration avec Centrale Paris et publié par l'OPPBTB en 2014 évoquait déjà cette situation : *ils sont utilisés pour des travaux plus pénibles, moins valorisés ou plus dangereux, sans préparation*

« Aux intérimaires, on remet le marteau-piqueur, le travail le plus ingrat, le sale boulot. C'est souvent une tierce personne, peu considérée. Il arrive le matin, on lui donne l'outil et il se met au boulot » (OPPBTB, 2014).

Externalisation du risque d'AT

Certains auteurs décrivent un phénomène d'externalisation du risque par l'intérim consistant pour les EU à chercher à préserver leur travailleurs embauchés des risques d'accidents du travail (AT) ou de maladies professionnelles (MP), en dédiant les tâches les plus sollicitantes aux travailleurs intérimaires (Barbier et al., 2020 ; Scalvinoni et al., 2023). Les coûts liés à ces AT ou MP étant eux aussi externalisés à l'AE qui assumera jusqu'au 1^{er} janvier 2026 deux tiers de la rente en cas d'AT grave (IPP \geq 10 %) ou mortel et la totalité du coût pour les AT moins graves (IPP < 10 %). Le décret n° 2024-723 du 5 juillet 2024 relatif à l'imputation du coût des accidents du travail et des maladies professionnelles des salariés des entreprises de travail temporaire prévoit, en effet, un partage à parts égales du coût de l'ensemble des AT-MP (incapacités temporaires comme permanentes, quel que soit le taux d'incapacité) entre l'AE et l'EU. Il entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2026.

Les entretiens et observations réalisés dans le cadre de cette étude n'ont pas permis de constater directement ces phénomènes. Néanmoins, bien qu'il semble que cette externalisation du risque soit moins présente dans le secteur du BTP que dans celui de l'industrie, certains témoignages incitent à croire qu'il n'est pas inexistant. C'est le cas d'un directeur d'agence d'emploi qui raconte être régulièrement sollicité pour de très courtes missions (journée voire demi-journée) pour décharger un camion ou monter un stock de matériaux dans les étages d'un bâtiment en construction. Un autre témoignage rapporté par un salarié intérimaire indique qu'il a été délégué une journée sur un chantier pour vider les gravats d'un sous-sol. Ce type de missions courtes, avec des sollicitations physiques intenses, peut constituer une source d'accident, mais pourrait également favoriser l'usure professionnelle des salariés intérimaires et l'apparition de troubles musculosquelettiques.

Rythme, intensité du travail soutenu sur les chantiers

Les salariés intérimaires comme les compagnons insistent sur le fait que leur travail nécessite un rythme soutenu et une intensité importante (notamment physique). Les moins jeunes évoquent également une intensification importante de leur travail au cours des dernières années « *avant on faisait [XX] m de banche par jour, maintenant on fait [XX+20 %] et encore un petit bout par ci par là* ». À ces contraintes communes à tous les compagnons, s'ajoutent pour les salariés intérimaires d'autres contraintes temporelles spécifiques liées notamment à la nature de leur mission. En effet, ils disposent d'un temps d'adaptation très réduit quand ils arrivent sur chantier. Ils sont intégrés à une équipe déjà formée et doivent être opérationnels le plus rapidement possible, particulièrement en « *période de bourre* » qui est la période la plus propice au recrutement d'un renfort intérimaire.



VERBATIM

Compagnons : « Parfois il y a des objectifs pas tenables » ; « C'est quand on pousse derrière qu'il y a des accidents ».

SI : « Y a le feu ! il faut faire ça il faut faire ci ! » ; « Ça aussi ça amène aux accidents : pression pression pression ».

2.2.2. L'AE comme l'EU comptent sur le salarié intérimaire censé gérer sa propre sécurité

L'AE comme l'EU comptent toutes deux sur le salarié intérimaire qui est censé gérer sa propre sécurité, pour les raisons suivantes :

- **L'AE n'a pas de prise sur l'environnement de travail.** L'AE n'a en effet pas la possibilité d'influer sur l'environnement de travail dans lequel elle va déléguer son personnel, cet environnement étant géré par et sous la responsabilité de l'EU. L'AE n'a le plus souvent pas de représentation précise de la situation de travail du salarié intérimaire qu'elle va déléguer, les chantiers ne sont que rarement visités par les permanents des AE avant délégation (en partie à cause des délais courts pour répondre aux demandes), et ne le sont pas toujours au cours de la délégation. Il est difficile pour l'AE d'avoir une prise sur l'environnement de travail ; on constate donc qu'elle se repose sur le salarié intérimaire pour gérer sa sécurité à travers le port d'EPI ou des formations (PASI BTP®, chasse au risque, etc.).
- **L'EU se repose sur les savoir-faire du salarié intérimaire.** L'EU de son côté s'attend à recevoir en délégation des salariés intérimaires expérimentés connaissant bien l'environnement du BTP et maîtrisant des savoirs et savoir-faire liés à la sécurité. Cette attente n'est pour autant pas forcément explicitement exprimée lors de la demande (cf. chap. 2.1.2).

VERBATIM

Encadrement : « Le rapport à la sécurité est lié à l'individu : intérimaire ou salarié propre. La place qu'il donnera dans les arbitrages à la sécurité sera propre à sa personnalité » ; « Un salarié va avoir plus d'automatismes qu'un intérim qui va découvrir à chaque fois des nouvelles règles ».

AE : « On n'a pas la main, certaines EU sont volontaires et pour qui la sécurité est un enjeu, pour d'autres non » ; « On prévient l'intérimaire, on le met en garde, on lui dit qu'il faut nous prévenir s'il fait des choses non sécurisées » ; « On connaît nos clients, on sait qu'à lui on ne peut pas lui envoyer un maladroit ou un jeune inexpérimenté » ; « 80 % de la sécurité est à la main de l'EU. Mais si on délègue la bonne personne, on peut contribuer à 20 % ».

2.2.3. La précarité, un facteur d'aggravation des conditions d'emploi et de travail des salariés intérimaires

La situation de précarité économique et sociale

Subie par une partie des salariés intérimaires, elle constitue un facteur d'aggravation des conditions d'emploi et de travail pour ces derniers, voire de la sécurité du chantier en général.

Il existe plusieurs typologies de salariés intérimaires (cf. chap. 1.2.4). Néanmoins, la majorité des salariés intérimaires, et particulièrement les moins qualifiés, semblent subir une situation de précarité liée à leur emploi qui est par définition instable, mais qui peut se cumuler à des problématiques de situation administrative ou de compréhension du français. Un intérimaire en situation précaire risque d'éprouver des craintes pour la pérennité de sa mission (à tort ou à raison) qui peuvent l'inciter à développer des stratégies défensives.

Difficulté à dire non

Ces stratégies peuvent consister à ne pas refuser une tâche dangereuse et/ou physiquement éprouvante. Cette difficulté à dire non peut être un important facteur de risque dans un contexte où les journées de travail sont denses et souvent longues.

VERBATIM

Encadrement : « C'est rare que j'aie eu un intérimaire qui m'ait dit non » ; « Les intérimaires ce sont des kleenex : le mec s'est blessé ou il ne revient pas, il est remplacé » ; « Ils sont moins enclins à dire stop » ; « Peur d'être catégorisé "revendicateur" » ; « Peur de ne pas plaire au chef » ; « Un intérimaire qui rentre à l'AE avec une fin de mission, c'est vécu comme une sanction » ; « Quand c'est une fin de mission, la boîte d'Intérim nous appelle systématiquement » ; « Là où un embauché dirait : "je ne le fais que si j'ai tel matériel", un intérim ne sait pas ou n'ose pas exiger certaines choses de l'employeur ou de l'entreprise ».

AE : « Malheureusement comme il veut se faire bien voir il dit amen et c'est tout » ; « Les intérimaires se retrouvent sur les postes que les salariés ne veulent plus » ; « Surtout sur les tâches les plus pénibles à réaliser ».

Compagnons : « Pas la possibilité de dire non en tant qu'intérimaire parce que tu risques la porte ».

SI : « On reste des numéros : t'es en bonne santé c'est bien, t'es à moitié broyé on en prend un autre ».



« Il est plus facile de mettre la pression sur un intérimaire pour lui demander d'assumer une prise de risques, car il est dans une situation précaire. Le salarié permanent peut refuser de prendre un risque notamment du fait de la connaissance de ses droits et du recours possible aux instances telles que le CSE de son entreprise pour le renseigner » souligne Monsieur C., chargé de mission à l'Aract (cité par Scalvinoni et al., 2023). C'est également ce qu'affirme un rapport de recherche de l'OPPBTP : « Notons que les intérimaires sont le plus souvent en retrait et n'osent guère s'exprimer. [...] L'accès à la parole au sein des équipes est très inégalement réparti, sous l'influence de l'existence de hiérarchies formelle et informelle. Les intérimaires sont, à ce titre, les plus en difficultés. La mise en paroles des perceptions des risques apparaît comme un axe majeur de coordination au sein des équipes » (OPPBTP, 2014).

Une autre stratégie défensive serait de ne pas avouer qu'il ne sait pas faire une certaine tâche, et à accepter la réalisation de tâches pour lesquelles il n'a pas la compétence. Il peut ainsi réaliser des tâches pour lesquelles il n'est pas formé ou manque de compétences techniques et, de ce fait, se mettre en danger ou mettre en danger les autres compagnons.

Surenagement des salariés intérimaires

Les compagnons embauchés témoignent d'une forme de surenagement de la part des salariés intérimaires qui ont l'espoir de se voir proposer un CDI par l'EU. Ces salariés intérimaires peuvent être ainsi conduits à se surinvestir dans leur activité ou à prendre des risques pour prouver leur valeur aux yeux de l'EU. Si ce phénomène est resté relativement tabou dans les entretiens avec les salariés intérimaires, il est clairement ressorti des entretiens avec les compagnons actuellement embauchés en CDI qui sont tous passés par une période d'intérim assez longue avant leur recrutement²⁸. Si l'embauche en CDI d'un salarié intérimaire n'est jamais une issue certaine, il semble évident pour tous qu'une embauche ne peut avoir lieu sans une période conséquente d'intérim préalable, ce qui renforce ce phénomène de surenagement. Une étude de l'Observatoire des Métiers et de l'Emploi montre que 57 % des salariés intérimaires considèrent ce type d'emploi comme un tremplin vers un emploi en CDI ou en CDD. De plus, seuls 36 % des salariés intérimaires ne sont pas à la recherche d'un emploi plus « stable » (OME, 2011).

Certains auteurs décrivent la **précarité** comme « *la mère de tous les risques* » (Ravallec et al., 2009). En espérant bénéficier d'un renouvellement de leur mission voire d'accéder à un contrat de travail permanent, les salariés intérimaires peuvent délibérément prendre des risques en cherchant à donner le meilleur d'eux-mêmes afin de montrer ce dont ils sont capables et qu'ils sont performants. Ils acceptent alors plus facilement des travaux difficiles ou dangereux (Scalvinoni et al., 2023).

28 De 2 à 7 ans de différentes expériences d'intérim avant l'embauche.

VERBATIM

Encadrement : « *L'intérimaire a une volonté de faire ses preuves, il dit moins non* » ; « *Il faut montrer qu'on est bosseur, fonceur ... ça peut engendrer une prise de risque surtout s'il est en autonomie ou encadré par un chef d'équipe peu regardant sur la sécurité* » ; « *On a le choix dans la main-d'œuvre intérim. On peut jongler avec. Le bouche-à-oreille, c'est terrible pour les intérimaires. Ils le savent et veulent toujours donner le maximum* ».

Des problématiques de santé cachées par les salariés intérimaires

Aucun indice formel à ce sujet n'a été récolté durant cette étude, il est néanmoins tout à fait imaginable que ce phénomène de surengagement puisse également conduire les salariés intérimaires à sous-déclarer leurs accidents de travail.

Pendant, les entretiens avec des médecins du travail ont aussi révélé que les salariés intérimaires semblaient régulièrement, si ce n'est systématiquement, cacher leurs problématiques de santé, ou les éventuelles inaptitudes qui les affectent. Il est en effet aisément imaginable qu'un salarié intérimaire se présentant avec une restriction de port de charge par exemple, voit sa mission écourtée ou simplement refusée. Les salariés intérimaires s'abstiennent donc de déclarer leur problématique de santé, se contentant d'un simple « tout va bien ». La médecine du travail étant une médecine principalement déclarative, les médecins n'ont pas toujours les moyens de vérifier les dires de leurs patients. Ce phénomène est également décrit par d'autres auteurs tels que Nicolas Journin (Journin, 2009). Certains salariés intérimaires ont avoué prendre régulièrement des antalgiques pour continuer à travailler.

VERBATIM

Médecins du travail : « *Le souci avec les intérimaires, c'est qu'on ne peut pas leur mettre de restriction. Si on met une restriction, juste un port de charge par exemple, il n'a plus de mission* » ; « *Une boîte qui a un salarié avec restriction fera l'effort de trouver un poste adapté, mais un intérimaire doit être compétent partout* » ; « *Même cassés, ils vont quand même bosser* ».

SI : « *Oui j'ai mal au dos, des fois des rhumatismes aux doigts, ... je prends un cachet le soir et après ça passe* ».

Une série d'études réalisée par Central Paris évoquait déjà cette problématique en 2014 : « *Lors de l'entretien médical, l'enjeu est double, avec une tension contradictoire entre les deux. D'une part, il est question de diagnostic*



de santé et, à ce titre, l'entretien médical est précieux. Mais, à l'inverse, le médecin ayant autorité pour prononcer les inaptitudes professionnelles, les maçons peuvent avoir « peur des restrictions et de perdre leur travail ». Les risques de perdre leur emploi sont d'autant plus importants que les problèmes de santé sont invalidants et que le statut du salarié est précaire, notamment celui des **intérimaires** » (OPPBT, 2014).

Enfin une étude plus récente « *Pour une nouvelle approche du rapport Prévention-Performance* » montre que la trajectoire biographique et l'expérience capitalisée constituent un référentiel interne à partir duquel le salarié intérimaire apprécie la gravité d'un événement et y réagit (Michelot, à paraître). L'absence de prise en compte de l'expérience passée et/ou présente réduit la portée du message de prévention, comme le montre l'exemple ci-dessous :

« *Sur une opération suivie par le doctorant, un intérimaire d'insertion reçoit un éclat métallique dans un œil. Il portait habituellement des lunettes de protection, mais elles venaient de se casser. Alors qu'une consultation ophtalmologique s'impose, et malgré la douleur, l'intérimaire poursuit son travail. Interrogé, il banalise l'accident. Pourquoi ? Cette personne a fui l'insécurité dans son pays. Sa trajectoire migrante constitue le référentiel à partir duquel il apprécie la gravité de son accident. Il a rencontré pour venir en France des dangers pour sa vie, au regard desquels l'accident qu'il vient de subir paraît peu grave et, de plus, il craint de n'être pas payé s'il doit s'arrêter.*

Les consignes de signaler les accidents qui lui avait été données n'ont de ce fait pas été intégrées. » (Michelot, à paraître).

Il n'est pas rare que les travailleurs ayant connu des violences graves dans leur trajectoire biographique banalisent les accidents dont ils sont victimes. Si les référentiels d'expérience et de parcours de vie ne sont pas pris en compte, les consignes de prévention restent souvent sans portée. Et même si elles sont appliquées, elles ne font pas sens pour le salarié intérimaire (Michelot, à paraître).

2.2.4. Impact de la culture de sécurité des entreprises utilisatrices

L'EU, et particulièrement sa culture de sécurité, a un impact sur l'effet de surengagement et l'impossibilité pour le salarié intérimaire de « dire non ».

En effet, tant que les EU²⁹ valoriseront le surengagement des salariés intérimaires, voire même conditionneront leurs embauches en CDI à ce paramètre,

²⁹ Il ne s'agit pas ici de la culture de sécurité de l'EU partenaire de l'étude, mais bien des cultures de sécurité des EU. En général, les salariés intérimaires changeant fréquemment d'EU, c'est bien la moyenne des réactions des EU qui impacte leur comportement plus que celle d'une EU en particulier.

et toléreront la prise de risque, il est peu probable que les salariés intérimaires se préservent physiquement ou adoptent des comportements « plus sûrs ».

Si au contraire, demain toutes les EU affirmaient « ce qu'on te demande, c'est de ne pas prendre de risque/de te préserver physiquement/de ne pas piquer plus de 2 heures par jour/etc. », et s'assuraient que ce message soit compris et appliqué sur le terrain, alors les salariés intérimaires ne seraient plus tentés de prendre des risques ou de se surengager pour faire leurs preuves, ils seraient plus probablement enclins à « dire non » ou à avouer qu'« ils ne savent pas faire ».

Cette formulation de la problématique peut sembler simpliste, mais l'objet de ce rapport n'est pas de rentrer dans le détail du concept de culture de sécurité. La lecture de l'ouvrage coordonné par l'ICSI et l'OPPBTP : « *La culture de sécurité dans les projets de construction* »³⁰ (ICSI, 2019) permet d'approfondir ce sujet.

2.2.5. Autres facteurs impactant les conditions d'emploi et de travail des salariés intérimaires

La barrière de la langue

Elle peut représenter une réelle problématique pour la passation des consignes. Les problématiques de langues sont fréquentes dans le BTP, et semblent accentuées dans le cadre de l'intérim. N'ayant pas trouvé de statistiques détaillant le niveau de compréhension du français par les travailleurs, cette étude s'appuie sur des études recensant les personnes issues de l'immigration, bien que cette donnée ne reflète évidemment pas de manière symétrique la compréhension du français par celles-ci. Une étude de l'Insee démontre que la proportion de personnes avec un emploi à durée limitée (CDD ou intérim) est plus importante pour les personnes issues de l'immigration : 13 % des immigrés, 11 % des descendants d'immigrés et 9 % pour les personnes ni immigrées ni descendantes d'immigrés (INSEE, 2023). Une autre étude de 2021 (Desjonquères et al., 2021) évoquait des résultats similaires (15 % d'emplois à durée limitée pour les immigrés contre 10 % pour les non-immigrés). Cette étude précise également que le secteur du bâtiment et des travaux publics constitue le deuxième plus important employeur de travailleurs étrangers ou d'origine étrangère après celui des services aux particuliers et aux collectivités territoriales. Les travailleurs étrangers ou d'origine étrangère sont également surreprésentés dans les postes de travail de faible niveau de qualification et les emplois les plus précaires comme l'intérim

30 En téléchargement gratuit sur : <http://www.icsi-eu.org/> ; également disponible : une fiche pratique en six étapes et une affiche.



(Scalvinoni et al., 2023). La situation des travailleurs intérimaires étrangers dans le BTP est également décrite dans le travail sociologique réalisé par Nicolas Journin (Journin, 2009).

Par ailleurs, les personnels qui ont le moins la possibilité de s'exprimer, et notamment sur les difficultés qu'ils rencontrent dans le travail, sont de ce fait davantage exposés aux risques. À ce titre, les intérimaires, qui ont le statut le plus faible dans les équipes, sont plus particulièrement exposés. Les problèmes de langue sont une source de difficulté supplémentaire en prévention (OPPBT, 2014).

VERBATIM

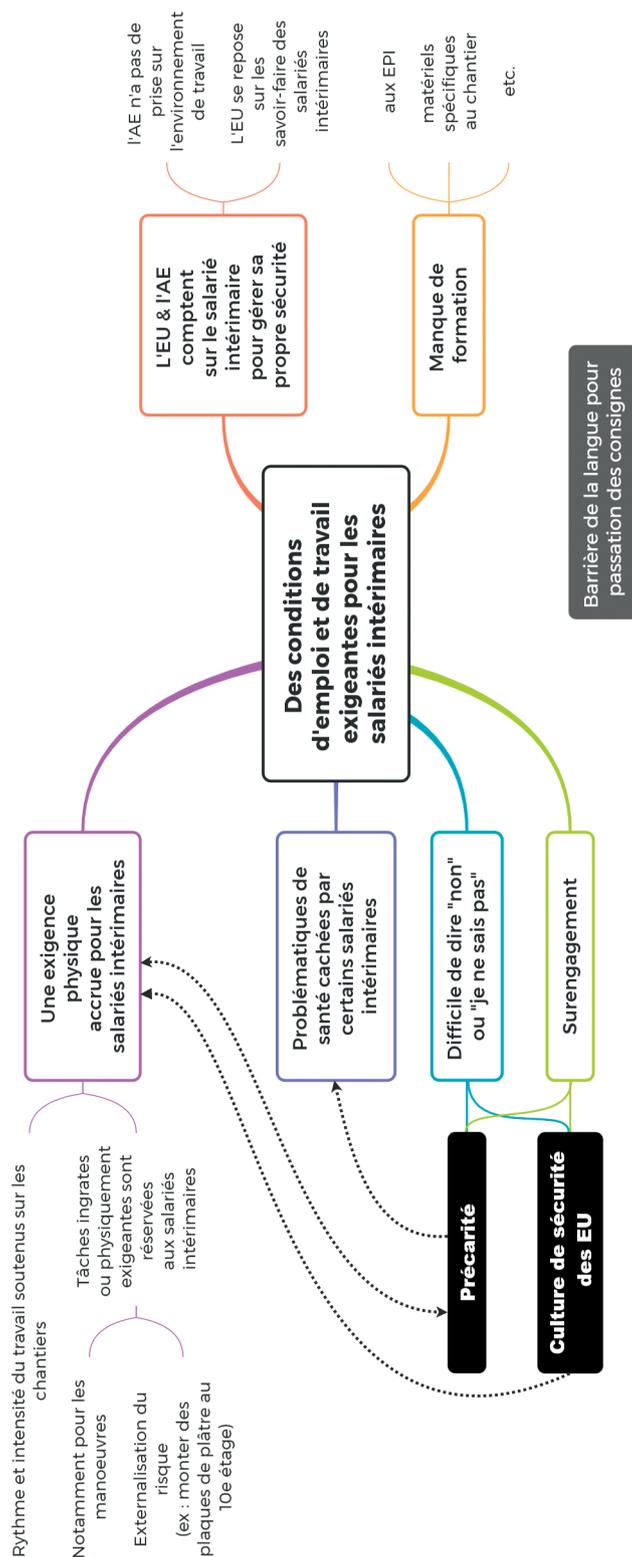
Compagnons : « Les intérimaires, il y en a qui ne parlent pas français, ils disent toujours oui et au final ils n'ont pas compris ». « Il faut leur montrer avec les mains, faire des gestes ».

AE : « Difficile de faire la part des choses entre ceux qui ont compris, mais qui n'arrivent pas à le restituer, et ceux qui n'ont pas compris ». ; « La barrière de la langue est souvent proportionnelle au niveau de qualification »

SI : « S'il ne comprend pas verbalement, on lui fait voir. Après on fait presque tout le temps la même chose ».

Le manque de formation des salariés intérimaires

Il constitue également un facteur d'aggravation des conditions d'emploi et de travail. En effet, ces derniers peuvent parfois ne pas être formés aux matériels spécifiques, en particulier en ce qui concerne l'outillage électroportatif ou les EPI mis à disposition par le EU, ce qui constitue un risque supplémentaire d'accident du travail.



▲ Figure 6 – Axe de travail n° 2 – Conditions d'emploi et de travail des salariés intérimaires



2.3. Axe 3 – L'accueil et l'intégration des salariés intérimaires

Le troisième axe de travail concerne l'accueil et l'intégration des salariés intérimaires. Les entretiens et observations réalisés avec l'ensemble des acteurs ont montré que les salariés intérimaires ne sont pas toujours bien intégrés dans les équipes. Les conditions actuelles d'intégration pour le salarié intérimaire ne facilitent pas la construction d'une culture de santé-sécurité en situation de travail.

Il a pu être constaté par exemple que les salariés intérimaires mangeaient à part au réfectoire, alors que les embauchés mangeaient généralement par équipes. Dans l'EU observée, les témoignages et observations confirment que les accueils de sécurité sont systématiquement réalisés pour les salariés intérimaires qui arrivent. Néanmoins, cet accueil, de l'aveu des encadrants, n'est pas toujours optimal, par manque de disponibilité ou de support adéquat. De même, le suivi du salarié intérimaire fait souvent défaut, les retours vers l'AE pendant ou à l'issue de la délégation sont rares.

Plusieurs sous-causes liées à ce facteur ont été identifiées et présentées sur la figure 10 :

- l'accueil sécurité ;
- les difficultés à être intégré dans un groupe déjà formé ;
- les EPI ;
- la pression temporelle ;
- la précarité et la maîtrise de la langue.

2.3.1. L'accueil sécurité

L'accueil sécurité est un élément essentiel de l'intégration du salarié intérimaire dans l'EU. Si celui-ci est systématiquement réalisé (du moins dans l'EU observée), il est parfois jugé trop court et reste perfectible.

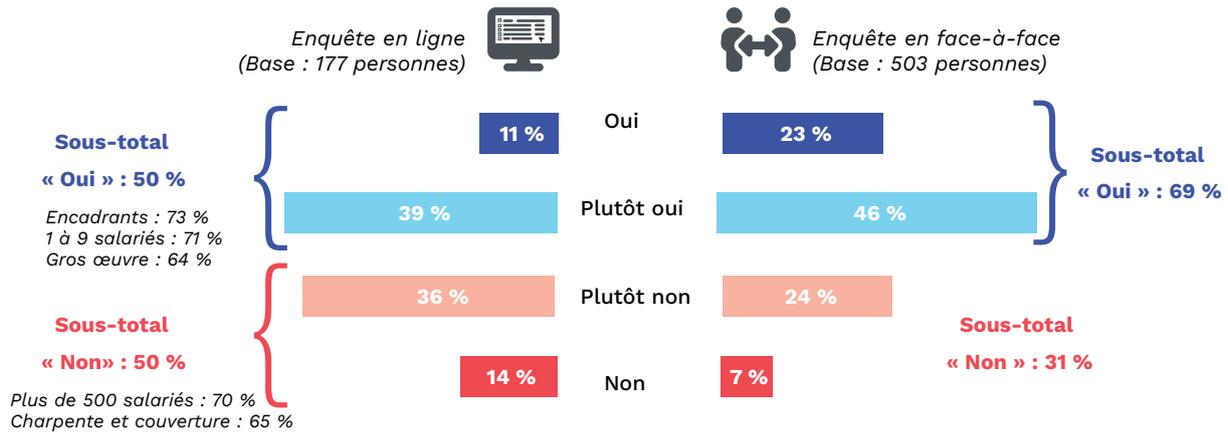
Un questionnaire proposé aux salariés intérimaires du BTP de l'AE partenaire de l'étude (233 répondants) a révélé que seuls 7 % des répondants affirmaient ne pas avoir reçu d'accueil sécurité à leur arrivée sur chantier (cf. figure 7). Par ailleurs, 2 % d'entre eux affirment avoir reçu un accueil sécurité de la part d'un collègue. C'est donc 90,6 % des répondants qui ont reçu un accueil sécurité réalisé par un membre de l'encadrement de chantier. Parmi eux, 95 % considèrent que l'accueil semblait suffisant en matière de sécurité, au regard de la mission à réaliser.



▲ Figure 7 – Par qui l'accueil sécurité est-il réalisé ? Résultats d'un questionnaire (233 répondants)

Bien que cet accueil semble être réalisé quasiment systématiquement, la moitié des salariés ayant répondu en ligne au baromètre réalisé lors de la campagne ciblée intérim de 2022 estime que les salariés intérimaires ne sont pas suffisamment accueillis (cf. figure 8). Les chefs d'entreprises interrogés partagent cet avis pour 31% d'entre eux (OPPBTB, à paraître).

Pensez-vous que les salariés intérimaires sont suffisamment accueillis au démarrage de leur mission ?



▲ Figure 8 – Les salariés intérimaires sont-ils suffisamment accueillis ?

La situation semble s'être améliorée au cours de la dernière décennie, car en 2014 les auteurs d'un rapport de recherche indiquaient : « Dans les faits, les nouveaux arrivants, notamment les intérimaires, sont rarement "accueillis" ne serait-ce que par un tour du chantier, mais bien plutôt mis directement à contribution. En général, je me pointe et on me montre un truc à faire, genre tas de gravats à déblayer... Et voilà... » (un intérimaire) (OPPBTB, 2014).

Ces auteurs évoquaient également une implication marginale des salariés intérimaires dans les démarches de prévention menée par les EU, ce qui semble avoir évolué également (OPPBTB, 2014) « Dans les différentes entreprises,



les intérimaires sont très marginalement impliqués dans les dispositifs de prévention lorsqu'ils existent, alors que les agences de travail intérim n'organisent pas de formation à la sécurité. La formation des intérimaires sur ces aspects se fait essentiellement de manière informelle. En tout état de cause, il s'agit d'ailleurs bien plus d'une information que d'une formation. Les visites de chantiers, en début de mission et au cours de l'avancement du chantier, permettent au chef de chantier d'expliquer les principales règles de sécurité et de discuter d'éventuels manquements aux pratiques attendues en matière de prévention ».

En plus de l'accueil au poste de travail (qui constitue une obligation légale au regard du Code du travail), du fait de la précarité de leur statut, les CDD et les salariés intérimaires affectés à des postes à risques particuliers doivent bénéficier d'un accueil ou d'une **formation renforcée à la sécurité**. Le contenu et la durée de la formation sont définis par l'entreprise et soumis à l'avis du comité social et économique (CSE). L'EU elle-même définit cette liste qui permet d'identifier dans l'entreprise les postes pour lesquels il sera nécessaire de mettre en place une formation renforcée à la sécurité. Elle doit être transmise pour avis au médecin du travail, et au CSE le cas échéant. L'établissement de cette liste est obligatoire pour recourir à l'intérim (s'il n'existe pas de risque particulier dans l'entreprise, cette liste doit indiquer la mention « Néant »). Il est utile pour l'EU de remettre cette liste à l'AE.

Bien que constituant une obligation légale, 55 % des chefs d'entreprises interrogés lors du baromètre intérim de 2022 n'ont pas rédigé de liste des postes à risques particuliers (OPPBT, à paraître). Une entreprise sur trois (32 %) avoue ne pas connaître cette obligation, tandis qu'une sur quatre (23 %) connaît l'obligation sans rien avoir mis en place. Consécutivement, seuls 26 % des entreprises mettent en place une formation renforcée à la sécurité formalisée.

Pour vous aider, retrouvez notre fiche pratique *Identifier la liste des postes à risques* sur www.preventionbtp.fr.

Temps limité de l'accueil sécurité

L'accueil est réalisé le matin à l'arrivée du ou des salariés intérimaires et il dure rarement plus de 15 minutes. De plus, une partie du temps de cet accueil est consacrée à des tâches administratives (vérifications de l'identité, des qualifications et habilitations, etc.).

VERBATIM

Encadrement : « C'est assez sommaire » ; « 5 à 10 minutes pour bien expliquer la sécurité sur le poste où ils vont aller » ; « On lui explique les supports : plan d'installation, présentation des locaux, rappel des horaires, présentation de son équipe, puis au cas par cas : point sur les EPI, etc. » ; « puis visite du site ».

Disponibilité de l'encadrement pour l'accueil

Sur les « gros » chantiers, l'accueil semble régulièrement délégué à un représentant de l'entreprise qui n'est pas directement lié à l'encadrement du chantier (responsable QSE, délégation RH sur chantier, etc.). Il n'en est pas de même sur les « petits » chantiers, où l'accueil est généralement réalisé par le conducteur de travaux ou par le chef de chantier qui sont déjà très pris par l'encadrement du chantier. La disponibilité de l'encadrement est également dépendante du moment de l'accueil. L'accueil se réalise au moment de l'arrivée du salarié intérimaire sur le chantier, et donc le plus souvent le lundi à 8h, mais c'est également le lundi matin qu'a généralement lieu le quart d'heure sécurité, c'est aussi le moment où l'encadrement planifie la semaine et enfin le moment où les équipes reprennent leurs marques sur le chantier laissé en fin de semaine précédente.

VERBATIM

Encadrement : *« Il arrive et il est plongé dans le bain... soit ça colle, soit ça colle pas » ; « Un intérimaire qu'on ne connaît pas et qui arrive en pleine production, le lundi à 8 h, c'est affreux... pour réunir les ingrédients d'une bonne intégration sur le chantier et éviter l'accident » ; « On accueille un intérimaire bancheur le lundi matin. Il n'a pas vu ou fait le travail de la semaine précédente. Il ne connaît pas les subtilités du chantier et la nature du travail fait par les équipes la semaine précédente. L'intérimaire arrive le lundi. En réalité, ça va vite. On n'a pas le temps d'expliquer. On est en pleine production et on n'a pas forcément le temps de l'accueillir dans les bonnes conditions. On lui dit, « t'es dans l'équipe là ». Le chef de chantier lui donne le travail à faire. Exemple : desserrer tous les coffrages. Ça commence fort et c'est souvent dans ces cas-là qu'on a un accident ».*

Importance de l'accueil pour se situer dans l'environnement

Il permet de présenter le matériel, les équipements, les EPI, la base vie. C'est une nécessité même pour les salariés intérimaires les plus expérimentés qui ont pu travailler avec d'autres matériels, d'autres EPI etc. ou dans d'autres sociétés avec des référentiels ou des pratiques en santé sécurité différentes.

Une sensibilisation préalable aux risques insuffisante

Les AE procèdent généralement à un test de sécurité avant la délégation vers l'EU. Si les tests de type « chasse aux risques » ont largement été remplacés par des tests plus modernes, leur durée et leur complétude, ainsi que la manière dont ils sont délivrés semblent malgré tout insuffisantes pour obtenir un réel impact en prévention. Certaines EU imposent leur propre test sécurité avant délégation, il n'est pas impossible dans ce cas de voir un salarié



intérimaire en difficulté se faire aider par un personnel de l'AE pour compléter le test (particulièrement lorsque des problématiques de compréhension du français sont présentes). De plus, chaque EU imposant son propre test, il n'est pas rare que les salariés intérimaires doivent réaliser plusieurs tests à la suite ou revenir passer un test en changeant d'EU.

La généralisation du **PASI BTP®** (PAsseport Sécurité Intérim) par EGF constitue également une avancée importante pour la sécurité des salariés intérimaires (cf. encadré en pages 50-51).

2.3.2. Les difficultés à s'intégrer dans un groupe déjà formé

Les conditions d'intégration pour le salarié intérimaire ne facilitent pas la construction d'une culture de santé sécurité en situation de travail. En effet :

- Le salarié intérimaire dispose d'un **temps d'adaptation limité**. La durée des missions est parfois très courte³¹. Qui plus est, il est attendu du salarié intérimaire qu'il soit rapidement opérationnel, particulièrement quand celui-ci vient remplacer un absent ou lorsqu'il est appelé en renfort en cas de retard ou aléas du chantier. Le salarié intérimaire dispose de peu de temps pour s'intégrer dans le collectif, s'acculturer aux process, aux outillages, aux pratiques et référentiels santé sécurité qui diffèrent d'un employeur et d'un chantier à l'autre.
- Le salarié intérimaire bénéficie d'un **soutien limité** de la part de ses collègues. Les compagnons interviewés regrettent les processus de binôme ou de tutorat qui semblent avoir disparu des chantiers (ils reconnaissent également que l'EU n'est pas non plus là pour former la main-d'œuvre des AE). De plus, la situation d'isolement d'un travailleur, ici du salarié intérimaire, est un facteur aggravant connu d'augmentation de risque de survenue d'un problème de sécurité ou de santé.
- Il semble que le salarié intérimaire n'est pas intégré à une organisation, mais **mis à disposition d'un chef d'équipe sur le chantier**. Après un rapide accueil, le salarié intérimaire est confié au chef d'équipe qui va lui confier une tâche. Le salarié intérimaire n'est que rarement informé de l'organisation du chantier et de son rôle dans le processus de construction. De plus, pour préserver son équipe de compagnons et, dans une certaine mesure, la paix sociale, le chef d'équipe peut être tenté de confier certaines tâches ingrates ou physiquement exigeantes aux salariés intérimaires (cf. chap. 2.2.1).

Ce niveau d'intégration semble avoir un impact sur la sécurité des salariés intérimaires, comme le soutiennent les auteurs d'un rapport de recherche réalisé par Centrale Paris et l'OPPBTB : « *Les chefs de chantier distinguent les intérimaires fidélisés, qui travaillent fréquemment et depuis plusieurs années*

31 Durée de mission moyenne au premier semestre 2023 est de 3,6 semaines dans le secteur de la construction (DARES, s. d.).

avec les équipes, et les intérimaires intégrés ponctuellement pour un chantier ou une partie du chantier. Les premiers ont des comportements vis-à-vis de la sécurité comparables aux maçons de l'entreprise. Les seconds requièrent une attention particulière. Les chefs de chantier indiquent devoir souvent les rappeler à l'ordre sur le port des EPI, la mise en place des systèmes de sécurité ou l'utilisation adaptée du matériel (OPPBTB, 2014) ».

Ces auteurs ajoutent : « On comprend aussi la difficulté de l'intégration de nouveaux venus dans ces équipes aux réglages relationnels rodés, en particulier celle des intérimaires. Ce n'est qu'après une période d'observation, au sens littéral, qu'un nouveau sera accepté. À de nombreuses reprises, les compagnons insistent sur l'importance de l'observation des autres au travail lors de leur arrivée. [...] Un nouvel arrivant va être jugé sur son travail et sa dangerosité « Quand on arrive sur le chantier, on explique. Il faut se méfier tout le temps. On observe et on voit rapidement comment travaille l'intérim. On fait attention, toujours! » (un chef de chantier) (OPPBTB, 2014) ».

2.3.3. Les EPI dont disposent les salariés intérimaires

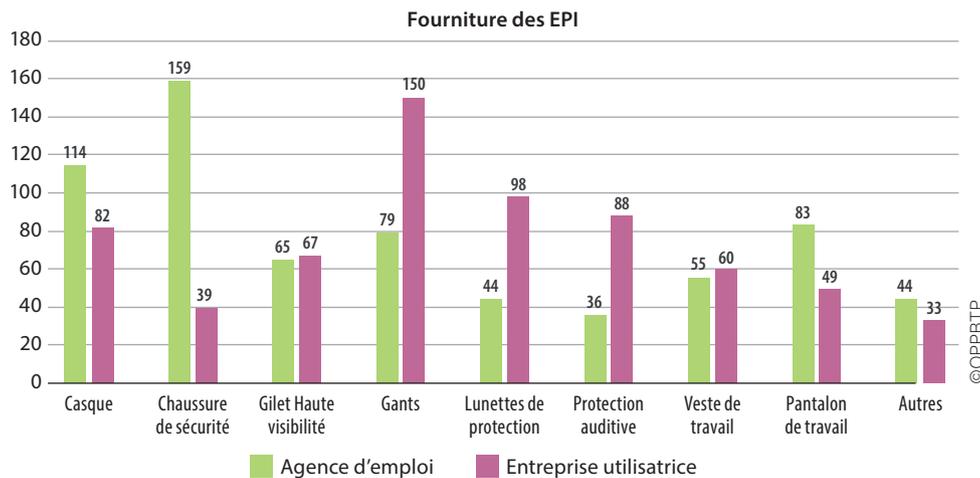
Qui fournit les EPI ?

Le Code du travail³² stipule que c'est aux EU de fournir gratuitement des EPI à chacun de leurs salariés, qu'ils soient salariés intérimaires ou non. En règle générale, l'AE assume la prise en charge des chaussures de sécurité ainsi que du casque, l'EU fournit quant à elle les EPI consommables ou ceux devant être fréquemment renouvelés (gants, bouchons, lunettes, etc.). Néanmoins, l'EPI peut dans certains cas devenir une valeur accessoire négociée au contrat de mise à disposition. Dans la mise en pratique, le baromètre réalisé lors de la campagne ciblée intérim de 2022 (OPPBTB, à paraître) montre que la répartition de la fourniture des équipements de protection individuelle (EPI) entre agences d'emploi et entreprises utilisatrices n'est claire que la moitié des entreprises (54 %).

Un questionnaire auquel ont répondu 233 salariés intérimaires BTP de l'AE partenaire de l'étude a montré que 85 % des répondants se souvenaient que l'agence s'était assurée avant leur arrivée sur le chantier qu'ils possédaient bien les EPI nécessaires à leur mission.

Ce même questionnaire a permis de confirmer (cf. figure 9), d'après les déclarations des répondants, que les AE fournissent plus souvent les casques (58 %) et les chaussures de sécurité (85 %), tandis que les EU fournissent plutôt les consommables (gants – 66 % ; lunettes de protection – 69 % ; protection auditive – 71 %).

³² Source : legifrance.com – Accord du 26 septembre 2002 relatif à la santé et à la sécurité au travail – Article 19 et 20.



▲ Figure 9 – Qui fournit les EPI des intérimaires ?
Résultats d'un questionnaire (233 répondants)

De plus cela se complique lorsque les accords-cadres stipulent des types ou des modèles d'EPI particuliers qui doivent être fournis par l'AE et qui sont dans certains cas refacturés à l'EU, dans d'autres intégrés aux coûts de la prestation. Certaines EU à l'inverse fournissent aux salariés intérimaires les mêmes EPI qu'à leurs salariés, puis refacturent ce matériel à l'AE. Et cela se complique encore pour les salariés intérimaires connus qui peuvent suivre un chef de chantier de chantier en chantier. Dans ce cas une relation d'amitié peut se nouer avec les salariés de l'EU, qui peuvent leur donner leur surplus d'équipement, ou leur ancien équipement lors du renouvellement de la dotation. Il n'est donc pas rare de croiser sur chantier des salariés intérimaires intégralement habillés aux couleurs de l'EU.

Qualité des EPI

Des EPI plus haut de gamme permettent un meilleur confort, et sont un facteur de fidélisation des travailleurs salariés intérimaires. Certains contrats-cadres impliquent la fourniture d'EPI plus qualitatifs aux salariés intérimaires délégués, certaines AE prévoient également des packs d'EPI plus haut de gamme comme levier de fidélisation (débloqué après un nombre d'heures de délégation défini). Si 97 % des répondants au baromètre de 2022 estiment que le personnel intérimaire doit être aussi bien équipé que le personnel permanent, 45 % jugent que les EPI de base fournis ne sont pas du même niveau de qualité que ceux des salariés permanents (OPPBTP, à paraître).

2.3.4. La pression temporelle

Le recours à l'intérim a régulièrement pour objet un renfort lorsqu'un chantier subit un retard ou des aléas, c'est dans ces moments que les encadrants sont les moins disponibles pour réaliser un accueil de qualité : « *En période de bourre, on est forcément moins disponibles* ». L'accueil sur le chantier

peut parfois se faire en mode dégradé. C'est aussi dans ces périodes qu'on attendra du salarié intérimaire qu'il soit opérationnel rapidement. Il devra alors faire face à des contraintes de production qui peuvent prendre le pas sur les enjeux sécurité, qui ne sont eux-mêmes pas encore maîtrisés. Les aléas ou retards qui produisent ces contraintes de production peuvent également empêcher les pratiques de prudence, ou limiter les moments de partage ou de transmission vers les nouveaux arrivants.

2.3.5. Précarité et maîtrise de la langue

Comme vu précédemment (cf. chap. 2.2.3), la précarité que peuvent subir les salariés intérimaires va avoir un impact sur leurs capacités exprimer un besoin, signaler une difficulté, informer leurs responsables d'un éventuel manque de compétence, ou à demander des compléments d'information lors de l'accueil.

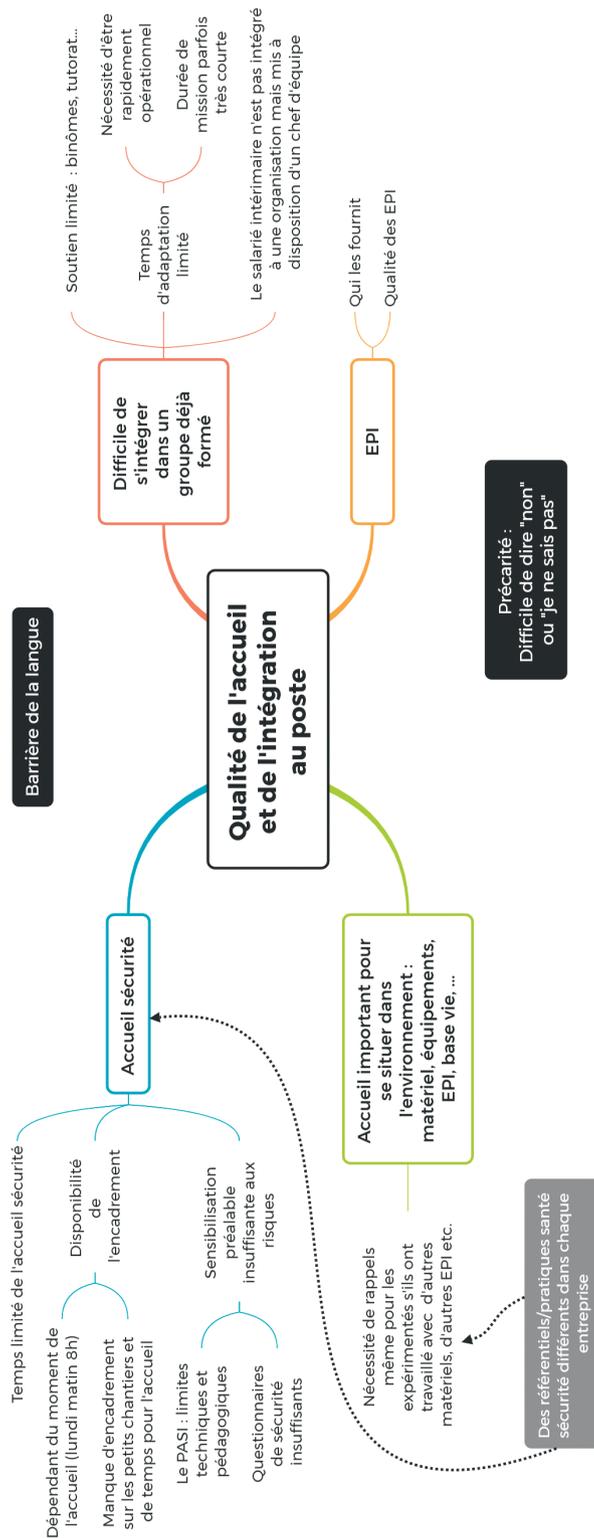
La non-maîtrise de la langue maternelle du salarié intérimaire par les personnes chargées de l'accueil et de l'encadrement est également source de difficultés notamment dans la transmission des consignes.

Néanmoins, un exemple recensé dans une étude récente (Michelot, à paraître) montre que les difficultés liées à la non-maîtrise de la langue ne sont pas les seules difficultés rencontrées dans le passage des consignes, un référentiel culturel commun est également nécessaire.

« On pense souvent qu'il suffit de passer une consigne pour qu'elle soit reçue. Or, si l'information est en effet donnée par le message, le sens donné à l'information dépend du référentiel interne du récepteur, lié à son expérience culturelle, comme le montre l'exemple ci-dessous

Un intérimaire reçoit la consigne, précisée comme importante, de passer le compacteur à 8 reprises sur la voie d'accès à un pont. On sait que le compactage des terres qui supporteront des voies routières doit répondre à des coefficients précis de densité. Nous observons qu'il passe le compacteur de façon aléatoire, ce qui compromet la stabilité de l'ouvrage. L'intérimaire n'a pas intégré l'importance du nombre de passages. Il s'avère que dans la culture arabe, l'importance d'un message est signifiée par sa répétition : un message non répété n'est pas considéré comme important. » (Michelot, à paraître)

Dans cette situation, une consigne a été donnée, mais non intégrée par son destinataire. Ce type de difficulté est souvent rapportée par les chefs à une insuffisante maîtrise de langue française, mais il ne s'agit pas forcément de cela. Il s'agit dans ce cas précis de la méconnaissance du référentiel culturel de décodage. (Michelot, à paraître)



▲ Figure 10 – Axe de travail n° 3 – Qualité de l'accueil et de l'intégration au poste des salariés intérimaires

Le PASI BTP®

La généralisation du **PASI BTP®** (PASseport Sécurité Intérim) par EGF (Entreprise Générale de France) est une avancée importante pour la sécurité des salariés intérimaires. Début 2024, le PASI BTP® affiche plus de 42 000 intérimaires formés, 55 organismes de formation référencés et plus de 2 700 agences de travail temporaire participant au dispositif. De plus, les entretiens menés avec les intérimaires montrent que cette formation est largement plébiscitée par ceux qui l'ont vécue (d'après les entretiens réalisés lors de cette étude, cf. tableau 6).

Les observations réalisées fin 2020 dans le cadre de cette étude-action avaient néanmoins permis d'identifier des axes d'amélioration à travers plusieurs limites :

- **Limites techniques :** le nombre de centres agréés semblait limité, avec des zones blanches dépourvues de centre à proximité, c'était le cas notamment de la métropole de Lyon qui au moment des observations de terrain durant les premières phases de cette étude-action, ne disposait pas de centre de formation. Ce nombre limité de centres obligeait les AE à envoyer leurs salariés intérimaires dans des lieux de formation éloignés de leurs lieux de résidence ou de travail. Les listes d'attente pouvaient parfois être longues pour les AE qui souhaitaient y inscrire leurs salariés intérimaires.
- **Limites économiques :** cette limite était directement liée à la précédente qui obligeait les AE à dédommager leurs intérimaires en IGD ce qui pouvait jusqu'à doubler le coût de la formation (cette affirmation est issue des entretiens réalisés et n'a pas pu être vérifiée). De plus, compte tenu du coût de la formation, les AE avaient tendance à attendre d'être certaines que le salarié intérimaire puisse être fidélisé et attendre qu'il ait rempli plusieurs missions avant de lui proposer cette formation. Ce qui est contradictoire avec l'objectif même de cette formation, à savoir, sensibiliser les salariés intérimaires aux risques spécifiques d'un chantier avant même d'être confrontés à ces risques.
- **Limites pédagogiques :** L'un des intervenants de cette étude avait pu assister à une session de PASI BTP® et constater plusieurs limites pédagogiques (néanmoins une seule session avait été observée fin 2020, ce qui ne permet pas d'affirmer que ce qui y avait été observé était généralisable) :
 - Bien que disposant d'un espace reproduisant un chantier (nécessaire à l'agrément) la grande majorité de la session à laquelle l'observateur a assisté s'est déroulée en salle, et s'est avérée assez théorique.
 - L'ensemble du contenu pédagogique était délivré en français, avec des diapositives et des supports parfois denses. Lors de la session observée en 2020, seul un quart des participants étaient à l'aise avec le français, et la moitié ne parlaient pas français du tout. Il est probable qu'une grande partie des apports de cette formation n'ait pas été accessible à la majorité de ces participants.
 - L'évaluation finale ne reflétait pas les bénéfices que cette formation pouvait apporter. Durant la session observée, les élèves se communiquaient ouvertement les réponses lors du test final, et tous les participants se sont vu délivrer l'attestation. Cette session ne semblait pas être un cas isolé, car (au moment des observations) plus de 99 % des salariés intérimaires inscrits au PASI BTP® étaient certifiés à l'issue des deux jours de formation.

VERBATIM

Ces verbatim ont été recueillis en 2020-2021 avant la mise en place des actions correctives par EGF.

Encadrement : « On préfère quelqu'un qui a déjà bossé chez nous ou chez [autre major] par exemple que quelqu'un qui a le PASI » ; « On se rend compte qu'il y a des personnes qui passent le PASI alors qu'elles ne comprennent même pas une consigne en français : on ne comprend pas comment ils ont pu le valider. C'est arrivé plusieurs fois où ça nous interloqué ».

AE : « Les retours des intérimaires sont plutôt positifs » ; « Les intérimaires, on les met en formation, ils sont très contents »

« Il n'y a qu'une quarantaine de centres en France, on est obligé de payer les IGD, ça double le coût de formation » ; « Au début, il n'y avait pas assez de centres, il y avait des listes d'attentes pas possibles ».



Il semble que certaines EU enregistrent des statistiques d'accidentologie inférieures pour leurs salariés intérimaires titulaires du PASI BTP®, en comparaison avec ceux qui ne l'auraient pas. Cette information est plutôt positive, mais doit probablement être nuancée par la tendance des AE à investir en formation pour leurs salariés intérimaires les plus fidèles et donc les plus expérimentés, voir les plus qualifiés, qui sont, on l'imagine, moins exposés aux accidents qu'un salarié intérimaire non qualifié, découvrant le monde du BTP.

Ces trois limites, ainsi que les premiers résultats de cette étude ont été présentés à deux commissions d'EGF début 2022 (commission prévention et commission PASI BTP®). EGF a d'ores et déjà mis en œuvre les actions correctives suivantes :

- Le nombre de centres de formation a augmenté. Lors du lancement du dispositif par EGF en octobre 2017, 14 organismes de formation étaient référencés pour dispenser la formation. Aujourd'hui, leur nombre a été porté à 55.
- EGF a renforcé dès 2022 la surveillance des organismes agréés avec la mise en place d'audit « de renouvellement » des centres déjà agréés sur une fréquence annuelle. Certains centres se sont ainsi vu retirer leur agrément (temporairement avant mise en conformité avec le référentiel, ou définitivement).
- Un nouveau référentiel PASI BTP® est entré en vigueur en octobre 2023, il inclut notamment un renforcement des exigences pour la validation de la formation. Les stagiaires doivent désormais obtenir 81% de bonnes réponses, le test final a également été remastérisé, avec notamment des visuels plus explicites. Il préconise également un minimum de 4 heures pour les mises en situation pratiques sur le plateau technique (sur les 14 heures de formation soit 28%). Il semble que les auditeurs préconisent un minimum de 50%.
- Concernant les difficultés des salariés intérimaires ne maîtrisant pas le français pour suivre cette formation, les acteurs n'ont pas retenu la proposition de réaliser des supports de formation et de test en plusieurs langues, et ce pour au moins deux raisons, 1. Le référentiel de formation impose un cadre, mais chaque organisme de formation est libre de proposer ses propres supports. Imposer un support traduit en plusieurs langues limiterait la liberté pédagogique des organismes de formation. 2. Dans son esprit cette formation est conçue pour un public maîtrisant le français. En effet, pour être en sécurité sur un chantier en France, n'est-il pas nécessaire qu'un salarié intérimaire (ou tout autre intervenant sur chantier) soit en mesure de comprendre une consigne ou une alerte donnée en français ? Néanmoins, depuis 2022, les AE sont dans l'obligation de certifier le niveau de français de leurs salariés intérimaires avant inscription à la formation.

Une nouvelle observation a été menée en juin 2024*, dans un autre organisme de formation, l'intervenant a pu réaliser des constats bien différents de ceux de 2020 :

- 9 des 11 stagiaires parlaient très bien français et les 2 restants avaient un niveau suffisant pour suivre et interagir avec le groupe. Il semble néanmoins, d'après les formateurs, qu'il y ait encore régulièrement des stagiaires qui rencontrent des difficultés de compréhension du français (1 à 2 par stage de 12 en moyenne).
- L'organisme de formation propose parfois des sessions entièrement en langue étrangère pour des personnes ayant déjà une expérience dans le BTP, avec l'accord d'EGF bien sûr, de manière à s'assurer que le contenu de la formation soit bien assimilé.
- Le temps en salle est très interactif, le formateur est sans cesse en train d'interroger les stagiaires, il leur propose régulièrement de prendre position sur des cas concrets projetés à l'écran.
- La proportion d'exercice pratique est très importante (4 heures par jour soit 8 heures par session).
- Une approche pédagogique très intéressante : les stagiaires sont mis en situation et parfois filmés pendant une tâche puis le formateur diffuse la vidéo de retour en salle et demande aux stagiaires de réagir sur leur propre activité. Les stagiaires créent ainsi leurs propres situations de chasse aux risques.

Le PASI BTP®, qui est bénéfique pour l'ensemble des acteurs de la relation intérimaire, permet :

- au salarié intérimaire de recevoir une sensibilisation aux risques spécifiques au chantier,
- l'AE de bénéficier d'une formation clef en main et reconnue par une grande majorité d'EU,
- à l'EU de s'assurer de l'uniformisation du niveau de sensibilisation aux risques des SI.

* De la même manière que pour la session de 2020, une seule session a été observée en 2024, ce qui ne permet pas d'affirmer que ce qui y a été observé est aujourd'hui généralisable.

3. LA CO-CONSTRUCTION DES PISTES DE SOLUTIONS

Comme indiqué par ailleurs, le comité opérationnel local³³ a participé à la validation du diagnostic qui a été présenté au chapitre précédent. Le but premier de ce comité était néanmoins de coconstruire des pistes de solutions opérationnelles pour agir sur les déterminants impactant la santé et la sécurité des salariés intérimaires du BTP qui ont été identifiés par ce diagnostic. Le comité opérationnel local s'est donc réuni à plusieurs reprises pour concevoir des pistes de solutions opérationnelles qui répondent aux besoins des différents acteurs (EU, AE, salariés intérimaires). Ces pistes de solutions ont ensuite été triées et classées selon leur pertinence en termes de faisabilité et d'efficacité potentielle (cf. annexe 6, figure 18).

Très peu de pistes de solutions concrètes, ou consensuelles sont apparues concernant les déterminants de l'axe 2 (conditions d'emploi et de travail des salariés intérimaires).

Onze d'entre elles ont été retenues par le comité de suivi³³ de l'étude :

■ Axe 1 – Relation EU/AE

- Maîtriser les relations EU/AE par des accords-cadres avec un nombre restreint d'AE.
- Créer un référentiel de compétences commun et le vocabulaire associé.
- Former/sensibiliser les recruteurs des AE au monde du BTP.
- Agir conjointement à la suite des analyses d'AT.
- Créer une application mobile facilitant l'acte d'intérim.

■ Axe 2 – Conditions d'emploi et de travail

Peu de solutions concernant l'axe 2 « conditions d'emploi et de travail des salariés intérimaires » (détaillé au chap. 2.2) ont été proposées par le comité opérationnel local, aucune n'a été retenue (du moins celles proposées et retenues initialement ont été, après analyse, requalifiées dans l'axe 3). Cependant les déterminants et pistes associées aux axes 1 et 3 contribuent aussi aux conditions de travail des salariés intérimaires.

■ Axe 3 – Accueil et intégration

- Formaliser le « Qui fait quoi » dans l'intégration du salarié intérimaire.
- S'assurer que les modes opératoires ont été présentés aux salariés intérimaires.
- Renforcer le « leadership sécurité » des encadrants.

³³ Description du comité opérationnel local et composition des différents comités en annexe 3.



- Prévenir les problèmes de barrière de la langue.
- **Axe complémentaire transversal – La formation**
 - Établir un partenariat de formation EU/AE aux métiers en tension par un CDI.
 - Agir sur la connaissance des risques fondamentaux.

3.1. Axe 1 – Relation EU/AE

Le premier axe cherche à répondre aux déterminants de la santé et sécurité des salariés intérimaires du BTP identifiés à la figure 5 et détaillés au chapitre 3. Ces propositions visent principalement à améliorer l'adéquation entre le profil du salarié intérimaire délégué et la demande initiale de l'EU, et ce plus particulièrement en ce qui concerne les compétences techniques dont dispose le salarié intérimaire. Quatre propositions de pistes de solutions concernent ce premier axe.

3.1.1. Maîtriser les relations EU/AE par des accords-cadres avec un nombre restreint d'AE

L'EU partenaire de l'étude est entrée dans un processus de rationalisation du nombre d'AE avec lesquelles elle souhaite développer des accords-cadres. L'objectif de ce processus est double, sélectionner les « meilleures » AE en termes de sécurité, et développer des relations de proximité avec celles-ci permettant d'améliorer la confiance et la qualité des relations. Cette rationalisation passe par la conclusion d'accords-cadres avec un nombre limité d'AE.

Le processus de sélection de ces AE permet la prise en compte de plusieurs critères de performance des AE notamment via plusieurs questionnaires extra financiers axés sur les thématiques sécurité, RSE, ou encore éthique et vigilance. Puis un plan de progrès est mis en place et suivi à travers les accords-cadres avec ces AE sélectionnées. Ces plans de progrès peuvent concerner divers sujets dont certains sont également issus de cette étude (cf. chap. suivants, par exemple formation des permanents ou co-analyse des AT).

Ainsi, fin 2023, moins d'une centaine d'AE restent encore en accord-cadre avec l'EU partenaire en France³⁴. Cette EU est un groupe avec de filiales réparties sur le territoire national et localement. Les filiales sont également invitées à réduire encore les AE partenaires (moins de 10 généralement) selon la qualité de service/réactivité des agences, mais aussi leurs spécialisations³⁵.

34 Soit une réduction de 67 % par rapport aux anciennes modalités.

35 Sur le territoire Grand Est, 25 AE ont été sollicitées en 2023, et seulement 7 AE pour le seul territoire alsacien.

3.1.2. Créer un référentiel de compétences commun et le vocabulaire associé

Le baromètre de la campagne ciblée de 2022 (OPPBTB, à paraître) montre que plus des deux tiers des entreprises utilisatrices se déclarent très exigeantes sur les profils recrutés (71%). Elles ne sont pourtant que 60 % à déclarer transmettre des demandes de poste formalisées et précises à l'agence d'emploi, avec des attentes explicites sur la formation des salariés intérimaires. De plus, seuls 19 % des entreprises formalisent leurs demandes à l'aide d'une fiche de liaison. De fait, 40 % des demandes ne spécifient pas les compétences ou formations que doit détenir le salarié intérimaire délégué. Parmi elles, 18 % ne précisent que le métier et le niveau de qualification. Pour les 22 % restants, l'expression du besoin est peu définie.

C'est pourquoi des fiches ont été proposées. Ces fiches d'aide à l'expression et la compréhension du besoin en délégation peuvent être utiles pour améliorer les relations entre l'EU et l'AE, et notamment le niveau d'adéquation concernant les compétences techniques attendues sur chantier et celles qui sont réellement déléguées. Ces fiches permettent en effet au demandeur (EU) et au pourvoyeur (AE) de partager un référentiel de compétences commun ainsi qu'un langage et un vocabulaire communs, ce qui facilite la compréhension réciproque des besoins et des contraintes pour les postes en délégation.

Les premiers exemples de fiches ont été créés par un groupe de travail (GT1³⁶) entre fin 2021 et début 2022. À la suite de ce GT1, les fiches d'aide à l'expression et la compréhension du besoin en délégation pour le recrutement d'un salarié intérimaire du BTP ont été mises en test dans l'EU et l'AE partenaires, accompagnées d'un mode opératoire pour réaliser un référentiel de compétences et des fiches par métier.

Ces documents sont disponibles en téléchargement sur le site preventionBTP.fr :

Fiche d'aide à l'expression et la compréhension du besoin en délégation d'un coffreur-bancheur/aide-coffreur-bancheur



Fiche d'aide à l'expression et la compréhension du besoin en délégation d'un maçon finisseur/aide-maçon finisseur



Recrutement d'un salarié intérimaire du BTP : créer une fiche d'aide à l'expression et la compréhension du besoin en délégation



Fiche d'aide à l'expression et la compréhension du besoin en délégation d'un ouvrier d'exécution



Fiche d'aide à l'expression et la compréhension du besoin en délégation d'un canalisateur/aide-canalisateur



36 Composition du GT1 en annexe 5.



Une cinquième fiche d'aide à l'expression et la compréhension du besoin en délégation d'un ferrailleur a été créée a posteriori

Il existe déjà des référentiels de compétences utilisés par les RH ou des référentiels métiers utilisés par différents organismes (de formation, par exemple). Alors pourquoi créer un nouvel outil ? Car ces référentiels sont beaucoup plus complets et donc beaucoup plus complexes que l'outil proposé ici (voir exemple en annexe 9, ou les référentiels RNCP³⁷). Ces fiches d'aide à l'expression et la compréhension du besoin en délégation se focalisent sur une dizaine de compétences maximum et quelques habilitations indispensables. Les compétences ainsi décrites sont exprimées à l'aide de verbes d'action dans un langage simple et compréhensible même pour des non-spécialistes du BTP. De plus, les compétences sont suffisamment contextualisées pour signifier les risques inhérents à l'activité (exemple : banches simple hauteur ou grande hauteur). L'objectif de ces fiches n'est pas de réaliser un entretien de compétences comme cela peut être le cas pour les référentiels RH, mais bien de déterminer **rapidement** si une adéquation profil/demande est possible. Pour ce faire, l'EU doit également jouer le jeu de ne sélectionner que quelques compétences essentielles (4 à 6 compétences par demande de délégation) et un niveau de maîtrise adapté au besoin du chantier. Cocher systématiquement l'ensemble des compétences et le niveau de maîtrise le plus élevé, rendrait de facto l'utilisation de ces fiches inutile.

Ces fiches d'aide à l'expression et la compréhension du besoin en délégation sont à la disposition de toutes personnes ou entreprises souhaitant les utiliser. Elles peuvent être adaptées aux besoins ou contraintes spécifiques de chaque entreprise. Le mode opératoire associé permet également de créer de nouvelles fiches pour des métiers non couverts par les travaux du GT1.

L'EU partenaire de l'étude a introduit dans ses accords-cadres en 2023 l'utilisation de ces fiches pour les demandes de délégation aux AE référencées.

Les premiers retours sur l'utilisation de ces fiches sont très positifs : « je l'ai à côté de moi pour préciser la demande » ; « on s'en sert comme une trame quand on appelle l'agence d'emploi ». On constate néanmoins que cette utilisation a été intégrée dans les process habituels de commande par téléphone. Pour que l'usage de ces fiches devienne plus formel, individuel et permette notamment le retour d'expérience sur la délégation, il est nécessaire que celles-ci soient informatisées et incluses dans un outil simple et pratique de type application mobile. Si une commande via cet outil prend plus de temps qu'un simple « coup de fil », il est probable que son utilisation ne soit jamais adoptée par les utilisateurs.



Fiche d'aide à l'expression et la compréhension du besoin en délégation d'un ferrailleur

37 Exemple du coffreur bancheur : <https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/35312/>.

3.1.3. Former/sensibiliser les recruteurs des AE au monde du BTP

Comme vu dans la partie diagnostic (cf. chap. 2.1.1), une méconnaissance des métiers du BTP par le personnel permanent des AE (recruteur ou chargé d'affaires) peut expliquer la difficulté à identifier les compétences nécessaires pour une délégation. C'est pourquoi une des propositions du comité opérationnel local a été de renforcer la formation des personnels permanents des AE. L'OPPBTP propose depuis plusieurs années une formation de deux jours à destination des personnels permanents des AE, intitulée « *Connaître les métiers du BTP et leurs risques permanents des entreprises de travail temporaire* »³⁸. Cette formation est accessible à toutes les AE.

L'AE partenaire de l'étude avait été parmi les premières AE à former ses personnels permanents à l'aide de cette formation il y a quelques années. Avec le renouvellement des équipes au fil des ans, l'AE partenaire a vu la nécessité de relancer une campagne de formation en 2022. Avec plus de 200 collaborateurs formés entre 2022 et 2023, l'AE partenaire a clairement affiché sa volonté de former l'ensemble de ses collaborateurs en lien avec le BTP.

Un questionnaire³⁹ diffusé à la suite de cette formation a révélé que 98,7 % des participants recommanderaient cette formation à leurs collègues. Les participants ont également indiqué à 97,5 % que cette formation leur a permis d'avoir une meilleure connaissance des risques majeurs sur chantier. Ils ont également déclaré que cette formation avait eu un impact positif sur : leur manière d'aborder le client (91,2 %) ; leur manière d'aborder le candidat (90,9 %) ; leur façon de qualifier le besoin (92,4 %) ; leur gestion des habilitations (91,4 %) ; leur présence sur le terrain (81,1 %) ; leur exemplarité (tenue, EPI, etc.) (91,2 %). Enfin, 56 % déclarent consacrer davantage de temps à l'accueil du candidat depuis qu'ils ont suivi cette formation.

L'EU partenaire de l'étude a introduit dans ses accords-cadres en 2023 une clause recommandant aux AE référencées de former leurs recruteurs à la connaissance des métiers du BTP et des risques associés.

3.1.4. Agir conjointement à la suite des analyses d'AT

Seuls 16 % des EU interrogées dans le baromètre de la campagne ciblée de 2022 déclaraient intégrer les AE dans le processus d'analyses à la suite d'un accident du travail impliquant un salarié intérimaire (OPPBTP, à paraître). C'est par ailleurs 68 % d'entre elles qui ne réalisent pas d'analyse poussée pour les accidents, même « significatifs », impliquant des salariés intérimaires (analyse basique : 31 % ; pas d'analyse : 15 % ; absence de réponse : 12 %). Par

38 https://www.preventionbtp.fr/formation/formation-professionnelle-continue/formation-connaître-les-métiers-du-btp-et-leurs-risques-permanents-des-entreprises-de-travail-temporaire_434.

39 80 répondants ayant suivi cette formation.



ailleurs, un peu moins de la moitié des entreprises utilisatrices (44 %) suit les statistiques de l'accidentologie des salariés intérimaires dans leur entreprise.

La démarche proposée par le comité opérationnel consiste à impliquer l'AE dans l'analyse et les actions à la suite d'un accident du travail impliquant un salarié intérimaire. En effet, bien que de nombreuses EU préconisent cette implication (y compris à travers leur accord-cadre), dans la pratique les AE ne sont que très rarement impliquées à la suite d'un accident du travail impliquant un de leurs salariés intérimaires, que ce soit dans l'analyse, ou encore moins dans les propositions d'actions correctives.

L'EU partenaire de l'étude a lancé l'expérimentation d'une démarche d'analyse conjointe des AT impliquant un salarié intérimaire dès 2022 dans le Grand Est. Cette démarche consiste à réaliser des analyses conjointes systématiques pour tous les accidents impliquant un salarié intérimaire. Cette démarche comprend les étapes suivantes :

- Rencontre sur le terrain entre QSE et CHAF avec liaison jusqu'à la fin de l'arrêt de travail.
- Débriefing avec la victime a posteriori.
- Mise en place d'actions communes.

En 2023, cette démarche a été généralisée au sein de l'EU, notamment par son inscription au contrat-cadre qui lie les AE à l'EU.

3.1.5. Créer une application mobile facilitant l'acte d'intérim

D'abord évoqué au sein du comité opérationnel local sous forme d'une blague « *adopte_un_intérimaire.com* », l'idée d'une application mobile pouvant faciliter la délégation pour tous, EU comme AE, s'est vite imposée comme une solution aux déterminants liés à la relation entre EU et AE. Les objectifs d'une telle application seraient les suivants :

1. Faciliter l'expression du besoin

Sur la base des travaux du GT1, l'objectif serait de pouvoir intégrer les fiches d'aide à l'expression et la compréhension du besoin en délégation directement sous forme numérique dans une application utilisable sur smartphone (ou sur PC au choix). En quelques clics, le chef de chantier ouvre l'application, sélectionne un métier, puis les principales compétences attendues, la durée de la mission, etc. La demande est ensuite automatiquement envoyée au conducteur de travaux qui la valide en un clic (étape facultative, à programmer selon les process de chaque EU). Enfin, la demande est envoyée directement aux AE partenaires, qui ont été préalablement enregistrées selon les paramètres définis par l'EU (accords-cadres, périmètre géographique, etc.).

2. Faciliter les retours d'expérience

En fin de mission, ou après un temps prédéfini, le chef de chantier serait invité à évaluer les compétences du salarié intérimaire, selon les mêmes critères que la demande initiale (cf. chap. 3.1.2). De la même manière, tout

est numérisé et accessible depuis un smartphone ou un PC, l'évaluation se fait en quelques clics.

3. Créer un vivier de salariés intérimaires évalués par les pairs du demandeur

Au-delà de favoriser un retour vers l'AE malheureusement trop rare aujourd'hui, l'évaluation finale permettrait après quelques mois d'obtenir une base de données permettant de connaître les compétences techniques réellement détenues par les salariés intérimaires. Ainsi le demandeur (c'est-à-dire le chef de chantier) pourrait bénéficier d'une évaluation fiable des compétences techniques réellement détenues par le salarié intérimaire qu'il va recevoir en délégation. Cette évaluation ayant été réalisée par ses pairs (autres chefs de chantiers)⁴⁰.

Les évaluations de fin de mission sont rares, et leur transmission à l'AE encore plus. C'est ce que confirme le baromètre intérim de 2022, puisque 23 % des entreprises déclarent ne pas faire d'évaluation en fin de mission, contre 58 % qui font une brève évaluation informelle. Seuls 15 % formalisent cette étape et la transmettent à l'Agence d'Emplois. Une situation d'autant plus étonnante que la très grande majorité des entreprises (82 %) juge important de faire un bilan à l'issue d'une mission entre le salarié intérimaire et le responsable hiérarchique.

Ainsi la création d'une telle application permettrait de répondre à au moins trois déterminants soulevés dans la phase de diagnostic : 1. La difficulté de la part des AE à évaluer les compétences techniques des salariés intérimaires (cf. chap. 2.1.1) ; 2. Le manque de caractérisation de la demande de la part de l'EU (cf. chap. 2.1.2) ; 3. La surévaluation systémique des salariés intérimaires pour fidélisation (cf. chap. 2.1.3).

Le groupe de travail n° 2 (GT2⁴¹) s'est réuni début 2022 pour discuter le développement d'une telle application. Malheureusement il a conclu qu'il n'était pas opportun de développer une application sur le sujet pour le moment. Parmi les différentes raisons évoquées, la principale est la multiplicité des éditeurs de logiciel de gestion de l'intérim. En effet, au moins trois éditeurs différents proposent des logiciels de ce genre. Chaque EU étant libre de choisir son logiciel, c'est d'ailleurs une source de difficulté pour les AE qui doivent jongler entre différents logiciels en fonction de leurs clients, ce qui provoque de la double saisie, voire de la triple saisie d'information quand il s'agit d'inscrire ou de mettre à jour le dossier d'un salarié intérimaire.

Deux options auraient pu être envisagées pour la création de cette application mobile : la première aurait été de l'adosser à l'un des éditeurs de logiciel (par

40 Cette modalité n'a pas été testée, et pourrait aussi présenter des risques, qu'il sera nécessaire d'anticiper. Si cette application voit le jour, il faudra être vigilant au biais que pourrait entraîner cette évaluation. Par exemple, un salarié intérimaire qui serait jugé incompétent par un seul chef de chantier « sévère » pourrait se retrouver en difficulté pour trouver une nouvelle mission. Pour éviter ceci, il pourrait être imaginé que les évaluations ne soient rendues visibles qu'une fois que l'intérimaire en a obtenu un certain nombre (par exemple 3 ou 5).

41 Composition du GT2 en annexe 5.



exemple celui utilisé par l'EU partenaire), mais cela aurait signifié qu'une partie de la branche seulement pouvait bénéficier de cet outil. La seconde option aurait consisté en la création d'une application mobile indépendante des éditeurs de logiciel, dans ce cas cela aurait constitué un outil supplémentaire non intégré, et obligeant les chefs de chantier à réaliser de la double saisie. Pour éviter ce phénomène, l'alternative d'une application indépendante, mais interconnectable avec les différents logiciels semble séduisante, néanmoins la complexité et le coût du développement et de la maintenance d'une telle application ont été un frein évident.

3.2. Axe 3 – Accueil et intégration

Le troisième axe cherche à répondre aux déterminants correspondant à l'accueil et l'intégration des salariés intérimaires du BTP identifiés à la figure 10 et détaillés au chapitre 2.3. Ces propositions visent principalement à améliorer l'accueil du salarié intérimaire délégué et son intégration dans l'EU. L'intégration peut être considérée comme un mouvement double par lequel un collectif admet une nouvelle personne en son sein et par lequel cette nouvelle personne trouve sa place dans ce collectif. Cinq propositions de pistes de solutions concernent ce troisième axe.

Création d'un groupe de travail sur l'intégration des salariés intérimaires

Un troisième groupe de travail (GT3⁴²) composé de membres de l'AE et de l'EU s'est réuni à deux reprises en 2022 pour travailler à l'amélioration de l'accueil et de l'intégration des salariés intérimaires sur chantier. L'ensemble des pistes de solutions proposées par le groupe de travail est reporté dans la figure 5. Certaines, déjà mises en œuvre ou en cours de déploiement, sont décrites dans les sous-chapitres suivants (cf. chap. 3.2.1 à 3.2.4).

D'autres sont encore en réflexion ou d'élaboration, telles que :

- Simplifier les processus administratifs d'accueil. En effet, les encadrants réalisant l'accueil consacrent un temps significatif à des vérifications administratives (vérification des formation et habilitation, vérification de l'identité, de l'éventuel titre de séjour, de la visite médicale, etc.) de plus ils remplissent à la main une fiche d'accueil avec des informations, qui ont par ailleurs déjà été renseignées dans le logiciel de gestion de l'intérim (nom, prénom, date de naissance, adresse, etc.). Une simplification de ces processus d'accueil, par exemple, par l'impression d'une fiche préremplie à partir des informations déjà disponibles, ou une externalisation des tâches de vérification, permettrait de rendre les encadrants plus disponibles pour évoquer les aspects santé-sécurité du poste de travail et approfondir la présentation de l'environnement de chantier.

⁴² Composition du GT3 en annexe 5.

- S'assurer que les salariés intérimaires soient équipés d'EPI confortables. Les salariés intérimaires peuvent arriver sur le chantier sans EPI ou équipés d'EPI 1^{er} prix (donc potentiellement inconfortables, difficiles à porter). C'est pourquoi le groupe de travail s'est questionné sur la pertinence pour l'EU de fournir un package d'EPI afin de s'assurer de la disponibilité et de la qualité des EPI dont disposeraient les salariés intérimaires. La mise en pratique de cette proposition pose toutefois plusieurs problèmes qui ne sont pas résolus à ce jour, notamment la gestion des stocks sur chantier et notamment la disponibilité d'une diversité de tailles d'EPI, mais également la question de la refacturation à l'AE, y compris éventuellement en cas de mission courte.
- Favoriser le retour d'expérience vers le salarié intérimaire et vers l'AE. Évaluer le salarié intérimaire sur ses compétences techniques après quelques jours de travail pourrait permettre de faire un premier retour à l'AE vis-à-vis des compétences « commandées ». Ce retour pourrait aussi être l'occasion d'ouvrir des échanges sur la cohérence des compétences demandées et les éventuels ajustements nécessaires. Cette évaluation peut aussi permettre à l'encadrement de s'assurer de la bonne intégration du salarié intérimaire après quelques jours.
- Évaluer le salarié intérimaire en fin de mission et communiquer le résultat de cette évaluation aussi bien au salarié intérimaire lui-même et à son AE.

Enfin, le groupe de travail a également permis de partager quelques bonnes pratiques d'accueil déjà présentes dans certaines entités du groupe, dont la généralisation pourrait être intéressante :

- Formation sécurité en e-learning (2 heures) à l'accueil de tout nouvel arrivant sur chantier y compris les salariés intérimaires.
- Réaliser un accueil décalé, c'est-à-dire à un autre moment que le lundi matin à 8 h au moment où les encadrants sont le moins disponibles. Plusieurs pistes sont évoquées : vendredi après-midi précédent, lundi matin mais plus tôt, lundi à partir de 10 h une fois que le chantier est lancé, etc. Chacune de ces alternatives présente évidemment d'autres inconvénients qu'il conviendra d'évaluer (disponibilité du salarié intérimaire ou de l'encadrant, participation du salarié intérimaire au briefing matinal, etc.).

3.2.1. Formaliser le « Qui fait quoi » pour l'intégration du salarié intérimaire

Le baromètre établi par l'OPPBT, à partir des réponses de 503 chefs d'entreprises lors de la campagne ciblée intérim de 2022, révèle que seuls 18 % des entreprises interrogées définissent formellement les rôles et les missions des personnes chargées de leur intégration et les partagent. Pour 27 % des entreprises, les rôles et les missions sont en partie définis, mais pas connus de tous. Plus de la moitié des entreprises (55 %) n'ont pas formalisé, ou même défini les rôles et missions du personnel chargé de l'accueil des salariés intérimaires (OPPBT, à paraître).



L'outil « Qui fait quoi » a pour objectif de formaliser le processus d'intégration d'un nouveau salarié, entre autres pour les salariés intérimaires. Il s'agit notamment de formaliser le processus d'accueil le jour d'arrivée, mais aussi d'anticiper les étapes amont et l'accompagnement (en aval) du nouvel arrivant.

En effet, il a été constaté au cours de l'étude que de nombreux paramètres liés au chantier impactent fortement l'organisation de l'accueil qui est différente d'un chantier à l'autre selon son envergure, les encadrants présents, etc. Quelles que soient les caractéristiques du chantier, les exigences liées à l'accueil restent les mêmes, ce qui invite à penser et formaliser l'organisation de l'accueil et plus généralement du processus d'intégration, en amont de l'arrivée des salariés intérimaires.

L'objectif est aussi de formaliser le rôle du chef d'équipe dans l'accueil et l'intégration du salarié intérimaire. En effet, bien que ce rôle ne soit pas toujours explicite, le chef d'équipe participe grandement à l'intégration du salarié intérimaire dans l'équipe.

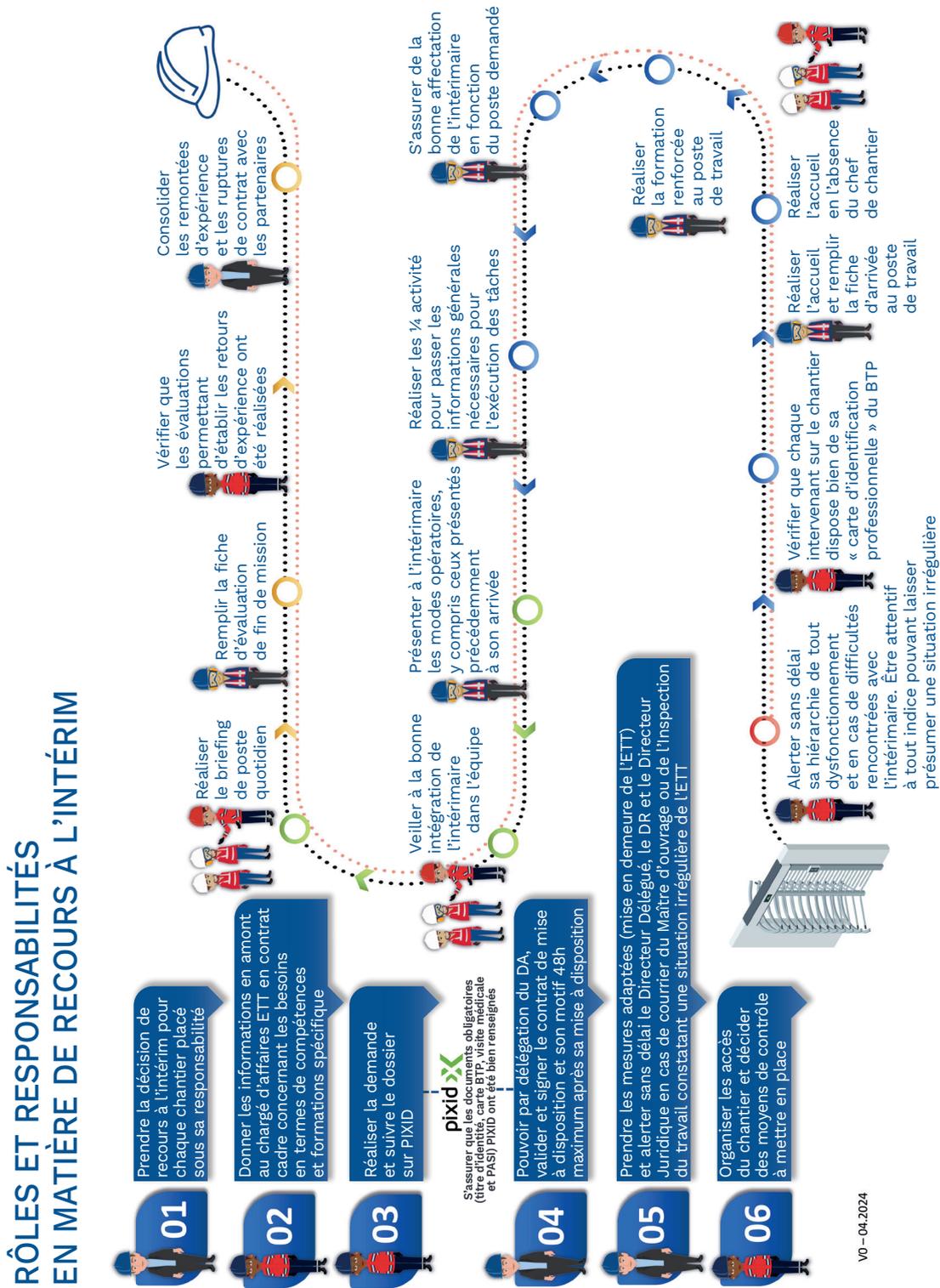
L'idée n'est pas d'imposer un formalisme, mais de proposer aux équipes encadrantes de définir elles-mêmes les responsabilités pour chacune des étapes liées à l'arrivée d'un nouveau collaborateur sur chantier, puis de le formaliser à travers ce document « Qui fait quoi ».

Ainsi le « Qui fait quoi » liste toutes étapes et toutes les obligations internes et réglementaires liées à l'accueil d'un salarié intérimaire. Il s'agit par exemple de : vérification administrative ; accueil général ; accueil spécifique ; modes opératoires ; formations renforcées ; évaluation technique du collaborateur ; tutorat & suivi ; évaluation à J+15 et retour sur la fiche de compétence ; annonce de la fin de mission ; etc.

Le « Qui fait quoi » propose ensuite aux équipes d'indiquer en face de chaque action, la personne responsable de cette action (conducteur de travaux ; chef de chantier ; chef d'équipe ; etc.). Les équipes peuvent ainsi redéfinir la répartition des rôles et missions des personnes qui interviennent dans l'acte d'accueil, selon les caractéristiques de chaque chantier. La figure 11 propose une représentation graphique du résultat de ce processus qui peut être directement affiché dans la base vie. Cette représentation est à compléter avec les pictogrammes des différents acteurs impliqués à chaque étape (conducteur de travaux ; chef de chantier ; chef d'équipe) selon le processus défini pour le chantier.

De même alors que la très grande majorité des entreprises (82 %) juge important de faire un bilan à l'issue d'une mission entre le salarié intérimaire et le responsable hiérarchique, seul 15 % réalisent une évaluation formalisée transmise à l'AE. Ce paradoxe pointe la nécessité de mieux formaliser les différentes étapes de l'accueil d'un personnel intérimaire, pour ne pas omettre des moments clés du parcours d'intérimaire.

**Pour vous aider, retrouvez notre fiche pratique *Intégrer du personnel intérimaire* :
3 fiches pour anticiper les actions sur www.preventionbtp.fr.**



VO-04.2024

▲ Figure 11 – Représentation graphique du « Qui fait quoi »

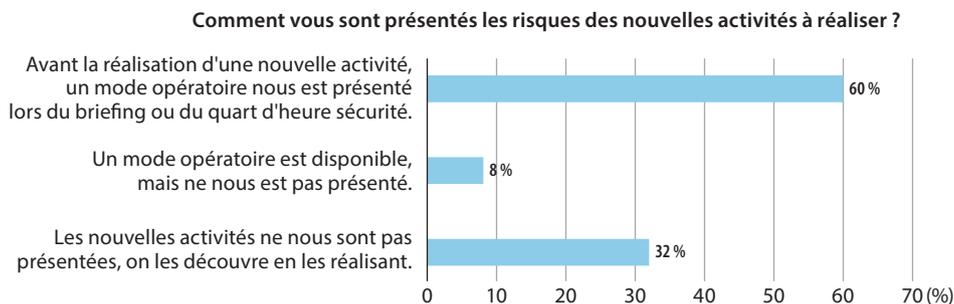


3.2.2. S'assurer que les modes opératoires ont été présentés aux salariés intérimaires

Les opérations complexes ou présentant un risque particulier font généralement l'objet d'un mode opératoire. Ce mode opératoire est habituellement présenté aux opérateurs qui vont l'exécuter le matin de sa première utilisation ou éventuellement quelques jours en amont. Un même mode opératoire peut parfois être utilisé plusieurs jours voire plusieurs semaines pour des opérations récurrentes. Une fois présenté, et qui plus est utilisé, il est réputé acquis pour les équipes qui ne reviennent en général pas dessus.

Parfois une équipe utilise déjà un mode opératoire au moment où le salarié intérimaire intègre cette équipe. Le salarié intérimaire risque alors de devoir participer à l'exécution d'un mode opératoire (qui est donc complexe ou présente des risques particuliers) sans avoir reçu d'informations à son sujet.

40 % des salariés intérimaires interrogés⁴³ affirment que le mode opératoire ne leur a pas été présenté avant la réalisation d'une nouvelle activité (cf. figure 12).



▲ Figure 12 – Présentation des modes opératoires aux salariés intérimaires (résultats d'un questionnaire – 233 répondants)

Pour éviter ce risque, l'EU partenaire de cette étude a mis en place un système pour s'assurer que les modes opératoires sont bien partagés par tous avant leur mise en œuvre. Pour ce faire, l'EU a mis en place un tableau de suivi de la distribution de l'information. Il s'agit simplement d'un tableau à double entrée affiché dans la salle de briefing : en abscisse, les modes opératoires, en ordonnée, les noms des opérateurs sur chantier (cf. figure 13). Le matin, l'équipe d'encadrement s'assure que tous les salariés intérimaires ont bien été intégrés au tableau et que tous les opérateurs devant exécuter un mode opératoire donné aient bien assisté à sa présentation.

43 Questionnaire ayant recueilli 233 réponses de salariés intérimaires du BTP délégués par l'AE partenaire de l'étude.



de l'intégration des salariés intérimaires et notamment les stratégies de passation des consignes.

Ce nouveau module pourra aussi faire l'objet d'une sensibilisation spécifique de 1 ou 2 heures pour les encadrants ayant suivi une précédente version de cette formation.

3.2.4. Prévenir les problèmes de barrière de la langue

L'objectif de cette action est de rendre l'accueil plus compréhensible pour tous, en développant des outils « pédagogiques » et « concrets » pour en faciliter la compréhension par le salarié intérimaire, quel que soit son niveau de compréhension du français.

L'EU partenaire propose d'ores et déjà des vidéos d'introduction à la sécurité sur chantier qui sont proposées en 8 autres langues que le français (anglais, italien, allemand, polonais, espagnol, roumain, portugais, arabe) qu'elle diffuse aussi bien aux salariés intérimaires qu'à ses sous-traitants.

Des réflexions sont en cours autour de la création de supports d'accueil visuels avec l'utilisation du Langage simplifié « FALC » (Facile À Lire et à Comprendre)⁴⁴. Il s'agit d'utiliser des phrases courtes avec un vocabulaire simple, complétées de pictogrammes, et d'illustrations. Par exemple des fiches d'accueil avec des dessins et illustrations.

Dans l'attente, des affiches⁴⁵ issues de la campagne gouvernementale de prévention des risques professionnels multilingue, à laquelle a participé l'OPPBT, sont téléchargeables en 11 langues : allemand, anglais, arabe, bulgare, espagnol, français, italien, polonais, portugais, roumain et turc (cf. figure 14).



Figure 14 – Exemple d'affiche en bulgare ►

⁴⁴ Le facile à lire et à comprendre (FALC) est une méthode qui a pour but de traduire un langage classique en langage compréhensible par tous. Le texte ainsi simplifié peut être compris par les personnes handicapées mentales, mais aussi par d'autres comme les personnes dyslexiques, malvoyantes, les personnes âgées, les personnes qui maîtrisent mal le français. (Source : <https://www.monparcourshandicap.gouv.fr>).

⁴⁵ <https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/campagne-de-prevention-des-risques-professionnels-multilingue>.

D'autres pistes de réflexion concernent les modalités d'accueil. Par exemple, consacrer un temps suffisant sur le terrain (plutôt que dans une salle) en montrant les éléments de sécurité à connaître. Ou encore, disposer d'éléments visuels de communication pour faciliter l'accueil (par exemple un grand panneau magnétique de « chasse au risque » sur le chantier ; des affiches, etc.).

3.3. Axe complémentaire transversal : la formation des salariés intérimaires

Ce dernier axe cherche à répondre aux déterminants liés à la formation des salariés intérimaires. Ces déterminants étant transversaux, ils n'ont pas été rattachés à l'un des trois axes issus de cette analyse initiale. Ces propositions visent pour la première à améliorer les compétences techniques des salariés intérimaires, pour la seconde à améliorer leurs connaissances des risques liés à l'environnement de chantier.

3.3.1. Établir un partenariat de formation EU/AE aux métiers en tension

Le secteur de la construction fait face de manière régulière à une pénurie de main-d'œuvre qualifiée. Une des pistes de solutions imaginées par le comité opérationnel est donc de créer un partenariat de formation entre une AE et une EU. L'idée serait de former des salariés intérimaires non qualifiés, mais reconnus pour leurs qualités (ponctualité, motivation, implication, etc.) pour les faire monter en compétence sur un métier en tension. Cette formation pourrait prendre la forme d'un CDI (contrat à durée indéterminée intérimaire) associé à des périodes de formation.

Le CDI est une forme de contrat offrant les avantages d'un CDI classique (une rémunération garantie même en l'absence de mission, l'acquisition de droits aux congés payés, droit à formation, etc.), mais le salarié intérimaire reste salarié de l'AE qui lui trouve des missions dans différentes EU.

Ce partenariat impliquerait que l'EU garantisse un certain volume de missions, en contrepartie l'AE fournirait des salariés intérimaires et les formerait pour leur faire acquérir une qualification.

Cette proposition n'a pas encore été mise en test.



3.3.2. Agir sur la connaissance des risques fondamentaux

Au-delà du PASI BTP® (cf. encadré, pages 50-51), d'autres actions sont engagées aussi bien par les EU que les AE concernant la connaissance des risques fondamentaux. Il s'agit notamment des tests de sécurité que les salariés intérimaires doivent passer en amont de leur délégation. Tout le monde connaît les exercices de chasse aux risques. Ces tests sont aujourd'hui majoritairement remplacés par des tests plus complets et interactifs. Si ces tests sont une fois de plus très utiles, il existe malheureusement presque autant de tests que d'EU. Les salariés intérimaires doivent parfois en remplir plusieurs avant de commencer leur délégation. De plus, comme vu au chapitre 2.3.1, ces tests ne résolvent pas la problématique de la maîtrise de la langue française. De ce fait, les recruteurs sont parfois obligés d'aider les salariés intérimaires à remplir ces tests (rendant leur légitimité questionnable).

Ne pourrait-il pas être imaginé la création d'un test interactif unique commun à l'ensemble des branches de la construction, qui pourrait permettre, sans se substituer au PASI BTP®, de constituer une solution simplifiée pour tous les intérimaires ne disposant pas encore du Passeport ou en attente d'une session de formation⁴⁶ ?

3.4. Une évaluation nécessaire de ces pistes de solutions

Les pistes de solutions évoquées dans ce chapitre ont été co-construites par le comité opérationnel, puis par les différents groupes de travail. Elles sont pour la plupart en cours d'expérimentation, ou en cours d'évaluation au moment de la publication de ce rapport.

Une évaluation de leur efficacité et de leur facilité à être déployées serait nécessaire avant de promouvoir leur utilisation. Une synthèse des évaluations en cours et un retour d'expérience sur la mise en place de ces pistes de solutions feront l'objet d'une nouvelle publication sur le sujet.

Dans l'attente de cette publication, les entreprises souhaitant faire progresser les conditions de travail et de santé de leurs salariés intérimaires sont invitées à puiser des idées dans ce rapport et commencer à expérimenter ces pistes de solutions.

⁴⁶ En effet, face à la pénurie de main-d'œuvre formée, il est régulièrement admis qu'un intérimaire inscrit au PASI BTP® puisse se rendre sur chantier, même s'il ne l'a pas encore validé.



Afin de faciliter l'intégration des salariés intérimaires dans le BTP, l'OPPBTP a lancé, fin 2022, une campagne de communication et un pack sécurité dédié aux salariés intérimaires et aux entreprises utilisatrices du BTP.

Le message de cette campagne visait à promouvoir 3 principes :

- Anticiper
- Accueillir
- Accompagner



Retrouvez cette campagne ainsi que l'ensemble des outils regroupés à cette occasion (fiches outils, webinaire, vidéos, e-learning, jurisprudence, etc.) ici : <https://lepacksecuriteinterimairesbtp.fr/>.

Je prépare l'accueil

J'accueille sur chantier



Je m'informe sur l'accueil du salarié intérimaire

Je fais ma demande de salarié intérimaire

Je fais un bilan de l'accueil avec l'entreprise de travail temporaire

https://www.preventionbtp.fr/ressources/parcours/jaccueille-un-salarie-interimaire_noBSqMD2DE9ojG7zx4BiQj

4. CONCLUSIONS

Cette étude-action qui a impliqué deux organismes de prévention et deux grandes entreprises (une EU et une AE) a permis d'une part de lister un nombre important de causes expliquant la dégradation des conditions de travail et de santé des salariés intérimaires du BTP, et leur surexposition au risque d'accident du travail, d'autre part de proposer des pistes de solutions pratiques permettant d'agir sur un certain nombre de déterminants identifiés.

Les déterminants ayant un impact négatif sur les conditions de travail et de santé des salariés intérimaires du BTP ont été classés en trois axes de travail :

- Axe 1 – La relation entre l'entreprise utilisatrice et l'agence d'emploi, et notamment l'adéquation profil/demande. Il s'agit de s'assurer que les compétences techniques détenues par le salarié intérimaire sont bien celles attendues par l'entreprise utilisatrice (cf. figure 5).
- Axe 2 – Les conditions d'emploi et de travail, qui révèlent notamment une exigence physique accrue pour les salariés intérimaires (cf. figure 6).
- Axe 3 – L'accueil et l'intégration du salarié intérimaire, qui constituent une phase essentielle dans la mission de ce dernier (cf. figure 10).

Il est rappelé ici que les éléments décrits dans cette étude ne se concentrent que sur les déterminants qui ont été considérés par les groupes de travail comme étant à améliorer. Ce diagnostic peut donc paraître pessimiste, puisqu'il n'a pas pour objectif de remonter les bonnes pratiques qui ont par ailleurs pu être observées (et listées pour certaines d'entre elles au début du chapitre 2).

À l'aide du comité opérationnel local, une série de pistes de solutions ont été coconstruites. **Pensées par du personnel de terrain, elles se veulent opérationnelles.** Certaines ont ensuite été approfondies par des groupes de travail (toujours composés de personnels opérationnels). Onze pistes de solutions ont été proposées dans ce rapport et sont pour la plupart utilisées ou en cours d'expérimentation dans les entreprises partenaires de l'étude-action :

1. maîtriser les relations EU/AE par des accords-cadres avec un nombre restreint d'AE (cf. chap. 3.1.1) ;
2. créer un référentiel de compétences commun et le vocabulaire associé (cf. chap. 3.1.2) ;
3. former/sensibiliser les recruteurs des AE au monde du BTP (cf. chap. 3.1.3) ;
4. agir conjointement à la suite des analyses d'AT (cf. chap. 3.1.4) ;
5. créer une application mobile facilitant l'acte d'intérim (cf. chap. 3.1.5) ;
6. formaliser le « Qui fait quoi » dans l'intégration du salarié intérimaire (cf. chap. 3.2.1) ;
7. s'assurer que les modes opératoires ont été présentés aux salariés intérimaires (cf. chap. 3.2.2) ;

8. renforcer le « leadership sécurité » des encadrants (cf. chap. 3.2.3) ;
9. prévenir les problèmes de barrière de la langue (cf. chap. 3.2.4) ;
10. établir un partenariat de formation EU/AE aux métiers en tension (cf. chap. 3.3.1) ;
11. agir sur la connaissance des risques fondamentaux (cf. chap. 3.3.2).

Ces actions peuvent d'ores et déjà être expérimentées par toute entreprise souhaitant agir sur les conditions de travail de santé de ses salariés intérimaires.

Enfin, concernant l'amélioration des conditions de travail, l'Anact souligne l'importance de considérer la place donnée aux salariés intérimaires pour qu'ils puissent être acteurs de leur propre prévention. Ce qui suppose de leur donner les moyens de le faire, par exemple en organisant des moments d'échange en phase de suivi de la mission incitant les retours d'expérience, l'identification de situations à risques, l'expression d'étonnement, etc. auprès de l'EU notamment.

Aucun des acteurs expérimentés de l'intérim ne devrait être surpris par les constats que fait cette étude dans ses phases de diagnostic, néanmoins leur mise en évidence permise par l'étude renforce la nécessité de la prise en compte de ces déterminants, parfois connus, mais trop souvent ignorés.

La force de cette étude réside également dans la proposition de solutions opérationnelles, car imaginée par des professionnels de terrain. La majorité d'entre elles ont, en effet, déjà été mises en place dans les entreprises partenaires, dont certaines en phase test et d'autres de manière pérenne.

Limites de cette étude

La première limite est liée à la population intérimaire elle-même qui reste assez difficile à cerner d'un point de vue statistique. Les statistiques d'accidentologie ne permettaient pas de discriminer les salariés intérimaires du BTP autrement que pour les accidents graves et mortels (du moins avant 2021, cf. chap. 1.2.3). Il a également pu être constaté que la population intérimaire était très hétérogène (cf. chap. 1.2.4), et donc difficile à cerner dans son ensemble.

La deuxième limite de cette étude concerne ses partenaires. En effet, les deux majors qui étaient partenaires de cette étude possèdent chacune un système de management de la sécurité développé. Ceci induit certainement un biais pour cette étude, les analyses s'appuyant sur de « bons élèves ». Conscients de ce biais probable, les intervenants de cette étude ont cherché à analyser des situations d'intérim dans des entreprises plus petites (PME ou artisan), sans parvenir à trouver d'entreprise partenaire.

L'enquête terrain adossée à la campagne ciblée dédiée aux salariés intérimaires menée fin 2022 par l'OPPBTP répond toutefois partiellement à cette problématique. En effet, sur les 503 enquêtes terrain qui ont été menées par les conseillers de l'organisme auprès des dirigeants d'entreprises utilisatrices, plus de deux tiers concernaient des entreprises de moins de 49 salariés



(12 % de 1 à 9 salariés ; 21 % de 10 à 19 salariés ; et 36 % de 20 à 49 salariés) (OPPBTB, à paraître).

Perspectives

L'enjeu de cette étude est la généralisation des solutions testées aux branches du BTP. Ce document constitue une première étape dans cet objectif. Une vulgarisation de ces résultats sous forme de fiche simplifiée ou de vidéo/webinaire par exemple permettra une diffusion optimale.

Enfin, même si la majorité des solutions proposées contribuent à l'amélioration des conditions de travail des salariés intérimaires en général, il sera certainement nécessaire de revenir sur le manque de pistes de solutions centrées sur les déterminants du deuxième axe de progrès identifié « Conditions d'emploi et de travail des salariés intérimaires » (cf. chap. 2.2).

Par ailleurs, le travail se poursuit avec le comité de suivi de l'étude, pour continuer l'évaluation des solutions mises en place et promouvoir les actions au niveau de la branche.

Enfin, un travail en partenariat avec l'Anact devrait être engagé pour analyser ce sujet avec le regard d'une petite entreprise du BTP et/ou d'une petite structure de travail temporaire afin de s'assurer que les déterminants de la santé et de la sécurité des salariés intérimaires y sont similaires, mais aussi, et surtout, que les solutions envisagées par et pour une grande entreprise soient transposables dans des structures de dimensions plus modestes.

▣ BIBLIOGRAPHIE

- Aublet-Cuvelier, A., Leonard, M., Rossetti, C., VISSER, S., Labbatte, A., Gerard, A., Cuissonneau, A., Molter, A., & Schweitzer, J. M. (2024). Travailleurs intérimaires et santé – Journée de l’Institut de médecine du travail de Lorraine. Nancy, 3 octobre 2023. *Références en santé au travail*, n° 178 (TD 314).
- Barbier, C., Cuny, C., & Gaborieau, D. (2020). Les régimes d’emploi précaire dans le secteur logistique. *Travail et Emploi*, 162, Article 162.
- CNAM. (2017a). *Secteurs d’intervention (CTN et NAF) pour le personnel intérimaire, décédé ou ayant eu un accident grave (imputations 2017)*.
- CNAM. (2017b). *Tableaux de synthèse des statistiques nationales de la sinistralité 2017 de la branche AT-MP du régime général*.
- CNAM. (2018a). *Livret statistique de la sinistralité AT-MP 2018 du CTN B Industries du bâtiment et des travaux publics*.
- CNAM. (2018b). *Tableaux de synthèse des statistiques nationales de la sinistralité 2018 de la branche AT-MP du régime général*.
- CNAM. (2019a). *Livret statistique de la sinistralité AT-MP 2019 du CTN B Industries du bâtiment et des travaux publics*.
- CNAM. (2019b). *Tableaux de synthèse des statistiques nationales de la sinistralité 2019 de la branche AT-MP du régime général*.
- CNAM. (2020a). *Livret statistique de la sinistralité AT-MP 2020 du CTN B Industries du bâtiment et des travaux publics*.
- CNAM. (2020b). *Tableaux de synthèse des statistiques nationales de la sinistralité 2020 de la branche AT-MP du régime général*.
- CNAM. (2021a). *Livret statistique de la sinistralité AT-MP 2021 du CTN B Industries du bâtiment et des travaux publics*.
- CNAM. (2021b). *Livret statistique de la sinistralité AT-MP 2021 du CTN I – Activités de services II*.
- CNAM. (2021c). *Tableaux de synthèse des statistiques nationales de la sinistralité 2021 de la branche AT-MP du régime général*.
- Coutrot, T., & Inan, C. (2023). Les salariés des entreprises sous-traitantes sont-ils davantage exposés aux accidents du travail ? *Dares Analyses*, 14.
- Coutrot, T., & Léonard, M. (2018). Les ouvriers intérimaires sont-ils plus exposés aux risques professionnels. *Dares Analyses*, 45.
- DARES. (s. d.). L’emploi intérimaire | DARES. Consulté 14 septembre 2023.
- Desjonquères, A., Niang, M., & Okba, M. (2021). Les métiers des immigrés. *Document d’études de la DARES*, 254.
- Faure-Guichard, C. (1999). Les salariés intérimaires, trajectoires et identités. *Travail et emploi (Paris)*, 78, 1-20.

- FEI. (2023). Chiffres clés des entreprises d’insertion – 2023 – Données Nationale – Fédération des Entreprises d’Insertion.
- Hamon-Cholet, S., & Sandret, N. (2007). Accidents et conditions de travail. *Premières Informations Premières Synthèses*, 31 (2).
- ICSI. (2019). Culture de sécurité dans les projets de construction. *Groupe d’échange de l’Icsi « Culture de sécurité dans les projets de construction » de la collection les Cahiers de la sécurité industrielle, Institut pour une culture de sécurité industrielle, Toulouse, France., Numéro 2019-03.*
- INSEE. (2023). *Insee Références – Édition 2023 – Fiche 4.2 – Caractéristiques des emplois.*
- Journin, N. (2009). *Chantier interdit au public Enquête parmi les travailleurs du bâtiment* (La Découverte).
- Le Boterf, G. (2010). *Construire les compétences individuelles et collectives.*
- Le Boterf, G. (2018). *Développer et mettre en œuvre la compétence Comment investir dans le professionnalisme et les compétences.* Éditions Eyrolles.
- Mashkova, E. (2008). Travail stable, travail précaire : Confrontation productrice de risques. L’hypothèse mise à l’épreuve dans le secteur du bâtiment. Note de synthèse du rapport de recherche. *Revue française des affaires sociales*, 2-3, 391-398.
- Michelot, C. (à paraître). *Pour une nouvelle approche du rapport Prévention-Performance* (Rapport de recherche – Chaire Prévention et Performance dans le BTP).
- OME. (2011). Trajectoires et devenir de 5000 intérimaires. Observatoire des Métiers et de l’Emploi.
- OPPBTP. (2014). *Conduites individuelles et collectives face aux risques dans le bâtiment* [Rapport de recherche].
- OPPBTP. (à paraître). *Panorama et bonnes pratiques de l’intégration des salariés intérimaires dans le BTP.*
- Ravallec, C., Brasseur, G., & Ginibrière, G. (2009). Intérim, travail temporaire, risque permanent. *Travail et sécurité*, 698, 14-27.
- Roquelaure, Y., Ha, C., Bodin, J., Touranchet, A., Chotard, A., Bidron, P., Ledenvic, B., Leroux, F., Mazoyer, A., & Imbernon, E. (2010). Surveillance des principaux TMS et de l’exposition au risque dans les entreprises des Pays de la Loire : Résultats chez les ouvriers intérimaires. *Bulletin Épidémiologique Hebdomadaire-BEH*, 5-6, 45-47.
- Scalvinoni, B., Montcharmont, L., & Belkacem, R. (2023). Les intérimaires, des travailleurs surexposés aux accidents du travail. *La Revue de l’Ires*, 61-88.
- Sobczak, A., Rorive Feytmans, B., & Havard, C. (2008). Comment réguler les relations triangulaires de travail ? *Travail et Emploi*, 114, Article 114.
- Tranchant, L. (2018). L’intérim de masse comme vecteur de disqualification professionnelle. *Travail et Emploi*, 155-156, Article 155-156.

ANNEXES

ANNEXE 1

Compléments statistiques

ANNEXE 2

Les parcours intérimaires

ANNEXE 3

Les différents comités de l'étude

ANNEXE 4

Résultats du groupe de travail « Accueil et intégration »

ANNEXE 5

Les phases de l'étude-action

ANNEXE 6

Les premiers résultats des phases de diagnostic

ANNEXE 7

Liste des entretiens réalisés pour l'étude-action

ANNEXE 8

Grille de niveaux, extraite de la convention collective

ANNEXE 9

Exemple de fiche de compétences préexistantes

▼ ANNEXE 1 – COMPLÉMENTS STATISTIQUES

■ Tableau 5 – Données d'accidentologie 2017-2021

		2017	2018	2019	2020	2021
SALARIÉS TOUS SECTEURS	Effectif ¹	25 185 000	25 376 125	25 679 925	25 527 150	26 284 425
	AT ²	632 918	651 103	655 715	539 833	604 565
	AT grave ²	9 973	9 929	10 654	8 667	11 798
	At mortel ²	530	551	733	550	645
SALARIÉS SECTEUR DE LA CONSTRUCTION	Effectif ¹	1 378 850	1 409 600	1 461 400	1 506 550	1 569 050
	AT ²	86 886	88 531	88 360	77 086	89 112
	AT grave ²	2 014	1 954	2 053	1 619	2 117
	At mortel ²	120	107	176	115	126
INTÉRIM TOUS SECTEURS	Effectif ¹	763 650	797 200	794 900	627 700	786 250
	AT grave ³	503	557	659	573	738
	At mortel ³	40	45	51	41	50
INTÉRIM BTP	Effectif ¹	149 175	157 225	161 675	118 275	150 800
	AT grave ³	194	232	291	226	335
	At mortel ³	25	22	27	21	28

1 Sources DARES : <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/donnees/lemploi-salarie>.

2 Caisse Nationale de l'Assurance Maladie – Tableaux de synthèse des statistiques nationales de la sinistralité [année] de la branche AT-MP du régime général (CNAM, 2017b, 2018b, 2019b, 2020b, 2021c).

3 Caisse Nationale de l'Assurance Maladie – Livret statistique de la sinistralité AT-MP [année] du CTN B (CNAM, 2017a, 2018a, 2019a, 2020a, 2021a).

▼ ANNEXE 2 – LES PARCOURS INTÉRIMAIRES

Une étude menée par l'Observatoire des Métiers et de l'Emploi auprès de plus de 5 000 salariés intérimaires a défini 6 trajectoires d'intérim (OME, 2011) :

Trajectoire 1 : les intérimaires de carrière (24 %) : Ces intérimaires ont une trajectoire professionnelle qui se construit principalement via l'intérim. Ils y ont acquis leur professionnalité par l'apprentissage « en situation », le développement de la polyvalence et/ou l'accès à la formation. Ils partagent la particularité d'avoir su nouer des relations de confiance avec les agences d'emploi qui leur permettent de travailler. Ces intérimaires, aux compétences reconnues par les entreprises de travail temporaire, sont loin d'accepter le tout-venant : horaires stables, niveau de rémunération, activités..., leurs critères de choix sont relativement sélectifs. Ils bénéficient de missions longues, au cours desquelles ils développent réellement leurs compétences et leur polyvalence. Ils sont particulièrement satisfaits de leur situation. La solution « intérim » leur convient parce qu'elle leur permet de rester en situation d'activité et de jouir d'une certaine liberté. Ils ne sont pas à la recherche d'un CDI.

Trajectoire 2 : les parcours heurtés (19 %) : Ces intérimaires, peu diplômés et faiblement qualifiés, se tournent vers l'intérim par nécessité économique. Ils alternent au long de leur parcours missions d'intérim, périodes de chômage, parfois arrêts maladie, recours aux minima sociaux... Le travail temporaire semble donc la seule forme d'emploi accessible pour eux et, face à l'impérieuse nécessité de gagner leur vie, ils sont peu exigeants quant à la nature et à la qualité des missions proposées. Ils restent dans l'intérim faute de choix, mais conservent l'idéal d'obtenir un emploi en CDI. Dans cette perspective, la seule valeur ajoutée du travail temporaire correspond pour eux à sa fonction potentielle de tremplin vers un CDI.

Trajectoire 3 : les jeunes sortant du système scolaire, entre insertion professionnelle et déclassement (17 %) : Ce groupe est constitué de jeunes (27 ans au plus), d'un niveau d'étude au moins égal au niveau baccalauréat et pouvant s'élever jusqu'au Master II, cherchant à s'insérer professionnellement et durablement une fois leurs études achevées. Leur premier recours à l'intérim s'est fait au cours des études ou dans une perspective d'insertion professionnelle à l'issue de celles-ci. C'est pour eux le moyen d'accéder à un premier emploi, « de se faire une expérience » pour accéder finalement au CDI tant recherché. Ils aspirent en effet avant toute chose à décrocher un CDI pour pouvoir mieux se « projeter » et « construire » leur vie personnelle. Si certains

y parviennent, parfois effectivement grâce à l'intérim qui sert de tremplin, une partie d'entre eux connaît à l'inverse un phénomène de déclassement au cours de leur processus d'insertion. Entre autres car ils ne parviennent pas à obtenir des missions correspondant à leur niveau de qualification et prenant en compte leur formation. Tous reconnaissent néanmoins la valeur ajoutée d'un passage par l'intérim, en termes de diversification des expériences et de meilleure connaissance du « monde de l'entreprise ». Le travail temporaire leur a ainsi permis d'acquérir des compétences et des aptitudes, qui peuvent faire défaut aux jeunes sortant du système d'enseignement.

Trajectoire 4 : l'intérim pour gérer les périodes de transition professionnelle (16 %) : Cette catégorie est caractérisée par des parcours généralement structurés autour d'une longue période d'emploi sur un même poste et/ou dans une même entreprise. L'intérim est utilisé pour gérer les transitions entre une perte de poste (démission, licenciement...) et un nouveau contrat pérenne, ou encore pour organiser sa retraite en fin de carrière. Cette catégorie d'intérimaires a en règle générale sollicité le travail temporaire à différents moments de sa carrière professionnelle (au démarrage et/ou à différentes étapes). Ils connaissent des missions plutôt longues, des périodes d'intermission très courtes, de très rares périodes de chômage sauf dans les quelques cas particuliers où l'intérim est utilisé au-delà de sa fonction de transition comme un moyen de reconversion. Ils vivent de façon positive leur situation professionnelle. Ils disent apprécier l'opportunité que leur a offerte l'intérim de diversifier leurs expériences, dans des contextes de travail toujours renouvelés, et surtout de toujours rester en activité.

Trajectoire 5 : l'intérim comme stratégie pour concilier activité rémunératrice, projets personnels et volonté d'indépendance (12 %) : La population de cette catégorie est la plus qualifiée ; elle se scinde en deux groupes. D'un côté, les intérimaires « seniors » ou au moins en seconde partie de carrière (majoritaires) ; de l'autre, des personnes jeunes en cours d'études ou en insertion professionnelle. Le premier recours à l'intérim s'explique toujours par une période transitoire voire difficile (insertion, licenciement, reprise du travail après une longue période d'inactivité, retour de l'étranger...), et constitue alors un « coup de pouce » pour retrouver une activité professionnelle. Par la suite, ils inscrivent l'intérim dans une stratégie personnelle : il devient la forme d'emploi privilégiée en raison de la liberté qu'il procure et des possibilités d'aménagement avec les activités personnelles qu'il ouvre. Ces intérimaires font souvent preuve d'une très grande autonomie dans leur recherche de missions. L'intérim est garant pour eux d'une grande liberté et d'une grande indépendance, permettant par exemple de partir lorsque la mission ne convient pas, de choisir les missions que l'on veut bien réaliser, d'équilibrer vie professionnelle et vie personnelle (assistance à un parent âgé...), ou encore d'alterner périodes d'emploi et temps de repos, au service d'une vie familiale à l'étranger... Ils sont tous très satisfaits de leur situation, et aucun ne souhaiterait retourner vers une autre forme d'emploi.



Trajectoire 6 : l'intérim comme voie d'intégration pour les étrangers (4 %) : Ces intérimaires issus d'une immigration récente, parfois sans aucune qualification, mais parfois à l'inverse titulaires dans leur pays d'origine de diplômes de niveau I ou II, ont souvent rencontré de réels obstacles dans leur insertion sociale et professionnelle en France. Le travail temporaire s'est imposé pour eux comme unique moyen d'accéder à l'emploi et a permis de lever les premières difficultés d'intégration professionnelle et de répondre à une nécessité économique. Peu exigeants par rapport aux missions, souhaitant à terme décrocher un CDI, ils connaissent souvent un déclassement important (une secrétaire de direction marocaine est devenue opératrice de production, un clerc de notaire ivoirien est devenu manoeuvre dans le BTP, un docteur en physique-chimie est devenu employé polyvalent à l'aéroport de Roissy). Ils estiment faire face à des exigences accrues de la part des employeurs en termes de productivité, à des tâches plus difficiles et moins stimulantes.

▼ ANNEXE 3 – LES DIFFÉRENTS COMITÉS DE L'ÉTUDE

Le comité de pilotage

- **Son rôle :** orienter les travaux, trouver des terrains d'exploration, engager les acteurs opérationnels.
- **Sa composition :** un représentant a minima de l'EU, l'OPPBTP, l'Anact-Aract.

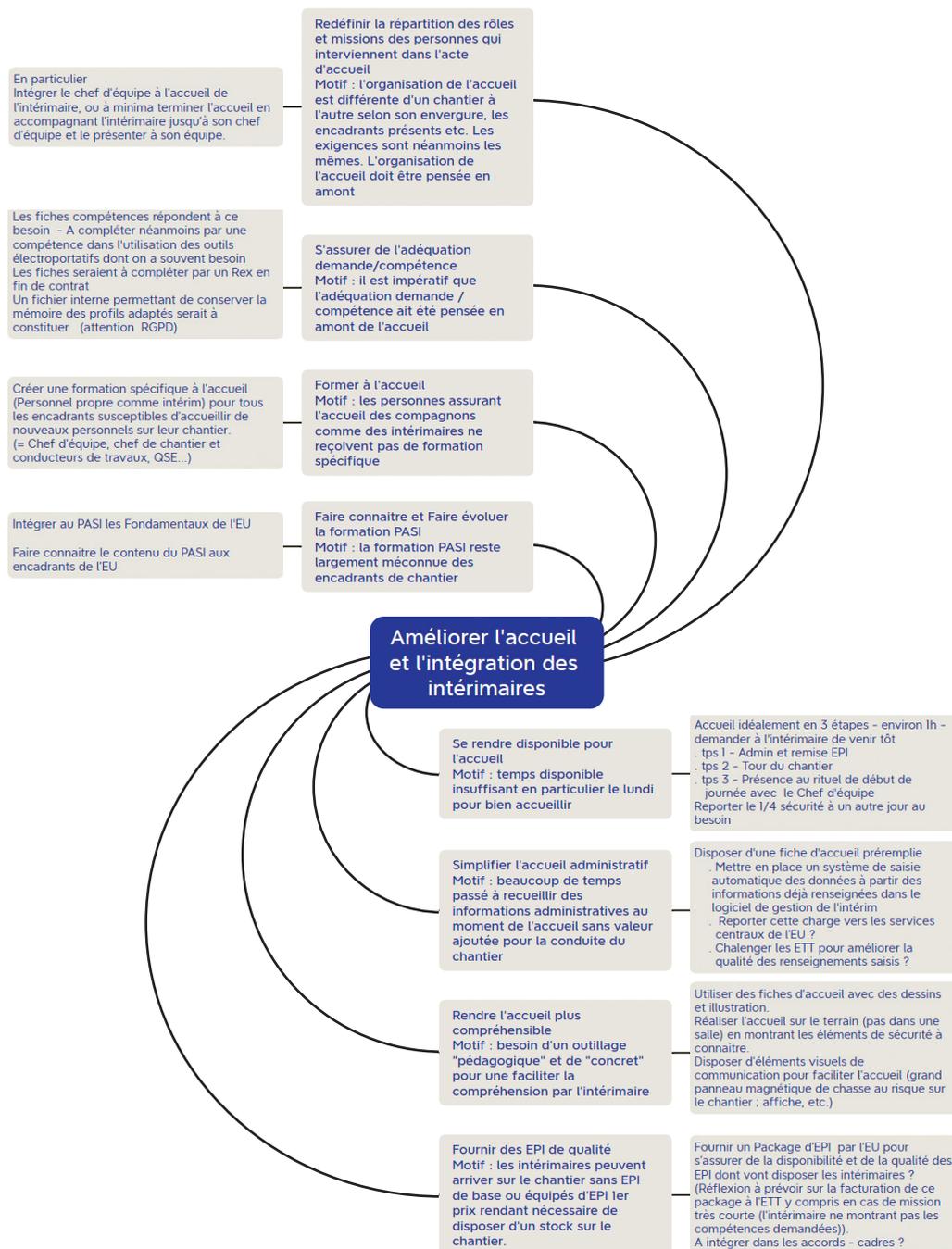
Le comité de suivi

- **Son rôle :** prendre toutes les décisions opérationnelles et méthodologiques concernant l'étude-action, après concertation de l'ensemble des participants.
- **Sa composition :** EU (un directeur prévention France, un directeur prévention Grand-Est), ETT (un coordinateur prévention sécurité BTP), Anact-Aract (deux chargés de missions), OPPBTP (un responsable d'opération prévention de l'usure professionnelle).

Le comité local opérationnel

- **Son rôle :** définir, tester et suivre des actions pour agir sur la santé et l'accidentologie des intérimaires.
- **Sa composition :** EU (un directeur de travaux, un conducteur de travaux, un chef de chantier, un chef d'équipe, un compagnon, un conseiller QSE, un responsable RH, un ingénieur méthode), ETT (un directeur d'agence, un directeur de clientèle, un chargé d'affaires, un recruteur, trois intérimaires), Anact-Aract (deux chargés de missions), OPPBTP Grand-Est (un conseiller prévention).

▼ ANNEXE 4 – RÉSULTATS DU GROUPE DE TRAVAIL « ACCUEIL ET INTÉGRATION »



▲ Figure 15 – Résultats du groupe de travail « Accueil et Intégration des salariés intérimaires »

▼ ANNEXE 5 – LES PHASES DE L'ÉTUDE-ACTION



▲ Figure 16 – Les phases de l'étude-action

Phase 1 : Phase exploratoire

Cette première phase consiste en l'analyse de données et d'entretiens préliminaires avec des personnes-ressources. Des entretiens ont été menés avec 13 personnes de l'EU et 6 de l'AE en suivant des grilles d'entretiens semi-directifs.

Ces personnes-ressources, ayant un haut niveau d'expérience dans les deux secteurs (Bâtiment et Travaux Publics), ont été précieuses pour donner à voir leurs hypothèses sur les causes plurielles de la survenue d'accidents du travail et de l'usure professionnelle des salariés intérimaires.

Ces personnes ont eu à encadrer ou encadrent des compagnons et des salariés intérimaires sur chantier (conducteurs de travaux et chefs de chantiers), des personnes qui guident la politique santé et sécurité sur les chantiers (directeurs et responsables prévention, préventeur), des personnes qui suivent toute ou partie de l'acte d'intérim (directeur régional, directeur d'agence, directeur des ventes).

Phase 2 : Phase d'entretien et d'observation

La deuxième phase s'est appuyée sur les résultats des entretiens réalisés pendant la première phase. Ont été menés des entretiens semi-dirigés et des entretiens situés sur chantiers avec des personnels du bâtiment – compagnons, salariés intérimaires, compagnons passés par le statut d'intérimaire. Au total, les deux premières phases ont permis de réaliser plus de 50 entretiens qualitatifs.

Des observations du travail réel ont été réalisées aussi bien sur chantier que dans les AE. Ce sont 6 journées d'observation dans 5 agences AE, et 10 journées d'observations sur chantier (Bâtiment et TP, principalement dans le Grand Est) qui ont été réalisées. Deux sessions de formation PASI BTP® ont également été observées (une en 2020 et une en 2024).

Ces éléments ont permis d'établir un premier diagnostic traduit sous forme de 2 schémas présentés en annexe 6.



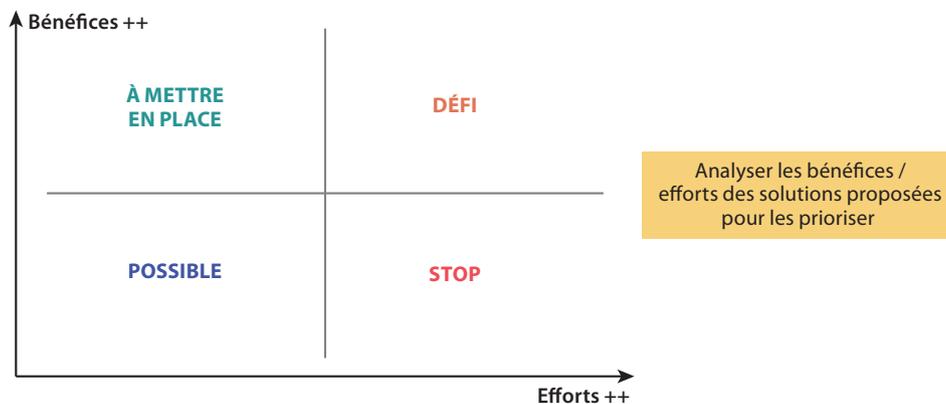
Phase 3 : Les pistes de solutions proposées et hiérarchisées

Cette troisième phase a permis de mettre en œuvre le comité opérationnel local (cf. annexe 3). Ce dernier s'est réuni à trois reprises dans le Grand Est. Une première séance d'une demi-journée a permis de présenter le diagnostic à ce comité, qui l'a approuvé et complété, ce qui a donné lieu à sa forme actuelle (3 cartes mentales présentées au chapitre 2).

La deuxième séance d'une journée complète a permis de valider la forme définitive du diagnostic, mais surtout de coconstruire des propositions de solutions avec l'ensemble des acteurs en présence (salariés intérimaires, encadrement EU, permanents des AE, etc.).

La dernière séance d'une demi-journée avait pour objectif de classer les propositions de solutions coproduites selon leur faisabilité et leur efficacité potentielle (cf. chapitre 3).

Les pistes de solutions retenues à la suite de 3 étapes sont celles présentées au chapitre 3.



▲ Figure 17 – Grille d'analyse des bénéfices/efforts des pistes de solutions proposées

Phase 4 : Mises en œuvre des pistes de solutions

Durant cette phase, les pistes de solutions les plus simples à mettre en place ont commencé à être testées. D'autres plus complexes et nécessitant davantage de préparation ont fait l'objet de groupes de travail, dont le fonctionnement et la composition sont décrits ci-dessous.

GT1 : Référentiel de compétences (cf. chap. 3.1.2)

Afin de produire les premiers exemples de fiches, un premier groupe de travail a été créé et s'est réuni à trois reprises à Nancy entre fin 2021 et début

2022. Le groupe de travail sur le référentiel de compétences, appelé GT1, était composé de 10 personnes :

- 6 représentants de l'EU dont 4 opérationnels (directeur d'agence, conducteur de travaux, chef de chantier et chef d'équipe), ainsi qu'un spécialiste des compétences et une RH ;
- 4 représentants de l'AE (directeur d'agence, directeur de recrutement, commercial et chargé d'affaires) ;
- Le GT1 a été animé par 2 animateurs (OPPBTB et Aract).

Ce groupe de travail a repris la proposition d'action du comité opérationnel portant sur la nécessité d'une plus grande précision quant aux compétences attendues du côté de l'EU, tout en restant facilement compréhensibles du côté de l'AE. Il s'agissait, sur la base de travaux conduits antérieurement au sein de l'EU pour la construction des référentiels de compétences métiers, de s'attacher à retenir un nombre réduit de compétences indispensables et suffisantes pour décrire les attentes et exigences du demandeur, le terme de compétence s'entendant ici au sens des travaux conduits notamment par Guy le Boterf (Le Boterf, 2010, 2018).

Après avoir défini les attendus de la démarche, une liste des métiers prioritaires à examiner a été définie d'un commun accord entre les participants.

Sur la base du référentiel de compétences du « coffreur », une première grille a été construite (cf. chap. 3.1.2.).

Elle est divisée en 2 parties :

- 12.** D'une part les compétences techniques (ou gestes de métier) principales attendues, d'autre part les spécificités ou habilitations nécessaires à la tenue du poste. L'idée est ici que celui qui passe commande ne coche que les compétences et habilitations strictement indispensables.
- 13.** À l'issue de la délégation, une fiche d'évaluation est également à disposition de l'EU pour évaluer la réalité des compétences détenues voire enregistrer les progrès du salarié intérimaire, et pourra être communiquée à l'AE. Les modalités d'utilisation de ces fiches sont en phase de test. Les liens à établir avec le logiciel de gestion de l'intérim feront l'objet d'une attention particulière.

Ce premier métier a servi de modèle aux autres métiers : ouvrier d'exécution, canalisateur, maçon-finiisseur, ferrailleur (cf. chap. 3.1.2.).

Un mode d'emploi de ces fiches a également été élaboré à l'attention des EU et des AE (cf. chap. 3.1.2.).

GT2 : Application mobile (cf. chap. 3.1.5)

Le deuxième groupe de travail (appelé GT2) s'est réuni début 2022 pour discuter le développement d'une application mobile facilitant l'acte d'intérim. Ce groupe de travail a réuni 8 participants tant de l'EU que de l'AE partenaire, regroupant des compétences diverses : des responsables ou chefs de projet



des achats, des données sociales, des ressources humaines, des systèmes de l'information, etc.

GT3 : Accueil et intégration (cf. chap. 3.2)

Le troisième groupe de travail était composé de membres de l'AE et de l'EU, il s'est réuni à deux reprises courant 2022 pour travailler à l'amélioration de l'accueil et de l'intégration des salariés intérimaires sur chantier. La première réunion s'est tenue à distance et la seconde en présentiel. Le groupe était composé d'une douzaine de personnes, principalement des opérationnels, parmi lesquels des chefs de chantier, des chefs d'équipe, des conducteurs de travaux, un responsable QSE et des permanents des AE.

Les travaux de ce groupe avaient vocation à se centrer sur le repérage et le partage de bonnes pratiques et à prolonger la réflexion notamment sur l'intégration et le suivi post-accueil.

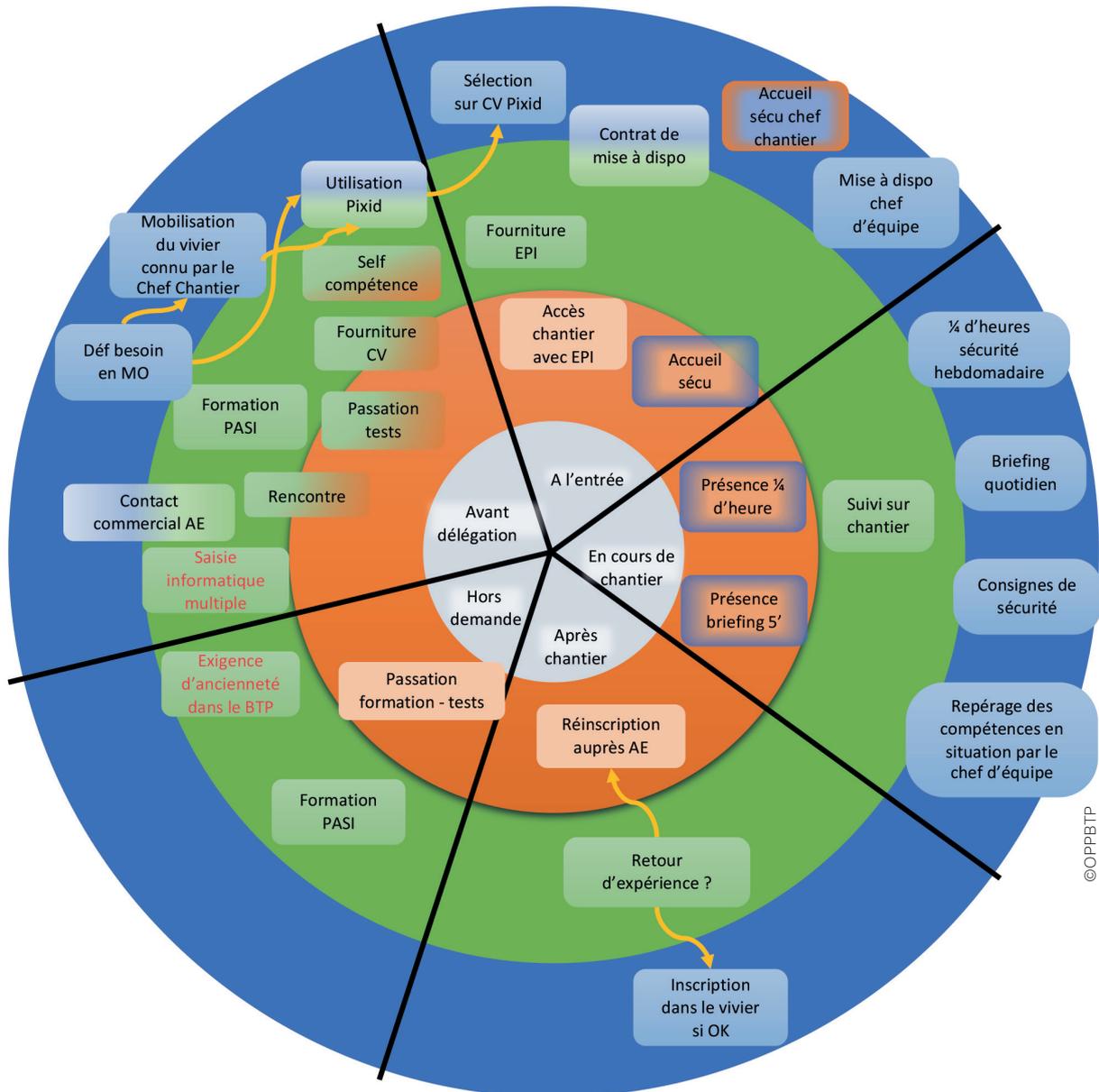
La production du groupe est exposée dans la figure 15.

▼ ANNEXE 6 – LES PREMIERS RÉSULTATS DES PHASES DE DIAGNOSTIC

Est présentée ci-dessous la formalisation des premiers résultats issus des deux premières phases de l'étude, avant confrontation de ceux-ci avec le comité opérationnel local. Cette confrontation a permis d'aboutir aux versions du diagnostic présenté au chapitre 2.

La construction de la relation entre les acteurs de la relation tripartite

Le schéma ci-après (*cf.* figure 18) veut rendre compte de la construction de la relation entre les acteurs de la relation tripartite EU/AE/intérimaire. Il rapporte les actions de chacun des acteurs qui ponctuent la construction de cette relation sur 5 cadrans : avant le recrutement, à l'entrée sur le chantier, pendant le chantier, après le chantier et hors demande. Il s'appuie sur les pratiques des partenaires de l'étude-action. Ce schéma a été validé par les partenaires au comité de suivi et renvoie une image de la prescription dès lors que l'on a affaire à un salarié intérimaire "nouveau". Pour les salariés intérimaires déjà connus de l'AE et plus encore de l'EU, cette chronologie des actions fait l'objet de raccourcis : demande nominative adressée à l'AE par l'EU par téléphone par le chef de chantier, prise de contact direct par le chef de chantier auprès du salarié intérimaire qui va relayer l'information auprès de l'AE, prise de contact direct avec l'AE par le salarié intérimaire après proposition de service à l'EU... Cela vaut en particulier pour les salariés intérimaires les plus qualifiés.

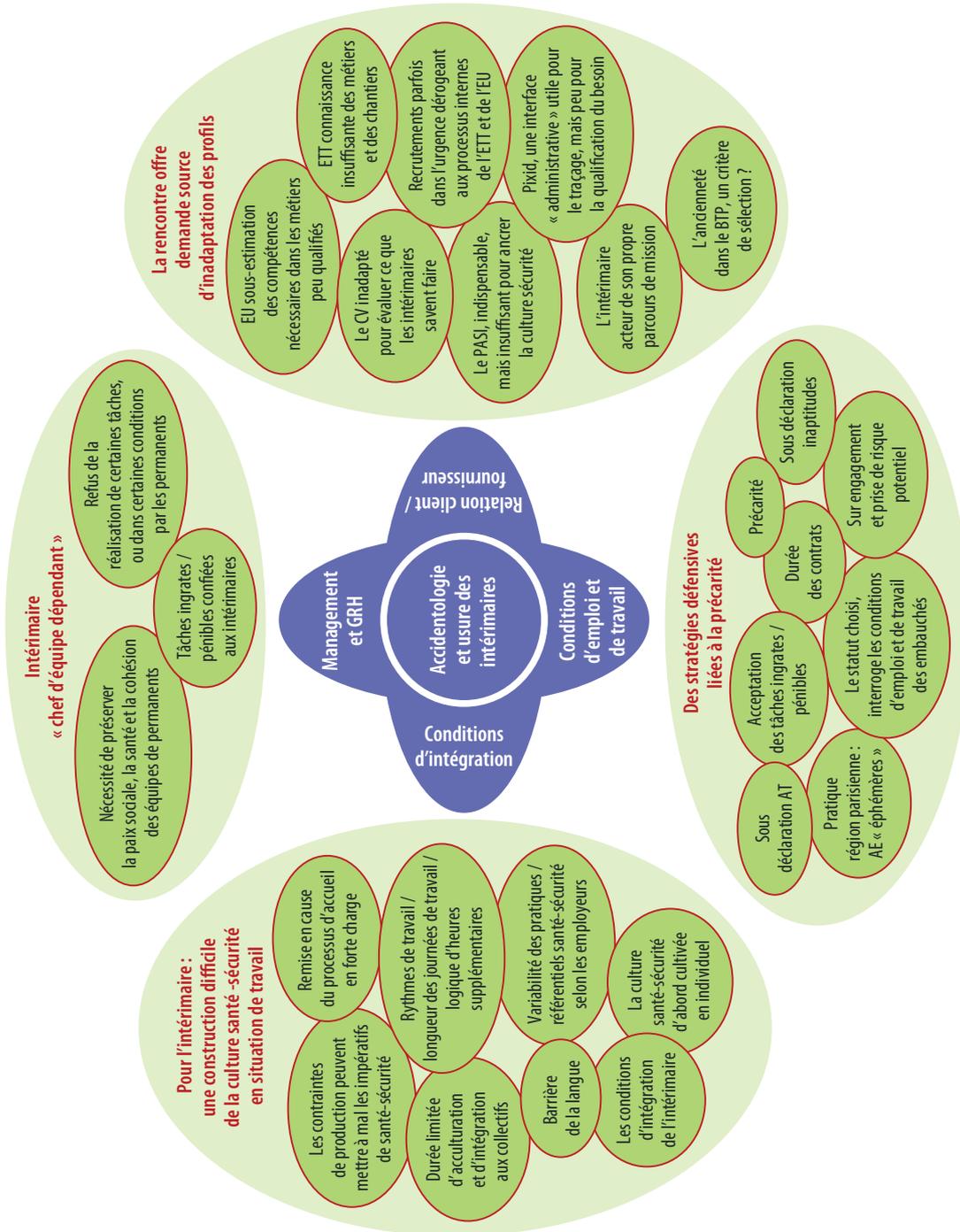


©OPPBTP

SI - Salarié Intérimaire
AE - Agence d'Emplois
EU - Entreprise Utilisatrice

▲ Figure 18 – Construction de la relation entre les acteurs de la relation tripartite

Première version du schéma des déterminants de la santé et sécurité des salariés intérimaires



▲ Figure 19 – Première version du schéma des déterminants de la santé et sécurité des intérimaires

▼ ANNEXE 7 – LISTE DES ENTRETIENS RÉALISÉS POUR L'ÉTUDE-ACTION

■ Tableau 6 – Liste des entretiens réalisés

PHASE	SOCIÉTÉ	INTERLOCUTEUR
PHASE 1	AE	Directeur de la prévention
	AE	Directeur Insertion et Innovation
	EU	Conducteur de travaux Bâtiment
	EU 2	Conducteur de travaux TP
	AE	Directeur des ventes BTP
	AE	Directrice d'agence
	EU	Conducteur de travaux Bâtiment
	EU	Chef de chantier Bâtiment
	EU	Responsable prévention Ch. Ardennes
	EU	Responsable prévention Picardie, et formateur PASI
	EU 2	Conducteur de travaux TP
	EU 2	Chef de chantier TP
	AE	Coordinateur Prévention Sécurité
	AE	Directeur régional Grand Est
	EU 3	Directeur QSE Grand Est
	EU 3	Préventrice
	EU	Directeur prévention Grand Est
	PHASE 2	EU
EU		Directeur Insertion Emplois
AE		Directeur d'agence
AE 2		Directeur d'agence
AE 2		Directeur adjointe d'agence
AE 2		CHAF
AE 2		Recruteur
AE		Directeur d'agence
AE		Recruteur
AE		CHAF
AE		Commercial
EU 4		Salarié intérimaire
EU 4		Salarié intérimaire
EU 4		Bureau d'études - ingénieur méthode
EU 4		Compagnon en CDI
EU 4		Compagnon en CDI
EU 4		Salarié intérimaire
Organisme de Formation		Formateur PASI
EU 5		Directeur prévention
EU 5		Chef de chantier
EU 5		Conducteur de travaux
EU 5		Salarié intérimaire
EU 5		Salarié intérimaire
EU 5		Salarié intérimaire
SIST		Médecin du travail
SIST		Médecin du travail
SIST		Médecin du travail
EU 4		Compagnon en CDI
EU 4	Compagnon en CDI	
EU 4	Salarié intérimaire	
EU 4	Salarié intérimaire	
EU 4	Directeur d'exploitation	
SIST	Médecin du travail	

▼ ANNEXE 8 – GRILLE DE NIVEAUX, EXTRAITE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

■ **Tableau 7 – Grille de niveaux extraite de la convention collective du Bâtiment**

Extrait de la Convention collective des ouvriers du bâtiment du 28 juin 1993.

Étendue par arrêté du 9 décembre 1993 JORF 24 décembre 1993.

DÉFINITION DES CRITÈRES ET NIVEAUX

NIVEAUX POSITIONS ET COEFFICIENTS	CONTENU DE L'ACTIVITÉ	AUTONOMIE ET INITIATIVE	TECHNICITÉ	FORMATION, ADAPTATION, EXPÉRIENCE
NIVEAU I Ouvriers d'exécution	1 150 Travaux de simple exécution selon des consignes précises	Contrôle constant	Sans mise en œuvre de connaissances particulières	Simple adaptation aux conditions générales de travail
	Travaux de simple exécution Simple adaptation aux conditions générales de travail sur chantier ou en atelier ne nécessi- tant ni formation ni spécialisation	Aide l'ouvrier professionnel	Connaissance des matériels et outillages courants	Sur chantier ou en atelier ne nécessitant ni forma- tion ni spécialisation
NIVEAU II Ouvriers profes- sionnels	2 170 Travaux simples, sans difficultés particulières	<ul style="list-style-type: none"> • Contrôle fréquent • Initiatives élémentaires • Responsable de leur bonne exécution 	Première spécialisa- tion dans l'emploi	Initiation professionnelle
		Au sein d'une équipe exécute des travaux simples selon directives	Travaux sur échafau- dages fixes, mobiles ou volants Mise en œuvre de matériaux de techno- logie simple Mise en œuvre des matériels d'exécution	Après adaptation au poste de travail, l'ouvrier d'exé- cution reçoit les conseils d'un compagnon ou d'un salarié de niveau IV
NIVEAU III Compagnons profes- sionnels	185 Travaux courants de sa spécialité réalisés à partir de directives générales	<ul style="list-style-type: none"> • Contrôle ponctuel • Initiatives dans le choix des moyens ⁽¹⁾ 	Connaissances tech- niques de base de son métier. Respect des règles professionnelles	Formation profes- sionnelle reconnue (diplôme bâtiment de niveau V de l'Éducation nationale ou expérience équivalente)
		Exécute des travaux courants selon directives	Capable de procéder à son auto contrôle Bonne connaissance des matériels et matériaux d'exécution	
NIVEAU III Compagnons profes- sionnels	1 210 Travaux de son métier réalisés à partir de directives pouvant impliquer la lecture de plans et la tenue de documents d'exécu- tion s'y rapportant. Peut être assisté d'autres ouvriers en principe de quali- fication moindre	<ul style="list-style-type: none"> • Responsable de leur bonne réalisation, sous contrôle de bonne fin. • Sur instruction de l'encadre- ment⁽²⁾, fonction ponctuelle de représentation simple ayant trait à l'exécution du travail quotidien 	Bonnes connaissances professionnelles	Formation profes- sionnelle reconnue (diplôme bâtiment de niveau IV de l'Éducation nationale ou expérience équivalente Peut transmettre ponc- tuellement son expérience
		Exécute seul les travaux selon des directives Conseille les ouvriers professionnels au sein d'une équipe	Auto contrôle de ses travaux Préparation et réglages des maté- riels d'exécution	
NIVEAU III Compagnons profes- sionnels	2 230 Travaux délicats de son métier réalisés à partir d'instruc- tions générales	<ul style="list-style-type: none"> • Dispose d'une certaine autono- mie, sous contrôle de bonne fin • Est à même de prendre des initiatives se rapportant à la réalisation des travaux qui lui sont confiés 	Très bonnes connaissances professionnelles	Formation profes- sionnelle reconnue (diplôme bâtiment de niveau IV de l'Éducation natio- nale et I ou expérience équivalente Tutorat éventuel des apprentis et des nouveaux embauchés
		Peut encadrer et conseiller les ouvriers professionnels Installe les petits chantiers à partir de fiches d'exécution sur les chantiers où il est autonome		

N.B. - Rédaction du texte applicable aux entreprises dont l'effectif ne dépasse pas 10 salariés

▼ ANNEXE 9 – EXEMPLE DE FICHE DE COMPÉTENCES PRÉEXISTANTES

■ Tableau 8 – Exemple de fiche de poste coffreur N3P1

Coffreur N3 P1

COMPÉTENCES TECHNIQUES	NC	NE SAIT PAS FAIRE	SAIT FAIRE PARTIELLEMENT	SAIT FAIRE	SAIT BIEN FAIRE
Installer le chantier					
Mise en place des installations fixes, signalisation, sécurité, clôture					X
Installation du petit matériel (bétonnière, compresseur)					X
Installation de gros matériel (centrale béton, voie de grue...)			X		
Installation des zones de stockage, circulation, baraques, bureaux...				X	
Réception, vérification et assemblage du matériel				X	
Planter, tracer					
Exploitation d'un croquis à main levée			X		
Exploitation de profils en travers			X		
Lecture d'un plan de ferrailage			X		
Lecture des plans de coffrage			X		
Lecture des plans de rotation et de cahier de méthodes		X			
Repérage des cotations			X		
Repérage des réservations			X		
Traçages simples			X		
Traçages complexes		X			
Utilisation d'appareils de topographie (laser...)				X	
Utilisation d'appareils de topographie (théodolithe...)		X			
Stocker, manutentionner, lever					
Préparation du stockage du matériel et des matériaux				X	
Réalisation des accrochages en sécurité (avec habilitation CAES)					X
Stockage des matériels, matériaux, éléments préfabriqués					X
Guide les déplacements au moyen des gestes conventionnels					X
Sécuriser					
Mise en place de la sécurité collective					X
Montage, démontage d'échafaudages (avec habilitation) plateformes				X	
Montage, démontage tours de faible hauteur				X	
Montage, démontage tours de grande hauteur (avec habilitation)				X	
Mise en place de la sécurité des façades ou PTE		X			
Protection des cages d'ascenseurs					X

COMPÉTENCES TECHNIQUES	NC	NE SAIT PAS FAIRE	SAIT FAIRE PARTIELLEMENT	SAIT FAIRE	SAIT BIEN FAIRE
Monter les passerelles					
Mise en place des sabots					X
Montage des passerelles d'angles					X
Pose et stabilisation de la passerelle					X
Préparer le coffrage métallique					
Montage des banches				X	
Mise en place des talonnettes au sol				X	
Mise en place des mannequins et réservations				X	
Ferrailler					
Pose de coupé-façonné-assemblé, de treillis soudé tout type d'ouvrage					X
Montage de coupé-façonné tout type d'ouvrage				X	
Mise en place des accessoires d'enrobage				X	
Préfabriquer					
Préfabrication d'éléments verticaux					X
Préfabrication d'éléments horizontaux					X
Pose d'éléments préfabriqués verticaux				X	
Pose d'éléments préfabriqués horizontaux				X	
Réaliser un coffrage vertical (voile)					
Assurer le levage des panneaux et leur équilibrage					X
Assurer la mise à l'aplomb du coffrage				X	
Assurer le huilage des banches					X
Assurer la mise en place des tiges artéons					X
Assurer la mise en place des cones					X
Assurer la mise en place des tire-pousses					X
Réaliser la fermeture des banches					X
Confirmation la stabilisation de la banche				X	
Assurer le bon vidage de la benne (manipulation volant)				X	
Alterner le coulage (gauche, droite)				X	
Assurer le vibrage du béton par couche					X
Vérifier l'aplomb du voile après coulage				X	
Décoffrer					X
Assurer le nettoyage de la banche					X
Réaliser un coffrage horizontal (plancher)					
Assurer le montage des étalements et réglages					X
Assurer la prise de mesure des longueurs et des angles			X		
Poser une prédalle				X	
Poser une dalle alvéolaire				X	
Réaliser un coffrage traditionnel				X	
Réaliser un plancher poutrelles hourdis				X	



COMPÉTENCES TECHNIQUES	NC	NE SAIT PAS FAIRE	SAIT FAIRE PARTIELLEMENT	SAIT FAIRE	SAIT BIEN FAIRE
Assurer la planimétrie du béton				X	
Lisser le béton manuellement				X	
Lisser le béton mécaniquement (hélicoptère)				X	
Décoffrer et désétayer					X
Replier					
Nettoyage du chantier et remise en état des abords					X
Nettoyage de l'outillage, du matériel					X
Contrôle et conditionnement du matériel			X		
COMPORTEMENT FACE À LA SÉCURITÉ	--	-	=	+	++
Port des équipements individuels de protection					
Mise en place et respect des protections collectives					
Suit les consignes de sécurité données par la hiérarchie					
Respecte les directives de travail					
Sait utiliser le matériel électroportatif					
COMPÉTENCES SOCIALES	--	-	=	+	++
Avoir l'esprit d'équipe					
Être organisé sur son poste de travail					
Avoir une tenue propre à la prise de poste					
Respecter sa hiérarchie					
Respecter les horaires					
Respecter le matériel					
Adhérer au projet de chantier					
Être capable de s'adapter à divers environnements de travail					
Être capable de prendre des initiatives					
Être capable de travailler en autonomie					
Être capable de transmettre son savoir					
Être acteur de la sécurité					
Réaliser un travail de qualité					
Transmettre les informations					
Nettoyer son poste de travail					

GLOSSAIRE

AE	Agence d'emploi
Anact	Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail
Aract	Agence régionale pour l'amélioration des conditions de travail
AT	Accident du travail
BTP	Bâtiment et travaux publics
CDD	Contrat de travail à durée déterminée
CDI	Contrat de travail à durée indéterminée
CDII	Contrat de travail à durée indéterminée intérimaire
CHAF	Chargé d'affaires
CNAM	Caisse nationale de l'assurance maladie
CTN	Comité technique national
DARES	La Direction de l'Animation de la Recherche, des Etudes et des Statistiques (direction de l'administration publique centrale française qui dépend du ministère du Travail)
EGF	Entreprises générales de France
EPI	Équipement de protection individuelle
ETAM	Employés, techniciens et agents de maîtrise
ETI	Entreprise de taille intermédiaire
ETT	Entreprise de travail temporaire (ou agence d'emploi)
EU	Entreprise utilisatrice
FSNA	Fonctions supports de nature administrative
GRH	Gestion des ressources humaines
IF	Indice de fréquence
IGD	Indemnité de grand déplacement
IPP	Incapacité permanente partielle
MP	Maladie professionnelle
OPPBTP	Organisme Professionnel de Prévention du Bâtiment et des Travaux Publics
PASI BTP®	PAseport Sécurité Intérimaire Bâtiment et Travaux Publics
SI	Salarié intérimaire
SIRH	Système d'information pour les ressources humaines
TG	Taux de gravité
TMS	Troubles musculosquelettiques
TP	Travaux publics

L'OPPBTP met à jour, dès que cela s'avère nécessaire, les documents mis à la disposition du public sur son site internet preventionbtp.fr. Néanmoins, certains d'entre eux peuvent être téléchargés et republiés par des sites tiers. Lorsque vous utilisez ces documents portant le logo OPPBTP, nous vous invitons à vérifier qu'ils constituent la dernière version à jour, l'OPPBTP n'étant pas responsable de l'utilisation qui peut être faite de documents obsolètes.

Toute représentation ou reproduction intégrale ou partielle faite sans le consentement de l'OPPBTP est illicite. Il en est de même pour la traduction, l'adaptation ou la transformation, l'arrangement ou la reproduction, par un art ou un procédé quelconque (article L. 122 du Code de la propriété intellectuelle). Cette représentation ou reproduction par quelque procédé que ce soit constituerait donc une contrefaçon sanctionnée par les articles 425 et suivants du Code pénal.

© OPPBTP 2024

Réalisation : Soft Office

Crédits photos/illustrations : DR (fig. 11, 13) – Ministère du Travail et des Solidarités (fig. 14) – OPPBTP

Cette étude-action, dont l'objectif est d'améliorer les conditions de santé et de travail des salariés intérimaires du BTP, s'inscrit dans le cadre d'un partenariat réunissant une entreprise utilisatrice, une agence d'emploi, l'Anact, l'Aract Grand Est et l'OPPBTBTP.

Cette étude-action comporte deux phases. La première phase de diagnostic consiste à comprendre les déterminants de la sinistralité en termes d'accidents du travail des salariés intérimaires du BTP. La seconde phase vise à proposer des pistes de solutions concrètes et coconstruites avec les acteurs de terrain afin d'améliorer la sécurité, la santé et les conditions de travail des travailleurs intérimaires sur les chantiers.

Onze pistes de solutions sont ainsi proposées dans ce rapport, dont la plupart sont utilisées ou en cours d'expérimentation dans les entreprises partenaires de l'étude-action.

OPPBTBTP

Organisme Professionnel de Prévention
du Bâtiment et des Travaux Publics

**Retrouvez toutes les publications sur
preventionbtp.fr**

