

Travail temporaire

Les travailleurs intérimaires sont en situation quasi permanente de nouveaux embauchés. Ils sont soumis à des changements de postes fréquents et interviennent dans des secteurs particulièrement exposés aux risques d'accidents de travail et de maladies professionnelles (industrie, BTP...). Une meilleure connaissance mutuelle et une amélioration de la relation entre l'agence de travail temporaire et l'entreprise d'accueil permettent de réduire ces risques. Ce dossier propose également des conseils pratiques et clarifie les rôles respectifs de l'agence, de l'entreprise d'accueil et de l'intérimaire pour une meilleure intégration de ce dernier.

Mise à jour : 28/11/2007

Ce qu'il faut retenir

Un secteur en constant développement

L'intérim, une relation à trois

Quelques pistes d'action pour favoriser l'intégration de l'intérimaire et sa sécurité

Avant, pendant et après la mission : conseils pratiques

Réglementation : testez vos connaissances

Intérimaire : évaluez votre mission en 16 questions

Pour en savoir plus en quelques clics...

Autres références bibliographiques

■ Ce qu'il faut retenir

Les intérimaires sont souvent des hommes, des jeunes, des ouvriers... donc plus exposés aux accidents du travail. Ils sont en situation quasi permanente de nouveaux embauchés, soumis à des changements de postes fréquents (y compris en cours de mission). Par ailleurs, ils travaillent dans des secteurs d'activité à risques (industrie, BTP...). En 2006, plus de 57 500 accidents du travail dont plus de 3 000 accidents graves ont touché les intérimaires (en légère augmentation par rapport à 2003). Le taux de fréquence des accidents du travail, comme le taux de gravité, est deux fois plus important que celui observé pour l'ensemble de l'effectif salarié.

Afin de faciliter l'intégration de l'intérimaire et de prévenir les risques professionnels, il est possible d'agir par une meilleure connaissance mutuelle et une amélioration de la relation entre les deux entreprises : prendre le temps de l'accueil et de la mise au poste, se donner les moyens d'encadrer correctement, évaluer les risques pour les postes tenus par les intérimaires, se faire une idée du contexte dans lequel l'intérimaire exerce sa mission, inciter les intérimaires à être actifs par rapport à leur intégration...

L'agence, l'entreprise d'accueil et l'intérimaire ont chacun un rôle à jouer au cours des trois étapes clefs suivantes :

- Avant, pour préparer la mission
- Pendant, pour aider l'intérimaire à se faire une place
- Après, pour évaluer la mission

Jeu Intérim Mission 3D : mettez-vous dans la peau des personnages !

Jouez à être tour à tour intérimaire, responsable d'agence et chargé de l'accueil dans l'entreprise...



4 univers virtuels vous sont proposés : les plates-formes logistiques, la collecte des ordures ménagères, le nettoyage industriel et les chantiers du bâtiment et des travaux publics.

Cliquez sur l'illustration pour lancer une animation présentant le jeu et permettant le téléchargement

[Retour au Sommaire](#)

■ Un secteur en constant développement

Le travail temporaire est né dans les années 1950 pour remplacer des salariés permanents ou répondre à des surcroits d'activité. Il a connu en France dans les années 1980 un développement important. Depuis lors, le nombre d'intérimaires est en constante augmentation. Pour de nombreuses entreprises utilisatrices, l'intérim est devenu un instrument d'ajustement conjoncturel, un mode de gestion des ressources humaines et, pour les salariés, un tremplin d'accès à un emploi définitif.

Le secteur se caractérise comme suit :

- Il représente 3,3 % de la population active en 2005.
- Il compte près de 2 millions de personnes en France ayant accompli au moins une mission d'intérim en 2006.
- Plus de 16 millions de missions ont été réalisées en 2006, ce qui correspond à 602 800 équivalent-emplois à temps plein.
- La durée moyenne d'une mission est de 2 semaines.
- Les intérimaires travaillent en moyenne 6 mois dans l'année et un tiers d'entre eux occupe un emploi pendant 10 mois ou plus.
- Le secteur de l'intérim compte 1 000 entreprises réparties dans 6 400 agences avec 22 000 salariés permanents.
- Le marché est dominé par 4 grandes entreprises réparties en plus de 3 500 agences, soit 55 % du total.

La progression de l'intérim touche l'ensemble des secteurs et concerne toutes les catégories socioprofessionnelles (à l'exception des ouvriers non qualifiés).

[Retour au Sommaire](#)

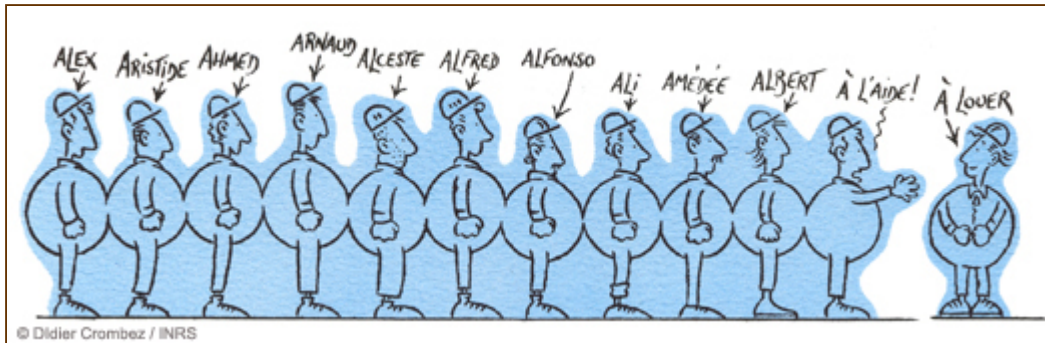
■ L'intérim, une relation à trois

□ Intérimaires

■ Des hommes, des jeunes, des ouvriers...

Le profil type de l'intérimaire est un homme de moins de 30 ans occupant un emploi d'ouvrier. Il est exposé à un niveau de risque élevé.

- 70 % des intérimaires sont des hommes. Or, les accidents du travail avec arrêt touchent plus souvent les hommes que les femmes, ce qui s'explique par la nature des métiers exercés.
- 44 % d'entre eux ont moins de 25 ans. Or, avec l'ancienneté et l'âge, le risque d'accident diminue.
- Toutes les catégories professionnelles sont représentées. Cependant, plus de 80 % sont des ouvriers, environ 42 % sont non qualifiés.



Des hommes, des jeunes, des ouvriers : les intérimaires particulièrement vulnérables

■ Les intérimaires les plus vulnérables : ceux pour qui l'intérim n'est pas un choix

Il y a deux catégories d'intérimaires :

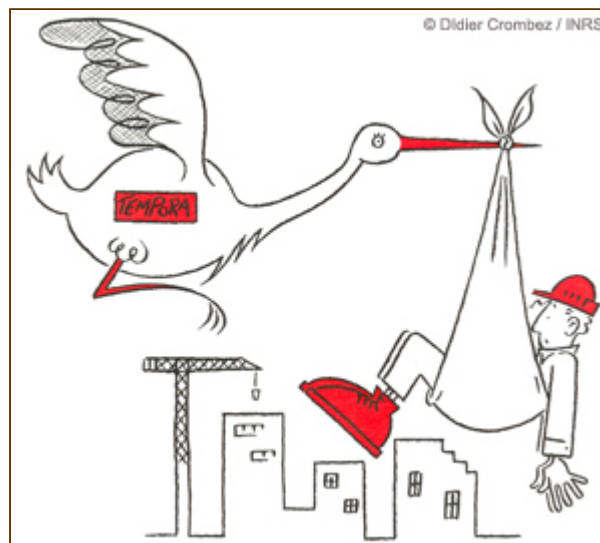
- Les premiers (25 % environ) se déclarent satisfaits de travailler en intérim et n'accepteraient pas de poste fixe si l'entreprise leur en proposait un. Ils sont pour la plupart ouvriers, plutôt qualifiés, et n'ont pas de difficulté à trouver des emplois. Ils sont plus fortement présents dans le secteur de l'industrie et le secteur de la construction. Ils ne sont pas plus accidentés que les salariés permanents.
- Les autres considèrent l'intérim comme un tremplin pour acquérir un poste stable. Les deux tiers des embauches en France se font par le biais de l'intérim, qui constitue l'accès à un premier emploi pour 34 % des intérimaires. Pour cette raison, les intérimaires acceptent parfois une mission qui ne leur correspond pas et sont enclins à accepter des situations à risque et des conditions de travail difficiles.

■ En situation permanente de nouvel embauché

Les accidents du travail touchent de façon plus importante les nouveaux embauchés. Or l'intérimaire est en situation très fréquente de nouvel embauché.

Nouveau venu, il se trouve projeté dans un lieu qui ne lui est pas familier, dans une activité qui peut être différente de ses expériences antérieures, avec des personnes inconnues, des habitudes et des modes de travail particuliers, des gestuelles ou des postures de travail spécifiques...

De surcroît, les règles du jeu changent à chaque mission. Il doit donc savoir s'adapter, au sein d'une équipe qui a acquis, au fil du temps, sa propre manière de travailler, d'assurer sa sécurité et celle des autres.



Soumis à des changements de postes fréquents, l'intérimaire doit savoir s'adapter

■ Une présence de l'intérim dans des secteurs exposés aux risques

Dans le travail temporaire, le niveau de risque est élevé. Cela s'explique en partie par le fait que les intérimaires, jeunes et ouvriers, travaillent souvent dans des secteurs exposés (industrie, BTP...).

En 2006, on comptabilise environ 57 550 accidents avec arrêt, 3 063 accidents graves dont 37 décès. 35 % des accidents graves survenant à des intérimaires se produisent dans le BTP, alors que ce secteur ne représente que 20 % des emplois du travail temporaire.

Pour les travailleurs temporaires, le taux de fréquence des accidents du travail est deux fois plus important que celui observé pour l'ensemble de l'effectif salarié (environ 54 contre 26). Le taux de gravité est également deux fois plus élevé (environ 2,5 contre 1,27).

Sur les 531 cas de maladies professionnelles relevés en 2006, 476 concernent les affections périarticulaires (TMS), 15 les affections chroniques du rachis lombaire (lombalgies) dues au port de charges lourdes, 9 les surdités professionnelles et 7 les affections causées par les ciments (rhinites, dermatites).

Le nombre d'accidents avec arrêt, inférieur à celui relevé en 2000, est de nouveau en augmentation depuis 2004. Depuis 2000, on observe une baisse sensible des indices et des taux de fréquences des accidents du travail chez les travailleurs intérimaires (le nombre d'intérimaires augmentant régulièrement).

Chiffres issus des statistiques annuelles de la Caisse nationale de l'assurance maladie des travailleurs salariés (CNAMTS), qui ne concernent que le régime général de la Sécurité sociale.

□ Permanents des agences

La majorité des permanents d'agences sont des femmes (70 %) qui proviennent du secteur tertiaire. Elles sont en majorité agents de maîtrise et cadres. Jeunes, elles ont le plus souvent fait des études commerciales, économiques ou de gestion.

Peu d'agences sont spécialisées : la plupart des permanents interviennent pour des secteurs d'activités variés. De plus, la tendance est à l'embauche au niveau Bac +2 et le « turnover » est important : l'expérience du terrain n'existe pas toujours.

Les métiers, les postes de travail et leur environnement, comme les spécificités du monde de l'industrie ou du bâtiment, ne sont pas toujours bien connus. Les relations avec les entreprises d'accueil se font souvent par téléphone. De plus, ces relations restent le domaine des commerciaux, et les visites ont alors lieu bien souvent dans le bureau du directeur ou du responsable du recrutement.

Cependant, certaines entreprises d'intérim commencent à favoriser les visites sur le terrain, même si elles sont encore trop rares. Se déplacer sur les lieux mêmes de la mission, rencontrer les chefs de chantier ou d'équipe sont des occasions de mieux comprendre le travail des intérimaires et leur environnement. Les permanents des agences apprécient de plus ces visites régulières sur le terrain : elles sont jugées « enrichissantes », à la fois au niveau personnel et pour le travail de recrutement.

□ Entreprises d'accueil

■ Une présence de l'intérim surtout dans l'industrie et le BTP

C'est dans l'industrie que le taux de pénétration de l'intérim est le plus élevé : 46 % des intérimaires travaillent dans une entreprise industrielle, 32,9 % dans une entreprise des services et du commerce et 20,6 % dans le bâtiment et les travaux publics (BTP).

■ Des besoins mal identifiés ou des demandes peu précises

La demande d'intérimaires se fait souvent avec une définition insuffisante des profils recherchés. Et les entreprises d'accueil ne comprennent pas toujours l'intérêt de préciser ce qu'elles attendent.

Les demandes d'intérimaires se font en règle générale par téléphone, quelquefois transmises par des administratifs, les ressources humaines, les achats ou un service central, éloignés du terrain et qui ne connaissent pas forcément les caractéristiques particulières du poste.

Dans le BTP, par exemple, on demande un maçon ou un manoeuvre, faute d'avoir correctement cerné sur le chantier quel était réellement le travail à effectuer (sauf éventuellement pour des postes jugés « importants » comme ceux de soudeurs ou de grutiers).

Dans ces conditions, le profil de l'intérimaire ne correspond pas toujours aux attentes de l'entreprise et il arrive que quelques-uns soient renvoyés, après seulement quelques heures, ou soient victimes d'un accident.

Identifier son besoin, c'est notamment réfléchir à la durée de la mission, s'interroger sur le niveau d'autonomie souhaité, identifier les compétences requises pour les tâches à exécuter, les facteurs de risque et les moyens de protection individuels et collectifs. Bien définir ce que l'entreprise d'accueil attend permet à l'agence de répondre précisément au besoin.

Enfin, au départ de l'agence, il n'est pas rare que l'intérimaire reçoive des informations incomplètes sur le lieu et le contexte de sa mission (nature du poste et des tâches à réaliser, coordonnées géographiques comme une adresse, un numéro de téléphone ou un plan d'accès, nom de la personne à contacter...).

■ Un travail banalisé

Dans l'entreprise, le travail confié à l'intérimaire est souvent considéré comme banal : il est perçu comme une tâche simple, habituelle, qui ne nécessite pas de formation

particulière.

Ainsi, on demande un manutentionnaire sans autre précisions. Or, les tâches confiées à un manutentionnaire peuvent être très différentes et nécessiter des qualités particulières (attention, aptitude au port de charges et au travail en hauteur...) selon qu'on lui demandera de réguler la circulation en bordure de route, de balayer le chantier, de porter des sacs de ciment, de gâcher du mortier ou de ranger des ferrailles, ou selon qu'il devra aider un maçon, un coffreur ou un menuisier. De même, un soudeur, même très expérimenté, peut par exemple n'avoir jamais travaillé à 20 mètres de hauteur.

Il est par ailleurs fréquent que l'intérimaire en fin de mission n'ait aucun retour de l'entreprise utilisatrice sur l'évaluation de sa mission. Entre l'entreprise utilisatrice et l'agence, il n'est pas encore habituel de procéder régulièrement à des bilans de mission.

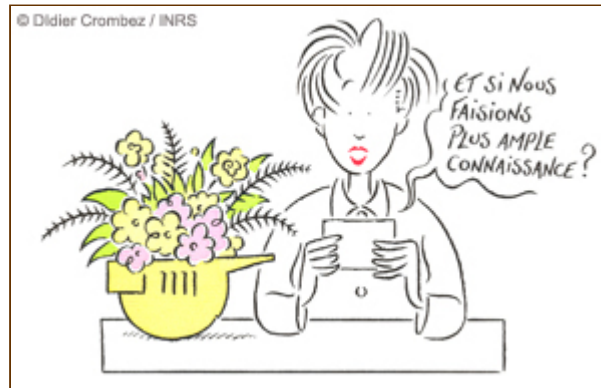
[Retour au Sommaire](#)

■ Quelques pistes d'action pour favoriser l'intégration de l'intérimaire et sa sécurité

L'ensemble des pistes d'actions évoquées ici sont reprises et résumées dans le paragraphe « [Avant, pendant et après la mission : conseils pratiques](#) ».

□ Mieux se connaître et communiquer pour mieux travailler ensemble

L'entreprise utilisatrice et l'entreprise de travail temporaire représentent deux mondes qui doivent apprendre à mieux se connaître. Définir les conditions de travail dans lesquelles sont placés les intérimaires, préciser la tâche à réaliser ou le poste à occuper, améliorer l'accueil ou l'encadrement des intérimaires, sensibiliser aux risques généraux et former au poste et à son environnement, autant de points critiques qui doivent faire l'objet d'un dialogue.



Engager le dialogue, c'est mieux se connaître pour mieux travailler ensemble. L'intérimaire est un acteur à part entière de sa propre sécurité. Il doit apprendre, lui aussi, à dialoguer avec l'agence pour qu'elle appréhende ses compétences et qu'il ait une idée des situations de travail dans lesquelles il va se trouver engagé. Il peut alerter l'agence et l'entreprise en cas de danger et, en cas de doute, il est normal qu'il sollicite l'avis d'un « tuteur » ou de son responsable.

□ Vérifier les qualifications annoncées et les compétences des intérimaires

Si elle n'a pas les moyens de vérifier la qualité du travail que les intérimaires peuvent fournir, l'agence doit vérifier la qualification annoncée par les salariés et l'exactitude de leurs déclarations : certificats de travail, diplômes, références...

Dans le choix de l'intérimaire, l'agence doit s'attacher à vérifier s'il est apte à ce poste. Certaines entreprises de travail temporaire demandent systématiquement au médecin du travail de vérifier si la condition physique de l'intérimaire ne lui interdit pas le port de charges lourdes ou les travaux en hauteur. On peut être cariste et souffrir de problèmes de dos qui rendent inapte à effectuer des manutentions manuelles. On peut être peintre et ne pas pouvoir travailler à une certaine hauteur parce qu'on est sujet au vertige.

Cependant, aujourd'hui, la relation entre les intérimaires et les permanents des agences est de plus en plus souvent virtuelle (par téléphone ou par internet). Or, comment, sans véritable rencontre, vérifier que l'intérimaire peut effectivement occuper le poste envisagé sans risques supplémentaires ?

□ Questionner l'entreprise pour faire préciser la demande

Pour les permanents d'agence, poser des questions pour faire préciser la demande ou s'assurer qu'on a bien compris le besoin n'est pas aisé. L'urgence des situations ne favorise pas le questionnement, néanmoins nécessaire, même si la personne en ligne dans l'entreprise utilisatrice n'en comprend pas toujours l'intérêt.

Il faut absolument éviter les « Vous faites comme d'habitude » sans plus de précisions, côté

entreprise d'accueil, comme, côté agence, les « On fait comme d'habitude, c'est plus facile ».

□ Formaliser des procédures pour répondre à l'urgence

Il est préférable d'anticiper les besoins en salariés intérimaires dans l'entreprise d'accueil, notamment identifier les points critiques (absentéisme ou turn-over important, surcharge de travail, exigences de production...) pour définir les profils des intérimaires susceptibles d'être engagés en urgence. L'agence d'intérim pourra ainsi mieux répondre au besoin, et l'entreprise d'accueil recruter la personne la mieux adaptée.

L'accueil de ces intérimaires doit être prévu et formalisé. Eviter de réduire le temps nécessaire à leur accueil, pour des exigences de rentabilité immédiate, permettra à l'intérimaire de s'intégrer plus facilement et rapidement dans le contexte de l'usine ou du chantier.

□ Prendre le temps de l'accueil et de la mise au poste de l'intérimaire

Les premiers jours, les intérimaires se disent presque tous « un peu perdus ».

Pour éviter cela, l'entreprise d'accueil pourra alors prendre le temps de délivrer des informations indispensables au travail de l'intérimaire : description du poste, apprentissage des gestes, des modes opératoires, de l'environnement, des interventions prévisibles, facteurs de risques liés au travail, mesures de prévention associées, consignes d'évacuation et de premiers secours...

Elle doit de plus prévoir un accompagnement par une personne capable d'aider et de conseiller l'intérimaire en cas de difficulté : l'intérimaire pourra ainsi avoir des réponses à ses questions, notamment ce qu'il doit faire et ou ne pas faire, dans telle ou telle situation.



□ Se donner les moyens d'encadrer correctement les intérimaires



L'intérimaire est souvent seul. La plupart du temps, il n'ose pas poser de questions, s'adresser à son supérieur ou alerter l'agence. D'une part, voulant bien faire et plaire pour décrocher un emploi stable, il cherche à prouver qu'il est capable de se débrouiller. D'autre part, il ne sait pas forcément qui avertir en cas de difficulté.

Dans l'entreprise d'accueil, un encadrement présent, proche de l'intérimaire, de ses besoins ou questionnements, permet d'assurer un accompagnement dans la mission.

La désignation d'une personne-ressource permet d'accroître et d'accélérer son intégration et son efficacité.

En cas de problème, sa présence peut éviter des prises d'initiatives intempestives ou dangereuses.

Le travail en binôme peut aussi être envisagé dans les situations qui s'y prêtent.

□ Eviter tout changement de poste en cours de mission

Il arrive fréquemment que l'intérimaire soit, en cours de mission, affecté à un poste différent de celui qui a fait l'objet du contrat. Le travail prévu terminé, une nouvelle urgence, et l'intérimaire se retrouve occupé à une tâche pour laquelle il n'est pas forcément apte ou qualifié.

Dans la mesure du possible, il faut éviter ces changements de poste en cours de mission, à l'origine d'accidents de travail. Et si changement de poste il y a, l'agence doit donc impérativement être avertie. Elle pourra vérifier si l'intérimaire a la compétence requise et l'aptitude médicale pour ce nouveau travail.

□ Aller sur les lieux du travail pour mieux appréhender les facteurs de risques

Les visites dans les entreprises par les permanents des agences peuvent leur permettre d'identifier un certain nombre de facteurs de risques, comme par exemple :

- les problèmes de bruit qui contribuent à relâcher la vigilance et à empêcher la perception d'un danger,
- le travail dans le froid,
- les efforts physiques et la manipulation des charges lourdes et encombrantes,
- le poids des contraintes posturales et articulaires (position debout, postures pénibles comme le travail à genou, bras en l'air ou dans des positions forcées),
- un rythme de travail intense,
- la pression des collègues, le travail dans l'urgence ou une surcharge de travail due à des effectifs insuffisants...

Cette meilleure connaissance de l'entreprise d'accueil facilite le dialogue avec l'agence et permet d'informer l'intérimaire de la situation de travail qu'il va rencontrer.

□ Evaluer les risques pour les postes tenus par les intérimaires

Comme pour ses salariés permanents, le responsable de l'entreprise doit prévenir les risques professionnels auxquels sont exposés les intérimaires. Toutes les entreprises ont désormais l'obligation de formaliser les résultats de l'évaluation des risques dans un document unique : son élaboration est l'occasion de débusquer les facteurs de risque, symptômes de dysfonctionnements, qui touchent peut-être des situations de travail plus particulièrement occupées par des intérimaires.

Le législateur a introduit une notion de postes à risques « particuliers » pour les intérimaires. C'est le chef d'entreprise qui doit dresser la liste des postes de travail présentant des risques particuliers pour leur santé et leur sécurité. Elle est obligatoire quelle que soit la taille de l'entreprise.

Dans la réalité, lorsque les risques généraux sont minimisés, les risques particuliers le sont encore davantage. Les entreprises éprouvent parfois des difficultés à faire la différence entre ces deux catégories de risque. Et pourtant, en cas d'accident du travail, les conséquences peuvent être lourdes et aller jusqu'à la présomption de faute inexcusable.

Quelques questions pour identifier des postes à risques particuliers

- Le poste de travail a-t-il été à l'origine d'un accident de travail ? d'incidents répétés ?
- La tâche à réaliser nécessite-t-elle de travailler en hauteur ?
- Est-ce que le poste à occuper implique la manipulation ou le travail à proximité de produits nocifs pour la santé (benzène, colle, solvants...) ? l'intervention sur ou le travail à proximité d'un équipement de travail dangereux ?
- Les travaux à effectuer sont-ils soumis à surveillance médicale renforcée ?

Si vous avez répondu OUI à l'une des questions, le poste expose certainement à des risques particuliers.

[Retour au Sommaire](#)

■ Avant, pendant et après la mission : conseils pratiques

Pour garantir dans les meilleures conditions la santé et la sécurité d'un intérimaire, l'agence qui délègue, l'entreprise qui accueille et l'intérimaire ont chacun un rôle à jouer. Encore faut-il connaître les règles du jeu, intervenir au bon moment, se donner le temps et les moyens pour apprendre à se connaître et à s'estimer. Voici quelques conseils, clarifiant les rôles de chacun des acteurs, destinés à faciliter l'intégration de l'intérimaire tout au long de sa mission.

La sécurité et la santé de l'intérimaire, la qualité du travail, le professionnalisme de chacun sont à ce prix.

Avant : préparer la mission de l'intérimaire

Agence	Entreprise d'accueil	Intérimaire
<p>Aider l'entreprise à expliciter sa demande.</p> <p>Avoir une vision concrète de l'entreprise, de ses métiers et de ses risques pour poser les bonnes questions à l'entreprise et à l'intérimaire.</p> <p>Discuter avec l'entreprise des modalités et du contenu de l'accueil de l'intérimaire.</p> <p>Etablir un contrat qui reprenne les caractéristiques particulières du poste de travail transmises par l'entreprise d'accueil.</p> <p>Sélectionner l'intérimaire en vérifiant ses compétences et son aptitude.</p> <p>Sensibiliser l'intérimaire à l'importance des questions de sécurité et de santé, notamment par le respect du règlement intérieur.</p> <p>Transmettre à l'intérimaire toutes les informations connues sur l'entreprise et le poste de travail.</p> <p>Inciter les intérimaires à signaler les dangers qu'ils percevront lors des missions.</p> <p>Faire passer les visites médicales d'embauche.</p>	<p>Analyser le besoin, identifier le profil du poste, passer la commande en étant précis dans la demande.</p> <p>Identifier les risques en matière de santé et de sécurité sur les postes occupés par des intérimaires.</p> <p>Etablir la liste des postes présentant des risques particuliers.</p> <p>Préciser le lieu de la mission, sa durée, la nature mesures de prévention mises en place, y compris les équipements de protection individuelle fournis par l'entreprise.</p> <p>Désigner une personne-ressource.</p> <p>Transmettre ces informations à l'agence en précisant les caractéristiques du poste à pourvoir, au moyen de documents déjà préparés.</p> <p>Veiller à ce que les personnes qui passent la commande possèdent toutes les informations nécessaires pour décrire concrètement la mission.</p> <p>Faire passer les visites médicales spéciales.</p>	<p>S'informer sur les risques généraux et spécifiques à certains métiers.</p> <p>Questionner l'agence sur l'entreprise, le poste et les tâches à accomplir, le matériel et les matériaux à utiliser...</p>

Pendant : aider l'intérimaire à se faire une place		
Agence	Entreprise d'accueil	Intérimaire
<p>Faciliter l'arrivée de l'intérimaire sur le lieu de travail en lui permettant de rejoindre facilement son lieu de travail et de comprendre le contexte de sa mission.</p> <p>Intervenir auprès de l'entreprise en cas de signalement d'un danger ou d'un changement de poste par l'intérimaire.</p>	<p>Accueillir l'intérimaire : présenter l'entreprise, situer sa tâche dans le contexte dans lequel il va travailler, lui présenter concrètement son travail, ses collègues, son environnement...</p> <p>Commenter avec l'intérimaire les consignes générales de sécurité et le règlement intérieur.</p> <p>Organiser l'accueil et le suivi au poste de travail en privilégiant un accompagnement par une personne ressource.</p> <p>Assurer la mise au travail : préciser les exigences et les contraintes de la tâche et les façons d'éviter les difficultés,</p>	<p>Ne pas hésiter à poser des questions.</p> <p>Alerter l'agence en cas de problème.</p> <p>Avertir l'agence de tout changement de poste.</p>

	<p>les modes opératoires et les gestes les plus sûrs, donner une information sur l'intérêt des mesures de prévention, et enfin, rappeler les obligations et interdictions qu'il devra respecter en permanence.</p> <p>Donner les moyens à l'intérimaire de réaliser un travail de qualité.</p> <p>Encadrer et guider l'intérimaire tout au long de sa mission : vérifier qu'il a reçu les équipements de protection individuelle adaptés, qu'il sait les utiliser et qu'il les porte, s'assurer qu'il a bien compris les informations délivrées, compléter son information en cours de mission, organiser régulièrement le contrôle de la bonne exécution du travail, inciter l'intérimaire à poser des questions à la personne-ressource.</p> <p>Avertir l'agence préalablement à tout changement de poste modifiant les caractéristiques particulières du poste en cours de mission et redéfinir la mission afin d'établir un avenant ou un nouveau contrat.</p>	
--	--	--

Après : évaluer la mission de l'intérimaire		
Agence	Entreprise d'accueil	Intérimaire
Faire périodiquement le point sur les bilans de mission avec l'entreprise.	Evaluer la mission de l'intérimaire à partir de critères préalablement définis.	Faire remonter à l'agence les informations concernant la mission.
En cas d'accident, procéder à l'analyse des facteurs ayant provoqué sa survenue, avec l'intérimaire ou/et l'entreprise.	En cas d'accident, procéder avec l'agence à l'analyse des facteurs ayant provoqué sa survenue.	
Estimer le niveau de sécurité de l'entreprise cliente et identifier les clients à risques.	Restituer à l'intérimaire l'évaluation de sa mission.	
	Faire périodiquement le point sur les bilans de mission, avec l'agence.	
	Evaluer le niveau d'exigence de l'agence de travail temporaire en matière de santé et de sécurité.	
	Sélectionner les agences selon leurs pratiques et leur implication.	

[Retour au Sommaire](#)

■ Contexte réglementaire : testez vos connaissances

Vrai-Faux : 15 questions pour tester vos connaissances en matière de réglementation	
C'est l'agence de travail temporaire qui doit assurer la formation à la sécurité et expliquer quels sont les risques au poste de travail.	Faux : C'est à l'entreprise utilisatrice de l'organiser. Le chef d'établissement est tenu d'organiser une formation pratique et appropriée en matière de sécurité au bénéfice des salariés qu'il embauche et de ceux liés par un contrat de travail temporaire.
Les travailleurs temporaires bénéficient des services de transport et de restauration de l'entreprise utilisatrice.	Vrai : L'intérimaire doit bénéficier de l'accès aux installations collectives dans les mêmes conditions que les salariés permanents.
La faute inexcusable peut être retenue contre un employeur pour manquement à l'obligation de formation des intérimaires.	Vrai : En cas d'accident du travail, il y a présomption de faute inexcusable de l'utilisateur, s'il n'y a pas eu de formation renforcée à la sécurité sur un poste figurant sur la liste des postes à risques.
L'intérimaire doit être informé des risques à long terme des produits qu'il va utiliser.	Vrai : Quand l'intérimaire est affecté à un poste de travail figurant sur la liste des postes à risques, l'entreprise utilisatrice est tenue d'organiser une formation renforcée.
Les postes dits à « risques particuliers » nécessitent une formation particulière de l'intérimaire.	Vrai : En complément de l'information générale à la sécurité, une formation renforcée à la sécurité est obligatoire pour les personnes travaillant sur des postes à risques.
C'est l'agence de travail temporaire qui est responsable des conditions d'exécution du travail.	Faux : Pendant la durée de la mission, c'est l'entreprise qui accueille l'intérimaire qui est responsable.
Un intérimaire n'a pas la possibilité de se retirer de son poste en cas de danger.	Faux : Comme tous les salariés ayant un motif raisonnable de penser qu'une situation présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé, l'intérimaire peut se retirer de son poste (droit de retrait) et le signaler à son employeur (droit d'alerte).
Ce sont les agences de travail temporaire qui réalisent l'évaluation des risques pour leurs intérimaires.	Faux : C'est à l'entreprise d'intégrer dans son évaluation des risques les incidences du recours au personnel intérimaire et les risques auquel il est exposé.
Dans certains cas, les intérimaires doivent acheter eux-mêmes leurs équipements de protection individuelle.	Faux : En aucun cas, les intérimaires ne doivent supporter la charge financière des équipements de protection individuelle.
C'est l'agence de travail temporaire qui délivre une autorisation de conduite des chariots automoteurs.	Faux : C'est l'entreprise utilisatrice, après avoir vérifié qu'ils ont la connaissance des lieux et des instructions à respecter.
C'est l'entreprise utilisatrice qui doit prendre en charge la surveillance médicale spéciale.	Vrai : Lorsque les postes occupés par les intérimaires figurent sur la liste de l'arrêté du 11 juillet 1977, ils nécessitent une surveillance spéciale, dont les obligations incombent à l'employeur.
Le contrat de mise à disposition ne comporte pas de mention relative à la sécurité au poste.	Faux : Il doit obligatoirement mentionner les caractéristiques du poste, si le poste figure sur la liste des postes à risques, s'il nécessite une surveillance médicale renforcée et la nature des équipements de protection individuelle.
L'entreprise n'établit une liste de postes à risques que s'il y a des risques.	Faux : Quelle que soit sa taille, l'entreprise doit, si aucun poste de travail ne présente de risques, établir un état néant après avis du CHSCT ou à défaut des délégués du personnel et du médecin du travail. Cet état néant est tenu à la disposition de l'inspecteur du travail.

La surveillance médicale périodique est un autre nom pour la surveillance médicale renforcée.	Faux : La surveillance médicale périodique comme la visite médicale d'embauche, sont à la charge de l'entreprise de travail temporaire. Elles n'ont rien à voir avec la surveillance médicale renforcée qui est à la charge de l'entreprise utilisatrice et qui est obligatoire quand il y a des postes à risques.
Le CHSCT de l'entreprise utilisatrice ne s'occupe que des salariés de l'entreprise.	Faux : Il doit contribuer aussi à la protection de la santé physique et mentale des intérimaires.

[Retour au Sommaire](#)

■ Intérimaire : évaluez votre mission en 16 questions

- Avez-vous trouvé facilement le lieu de rendez-vous ?
- Saviez-vous avant d'arriver, qui vous deviez rencontrer ?
- Le travail correspondait-il à la description faite par l'agence ?
- Est-ce que votre arrivée était annoncée ?
- Vous a-t-on demandé de vous présenter et de décrire votre parcours professionnel ?
- Vous a-t-on expliqué les règles de circulation ?
- Vous a-t-on fait visiter le chantier ou l'entreprise pour vous aider à vous repérer ?
- Vous a-t-on présenté à l'arrivée l'environnement de votre poste de travail ? Vos collègues proches vous ont-ils été présentés dès la première journée ?
- Rappelez-vous votre premier repas dans l'entreprise : saviez-vous où le prendre ? De combien de temps était la pause ?
- Vous a-t-on exposé les dysfonctionnements possibles et la conduite à tenir ?
- Saviez-vous à qui vous adresser en cas de besoin ?
- Vous a-t-on expliqué et montré les gestes à effectuer pour votre travail ?
- Vous a-t-on parlé sécurité ? Expliqué le fonctionnement des dispositifs de protection ? Fourni des équipements de protection adaptés à votre tâche ?
- L'entreprise vous a-t-elle informé sur sa satisfaction ou non du déroulement de votre mission ?
- Accepteriez-vous une autre mission dans les mêmes conditions ?



[Retour au Sommaire](#)

Pour en savoir plus en quelques clics...

Brochures et dossiers Web

- ❖ « Démarche d'intégration des intérimaires dans le bâtiment et les travaux publics. Propositions d'application ». ED 836. 2000, 85 p. (format pdf, 2,4 Mo)
- ❖ « Le travail temporaire ». Aide-mémoire juridique. TJ 21. INRS, 2005, 36 p. (format pdf, 955 ko)
- ❖ « L'accueil des intérimaires. Les conseils de Tip Top ». Bande dessinée. ED 1477.

INRS, 1996, 4 p. (format pdf, 718 ko)

❖ « Accueillir et intégrer un nouvel embauché » ([dossier Web INRS](#))

❖ « Repères pour l'intégration de l'intérimaire ». ED 806. INRS, 1996, dépliant 2 volets (non téléchargeable sur notre site / à commander auprès des services prévention des CRAM ou de l'INRS)

Affiches

❖ « Il est nouveau. Accueillons-le ». Format 60 x 80 cm (AD 664) ou format 9 x 13,5 cm (AR 664)

❖ « Il est nouveau. Allons vers lui ». Format 60 x 80 cm (AD 666) ou format 9 x 13,5 cm (AR 666)

❖ « Il est nouveau. Accompagnons-le ». Format 60 x 80 cm (AD 665) ou format 9 x 13,5 cm (AR 665)



Commande auprès des Services prévention des CRAM ou de l'INRS

Jeu vidéo 3D en temps réel

❖ « Intérim mission 3D ». INRS, 2007

Plus de dialogue, moins d'accidents.

Application exclusivement compatible PC. [Téléchargement gratuit](#) sur ce site (commande possible du CD-ROM auprès de l'INRS avec la référence CD 0373)

Autres audiovisuels et multimédias

❖ « Prévention-intérim-BTP ». DVD vidéo et CD-Rom. DM 0353. INRS, 1993Le DVD comprend 3 films : « Derrière la palissade » (fiction de 22 minutes), « Bienvenue » (spot de 2 minutes) et « Rendez-vous » (fiction de 8 minutes).

Le CD-Rom comprend 60 fiches métiers du BTP. Il s'adresse aux permanents des entreprises de travail temporaire, aux entreprises du BTP et aux intérimaires.

❖ « Prévention-intérim-industrie ». DVD vidéo et CD-Rom. DM 0199. INRS, 1991

Le DVD comprend 3 films : « Demain, je travaille » (fiction de 6 minutes), « Le masque » (fiction de 7 minutes) et « Le jeu de la vérité » (fiction de 9 minutes).

Le CD-Rom comprend les documents de travail autour des films. Il s'adresse aux permanents des entreprises de travail temporaire, aux entreprises de l'industrie et aux intérimaires.

Autres références bibliographiques

■ DE RICARDIS N. « L'intérim en 2006 : une croissance toujours soutenue ». *Premières informations et premières synthèses* (Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES) du ministère chargé du Travail), n° 30-2, juillet 2007, 6 p.

[Disponible en ligne](#) sur le site du ministère chargé du Travail

■ « Les débats d'EUROGIP. Santé et sécurité des travailleurs temporaires en Europe ».

Paris, 14 octobre 2005. Eurogip-23/F. Groupement de l'Institution prévention de la Sécurité sociale pour l'Europe (EUROGIP), 2006, 32 p.

■ ABECASSIS J.C. « Suivi médical des travailleurs précaires ». *Revue de médecine du travail*, volume 28, n° 5, novembre-décembre 2001, pp. 311-316

■ FRANCOIS M., LIEVIN D. « La sécurité du personnel intérimaire : résultats d'une étude comparative dans 4 entreprises utilisatrices ». Extrait de : *Ergonomie et relations santé - travail, fiabilité des systèmes et des organisations, critères de gestion des entreprises*. Actes du 34e Congrès de la Société d'ergonomie de langue française (SELF). Caen, 15-17 septembre 1999. Faculté de médecine, CHU de Caen, Laboratoire de physiologie, 1999, pp. 167-174