

Dans le monde des intérimaires. Une enquête sur la

<https://www.contretemps.eu>

surexploitation

redaction

Le livre « La condition intérimaire », récemment publié aux éditions La Dispute, révèle les modalités de la surexploitation et de la marginalisation d'une composante ordinaire du système d'emploi, qui affectent essentiellement les fractions les plus dominées des classes populaires. Cette enquête collective permet d'en saisir les diverses facettes, et la fonctionnalité de l'interim dans le capitalisme contemporain, ainsi que ses effets, notamment sur la santé des travailleurs.



Collectif. *La condition intérimaire*, Ed. La Dispute, 2024, 168 p., 16 euros

Selon la DARES, en novembre 2024, 717 300 personnes occupent un emploi intérimaire. Bien qu'il ne représente que 2 à 3% de l'emploi salarié total, le travail intérimaire apparaît comme un indicateur de la fragilisation de l'emploi et de la dégradation des conditions de travail, encore plus dans certains secteurs - BTP, logistique, agroalimentaire -, où son utilisation demeure massive^[1]. La surexposition aux risques d'accidents du travail et aux maladies socio-professionnelles, en tant que conséquence d'une subordination accrue au travail, amène à penser une condition commune aux intérimaires.

C'est en tout cas la thèse du livre *La condition intérimaire*, produit sur la base d'une enquête collective menée entre 2020 et 2021. Fort des six sociologues composant l'équipe de recherche, le dispositif méthodologie repose à la fois sur une exploitation statistique de *L'enquête Conditions de travail et risques psychosociaux 2016* (DARES) ainsi que sur le traitement qualitatif de 73 entretiens, auprès de 23 intérimaires et de 50 intervenant.es de la prévention des risques professionnels des intérimaires. La reconstitution de parcours professionnels démontre que c'est en réalité « faute de mieux » (p. 41) que ces travailleurs se retrouvent à investir ce statut, de plus en plus généralisé chez les ouvriers et employés.

Ainsi, derrière la diversité des raisons pour lesquelles on devient intérimaire, l'analyse accorde un examen soigneux à l'expérience concrète des fragilités en situation de travail ; physique, statutaire, psychologique et de soumission aux contraintes productives (p.77) ; qui rendent tangibles les incidences morales et matérielles de la précarité constitutive de ce statut d'emploi. Ce faisant, cet ouvrage renoue avec l'idée que pour comprendre les rapports de dominations au travail, et le consentement renouvelé aux contraintes productives, il est nécessaire de s'attarder sur travail lui-même et pas seulement sur les instances de socialisation extérieures à la sphère salariée[2].

Une précarité institutionnalisée... réservée aux milieux populaires ouvriers

Utilisé aux États-Unis pendant l'entre-deux-guerres, puis en France à partir des années 1950 auprès d'une main-d'œuvre majoritairement féminine, le recours à l'intérim, d'abord considéré comme illégal, est progressivement encadré et son recours limité à des motifs précis. L'institutionnalisation de cette forme d'emploi dérogatoire est confortée dans les années 1990 avec l'alignement de sa réglementation sur celle des CDD. L'année 2005 représente un tournant dans l'histoire de l'intérim en ouvrant le monopole légal de placement, jusqu'alors exclusivement détenu par le service public de l'emploi, aux établissements de travail temporaire. Un brouillage des frontières entre intérim et contrat de droit commun que parachève la création du statut de CDI intérimaire en 2014. Bien qu'elle s'adosse à une régulation conventionnelle (accord de branches et négociation des droits sociaux), cette banalisation de l'intérim entérine l'idée d'un statut organisé autour de la discontinuité de l'emploi. Et ainsi de faire de ce statut un instrument exemplaire des politiques néolibérales de dérégulation du marché du travail, convoité et justifié en ce qu'il permet de limiter la masse salariale, de déléguer les coûts indirects liés à l'emploi de salariés (formation, santé), mais aussi d'externaliser les illégalités de l'emploi de travailleurs et travailleuses sans papier.

Déclinaison contemporaine d'une « condition ouvrière industrielle » qui se déploie « par-delà les usines » (p.33), l'intérim est devenu une norme d'emploi concentrée dans les fractions basses des classes populaires. 76 % des intérimaires travaillent sur des postes ouvriers, dont 39 % de qualifiés (p. 31). En parallèle, la part d'employé·es a presque doublé en 20 ans, pour atteindre 14% dans le secteur tertiaire. Les cadres sont très peu touchés par ce type d'emploi (2% en 2015). Des secteurs d'activité à forte pénibilité concentrent l'emploi intérimaire. Dans l'industrie automobile, le taux de recours à l'intérim était de 11%, au début des années 2000, et à plus 50% dans les usines de sous-traitances. Lucas Tranchant observe que certains entrepôts de la logistique en Île-de-France comptaient près de 70% de travailleurs intérimaires, en contradiction avec le cadre légal qui en interdit l'usage pérenne[3]. Dans ces cas où il s'apparente à une flexibilité quantitative de la main-d'œuvre dans des organisations productives en flux tendus, l'intérim peut alors être qualifié « de masse ». Et c'est bien cet usage structurel d'un volant de main-d'œuvre, couplée à une utilisation sectorielle concentrée sur des postes peu qualifiés, qui fait de l'intérim un « statut subalterne » (p.34) éloigné des protections sociales et professionnelles du salariat.

L'un des exemples de cette fragilisation de l'emploi est l'absence de carrière professionnelle, mais aussi la pénibilité marquée des types de tâches attribuées, ce qui questionne la possibilité effective de vieillir dans les métiers d'ouvriers et d'employés, où

l'intérim demeure fréquent. Si les intérimaires restent en moyenne plus jeunes que l'ensemble de la population active, la part des plus de 50 ans a quasiment triplé, passant de 4 % à 11% entre 1995 et 2015. Comme cela a pu être observé dans le secteur de l'agroalimentaire, un secteur particulièrement vieillissant et où le travail s'exécute à la chaîne sur des lignes de production, les adaptations des postes de travail sont peu proposées sur le long terme[4]. D'autres enquêtes révèlent que les intérimaires connaissent des douleurs dorsales (60%), étant donné les postures inconfortables, le travail de manutention important et la répétitivité des tâches, mais aussi, pour plus de la moitié d'entre eux, du stress et de l'anxiété[5]. Outre l'altération des conditions de santé liée au travail et un très fort taux d'exposition aux risques professionnels, l'ouvrage montre que les parcours qualifiants en intérim demeurent l'exception. Tout au plus, les intérimaires, qui perçoivent leur activité avant tout comme un gagne-pain, résistent à la pénibilité et à l'ennui au travail par des « mobilités professionnelles horizontales » (p.46), en passant d'une entreprise ou d'un secteur d'activité à l'autre.

Selon les auteur.es, l'asymétrie de droits permise par la relation triangulaire entre l'entreprise de travail temporaire, l'entreprise utilisatrice et l'intérimaire est d'ailleurs ce qui explique et rend possible la soumission à des contraintes organisationnelles et productives importantes. Ce déséquilibre donne en effet la liberté aux entreprises de déborder du cadre réglementaire en utilisant l'intérim comme période d'essai à durée indéterminée, et comme mécanisme de sélection des travailleurs, au sens où seuls les plus résistants et les plus engagés dans le jeu de la productivité peuvent prétendre à la titularisation. Aussi, rien de surprenant que, confrontés à une forme d'emploi à durée incertaine et à des travaux pénibles et pathogènes, les intérimaires construisent un rapport instrumental et désabusé au travail (p.48).

Subordination accrue et individualisation des relations de travail

Le focus que les chapitres 2 et 3 de l'ouvrage portent sur l'organisation du travail et les relations entre travailleurs ainsi qu'à la hiérarchie, donnent à penser un autre trait caractéristique du travail intérimaire : des relations de travail fortement marquées par une subordination exacerbée et des modes individuels de régulation des conflits.

Face à la multiplication des missions, les possibilités d'obtenir des avantages collectifs négociés par branches s'amenuisent tout comme la propension à se voir attribué une place valorisée et valorisable dans l'organisation du travail. L'un des postulats forts défendus dans cet ouvrage est en effet que les conditions de travail reflètent et produisent la valeur associée aux salariés (p.54). Cette valeur apparaît dégradée par la déqualification des postes que le salaire ne saurait compenser à lui seul. L'ouvrage bat ainsi en brèche l'idée que le travail intérimaire serait mieux rémunéré que celui de l'ensemble des salariés. Pour les métiers non qualifiés, les salaires se rapprochent de ceux du SMIC. Pour augmenter les revenus, il incombe à l'intérimaire de réduire le temps non travaillé, avec des volumes horaires dépassant largement les 35h réglementaires. Ainsi Roland, 53 ans, chauffeur routier, gagne entre 1600 et 1700 euros pour certaines semaines à 60 heures de travail. Sur un poste plus qualifié, Grégoire, 49 ans, travailleurs du BTP estime gagner entre 2000 et 2300 euros pour plus de 70 heures par semaine (p.57).

Soumises à une forme de « convocabilité permanente » [6], les personnes doivent affronter les jugements sur leur employabilité, dans le contexte où chaque mission nécessite de faire à nouveau les preuves de son efficacité. Sans cesse redéfinie par les entreprises utilisatrices, cette efficacité productive s'inscrit à la fois dans des pratiques (s'aligner sur une certaine vitesse d'exécution) mais aussi une posture morale (être humble et conciliant). Dans la continuité des travaux montrant que le zèle permet de tenir face au décalage existant entre les consignes et ce qu'il faut concrètement faire pour aboutir au résultat prescrit par l'organisation du travail [7], l'ouvrage rend compte de formes de négociations implicites des contraintes propres au travail intérimaire. Il revient ainsi sur le jeu progressif et itératif par lequel l'intérimaire intègre une norme implicite de rendement en deçà de laquelle il et elle « risque d'être accusé de tirer au flanc et au-dessus duquel il apparaît comme trop zélé » (p. 90). Il propose en outre une acception conceptuelle du terme de « larbin », très utile pour comprendre la place des intérimaires dans les hiérarchies au travail. Être intérimaire c'est donc être celui ou celle qui décharge ses collègues titulaires et qui accepte de faire « ce qu'il reste à faire ». Au cœur de l'ouvrage, c'est ainsi la notion de « sale boulot » de E.C Hughes [8] qui est mobilisée pour penser conjointement la division technique et sociale du travail à une dimension plus morale et psychologique, mais aussi en lien à la volonté de l'employeur d'amenuiser la conflictualité dans le travail sans remettre en cause les logiques courttermistes d'économie sur la main d'œuvre. Noémie, aide-soignante de 56 ans, répond ainsi plus fréquemment que ses collègues aux urgences à l'Ephad, son travail intérimaire permettant de compenser un manque d'effectif, tout en préservant les autres salariés des tâches les plus pénibles. Dès lors, l'intérimaire peut se retrouver particulièrement valorisé par la hiérarchie, par ailleurs peu regardante sur les « raccourcis » qu'il peut faire en matière de sécurité, dans un contexte où l'encadrement est de surcroît réduit par des logiques d'économie de main-d'œuvre.

Exécuter les tâches les moins valorisantes et professionnalisantes induit le sentiment d'être méprisés et engendre un rapport ambivalent au collectif de travail. Les interactions humiliantes sont largement reportées par les intérimaires, bien que le collectif apparaisse comme un appui essentiel dans la mise au travail. En effet, l'aide des collègues s'avère indispensable à l'apprentissage du métier, dans le contexte où les intérimaires sont en réalité peu formés et encadrés sur leur poste de travail. Toutefois, ces formes de coopérations dans le travail collectif ne doivent pas tromper : placés à la périphérie des équipes de travail, les intérimaires maintiennent une forte extériorité à l'égard des collectifs professionnels. Il en résulte un rapport individualisé au travail, avec une exposition forte aux formes d'autoritarisme exercées par les encadrants intermédiaires ou par les collègues titulaires et un évitement de situations conflictuelles par des stratégies d'exit (p.96-97).

L'étude de la condition des intérimaires ouvre enfin des pistes d'analyses sur la production des discriminations au travail en lien avec le genre, la couleur de peau et l'état de santé ou le handicap. De ce point de vue, les statistiques parlent d'elles-mêmes, puisque « près ¼ des femmes intérimaires déclarent avoir vécu des situations difficiles au travail en raison de leur genre (contre 5% des femmes tout statut d'emploi confondu) » (p. 77). En s'attachant toutefois à l'examen d'une condition commune aux intérimaires, l'ouvrage n'engage pas d'analyse approfondie des effets du statut intérimaire sur les rapports de genre. L'on sait pourtant qu'aux sources de pénibilité du travail s'ajoutent des violences sexistes et sexuelles qui sont monnaie courante dans des environnements de travail très féminisés mais mixtes. Des études récemment consacrées au secteur agroalimentaire [9] montrent ainsi combien ces violences prennent place dans une sexualisation routinière du cadre de

Une gestion individualisée et bricolée de la santé au travail

L'ouvrage progresse par le dévoilement d'un autre paradoxe structurant de la condition intérimaire. Dans un contexte où les possibilités d'évolution professionnelle apparaissent limitées chez les intérimaires, rester en bonne santé devient le principal gage d'employabilité. Cependant, l'examen attentif des dispositifs de prévention des risques au travail et des services de santé aboutit à un constat sans appel : ils sont non seulement sous-mobilisés mais également défaillants dans leur application. Cette négligence aboutit une fois encore à une gestion des risques professionnels construite en extériorité du travail et des collectifs de travail obligeant les intérimaires à une gestion individualisée et bricolée de leur propre santé et sécurité (p.131).

D'abord, la responsabilité partagée entre entreprises de travail temporaires et entreprises utilisatrice pour la prévention des risques professionnels et la formation à la sécurité induit une « déresponsabilisation réciproque » (p.130), en défaveur de l'intérimaire qui se retrouve à pallier seul aux carences institutionnelles. Ainsi lorsque les entreprises de travail temporaire manquent à leurs obligations en termes de protection, pour contrebalancer les prix des prestations tirés vers le bas par les entreprises utilisatrices, les intérimaires assument personnellement le coût de leurs équipements.

Ensuite, le flou qui subsiste quant à la déclinaison des dispositifs réglementaires limite la portée de ces instruments. Les intérimaires désignent aussi bien par formation, tantôt des tests auxquels ils sont soumis avant le début de leur mission, tantôt des rappels de postures adoptées, ou encore l'accueil fait par le manager de proximité lorsqu'ils arrivent sur le lieu de travail. La grande partie de ces formations relève davantage d'actions de sensibilisation, avec une portée préventive limitée du fait de leur caractère générique. De même, les visites médicales sont décrites comme « bidons » (p.136) et « hors sol » (p. 143) étant donné le caractère sommaire de la consultation et le manque d'information sur l'entreprise utilisatrice et l'organisation du travail de production. Les médecins se prononcent sur l'aptitude de l'emploi et non du poste, alors même que les intérimaires peuvent expérimenter plusieurs types d'emploi.

En outre, les processus d'intermédiation et de professionnalisation croissante de la gestion des risques afférents à la santé et à la sécurité au travail se sont accompagnés de l'émergence d'une nouvelle fonction de préventeur et de responsable sécurité, embauchés par les agences d'intérim. En principe chargés de traduire les obligations légales en procédures internes et de s'assurer de leur déploiement et de leur application opérationnelle, ces professionnels voient en pratique leur champ d'intervention limité, souvent réduit à des interventions au cas par cas. Parce que centrée sur les indicateurs de sinistralité et l'identification des accidents graves et/ou mortels, leur action laisse invisible une grande partie des risques auxquels sont exposés les intérimaires : maladies professionnelles, risques chimiques et risques psychosociaux restent hors des radars et échappent à toute mise en débat au sein du CHSCT.

En matière de gestion de santé au travail, ce sont enfin des comportements et adaptations stratégiques qui se jouent de part et d'autre. Côté salarié, la nécessité d'un maintien dans l'emploi peut conduire à dissimuler des problèmes de santé pour ne pas tomber sous le coup de restrictions médicales qui diminuerait son employabilité. La composition à dominante masculine de la population intérimaire (73 % des hommes et à 27 % des femmes, p.31) laisse également ouverte la question du déni viril de la souffrance et des risques professionnels[10]. Il est ainsi fait état de rapports de loyauté bâtis sur le fait de ne pas « chouiner » (p. 111) auprès des agences et sur le fait d'assumer une confrontation solitaire aux risques professionnels. Coté employeur, les dispositifs de santé au travail sont transformés en outils managériaux, comme lorsque les entreprises de travail temporaire classent leurs clients selon leur taux d'accidentologie, ou que la visite médicale devient une pratique supplémentaire de sélection des salariés sur la base d'aptitudes physiques. Compte tenu de la faiblesse des moyens accordés aux services de santé au travail, en termes humains comme organisationnels, et de la forte rotation du personnel médical, il est donc fort à parier que les objectifs de performance, auxquels sont soumis les bonus des managers, se substituent à de vraies démarches de prévention et accusent le contrôle hiérarchique et les divisions entre bons et mauvais salariés.

Insistons pour conclure sur le caractère précieux de cet ouvrage. Par un travail d'enquête qui documente très finement les pratiques de gestion de main-d'œuvre qui affectent les conditions de travail et la santé des intérimaires, il comble un grand vide pour la connaissance sociologique. En mettant au jour les ressorts d'une banalisation des contournements à la loi, il est aussi un important palliatif à la déliquescence des moyens de contrôle et de police forçant les employeurs au respect des droits du travail, dans un contexte où la tolérance croissante des pouvoirs publics face aux illégalismes dans le recrutement et le traitement des travailleurs subalternes. En outre, il est un puissant garde-fou contre l'idée parfois trop vite reçue de la figure de l'intérimaire tantôt maximisateur, car accusé de profiter de la générosité de l'assurance chômage, tantôt démissionnaire, car sujet à la perte de la valeur travail. En montrant combien le droit au repos est une solution pour se préserver, il ouvre une réflexion sur les leviers encore à disposition des travailleurs marginalisés et exposés à la surexploitation pour résister à l'intensification du travail. Aux cadences et à l'humiliation, les intérimaires se conforment à une certaine habitude à l'instabilité du travail salarié et au sentiment de pauvreté qui y est associé[11]. Enfin, cet ouvrage est un plaidoyer à la faveur du traitement conjoint des questions d'emploi et de travail. Il rappelle avec justesse combien l'instabilité professionnelle entraîne une « dégradation du travail sur toutes ses dimensions » (p.163). Impossible dès lors à la lecture de cette synthèse d'imaginer répondre aux difficultés d'emploi sans questionner la qualité du travail et l'amélioration de ses conditions d'exercice. Une urgence d'autant plus pressante que le turnover structurel des intérimaires affecte y compris les salariés en emplois stables, notamment parce qu'il intensifie leur travail quand les exigences de rendement et de productivité doivent être tenues à effectifs restreints.

*

Clémentine Comer et Maéva Durand sont respectivement docteurs en science politique et en sociologie.

Notes

[1] Jounin N., Paternoster L. (2009). « Un patron peut en cacher un autre. Sous-traitance et intérim dans les secteurs du bâtiment et du nettoyage », *Savoir/Agir*, vol. 4, n° 10, p. 13-22 ; Tranchant L. (2018). « L'intérim de masse comme vecteur de disqualification professionnelle. Le cas des emplois ouvriers de la logistique », *Travail et emploi*, vol. 3, n°155-156, p. 115-140 ; Biaggi C., Comer C., Durand M., Liochon P., Mischi J. (2024). « Gestion et vécu des parcours ouvriers dans l'agroalimentaire en contexte de réforme de l'assurance-chômage », Rapport Dares.

[2] Burawoy M. (2015). *Produire le consentement*, Montreuil, La Ville brûle.

[3] Tranchant L. (2018)., *art. cit.*

[4] Biaggi *et al.* (2025), *op. cit.*

[5] Scalvinoni, B., Montcharmont, L. et Belkacem, R. (2023). « Les intérimaires, des travailleurs surexposés aux accidents du travail ». *La Revue de l'Ires*, vol 1, n° 109, p. 61-88.

[6] Chauvin S. (2010). *Les Agences de la précarité. Journaliers à Chicago*, Paris, Seuil.

[7] Rolo, D. (2014). « Penser la servitude volontaire à l'aide d'une théorie du corps. Contributions de la psychodynamique du travail ». *Champ psy*, vol 1, n°65, p. 69-84.

[8] Hughes E. C. (1956), « Social Role and the Division of Labor », *The Midwest Sociologist*, vol. 17, n°1, p. 3-7.

[9] Liochon P. « Vivre et vieillir dans le périurbain : Trajectoires de femmes ouvrières de l'agroalimentaire », thèse de sociologie en cours, sous la direction de Julian Mischi.

[10] Bouffartigue **P.**, Pendarès **J-R.**, Bouteiller **J.** (2010). « Virilité, métier et rapport aux risques professionnels : le cas de travailleurs de la sous-traitance », *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé* [En ligne], 12-3.

[11] Duvoux N., Papuchon A. (2018). « Qui se sent pauvre en France ? Pauvreté subjective et insécurité sociale », *Revue française de sociologie*, n° 4, p. 607-647.