

thématique

N° 83 - Juillet 2018

Note thématique du Service études, statistiques, évaluation de la Direccte Île-de-France

Direction régionale des entreprises, de la concurrence,
de la consommation, du travail et de l'emploi**Dans les plus petits établissements, des salariés plus exposés aux risques professionnels physiques mais moins aux risques psycho-sociaux****LES PRINCIPAUX RÉSULTATS**

- L'exposition aux risques professionnels (physiques, chimiques, biologiques et organisationnels) n'est pas la même selon que les salariés sont dans des très petits établissements (moins de 10 salariés) ou de taille moyenne (de 10 à 199 salariés).
- Interrogés sur leur état de santé, les salariés des plus petits établissements l'estiment plus souvent « très bon ». Ils déclarent aussi moins souvent avoir eu des arrêts de travail pour cause de maladie.
- Mais les avis des médecins du travail concernant les postes occupés sont plus partagés : en comparaison aux plus gros établissements, les plus petits sont à la fois plus souvent jugés « très mauvais » et « très bons ».
- Les salariés des plus petits établissements, notamment dans les secteurs du commerce, de la construction et de l'hébergement restauration, sont plus exposés aux contraintes posturales et aux vibrations ainsi qu'aux risques chimiques et aux agents biologiques.
- Les secteurs d'activité où ils travaillent les soumettent à des contraintes, notamment horaires, engendrées par le contact avec le public et la nécessité de réponse immédiate à la demande extérieure.
- Par contre, ils sont, moins soumis à d'autres contraintes organisationnelles (contrôles, délais...) et risques psycho-sociaux, disposant d'une forme d'autonomie, et plus souvent satisfaits des moyens dont ils disposent pour effectuer correctement leur travail.

Les conditions d'emploi des salariés des plus petits établissements présentent certains aspects plus défavorables que celles des salariés des plus grands établissements : ils sont plus souvent sur des contrats précaires, à temps partiel, moins rémunérés. Néanmoins, à travers leur pratique de l'apprentissage, leurs moindres exigences en termes de diplômes, les TPE et les PME accueillent des salariés qui sont parfois exclus des plus grandes entreprises.¹

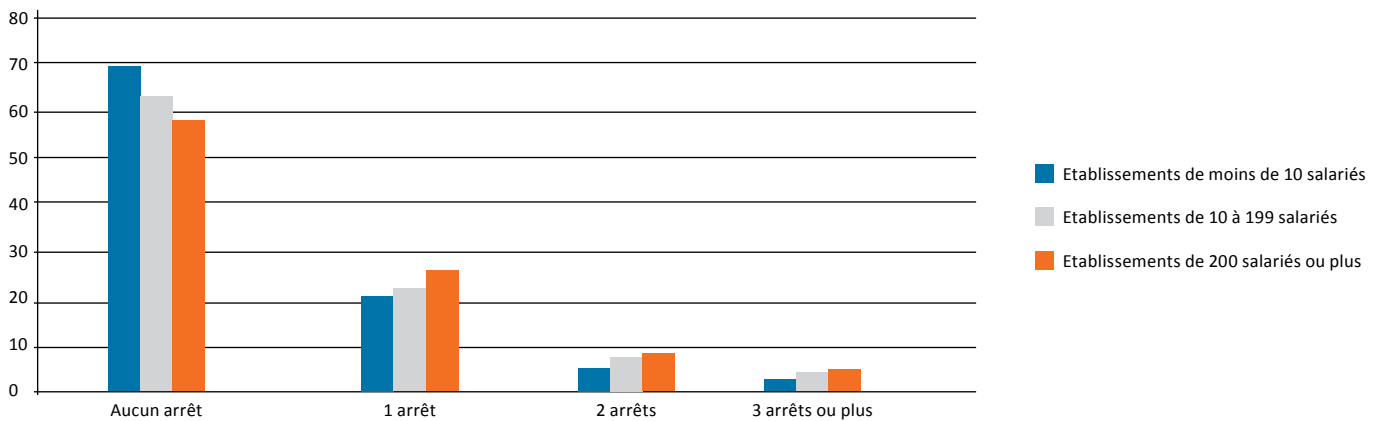
Comment les conditions de travail des salariés des TPE et PME recoupent-elles cette apparente dichotomie des conditions d'embauche et emploi ? L'exploitation des résultats de l'enquête Surveillance médicale des expositions aux risques professionnels (Sumer)² permet de mesurer les expositions aux risques physiques, chimiques, biologiques et organisationnels des salariés des TPE et des PME . Ces derniers se distinguent de ceux des entreprises plus grandes dans leur appréciation sur leur état de santé, dans les jugements portés par les médecins du travail sur les postes qu'ils occupent et par les risques professionnels auxquels ils sont exposés.

PRÉFET
DE LA RÉGION
D'ÎLE-DE-FRANCE

¹ Synthèse thématique n°75 - juillet 2017, " Les conditions d'emploi des salariés des très petits, petits et moyens établissements franciliens. "

² C'est une enquête déclarative dans laquelle la taille de l'établissement, et a fortiori celle de l'entreprise dans lesquels travaillent les salariés ne sont pas toujours connues. De plus, les tranches de taille préétablies ne correspondent pas forcément à la définition stricte des TPE et des PME. Il s'agira donc tout au long de l'étude d'une approximation de ces deux définitions (voir encadré méthodologique).

Répartition des salariés selon le nombre d'arrêts maladie au cours des 12 derniers mois (en %)



Source : enquête Sumer 2010, Dares DGT

Lecture : en Île-de-France, 70% des salariés des très petits établissements ont déclaré n'avoir pas eu d'arrêt maladie dans les 12 mois précédant l'enquête, contre 64% des salariés d'établissements de taille moyenne et 59% des plus grands.

Les salariés des très petits établissements s'estiment globalement en meilleure santé

Directement interrogés³ sur leur état de santé général, huit salariés sur dix l'estiment « bon » ou « très bon », mais ceux des très petites unités sont plus nombreux à l'estimer « très bon » (25% contre 22% des salariés des unités moyennes et 19% des salariés des grandes unités).

Les salariés des très petits établissements déclarent aussi avoir eu moins d'arrêts maladie⁴ que ceux des établissements plus grands.

Pourtant, dans ce même auto-questionnaire, les salariés des plus petits établissements déclarent plus fréquemment avoir des maladies chroniques ou des problèmes de santé les limitant dans leurs activités. Et, alors que cela n'apparaît pas dans les résultats nationaux⁵, ils affirment également en Île-de-France plus souvent que les salariés des plus grands établissements avoir interrompu ou refusé une tâche pour préserver leur santé ou leur sécurité.

En revanche, la taille de l'établissement n'influence pas la réponse à la question du nombre d'accidents du travail⁶ (6% des salariés répondent avoir eu un accident du travail au cours des 12 derniers mois, 1% plusieurs).

L'analyse menée sur les déclarations d'accident du travail rapportées au nombre d'heures salariées⁷ montre que les plus petits établissements présentent, avec les plus grands, les taux de fréquence les plus faibles. Ils ont connu une forte baisse de ce taux entre 2005 et 2009 (passant de 14,6 à 11,2 accidents déclarés avec arrêt par millions d'heures rémunérées, 11,6 en 2012). Les taux de fréquence d'accidents du travail les plus élevés

concernent les établissements de 10 à 199 salariés (avec des taux de l'ordre de 19 accidents par million d'heures rémunérées). Les accidents du travail étant très fortement déterminés par le secteur d'activité, il est difficile de tirer des conclusions spécifiques sur ce risque selon la taille de l'établissement.

Les accidents mortels, quant à eux, se produisent dans des secteurs où les plus petites entreprises sont très présentes (construction, commerce, transports) : plus de la moitié ont eu lieu dans des établissements de moins de 50 salariés.

Le document unique d'évaluation des risques (DUER) oublié des très petits établissements ?

Pour les salariés des petits établissements, seule une minorité des médecins déclare qu'un document unique d'évaluation des risques (DUER) a été élaboré ou actualisé (13% pour les moins de 10 salariés, 45 % pour les 10 à 199), alors même que cette démarche de prévention est obligatoire dès le premier salarié ; pour les salariés des établissements les plus grands, elle est connue pour 82 % d'entre eux. Cependant, cela ne signifie pas systématiquement que ce document n'existe pas, mais que la connaissance qu'en ont les médecins du travail augmente avec la taille de l'établissement. Dans près de la moitié des cas pour les plus petits établissements, le médecin déclare ne pas savoir si un document a été élaboré ou actualisé ; cette part diminue à 33% pour les réponses concernant des établissements de 10 à 199 salariés et 4% pour

³ L'auto-questionnaire est en général (85% des cas) rempli avant la visite médicale.

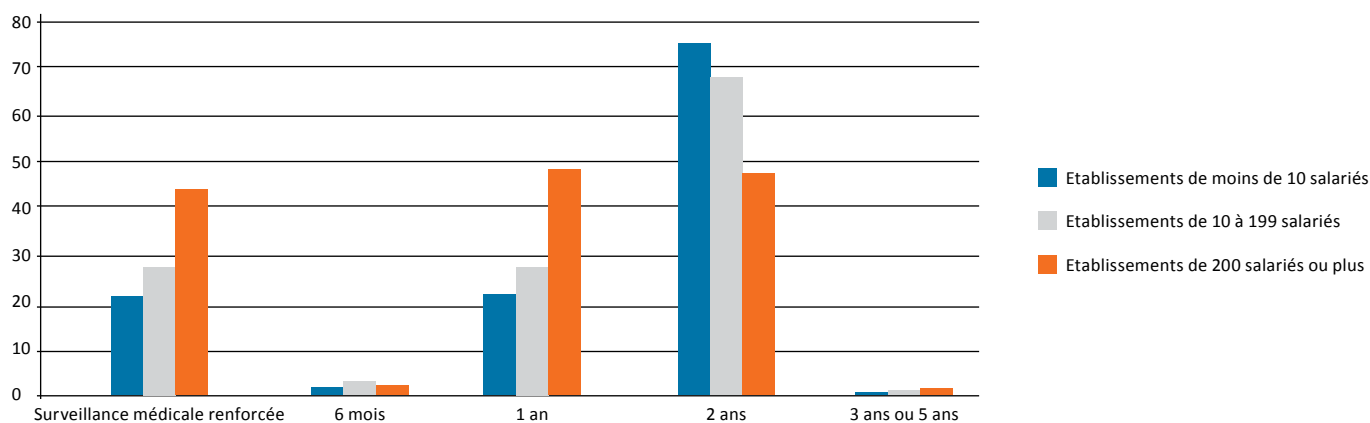
⁴ Le salarié a répondu à la question « au cours des 12 derniers mois, combien avez-vous eu d'arrêts maladie (hors AT ou maternité) » dans l'auto-questionnaire.

⁵ Pour une analyse centrée sur cette question, cf. <http://dares.travail-emploi.gouv.fr/dares-etudes-et-statistiques/etudes-et-syntheses/dares-analyses-da-res-indicateurs-da-res-resultats/article/les-salaries-declarant-avoir-interrumpu-ou-refuse-une-tache-pour-preserver-leur>

⁶ Le salarié a répondu à la question suivante de l'auto-questionnaire : « au cours des 12 derniers mois, au cours de votre travail, combien avez-vous eu d'accidents du travail, même bénins, qui vous ont obligés à vous faire soigner (hors trajet) ? »

⁷ Les accidents du travail en IDF entre 2005 et 2010, synthèse thématique n°62, septembre 2015.

Répartition des salariés selon le rythme des visites médicales (en %)



Source : enquête Sumer 2010, Dares DGT

Lecture : en Île-de-France, 22% des salariés des établissements de moins de 10 salariés sont en surveillance médicale renforcée, contre 28% dans les établissements de 10 à 199 salariés.

les plus grands. Cela renvoie également au mode d'organisation du suivi médical des salariés selon la taille des entreprises : les plus petites entreprises (moins de 500 salariés) sont obligatoirement suivies par un service de santé inter-entreprises ; le médecin du travail, extérieur à l'entreprise, a donc en charge le suivi d'un « portefeuille d'entreprises » qui peut être important en nombre.

Les salariés des TPE relèvent moins souvent de la surveillance médicale renforcée⁸

22 % des salariés des établissements de moins de 10 salariés bénéficient d'une surveillance médicale renforcée, contre 28% dans les établissements de taille moyenne et 43% de ceux des plus grands. A la date de l'enquête, les trois quarts des salariés des plus petits établissements étaient ainsi soumis à un rythme de visite médicale de 2 ans (contre moins de la moitié de ceux des établissements de 200 salariés ou plus).

Des jugements sur les postes de travail plus contrastés pour les salariés des petits établissements

Le médecin du travail qui fait passer le questionnaire de l'enquête se prononce sur la qualité du poste et/ou de l'environnement de travail relativement à l'organisation du travail, la prévention des expositions aux contraintes physiques, aux agents chimiques et aux agents biologiques selon un barème de 1 à 4.

Globalement, le jugement des médecins sur la qualité des postes de travail franciliens ne connaît pas de grandes variations selon la taille des unités. En ce qui concerne les contraintes physiques, chimiques et biologiques, les médecins jugent plutôt les postes meilleurs dans les plus grands établissements. Ils sont plus souvent jugés « très mauvais » dans les plus petits établissements (ce jugement concerne 10% des postes du point de vue des risques chimiques et biologiques, 5% des postes pour les contraintes physiques, 2% pour l'organisation). Cependant, du point de vue de l'organisation du travail, les plus petits établissements sont aussi ceux qui sont considérés comme proposant les meilleurs postes, avec 30 % des postes jugés « très bons » dans les moins de 10 contre 23% dans les plus grandes unités.

Des contraintes physiques plus prégnantes dans les petites unités

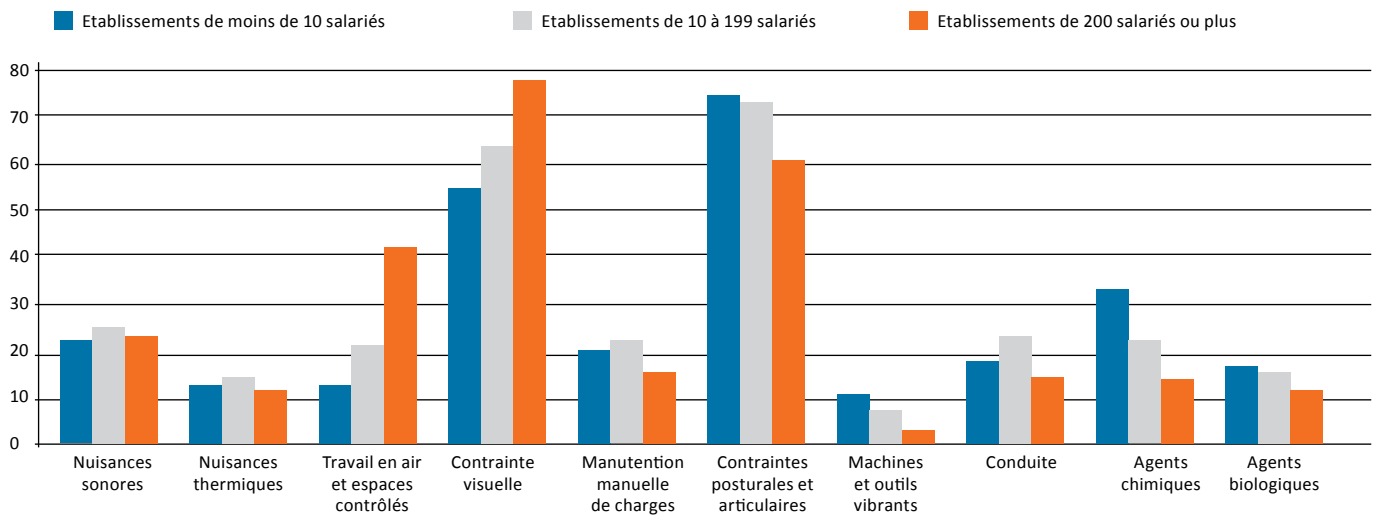
Les établissements de taille petite et moyenne ont la plus grande part de salariés exposés aux contraintes physiques, à l'exception du travail en air et espace contrôlés et des contraintes visuelles, particulièrement le travail sur écran, qui sont fréquents dans les grands établissements.

Les très petits établissements sont en première ligne pour les contraintes posturales, les vibrations, les risques chimiques et biologiques. Les nuisances sonores, thermiques, la manutention de charges et la conduite concernent plus souvent les salariés des établissements de 10 à 200 salariés.

La prégnance des contraintes posturales et de la manutention manuelle est en lien avec la forte concentration des TPE et PME dans certains secteurs d'activité tels les commerces, la construction et la restauration.

⁸ Le code du travail, avant la réforme de la médecine du travail de 2016, prévoyait pour des catégories précises de salariés une surveillance plus fréquente : une surveillance spécifique pour les salariés exposés à des risques professionnels particuliers (travail de nuit, amiante...).

Exposition des salariés aux risques physiques, chimiques et biologiques (en %)



Source : enquête Sumer 2010, Dares DGT

Lecture : en Île-de-France, 22% des salariés des très petits établissements sont exposés à des nuisances sonores, contre 26% dans les établissements de taille moyenne et 23% dans les plus grands.

Cependant, au sein même de ces secteurs d'activité, la part de salariés exposés aux différents risques professionnels peut varier considérablement selon la taille de l'établissement dans lequel ils travaillent.

Ainsi, au sein du secteur du commerce, premier secteur employeur des TPE et PME⁹, 87% des salariés des plus petits établissements sont soumis à des contraintes posturales contre 81% des plus grands établissements, 30% à des risques chimiques contre 19% des 10 à 199 salariés et 10% des 200 ou plus, 17% sont exposés à des risques biologiques, contre moins de 10% dans les plus grands établissements. En revanche, les contraintes visuelles et le travail en air contrôlé sont moins présents dans les petits établissements.

Dans la construction, second secteur concentrant l'emploi des TPE et PME, les salariés des petits et moyens établissements sont très significativement plus exposés à des risques liés à la manutention manuelle et aux risques chimiques (près de 6 sur 10, contre 1 sur 5 dans les plus grands établissements).

Dans le secteur de l'hébergement et restauration, qui emploie également 9% des salariés des petits et moyens établissements, les contraintes posturales et risques chimiques décroissent avec la taille mais les salariés des

moyens établissements semblent particulièrement exposés aux nuisances thermiques.

Des salariés davantage exposés aux produits chimiques dans les plus petits établissements

Un salarié sur trois (34%) des plus petits établissements est exposé à un ou plusieurs agents chimiques, contre un quart (23%) de ceux des établissements de 10 à 199 salariés et 16% des salariés des plus grands établissements.

Si l'on considère les produits chimiques avec lesquels plus de 3% des salariés sont en contact¹⁰, ils sont plus nombreux dans les très petits établissements et la part de salariés exposés est toujours plus importante que dans les moyens et les grands.

Hormis les gaz d'échappement, propres aux garages ou activités de transport, ces produits sont souvent utilisés pour les soins, la désinfection, le nettoyage, et, dans certains cas, le second œuvre du bâtiment (solvants des peintures et vernis).

Répartition des salariés exposés aux risques chimiques en Île-de-France

	Établissements de moins de 10 salariés	Établissements de 10 à 199 salariés	Établissements de 200 salariés ou plus
Ammoniac et solutions aqueuses	4%	<3%	<3%
Gaz d'échappement diesel	3%	3%	<3%
Eau de javel	9%	5%	3%
Eau oxygénée	4%	<3%	<3%
Persulfates de sodium, de potassium et d'ammonium	4%	<3%	<3%
Éthanol	4%	3%	3%
Tensio-actifs anioniques, cationiques et non ioniques	8%	7%	5%

Source : enquête Sumer 2010, Dares DGT

⁹ Cf. Synthèse thématique n°75 – juillet 2017.

¹⁰ L'enquête Sumer liste au total une centaine d'agents chimiques, parmi lesquels moins d'une dizaine pour lesquels le nombre de salariés en contact est supérieur à 3%.

Secteur d'activité (3 premiers en A21)	Taille d'établissement	Nuisances sonores	Nuisances thermiques	Travail en air et espace contrôlés	Contraintes visuelles	Manutention manuelle	Contraintes posturales	Vibrations	Conduite	Risques chimiques	Risques biologiques
Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles	Moins de 10 salariés	19	14	14	52	47	87	9	19	30	17
	10 à 199 salariés	24	13	24	60	45	81	9	28	19	8
	200 salariés ou plus	22	13	28	71	44	81	2	20	10	10
	Total	22	13	22	60	46	83	8	25	20	11
Construction	Moins de 10 salariés	56	34	11	34	59	86	67	47	60	6
	10 à 199 salariés	58	41	8	33	57	80	53	57	56	12
	200 salariés ou plus	51	49	31	50	21	54	41	37	17	12
	Total	56	41	12	36	52	77	55	52	51	11
Hébergement et restauration	Moins de 10 salariés	31	27	17	20	53	85	-	5	50	34
	10 à 199 salariés	35	40	22	43	51	96	1	4	37	34
	200 salariés ou plus	41	7	-	36	44	77	35	-	47	27
	Total	35	37	20	39	51	93	2	4	39	34
Ensemble (tous secteurs d'activité)	Moins de 10 salariés	22	13	13	55	30	75	11	19	34	19
	10 à 199 salariés	26	17	22	63	32	73	8	24	23	17
	200 salariés ou plus	23	12	41	79	18	61	3	17	16	12
	Total	24	14	27	63	27	69	7	21	22	16

Source : enquête Sumer 2010, Dares DGT

Lecture : en Île-de-France, 22% des salariés des très petits établissements sont exposés à des nuisances sonores, contre 26% dans les établissements de taille moyenne et 23% dans les plus grands.

L'exposition à des agents biologiques dans les établissements de moins de 10 salariés est plus forte dans les activités de soins et de services personnels

Près d'un salarié sur cinq dans les établissements de moins de 200 salariés est exposé à au moins un agent biologique (19% des salariés plus petits établissements, 17% des 10 à 199 salariés) contre seulement 12% des salariés des plus grands établissements.

Le principal risque biologique est rencontré dans le travail au contact d'un réservoir humain. Dans le secteur de la santé humaine et action sociale, 78% des salariés des plus petits établissements (contre 57% des 200 salariés et plus) sont exposés à un agent biologique. Dans les autres activités

de service, c'est le cas de 60% des salariés des plus petits établissements alors que les salariés des établissements les plus grands ne sont pas du tout exposés.

Les salariés ainsi exposés dans les « autres activités de service » le sont notamment dans les secteurs de la coiffure et des soins de beauté. Huit salariés sur dix sont exposés à un risque biologique dans les très petits établissements de ces deux secteurs d'activité en Île-de-France, six sur dix plus de 20 heures par semaine.

Au total, les salariés des plus petits établissements sont particulièrement plus exposés à un grand nombre de risques professionnels dans les secteurs suivants : commerce, construction, industrie manufacturière, santé humaine et action sociale. Ils y cumulent les expositions à des risques physiques (contraintes posturales) et chimiques.

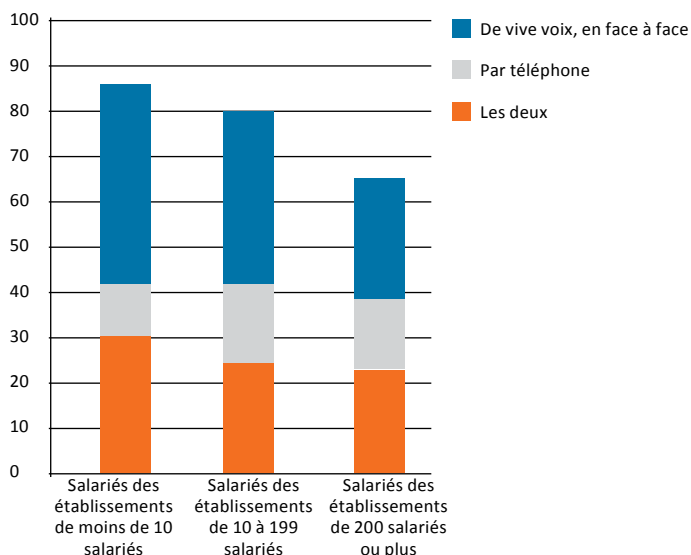
Des contraintes organisationnelles globalement plus fortes pour les salariés des grands établissements

Les contraintes dites organisationnelles recouvrent à la fois les éléments relatifs au temps et aux horaires de travail, au rythme de travail, à l'autonomie et au collectif de travail ainsi qu'aux normes et évaluations du travail.

Plus de contact avec le public dans les plus petits établissements

La part de salariés en contact avec le public, particulièrement en face à face, est d'autant plus importante que l'établissement est petit. Le poids du commerce et de l'hôtellerie restauration parmi les établissements de moins de 10 salariés explique en grande partie ce constat.

Répartition des salariés selon le type de contact avec le public en %



Source : enquête Sumer 2010, Dares DGT

Lecture : en Île-de-France, 88% des salariés des très petits établissements sont en contact de vive voix ou par téléphone avec le public, contre 80% dans les établissements de taille moyenne et 66% dans les plus grands.

Travail du week-end dans les très petites unités

Les contraintes liées au temps de travail ne sont pas de même nature dans les petits établissements et les plus gros.

En Île-de-France, le travail du dimanche est plus fréquent dans les petits établissements que dans les moyennes et grandes unités, celui du samedi plus fréquent dans les petites et les moyennes unités que dans les établissements de 200 salariés ou plus. En revanche la part de salariés travaillant de nuit et en soirée croît avec la taille de l'unité.

Les salariés des petites et moyennes unités sont plus concernés par l'existence de coupures dans la journée de travail (10% d'entre eux) que ceux des grandes unités (6%). Les horaires variables sont un peu moins fréquents dans les petits (20% des salariés) et moyens (23%) établissements que dans les grands (25%).

Les horaires atypiques selon la taille de l'établissement en Île-de-France

« Travaillez-vous, même occasionnellement » :	Salariés des établissements de moins de 10 salariés	Salariés des établissements de 10 à 199 salariés	Salariés des établissements de 200 salariés ou plus
Le dimanche ou les jours fériés	40	36	37
Le samedi	59	49	44
La nuit (entre minuit et 5h)	8	14	19
Le soir (entre 20h et minuit)	26	34	42

Source : enquête Sumer 2010, Dares DGT

Lecture : en Île-de-France, 40% des salariés des établissements de moins de 10 salariés travaillent même occasionnellement le dimanche et les jours fériés.

Le repos consécutif de 48 heures est moins la règle pour les salariés des petits et moyens établissements, mais ils sont moins concernés par les astreintes.

Les contraintes horaires selon la taille de l'établissement en Île-de-France

	Salariés des établissements de moins de 10 salariés	Salariés des établissements de 10 à 199 salariés	Salariés des établissements de 200 salariés ou plus
Horaires variables	20	23	25
Plusieurs périodes de travail dans la journée ou la nuit	11	9	6
Dépassement d'horaires	49	51	57
48h de repos consécutives	79	86	91
Astreintes	7	10	12

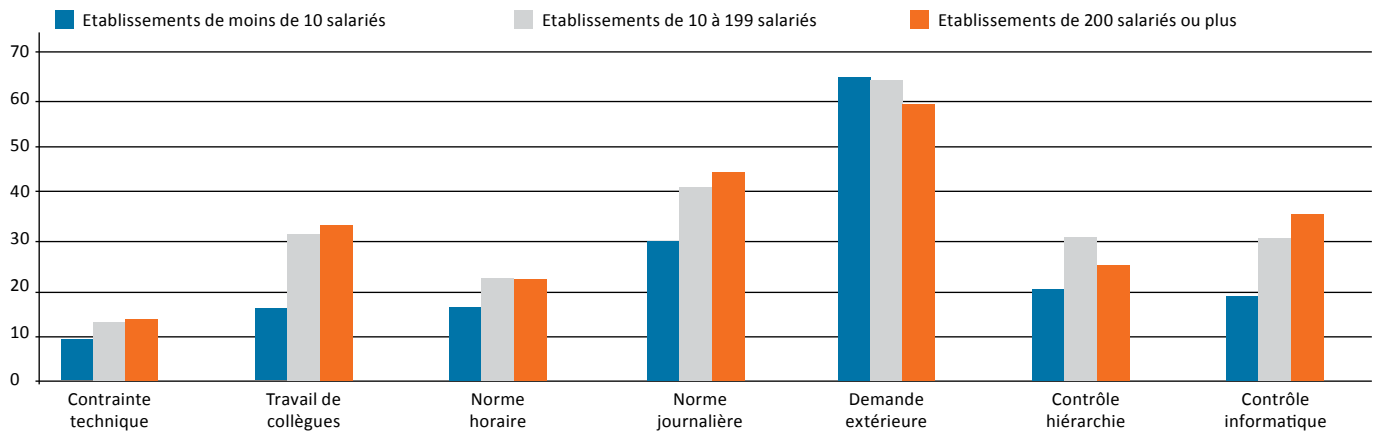
Source : enquête Sumer 2010, Dares DGT

Lecture : en Île-de-France, 20% des salariés des établissements de moins de 10 salariés sont soumis à des horaires variables contre 25% des salariés des établissements de 200 salariés et plus.

Les amplitudes de travail, beaucoup plus importantes en Île-de-France, affectent presque autant les salariés quelle que soit la taille de l'établissement : 48% des salariés des petits et moyens établissements et 52% des salariés des grands établissements sont absents de chez eux du fait de leur travail plus de 10 heures par jour¹¹.

¹¹ « La durée du travail en Île-de-France dans l'enquête Sumer 2010 », Bref thématique N° 44 – avril 2014, Direccte Île-de-France

Les contraintes pesant sur le rythme de travail selon la taille de l'établissement (en %)



Source : enquête Sumer 2010, Dares DGT

Lecture : en Île-de-France, 10% des salariés des très petits établissements voient leur travail rythmé par la technique (déplacement de pièces, cadence de machine...), contre 13% dans les établissements de taille moyenne et 14% dans les plus grands.

Le rythme de travail dans les petits établissements moins contraint par des techniques et des normes mais plus soumis à la demande extérieure

Globalement le rythme de travail semble moins contraint dans les très petits établissements. Cependant, s'il est moins dicté par des éléments techniques ou normés, le rythme de travail dans les plus petits établissements est plus soumis à la demande extérieure obligeant à une réponse immédiate (public, clients, donneurs d'ordres); le contrôle ou la surveillance exercés par la hiérarchie imposent plus souvent le rythme dans les établissements de 10 à 199 salariés.

Le passage d'une tâche à une autre, l'obligation de « se dépêcher » et d'emporter du travail chez soi affectent moins les salariés

des très petits et moyens établissements. Ils peuvent moins fréquemment agir sur les délais, mais sont moins soumis aux audits de délais, plus particulièrement dans les plus petits établissements. Ils peuvent aussi moins fréquemment interrompre leur travail s'ils le souhaitent que dans les grandes unités.

Ainsi, si certaines marges de manœuvre apparaissent plus réduites dans les petits établissements (moindre possibilité d'interrompre son travail ou de faire varier les délais), une part des contraintes organisationnelles y est moins prégnante (passer d'une tâche à une autre, se dépêcher, emporter du travail chez soi). Dans les plus petits établissements, il existe également une forme d'autonomie dans le règlement personnel des situations anormales ou l'absence de délais ou d'ordre préétabli dans le déroulé des tâches. Les établissements de taille moyenne en revanche offrent moins souvent ces marges d'initiative.

Le rythme de travail selon la taille de l'établissement en Île-de-France

en %	Salariés des établissements de moins de 10 salariés	Salariés des établissements de 10 à 199 salariés	Salariés des établissements de 200 salariés ou plus
Possibilité d'interrompre momentanément son travail	78	81	87
Obligation de se dépêcher pour faire son travail			
Toujours	8	14	10
Souvent	29	32	34
Parfois	45	39	47
Jamais	18	14	10
Polyvalence			
Rotation régulière entre postes	24	17	15
Changement de poste si urgence ou absence	18	24	17
Doit emporter du travail chez soi			
Toujours ou souvent	7	7	9
Parfois	13	16	25
Doit fréquemment interrompre une tâche pour une autre non prévue	57	60	61
Possibilité de faire varier les délais fixés			
Oui	42	44	49
Non	32	40	37
Pas de délais	26	16	14

Source : enquête Sumer 2010, Dares DGT

Lecture : en Île-de-France, 24% des salariés des établissements de moins de 10 salariés occupent différents postes en faisant une rotation régulière entre les postes, contre 17% de ceux des établissements de 10 à 199 salariés et 15% des plus grands.

en %	Salariés des établissements de moins de 10 salariés	Salariés des établissements de 10 à 199 salariés	Salariés des établissements de 200 salariés ou plus
S'il se produit quelque chose d'anormal			
Règle personnellement l'incident	64	57	62
Règle personnellement l'incident dans des cas précis	15	18	19
Fait généralement appel à d'autres	21	25	18
Possibilité de changer l'ordre des tâches			
Oui, tout le temps	38	36	38
Oui, selon les tâches	41	43	43
Non	9	15	11
Sans objet (pas d'ordre établi)	12	6	8

Source : enquête Sumer 2010, Dares DGT

Lecture : en Île-de-France, 64% des salariés des établissements de moins de 10 salariés règlent la plupart du temps personnellement l'incident quand il se produit quelque chose d'anormal au cours de leur travail.

Un soutien du collectif de travail satisfaisant

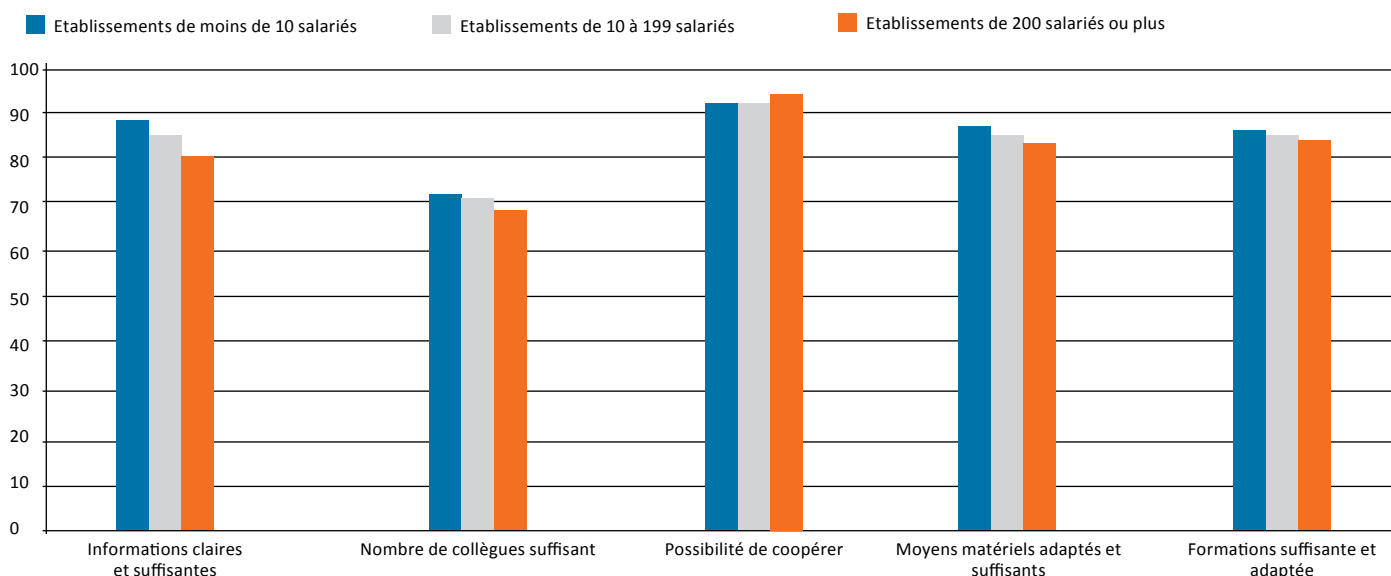
Dès lors qu'il y a des collègues ou des supérieurs hiérarchiques (ce qui est moins fréquent dans les établissements de moins de 10 salariés), 9 salariés sur 10 peuvent toujours discuter avec eux d'une difficulté rencontrée, quelle que soit la taille de l'unité où ils travaillent.

Hormis pour ce qui est des possibilités de coopération – facilitées de fait (par l'arithmétique du nombre de collègues) dans les grandes unités-, les salariés des petits et moyens établissements se montrent autant sinon plus satisfaits des

moyens dont ils disposent pour « effectuer correctement leur travail ». Cette réponse s'étend à l'existence d'une formation suffisante et adaptée, alors même qu'on sait que les PME sont de fait nettement moins engagées que les grandes entreprises dans la formation de leurs salariés¹².

Les procédures de qualité à suivre, les objectifs chiffrés à atteindre et les évaluations individuelles sont des pratiques des plus grands établissements. Les plus petites unités adoptent plus généralement une gestion dite « de proximité », ne recourant ni au « management par objectif », ni aux outils tels que le « reporting » etc.¹³.

Les moyens d'effectuer son travail en %



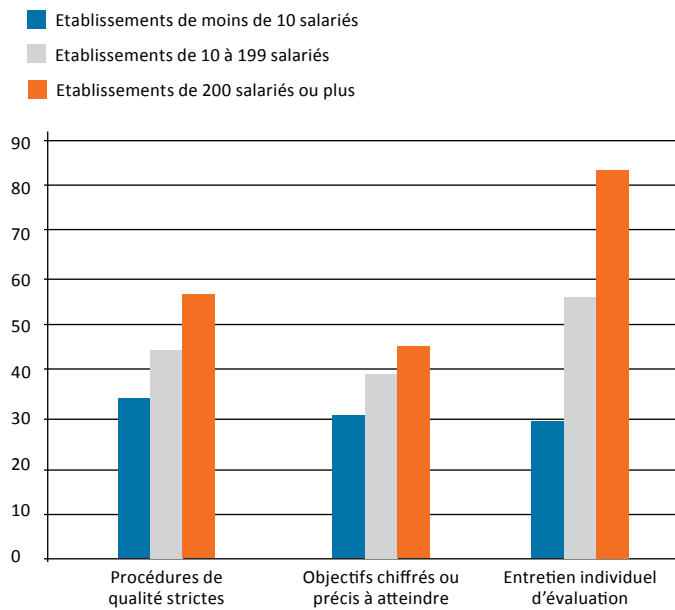
Source : enquête Sumer 2010, Dares DGT

Lecture : en Île-de-France, 89% des salariés des très petits établissements estiment disposer d'informations claires et suffisantes pour effectuer correctement leur travail, contre 85% dans les établissements de taille moyenne et 80% dans les plus grands.

¹² « Variété des politiques de formation continue dans les petites entreprises », Isabelle Mario-Vernoux, Bref du Céreq, n°310, mai 2013.

¹³ voir les travaux de Marie-Anne Dujarier et Annabelle JAOUEN, Nathalie TESSIER, « Les pratiques de GRH des très petites entreprises ».

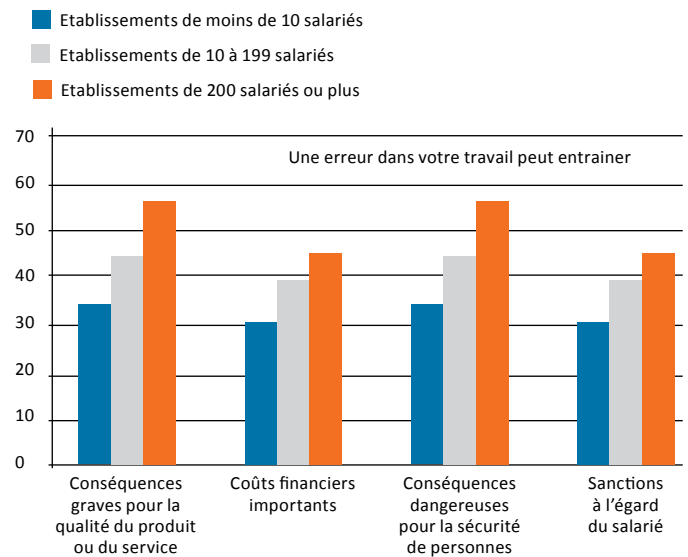
Normes et évaluations (en %)



Source : enquête Sumer 2010, Dares DGT

Lecture : en Île-de-France, 33% des salariés des très petits établissements doivent suivre des procédures de qualité strictes (certification iso, accréditation, EAQF,...), contre 44% dans les établissements de taille moyenne et 57% dans les plus grands.

Les risques en cas d'erreur dans le travail (en %)



Source : enquête Sumer 2010, Dares DGT

Lecture : en Île-de-France, 63% des salariés des très petits établissements estiment qu'une erreur dans leur travail pourrait entraîner des conséquences graves pour la qualité du produit ou du service, contre 67% dans les établissements de taille moyenne et 69% dans les plus grands.

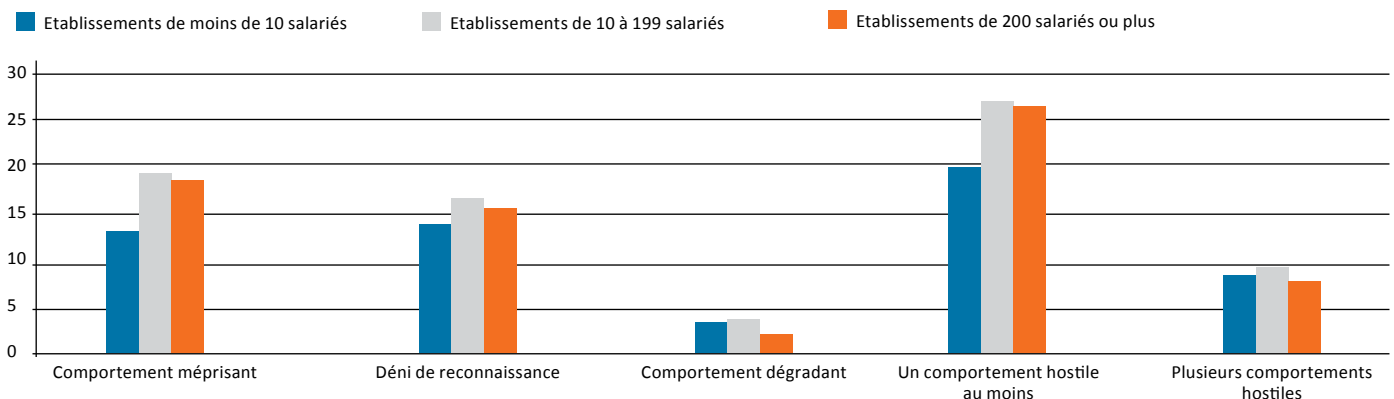
Des erreurs aux moindres conséquences dans les petits établissements

Les risques encourus en cas d'erreur dans le travail (portant sur la qualité du produit, ou entraînant des coûts financiers importants, des conséquences dangereuses pour la sécurité) croissent avec la taille de l'établissement. Les menaces de sanction (diminution de la rémunération, changement de poste ou risque pour l'emploi) apparaissent plus fréquentes dans les établissements de taille moyenne.

Moins de salariés exposés à des comportements hostiles dans les toutes petites unités

L'exposition à des comportements hostiles¹⁴ est mesurée dans Sumer à partir de neuf questions dans l'auto-questionnaire qui sont regroupées en trois ensembles, les atteintes dégradantes, le déni de reconnaissance du travail, les comportements méprisants.

Comportements hostiles déclarés par les salariés selon la taille de l'établissement (en %)



Source : enquête Sumer 2010, Dares DGT

Lecture : en Île-de-France, 13% des salariés des très petits établissements déclarent avoir été confrontés à un comportement méprisant, contre 19% dans les établissements de taille moyenne et 18% dans les plus grands.

¹⁴ « Comportements hostiles et agressions au travail en Île-de-France », Bref thématique n°49, septembre 2014, Direccte Île-de-France

En Île-de-France, les comportements méprisants¹⁵ et les dénis de reconnaissance¹⁶ sont sensiblement moins fréquents dans les très petits établissements, alors qu'ils sont également présents dans les moyennes et grandes unités. En revanche les comportements dégradants affectent davantage les salariés des petits et moyens établissements.

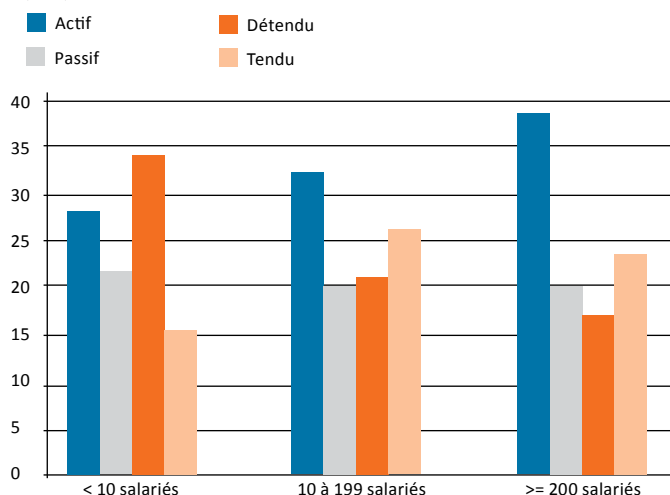
Quelle que soit la taille de l'établissement, les comportements hostiles sont principalement le fait de la hiérarchie ou des pairs. Le public (clients, usagers) est moins souvent à l'origine de tels comportements dans les établissements de moins de 200 salariés (16%) que dans les grandes unités (20%), parmi lesquelles on trouve notamment des banques ou des grands établissements de santé. Les salariés d'autres entreprises sont plus souvent cités comme auteurs de comportements hostiles dans les établissements moyens (11% contre 6% dans les petits et 8% dans les grands), où la sous-traitance est plus présente : 22% des salariés enquêtés dans les établissements de 10 à 199 salariés sont dans un établissement travaillant en sous-traitance pour un ou plusieurs clients donneurs d'ordre contre 15% dans les très petits et 20% dans les grands.

Les salariés des établissements de taille moyenne plus exposés aux risques psycho-sociaux

L'enquête Sumer propose aux salariés de remplir directement (et le plus souvent seuls) un questionnaire permettant d'évaluer pour chaque salarié trois axes constituant des facteurs de risques psycho-sociaux. La quantité, l'intensité et le morcellement plus ou moins accentué du travail constituent l'axe de la demande psychologique. Les marges de manœuvre dont dispose le salarié et la possibilité d'utiliser ses compétences ou d'en acquérir de nouvelles forment sa latitude décisionnelle. Enfin le soutien social correspond à l'aide apportée par la hiérarchie ou les collègues. La confrontation de ces trois dimensions permet de distinguer un groupe de salariés « actifs » (plus forte demande psychologique et plus forte latitude décisionnelle), un groupe de salariés « passifs » (faible demande psychologique et faible latitude), un groupe de salariés « détendus » (faible demande et forte latitude) ; les salariés classés « tendus » ou en « job strain » (forte demande psychologique et faible latitude) sont ceux qui sont les plus soumis aux risques psycho-sociaux. Ces risques sont accentués en cas de faible soutien social.

Globalement, les salariés franciliens sont soumis à une plus forte demande psychologique mais avec une forte latitude décisionnelle, donc plus fréquemment classés « actifs », que leurs homologues des autres régions. La part des salariés dans cette situation augmente avec la taille de l'établissement.

Les risques psychosociaux selon la taille de l'établissement en Île-de-France (en %)



Source : enquête Sumer 2010, Dares DGT

Lecture : en Île-de-France, 29% des salariés des très petits établissements sont actifs, contre 39% dans les établissements de 200 salariés et plus.

C'est dans les établissements de 10 à 199 salariés qu'ils sont plus souvent classés « tendus » (ou en situation de « job strain ») (27% des salariés), donc dans des situations plus susceptibles d'engendrer des risques pour la santé au travail.

A l'inverse, c'est dans les plus petites unités, en Île-de-France comme ailleurs, que la part de salariés « tendus » est la plus faible, et la part des salariés « détendus » la plus forte.

L'étude des expositions aux risques professionnels conduit à dresser un portrait pluriel selon la taille des établissements. Les salariés des plus petits établissements sont davantage exposés aux risques physiques mais ils apparaissent relativement préservés des risques psycho-sociaux, mais non des risques organisationnels engendrés par le contact et la nécessité de réponse à la clientèle.

Les salariés des établissements de taille moyenne (10 à 199 salariés) sont plus fréquemment exposés à des contraintes organisationnelles et en situation de tension au travail.

A l'opposé, dans l'ensemble, les salariés des plus grands établissements sont moins fréquemment exposés aux risques professionnels physiques (en dehors du travail en air et espaces contrôlés et des contraintes visuelles), mais ils sont plus soumis aux contraintes de rythme et de contrôles.

A la question initiale - comment les conditions de travail des salariés des TPE et PME recourent-elles l'apparente dichotomie des conditions d'embauche et emploi ? - l'étude apporte une réponse qui nuance la place des contraintes physiques, indéniablement plus pesantes sur les salariés des plus petits établissements, par une cartographie des situations de risques organisationnels et psycho-sociaux différente : ce ne sont pas les mêmes risques selon les établissements.

¹⁵ Les comportements méprisants sont constitués quand le salarié a répondu oui à au moins un des items suivants : [On] vous ignore, fait comme si vous n'étiez pas là ; [On] vous empêche de vous exprimer ; [On] vous ridiculise en public.

¹⁶ Le déni de reconnaissance est constitué quand le salarié a répondu oui à au moins un des items suivants : [On] critique injustement votre travail ; [On] vous charge de tâches inutiles ou dégradantes ; [On] sabote votre travail, vous empêche de travailler correctement.

¹⁷ Bref thématique n°47, juillet 2014.

Ces résultats peuvent renforcer pour partie les constats déjà faits sur les conditions d'emploi à l'existence d'une dichotomie du marché du travail entre les salariés qualifiés travaillant dans les entreprises (les plus grosses) proposant les meilleures conditions, une moindre exposition à certains risques, et une meilleure prise en charge de ces risques (avec l'existence d'instances représentatives du personnel et de médecins du travail dédiés), et de l'autre côté les salariés plus fragiles, plus souvent dans des situations précaires, y compris du point de vue des risques physiques, chimiques et biologiques encourus, dans les plus petites entreprises des secteurs les plus exposés.

Cependant, l'étude met aussi en lumière des appréhensions générales des risques différentes : les pratiques de ressources humaines des plus petites entreprises apparaissent plus souples et moins formelles, globalement moins contraignantes et moins génératrices de risques psycho-sociaux, à l'exception notable des contraintes engendrées par le contact avec la clientèle assumé directement par les salariés.

Anne-Lise Aucouturier
Hélène Chamboredon
Catherine Daniel

Méthodologie

Entreprises ou établissements

Définie par l'Insee, l'entreprise est la plus petite combinaison d'unités légales qui constitue une unité organisationnelle de production de biens et de services jouissant d'une certaine autonomie de décision, notamment pour l'affectation de ses ressources courantes. L'établissement est une unité de production géographiquement individualisée, mais juridiquement dépendante de l'entreprise. Un établissement produit des biens ou des services : ce peut être une usine, une boulangerie, un magasin de vêtements, un des hôtels d'une chaîne hôtelière, la « boutique » d'un réparateur de matériel informatique... L'établissement, unité de production, constitue le niveau le mieux adapté à une approche géographique de l'économie. La population des établissements est relativement stable dans le temps et est moins affectée par les mouvements de restructuration juridique et financière que celle des entreprises.

La taille des entreprises est inconnue dans un tiers des cas dans l'enquête Sumer, ce qui ne permet pas de travailler à partir de ce concept. En revanche la taille des établissements est renseignée dans la presque totalité des cas. Les analyses effectuées à partir de l'enquête Sumer concerneront donc les salariés travaillant dans des petits et moyens établissements, qu'ils appartiennent ou non à de plus grandes unités. Les questions sur la prévention sont d'ailleurs posées pour l'établissement.

La taille des établissements et des entreprises est donnée en tranches. Les très petits établissements sont les établissements de moins de 10 salariés, les établissements moyens comptant 10 à 199 salariés. La borne de 250 salariés définissant les PME ne peut donc être saisie dans cette répartition. Le champ analysé s'arrête à 199 salariés. Les PME sont donc sous-estimées de ce point de vue.

Le choix d'étudier les salariés des petits et moyens établissements (plutôt qu'entreprises) induit un biais spécifique. Comme nous pouvons le constater à partir

des données CLAP, 22% des petits établissements (moins de 200 salariés) appartiennent en fait à des entreprises pluri-établissements qui regroupent 43% des salariés de cette tranche de taille. Pour les établissements de 1 à 10 salariés, ce sont 17% des établissements qui regroupent 24% des salariés. Le biais s'accroît avec l'augmentation de taille des établissements. La taille des entreprises multi-établissements est alors nécessairement supérieure à celle de l'établissement et une partie de ces salariés appartiennent donc en fait à des entreprises de tranches de taille supérieures.

Etablissements franciliens appartenant à des entreprises multi établissements

Taille	% établissements	% salariés
1-10	17.4%	24.1%
11-19	39.7%	40.1%
20-49	50.0%	49.7%
50-199	53.8%	55.7%
1-199	22.4%	43.1%

Source : Insee - Connaissance Locale de l'Appareil Productif (CLAP 2012) - fichier établissements Ile-de-France. Champ : ensemble des activités hors fonction publique.

Le choix d'observer les salariés des établissements de moins de 200 salariés peut sembler éloigné de la cible de l'étude, à savoir les salariés des TPE et PME. Cependant, les résultats présentés font apparaître des continuités en fonction de la taille des établissements et des convergences classiques qui confirment leur robustesse. Ce choix permet également de mettre en regard la présente étude des risques professionnels auxquels sont exposés les salariés des petits établissements, à partir de l'enquête Sumer avec celle portant sur les conditions d'emploi de ces mêmes salariés, publiée dans le Synthèse thématique n°75, paru en juillet 2017.

Méthodologie

L'enquête SUMER nationale

L'enquête Surveillance médicale des expositions aux risques professionnels (Sumer) dresse une cartographie des expositions des salariés aux principaux risques professionnels en France. Elle a été lancée et gérée conjointement par la Direction générale du travail (et en son sein l'inspection médicale du travail) et la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares). La Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) a également participé au financement de l'enquête, dans le cadre d'un élargissement aux trois versants de la fonction publique.

L'enquête Sumer comporte deux grandes parties correspondant à deux modes d'interrogation différents : un questionnaire auquel les salariés interrogés répondent seuls et un questionnaire rempli par le médecin du travail lors de la visite qui concerne le poste de travail et l'établissement du salarié enquêté.

L'enquête s'est déroulée de janvier 2009 à avril 2010. En Île-de-France 517 médecins ont recueilli 11736 questionnaires.

Les pondérations régionales

La pondération nationale a été réalisée en plusieurs étapes : redressement en fonction des caractéristiques

des médecins-enquêteurs, correction du biais induit par la corrélation entre la fréquence des visites et les fréquences des expositions, correction de la non-réponse totale et enfin calage sur marge des salariés. C'est cette dernière phase qui est réalisée sur la base de données régionale, le nombre important de questionnaires pour la région Île-de-France permettant une extrapolation de l'échantillon régional. Les distributions de référence sont issues des déclarations annuelles de données sociales (DADS), de l'enquête Emploi de l'Insee et de sources spécifiques pour certains secteurs professionnels (groupes EDF et GDF-Suez, SNCF, La Poste, Air France, la FPH).

Les strates comprenant moins de 30 salariés interrogés sont exclues de l'analyse.

Le champ analysé

La fonction publique d'État, la fonction publique territoriale, les salariés relevant de la MSA et les intérimaires ont été exclus de l'analyse régionale.

Ainsi le secteur d'activité « Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale » ne comprend pas l'administration publique à l'exception de la fonction publique hospitalière, mais il conserve son intitulé. Les comparaisons Île-de-France / autres régions sont effectuées à champ constant.

Directrice de la publication : Corinne Cherubini

Etude et rédaction : Service Etudes Statistiques Evaluation - idf.statistiques@direccte.gouv.fr

Réalisation et diffusion : Service communication - idf.communication@direccte.gouv.fr

Conception graphique : Renaud Sauteret - **Mise en page** : Emmanuelle Seguin

Imprimé à 600 exemplaires - N° ISSN : 1767 - 9877

Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi d'Île-de-France
19, rue Madeleine Vionnet – 93300 Aubervilliers
Tél. 01 70 96 13 00

