

Les effets de taille sur la nature de l'emploi

Quelques résultats à partir de l'enquête SUMER 2003

Stephen Bouquin

Nous avons réalisé dans le cadre de l'enquête européenne Small une analyse statistique des réponses à SUMER 2003 (surveillance médicale des risques professionnels). Comprenant les réponses à près de 500 items, récoltées par les médecins du travail, cette base de données offrait la possibilité de vérifier jusqu'à un certain degré l'existence d'une corrélation entre taille d'entreprise et mode de travail. Afin de mieux pouvoir ordonner une comparaison des réponses selon la taille de l'entreprise, nous avons sélectionné cinq secteurs d'activité (textile, métallurgie, commerce, technologies de l'information et de la communication (TIC) et services sociaux, représentant 10 000 des 50 000 répondants de l'enquête Sumer). Au sein de ces secteurs, une subdivision fut opérée entre les petites entreprises de moins de 50 salarié-e-s, celles, moyennes, employant de 51 à 250 personnes et finalement les grandes de plus de 250 salarié-e-s.

I – Temps de travail

La base de données Sumer contient un certain nombre de questions afférentes au temps de travail. Nous en avons retenu plusieurs dont le nombre d'heures de travail réellement effectuées lors de la dernière semaine travaillée. Le regroupement des réponses par taille d'entreprise montre que les écarts sont à la fois réduits et systématiques. Ainsi, même s'ils ne dépassent pas deux heures, plus la taille augmente, plus le volume d'heures réellement effectuées se réduit (excepté le secteur des services sociaux, concentrant une part importante de temps partiel). Dans la métallurgie, la durée moyenne est de 38 heures dans les entreprises de moins de 50 salarié-e-s, de 37 heures dans les moyennes (51-250) et de 36 heures dans les grandes (+ 250). La tendance est identique dans le textile, le commerce et les TIC.

L'allongement périodique du temps travaillé est également observable, surtout dans le textile. Dans les petites entreprises (- 50), 58 % des répondants y travaillent régulièrement plus longtemps contre 52 % dans les grandes (+ 250). L'écart est le plus grand dans le secteur des TIC : dans les petites entreprises, 7 répondants sur 10 voient leur temps de travail s'allonger contre 5 sur 10 dans les grandes. Dans la métallurgie, cette proportion reste en revanche sensiblement la même quelque soit la taille tandis que, dans le commerce, le volume horaire tend plutôt à augmenter dans les grandes entreprises. En termes de volume hebdomadaire, dans les petites entreprises, la durée peut s'élever jusqu'à 44 heures dans la métallurgie, 46 heures dans les TIC et 42 heures dans le textile et le commerce.

L'existence de périodes où la durée hebdomadaire de travail est réduite par rapport à la durée normale s'observe moins fréquemment dans les petites et moyennes entreprises que dans les grandes. Ceci montre que l'amplitude est d'abord à la hausse, tirée par les heures supplémentaires plutôt que la conséquence d'une annualisation. Le travail en 2x8 ou 3x8 ou toute autre forme de travail posté est manifestement moins présent dans les PME. Ainsi, dans la métallurgie, 13 % des répondants des firmes de moins de 50 déclarent travailler dans ce régime, contre 40 % des 51-250 et 61 % dans les grandes entreprises. Des écarts de 20 à 40 % existent également dans le textile, le commerce ou les services sociaux. Plus la taille est importante, plus il y a un usage optimisé voire maximalisé des installations.

Entre un quart et un tiers des répondants des grandes entreprises déclarent travailler le dimanche et les jours fériés contre seulement 10 à 15 % dans les PME. Dans le commerce, les TIC et les services sociaux, le travail du dimanche est plus fréquent et relativement indépendant de la taille. La même tendance s'observe pour le travail du samedi et le travail de nuit. Plus l'entreprise est grande, plus grande est la probabilité de travailler le samedi ou la nuit. À titre d'exemple, dans la métallurgie, 38 % des salariés des grandes entreprises sont concernés contre 16 % dans les -50. Dans le même secteur, le nombre de nuits effectuées passe de 30 à 83 par an ; dans celui des TIC, il grimpe de 10 pour les petites à 23 pour les moyennes puis à 52 pour les GE.

À première vue, la manière de déterminer les horaires semble peu varier selon la taille et ce dans chacun de nos secteurs, exception faite des TIC. La règle générale reste (7 à 8 sur 10) la détermination des horaires par l'entreprise. L'existence de choix entre plusieurs horaires est en revanche plus fréquente dans les grandes entreprises (10 à 18 %) que dans les petites (8 à 10 %). L'exception est ici du côté des TIC où la tendance est exactement inversée : plus l'entreprise est petite, plus il y a une souveraineté temporelle quant aux choix des horaires (mais le nombre de répondants rend l'interprétation peu robuste). Une période de repos d'au moins 48 heures consécutives au cours de la semaine est en règle générale respectée dans les secteurs du textile, de la métallurgie et des TIC. Dans le commerce et les services sociaux, ceci est bien moins le cas. Dans le commerce, plus l'entreprise est grande, moins la période de repos de 48 heures est respectée (non-respect pour 34 % à 50 % dans les PME contre 57 % dans les grandes entreprises).

2 – Rythmes et intensité de travail

Le mode d'imposition des rythmes de travail varie selon la taille de l'entreprise, surtout dans la métallurgie. Dans ce secteur, plus l'entreprise est grande, plus le rythme est imposé par la cadence automatique d'une

machine sinon le déplacement automatique d'un produit. Dans le textile, secteur où l'on trouve encore de nombreux postes fixes (avec salaire avec boni et au rendement), cela est moins le cas. Les contraintes techniques agissent davantage sur les rythmes de travail dans les grandes entreprises (42 % dans le textile et 35 % dans la métallurgie) que dans les PME (variant respectivement de 24 % à 29 %). Pour l'industrie, le nombre de répondants relativement faible ne permet toutefois pas de considérer ces résultats comme suffisamment robustes. Dans le secteur des services (commerce et services sociaux), plus l'entreprise est grande, plus les contraintes techniques pèsent. Sans doute est-ce le reflet d'une technologisation croissante des *process* de travail... Dans les grandes entreprises, le rythme de travail est également davantage déterminé par la dépendance immédiate d'un ou plusieurs collègues. La part des répondants éprouvant ce type de contrainte passe de 16 % (- 50) à 25 % (+ 250) dans le commerce ; de 24 % (- 50) à 44 % (+ 250) dans les services sociaux ; dans la métallurgie, ce pourcentage passe de 30 % (- 50) à 40 % (+ 250). Les rythmes imposés par les délais et les normes de production augmentent également avec la taille de l'entreprise (grimpant de 5 % à 15 % selon les secteurs). Exception faite des services sociaux, la demande extérieure impose davantage (de 10 à 20 %) son rythme dans les PME que dans les grandes, reflétant ici le partage des rôles entre fournisseurs et clients...

La hiérarchie semble être moins présente dans les PME puisque la relation entre taille et degré d'imposition du rythme de travail par des contrôles (au moins quotidiens) est positive et ce pour l'ensemble des cinq secteurs étudiés. On retrouve la même tendance sur le plan des nouvelles technologies puisque le degré de contrôle exercé par un suivi informatisé augmente avec la taille de l'entreprise. La polyvalence, lorsqu'elle existe, apparaît davantage dans les PME, tant pour les rotations régulières que pour les remplacements ou dans l'urgence. Mais, dans les grandes entreprises, elle est davantage perçue comme positive et sans effet sur la charge de travail. La possibilité de faire varier les délais est plus fréquente dans les PME que dans les grandes entreprises, excepté le secteur des services sociaux. La possibilité de changer l'ordre des tâches laisse apparaître un tableau contrasté. La réponse « oui, tout le temps » se tasse au fur et à mesure qu'augmente la taille de l'entreprise (métallurgie, commerce, services sociaux). La proportion pouvant répondre « oui, selon les tâches » paraît en revanche insensible à la taille de l'entreprise.

3 – Conditions de travail

Il vaut mieux faire des « bêtises » dans les petites entreprises... En effet, l'item « commettre une erreur serait lourd de sanctions » entretient à l'évidence une nette corrélation avec la taille de l'entreprise. Plus elle est petite, moins les conséquences sont à craindre. Dans le textile, le nombre de

répondants exposés à des sanctions pour « erreur » passe de 33 % dans les petites à 55 % dans les grandes ; de 40 % dans la PME métallurgique à 46 % dans la grande; de 37 % à 56 % dans le commerce; et de 51 % à 60 % dans les services sociaux. À l'inverse, dans les TIC la probabilité de sanction tend par contre à augmenter dans les petites structures.

Les comptes rendus formalisés du travail sont, conformément à nos attentes, plus fréquents dans les grandes que dans les PME et ce peu importe le secteur. Dans le textile, l'occurrence passe de 29 % dans les petites entreprises à 40 % dans les moyennes ; dans la métallurgie, elle commence à 36 % dans les petites et grimpe jusqu'à 51 % dans les grandes ; dans les services sociaux, elle connaît également un accroissement de 15 % suivant la taille. Le compte rendu formalisé est par contre moins sensible à la taille dans le commerce et les TIC.

Au niveau de l'exposition de bruit, on voit également la probabilité d'y être exposé-e se réduire lorsque la taille de l'entreprise grandit. Le port de protection est en revanche pratiqué par 64 à 66 % mais cela ne concerne que la métallurgie et cela ne reflète que les réponses déclarées devant le médecin du travail, non les conduites professionnelles réelles. La même tendance est perceptible au niveau de l'exposition à des nuisances thermiques. Plus la taille augmente, moins elle serait présente. Les contraintes posturales et articulaires semblent se moquer de la taille de l'entreprise, du moins pour le textile où elles sont le lot de 93 % à 95 % des répondants, quelle que soit la taille de leur entreprise. Pour le commerce, les écarts se situent entre 89 % et 91 % tandis que dans les services sociaux, ils ne varient pas davantage (de 87 % à 89 %). À l'inverse, dans la métallurgie, la pénibilité posturale et articulaire semble se tasser dans les grandes avec près de 7 points en moins que dans les petites. La répétition d'une même gestuelle dans les tâches est plus forte dans les petites que dans les grandes entreprises du textile. Dans le commerce et la métallurgie, c'est davantage dans les grandes entreprises que les gestes sont répétitifs (commerce : 17 % dans les - 50 et 44 % dans les + 250 ; métallurgie augmentation de 22 % à 28 %). Lorsque l'on traite la probabilité d'exposition à certains risques comme les fumées de soudage (qui ne concernent que la métallurgie), il s'avère qu'il vaut mieux travailler dans une grande entreprise (7,9 % d'exposés) que dans une moyenne (17 %) ou petite entreprise (26 %). D'autant que la protection collective (système d'aération) est bien plus souvent totalement absente dans les petites entreprises (43 %) que dans les moyennes (27 %) ou dans les grandes (23 %). En effet, les systèmes de ventilation centrale ou d'aspiration sont deux à trois fois plus présents dans les grandes firmes concernées par ce risque. Les protections individuelles oculaires sont en revanche disponibles et « utilisées » de manière égale d'une entreprise à l'autre.

De manière générale, le classement du poste de travail en termes de qualité offre des réponses contrastées. Dans la métallurgie, les postes sont

plus fréquemment classés comme « mauvais » dans les PME (20 %) que dans les grandes (15,8 %). Dans le commerce, c'est l'inverse qui se produit, avec davantage de postes « mauvais » dans les grandes (29 %) que dans les moyennes (20 %) ou les petites entreprises (16 %). Dans les TIC et les services sociaux, la répartition semble indifférente à la taille de l'entreprise avec une légère amélioration selon que la taille augmente.

L'examen de qualité du point de vue de la prévention des expositions à des contraintes physiques va dans le même sens. Le nombre de (très) mauvais postes augmente de 7 % dans les PME de la métallurgie tandis que dans le commerce, il se voit réduit de 13 % par rapport aux grandes ; dans le textile, les postes sont surtout « mauvais » dans les firmes de moyenne taille (48 % d'occurrence contre 35 % dans les grandes et les petites). Dans les services sociaux et les TIC, la densité de postes « mauvais » augmente avec la taille, passant de 14 % pour les petites TIC à 25 % dans les grandes ; de 25 % dans les petits services sociaux à 30 dans les grands.

4 – Éléments de conclusion

On ne peut donner de réponse unilatérale à la question de savoir s'il « vaut mieux » travailler dans une petite, moyenne ou dans une grande entreprise. Il s'avère en effet que le temps de travail est en règle générale plus long dans les PME ; que sa définition est plus informelle et moins en voie d'annualisation. Le travail est plus collectif et interdépendant dans les grandes entreprises, de même qu'il est plus technologisé et automatisé. Ceci n'est certes pas une découverte mais démontre combien les PME, sinon bon nombre d'entre elles, fonctionnent sur base de régimes de travail qualifiés d'« anciens ». La prestation de travail s'y appuie davantage sur l'effort physique et nerveux du personnel et ce avec des horaires de jour mais soumis à des variations importantes par l'usage des heures supplémentaires (le « coup de collier » à donner...). Une moindre flexibilité est certainement moins astreignante pour l'individu et son milieu familial. Dans les PME, les rythmes et cadences sont moins imposés par la structure, par le *process* ou les normes techniques ; le contrôle par la hiérarchie se fait moins serré et les comptes rendus formalisés du travail sont moins fréquents. Mais les délais à respecter sont davantage présents. L'ordre des tâches peut plus facilement être modifié mais la polyvalence est moins enrichissante que dans les grandes entreprises. Certaines pénibilités ou nuisances (sonores, thermiques) sont davantage présentes dans les PME de même que l'exposition à certains risques y est plus fréquente. En règle générale, le nombre de postes de travail qualifiés de mauvais tend à augmenter au fur et à mesure que l'on rapetisse de taille. Sans pouvoir le vérifier ici, un lien de causalité avec la présence-absence de CHSCT est certainement à envisager.

Les résultats de notre traitement laissent apparaître d'importantes variations entre les secteurs. Celles-ci vont tour à tour relativiser, neutraliser sinon inverser l'effet de taille sur la nature de l'emploi. Une explication serait d'y voir l'importance des effets sectoriels, orientant les PME vers une existence et une fonctionnalité secondaire, sous-traitante (textile et métallurgie) ou première, de type innovante (TIC). À l'évidence, nous avons pu observer que les services sociaux ou le commerce étaient moins marqués par une division fonctionnelle de l'activité des entreprises selon la taille, ce qui n'empêche en rien une différenciation de s'opérer selon la taille (notamment par rapport aux conditions de travail).

MÉTHODOLOGIE

Les premiers résultats de SUMER – surveillance médicale des risques professionnels – indiquent une dégradation générale des conditions de travail et une accentuation de la pénibilité professionnelle. Pourtant, la question de la construction et de l'exploitation des indicateurs pose un problème pour évaluer scientifiquement l'ampleur de cette dégradation dans les PME.

Pour pallier ce manque d'information, nous avons procédé à une exploitation secondaire partielle de l'enquête SUMER 2003 (dont les données brutes nous ont été fournies par la DARES), menée par près de 1800 médecins du travail auprès de plus de 49 000 salariés. Les secteurs retenus l'ont été en fonction du cadre général de définition de l'enquête SMALL : textile et confection ; métallurgie et secteurs assimilés (travail des métaux, fabrication de machines et équipements, fabrication de machines et appareils électriques, industrie automobile) ; commerce (gros et détail) ; NTIC ; services sociaux. En ce qui concerne les indicateurs de mesure, nous avons retenu seize items relatifs aux contraintes organisationnelles, quinze relatifs aux contraintes physiologiques et les deux questions de synthèse relatives à la qualité des postes en termes d'organisation du travail et de prévention des expositions aux contraintes. Chaque item a été testé individuellement, puis intégré au sein de regroupements mesurant globalement les contraintes organisationnelles et physiologiques. De même, chaque item a été testé de cinq manières différentes. D'abord sous forme d'un tri à plat pondéré : au sein de chacun des secteurs retenus et au sein de chacun des deux découpages par tailles d'entreprises (1-50/51-250/251+ ; 1-10/11/50/51+). Ce découpage en deux temps était destiné à vérifier, dans le premier cas, l'effet de l'action des CE et CHS-CT ; dans le second cas, l'effet de l'absence de représentation du personnel (« effet TPE »). Les deuxième et troisième manières de tester les items ont consisté à croiser secteurs et découpages par tailles, de manière à déterminer, pour chaque secteur, les différences existant entre PME et GE. Enfin, pour finir nous avons procédé au croisement des tailles avec les secteurs, de manière à mesurer, au sein d'une taille fixe, les différences entre activités économiques.

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- Arnaudo, B., Magaud-Camus, I., Sandret, N., Coutrot, T., Flouy, M.-C., Guignon, N., Hamon-Cholet, S., Waltisperger, D. (2004), « L'exposition aux risques et aux pénibilités du travail de 1994 à 2003. Premiers résultats de l'enquête SUMER 2003 », *Premières Synthèses*, n° 52.1, décembre
- DARES (1998), « Exposition aux contraintes et nuisances dans le travail. Enquête SUMER 1994 », Dossier DARES, n° 5/6
- INRS (2001), « 2^e Conférence européenne pour la promotion de la santé au travail », *Documents pour le médecin du travail*, n° 88, 4^e trimestre
- Le Lay, S. (2005), « Santé, sécurité et conditions de travail dans les PME. Le cas français », Rapport thématique in SMALL, *Representation and Voice in Small and Medium Sized European Enterprises* (contrat n° HPSE-CT-2002-00152)