

Les expositions aux risques professionnels dans les petits établissements en 2010

Les salariés des très petits établissements (1 à 9 salariés) ne sont pas plus exposés aux risques physiques que ceux des plus grandes unités, sauf pour les vibrations et la conduite sur la voie publique. Les expositions aux agents cancérigènes apparaissent plus fréquentes pour les salariés dans les petits établissements (1 à 49 salariés), et la prévention de ces risques y est moins développée. En revanche, ils subissent des risques organisationnels et psychosociaux nettement moins importants. Ces constats demeurent lorsqu'on prend en compte les métiers exercés.

Les maladies professionnelles et les accidents du travail reconnus sont moins fréquents dans les très petits établissements [1]. Les conditions de travail y diffèrent-elles de celles des plus grandes unités? Afin de répondre à cette question, est ici menée, à l'aide de l'enquête SUMER 2010, une comparaison systématique des expositions professionnelles des salariés des très petits (1 à 9 salariés, dits

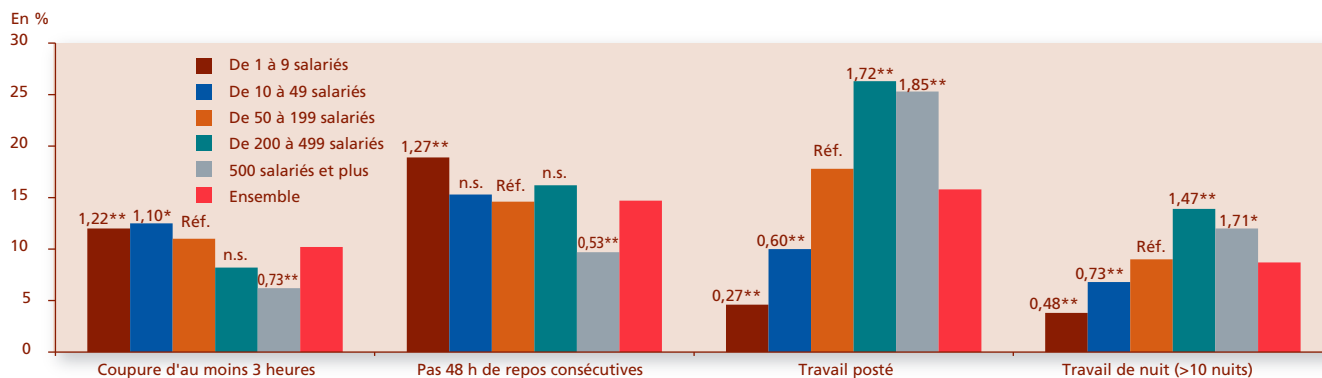
ici « TPE » (1)) et des petits (10 à 49 salariés, dits « PME ») établissements avec ceux des plus grands. Une analyse toutes choses égales par ailleurs a ainsi été réalisée afin d'évaluer l'influence de la taille de l'établissement.

Des horaires atypiques moins fréquents

Le travail en équipes alternantes et le travail de nuit sont nettement moins fréquents dans les petits établissements (graphique 1). Ainsi, 5 % des salariés des TPE et 10 % dans les PME travaillent en équipe contre 25 % dans les établissements d'au moins 200 salariés. Une différence marquée s'observe aussi pour le travail de nuit (au moins 10 nuits par an) qui concerne 4 % des salariés des TPE et 7 % de ceux des PME contre 12 % dans les grandes unités.

(1) L'enquête SUMER 2010 couvre également la fonction publique (hors éducation nationale), et ne fournit pas la taille de l'entreprise ou de l'administration mais celle de l'établissement employeur : les termes de TPE et de PME doivent être entendus ici au sens de taille d'établissement et non d'entreprise.

Graphique 1
L'organisation du temps de travail selon la taille des établissements



Lecture: 13 % des salariés des très petits établissements (1 à 9 salariés) ont une coupure d'au moins 3 heures dans leur journée de travail. Toutes choses égales par ailleurs, ils ont 1,22 fois plus de chances d'en avoir une que les salariés des entreprises de 50 à 199 salariés (situation de référence, Réf.). C'est le résultat d'une régression logistique prenant en compte les caractéristiques du salarié (sexe, âge, statut d'emploi, niveau de diplôme et métier) et de son établissement (secteur, taille). Les seuls résultats présentés sur les graphiques sont ceux significatifs à 1 % (**), à 5 % (*) ou à 10 % (*); les non significatifs sont signalés par n.s.

Champ: salariés France métropolitaine et La Réunion.

Source: enquête SUMER 2010, Dares-DGT-DGAFP.

Cependant, les salariés des petits établissements ont plus souvent une coupure importante dans la journée de travail, et sont moins nombreux à disposer de 48 heures consécutives de repos (graphique 1).

Des expositions plus importantes aux vibrations et à la conduite

28 % des salariés des TPE/PME sont exposés à des postures pénibles plus de 2 heures par semaine contre 25 % de l'ensemble des salariés. Cette exposition est due à leurs métiers (ils sont plus souvent ouvriers) et à leurs secteurs d'activité (ils travaillent plus souvent dans l'agriculture et le BTP). Toutes choses égales par ailleurs, leur risque d'exposition aux postures pénibles est un peu plus faible que pour les salariés des établissements de 50 à 200 salariés. De même, ils sont aussi exposés que les autres salariés à la manutention de charges lourdes, mais la petite taille de l'établissement apparaît plutôt, toutes choses égales par ailleurs, comme un facteur de protection contre cette exposition (graphique 2).

Dans les très petits établissements, les salariés sont plus exposés aux vibrations transmises par des machines et outils vibrants (18 % contre 12 % pour l'ensemble des salariés). Ils sont également plus soumis au risque routier ; 20 % des salariés des TPE conduisent sur la voie publique plus de 2 heures par jour (et 23 % dans les PME) contre 12 % dans les plus grands établissements (200 salariés et plus).

Davantage d'exposition aux agents chimiques cancérrogènes

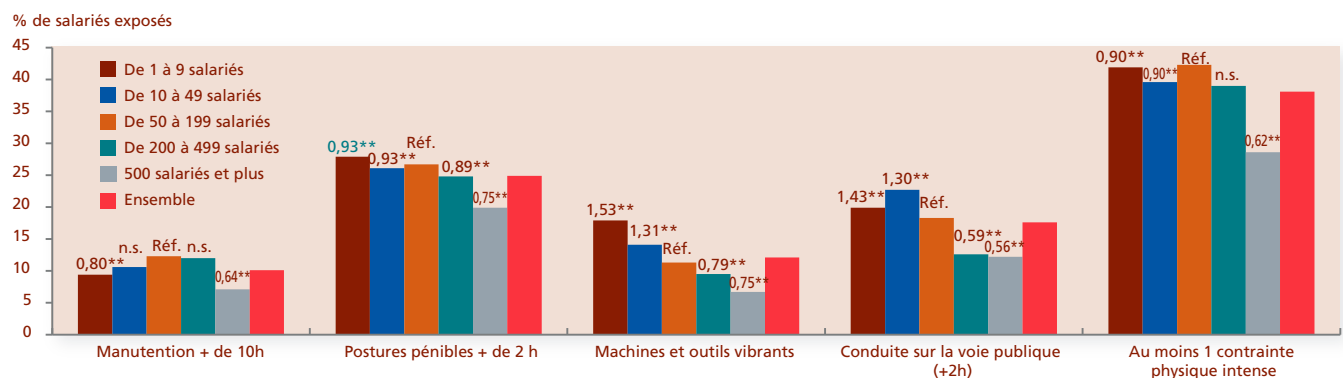
Les salariés des TPE sont plus exposés aux agents chimiques cancérrogènes (13 % contre 10 % pour l'ensemble) (graphique 3). Cette surexposition est aggravée par une mise à disposition moins fréquente de protections collectives ou individuelles. Parmi les salariés exposés à ces produits, 34 % de ceux des tout petits établissements n'ont ni protection individuelle, ni protection collective, contre 24 % dans les établissements de 200 salariés ou plus (graphique 4).

Plusieurs facteurs peuvent expliquer cette surexposition des salariés des TPE/PME aux agents chimiques cancérrogènes, notamment l'existence de politiques de prévention plus formalisées dans les grands établissements [2] [3], avec des moyens financiers consacrés à la substitution de ces produits, ou le recours par les grands établissements à la sous-traitance aux TPE [4] de certaines activités pouvant être exposantes. En outre, les employeurs des TPE/PME semblent moins conscients de ces expositions (encadré 2).

Un travail moins intense et des marges de manœuvre plus importantes

Les contraintes de rythme, l'une des composantes de l'intensité du travail, sont plutôt moins fortes dans les TPE/PME que dans les établissements de taille plus importante (graphique 5). Ainsi, 22 % des travailleurs des TPE subissent au moins 3 contraintes de rythme de travail, contre 31 % pour les PME et 36 % pour les plus grands établis-

Graphique 2
Les expositions aux contraintes physiques selon la taille de l'établissement



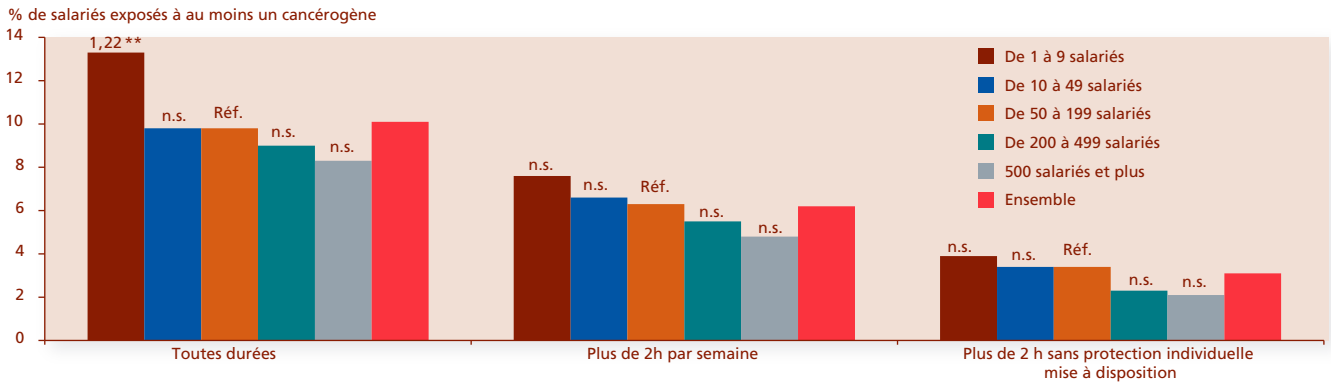
Note : le nombre indiqué en vert signale un cas où l'analyse, toutes choses égales par ailleurs, aboutit à une probabilité inférieure à la référence contrairement au simple pourcentage. Lecture : 9 % des salariés des TPE font de la manutention de charges plus de 10 heures par semaine. Toutes choses égales par ailleurs, ils ont (1/0,8) 1,25 fois moins de chances de le faire que les salariés des entreprises de 50 à 199 salariés (situation de référence, Réf.). C'est le résultat d'une régression logistique prenant en compte les caractéristiques du salarié (sexe, âge, statut d'emploi, niveau de diplôme et métier) et de son établissement (secteur, taille). Les seuls résultats présentés sur les graphiques sont ceux significatifs à 1 % (***) ou à 5 % (*); les non significatifs sont signalés par n.s.

Champ : salariés France métropolitaine et La Réunion.

Source : enquête SUMER 2010, Dares-DGT-DGAFF.

Graphique 3

Les expositions aux cancérrogènes chimiques selon la taille de l'établissement



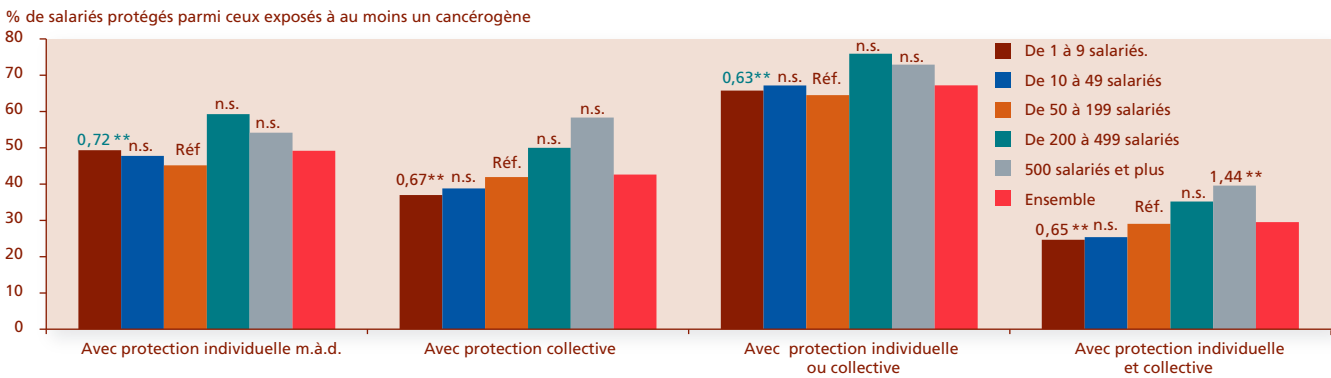
Lecture: 13 % des salariés des TPE sont exposés à un agent cancérigène dans leur travail au cours de la semaine précédant l'enquête; toutes choses égales par ailleurs, ils ont 1,22 fois plus de chances d'être exposés que les salariés des entreprises de 50 à 199 salariés (situation de référence, Réf.). C'est le résultat d'une régression logistique prenant en compte les caractéristiques du salarié (sexe, âge, statut d'emploi, niveau de diplôme et métier) et de son établissement (secteur, taille). Les seuls résultats présentés sur les graphiques sont ceux significatifs à 1 % (**), ou à 5 % (*); les non significatifs sont signalés par n.s.

Champ: salariés France métropolitaine et La Réunion.

Source: enquête SUMER 2010, Dares-DGT-DGAFP.

Graphique 4

Les protections mises à disposition contre les agents cancérigènes selon la taille de l'établissement



Note : les nombres indiqués en vert signalent un cas où l'analyse, toutes choses égales par ailleurs, aboutit à une probabilité inférieure à la référence contrairement au simple pourcentage.

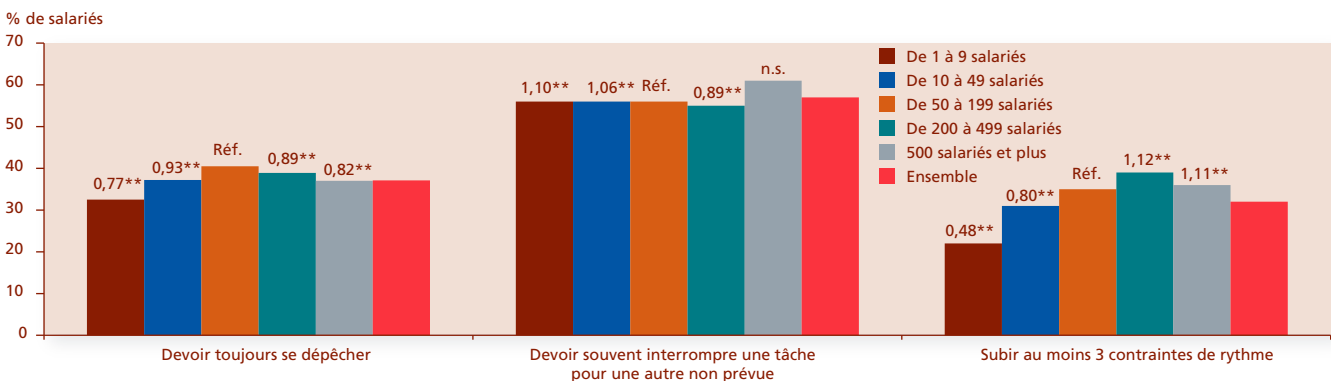
Lecture: 49 % des salariés des très petits établissements (1 à 9 salariés) exposés à un agent cancérigène ont une protection individuelle mise à disposition; toutes choses égales par ailleurs, ils ont (1/0,72) 1,39 fois moins de chances d'en avoir une que les salariés des entreprises de 50 à 199 salariés (situation de référence, Réf.). C'est le résultat d'une régression logistique prenant en compte les caractéristiques du salarié (sexe, âge, statut d'emploi, niveau de diplôme et métier) et de son établissement (secteur, taille). Les seuls résultats présentés sur les graphiques sont ceux significatifs à 1 % (**), ou à 5 % (*); les non significatifs sont signalés par n.s.

Champ: salariés France métropolitaine et La Réunion.

Source: enquête SUMER 2010, Dares-DGT-DGAFP.

Graphique 5

Les rythmes de travail selon la taille des établissements



Lecture: 32 % des salariés des TPE doivent toujours ou souvent se dépêcher dans leur travail. Toutes choses égales par ailleurs, ils ont (1/0,77) 1,30 fois moins de chances de le faire que les salariés des entreprises de 50 à 199 salariés (situation de référence, Réf.). C'est le résultat d'une régression logistique prenant en compte les caractéristiques du salarié (sexe, âge, statut d'emploi, niveau de diplôme et métier) et de son établissement (secteur, taille). Les seuls résultats présentés sur les graphiques sont ceux significatifs à 1 % (**), ou à 5 % (*); les non significatifs sont signalés par n.s.

Champ: salariés France métropolitaine et La Réunion.

Source: enquête SUMER 2010, Dares-DGT-DGAFP.

sements. De façon plus précise, les salariés des TPE sont moins concernés par des « rythmes imposés par des normes ou délais inférieurs à une heure » (14 % pour les TPE contre 20 % pour l'ensemble), par un « rythme dépendant de collègues » (18 % contre 27 %), par un « contrôle informatique de l'activité » (20 % contre 29 %) et par un « contrôle permanent de la hiérarchie » (20 % contre 26 %).

55 % des salariés indiquent devoir « interrompre une tâche pour une autre non prévue », quelle que soit la taille de l'établissement mais, toutes choses égales par ailleurs, cette déclaration est un peu plus probable dans les petits établissements. En revanche, les salariés des petites unités sont un peu moins nombreux (33 % contre 37 % pour l'ensemble des salariés) à dire « devoir toujours ou souvent se dépêcher dans leur travail ».

Concernant les marges de manœuvre, celles des salariés des petits établissements sont nettement plus importantes (graphique 6). Ainsi, ils peuvent plus souvent faire varier les délais, changer l'ordre des tâches ou régler des incidents. Ils sont nettement moins nombreux à déclarer manquer de latitude décisionnelle dans leur travail. C'est le cas du tiers des salariés des établissements de moins de 10 salariés contre près de la moitié dans les établissements de 50 à 500 salariés (2).

Le « job strain » (ou tension au travail), c'est-à-dire la combinaison d'une demande psychologique élevée et d'une faible latitude décisionnelle [5], concerne moins les salariés des TPE que ceux des grandes unités : 13 % se trouvent en situation de « job strain » contre 21 % pour les établissements de plus de 500 salariés (graphique 7).

De meilleures relations internes et externes

Les relations internes dans les TPE/PME sont également plus favorables, avec un meilleur soutien social par les collègues, tout particulièrement dans les TPE (graphique 8). 40 % de ces salariés sont concernés par un manque de soutien contre 46 % pour l'ensemble des salariés (3). Ils déclarent moins souvent que les autres salariés ne pas avoir l'information ou les moyens suffisants pour bien faire leur travail, ce qui entraîne donc une moindre fréquence des conflits éthiques (graphique 9). De même, ils sont moins nombreux à juger que leur travail n'est pas reconnu à sa juste valeur par les usagers ou les clients, et donc à souffrir d'un manque de reconnaissance sociale.

Les salariés des TPE/PME sont moins exposés à des comportements hostiles (graphique 10). C'est surtout le cas pour les comportements méprisants (« on m'ignore », « on me ridiculise »), qui concernent 5 % des salariés des TPE et 8 % de l'ensemble des salariés. En revanche, les atteintes dégradantes (« on laisse entendre que je suis mentalement dérangé », « on me dit des choses obscènes ou dégradantes ») ne sont pas moins fréquentes dans les petites unités.

Concernant les relations externes, 86 % des salariés des TPE travaillent en contact avec le public (contre 76 % pour l'ensemble des établissements), ce qui est un peu moins que prévu au regard des métiers qu'ils exercent. Ils rencontrent plutôt moins de tensions et d'agressions (graphique 11) que les salariés des établissements de taille plus grande.

Thomas Coutrot (Dares).

Martine Léonard (Inspection médicale du travail-DGT).

Pour en savoir plus

[1] Euzenat D. (2010), « L'exposition des salariés aux maladies professionnelles en 2007 », *Dares Analyses* n° 56-2, septembre.

[2] Coutrot T., Robert Q., Sandret N. (2013), « La prévention des risques professionnels vue par les médecins du travail », *Dares Analyses* n° 55, septembre.

[3] Amira S. (2016), « La prévention des risques professionnels. Les mesures mises en œuvre par les employeurs publics et privés », *Dares analyses* n° 13, mars.

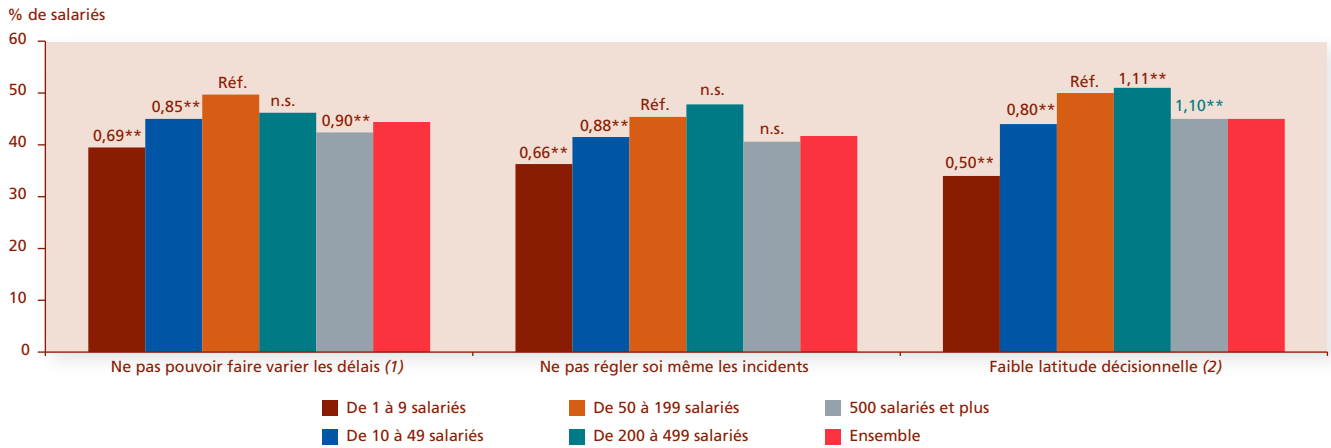
[4] Algava E., Amira S. (2011), « Sous-traitance : des conditions de travail plus difficiles chez les preneurs d'ordres », *Dares Analyses* n° 11, février.

[5] Memmi S., Sandret N., Niezborala M., Lesuffleur T., Niedhammer I., « L'organisation du travail à l'épreuve des risques psychosociaux », *Dares Analyses* n° 4, janvier 2016.

(2) Le modèle de Karasek (voir [7] pour une présentation détaillée) prédit qu'une forte intensité du travail (« demande psychologique ») accompagnée de faibles marges de manœuvre (« latitude décisionnelle ») est source de diverses pathologies mentales et physiques. Des scores de demande psychologique et de latitude décisionnelle sont calculés à partir des réponses à 9 questions pour chaque dimension ; une « forte demande psychologique » (respectivement « faible latitude ») est décelée par un score de demande psychologique (resp. latitude décisionnelle) supérieur (resp. inférieur) à la médiane.

(3) Le « manque de soutien social » est décelé par un score de soutien social inférieur à la médiane.

Graphique 6
L'autonomie selon la taille des établissements



(1) Parmi les salariés qui ont des délais

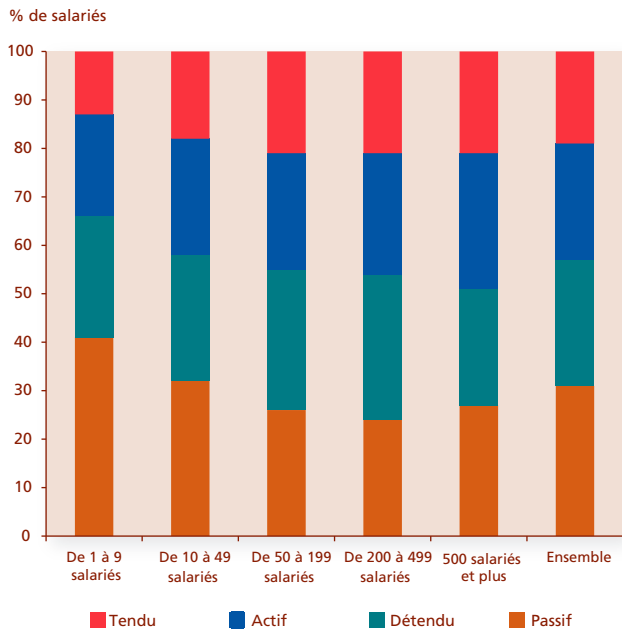
(2) Un salarié dont le score de latitude décisionnelle (au sens de Karasek) est inférieur à la médiane est dit « faible latitude décisionnelle ». Voir note 2.

Note : le nombre indiqué en vert signale un cas où l'analyse, toutes choses égales par ailleurs, aboutit à une probabilité supérieure à la référence contrairement au simple pourcentage. Lecture : 39 % des salariés des TPE ne peuvent pas faire varier les délais; toutes choses égales par ailleurs, ils ont (1/0,69) 1,45 fois moins de chances de ne pas pouvoir le faire que les salariés des entreprises de 50 à 199 salariés (situation de référence, Réf.). C'est le résultat d'une régression logistique prenant en compte les caractéristiques du salarié (sexe, âge, statut d'emploi, niveau de diplôme et métier) et de son établissement (secteur, taille). Les seuls résultats présentés sur le graphique sont ceux significatifs à 1 % (***) ou à 5 % (*); les non significatifs sont signalés par n.s.

Champ : salariés France métropolitaine et La Réunion.

Source : enquête SUMER 2010, Dares-DGT-DGAFP.

Graphique 7
La tension au travail (job strain) selon la taille des établissements

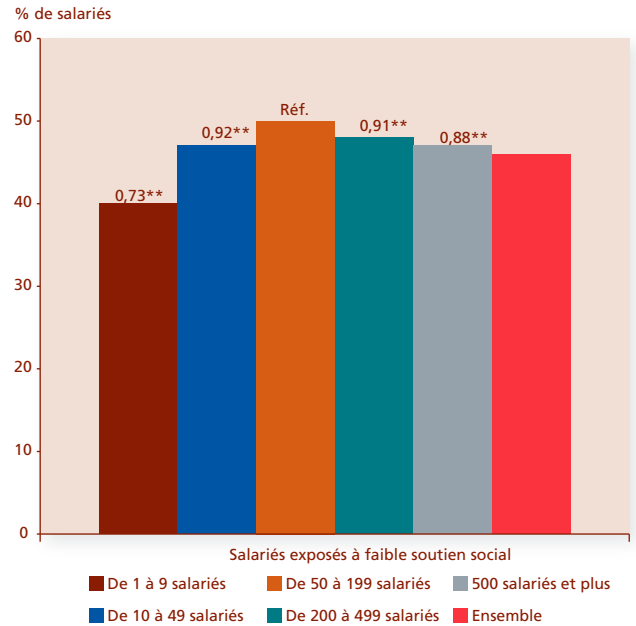


Lecture : 40 % des salariés des TPE (1 à 9 salariés) sont dans une situation « passive » (faible demande psychologique et faible latitude décisionnelle). La situation « détendue » indique une faible demande et une forte latitude, « active » une forte demande et une forte latitude, et « tendue » une forte demande et une faible latitude. La situation « tendue » est source de pathologies psychiques, cardio-vasculaires et musculo-squelettiques.

Champ : salariés France métropolitaine et La Réunion.

Source : enquête SUMER 2010, Dares-DGT-DGAFP.

Graphique 8
Le manque de soutien social selon la taille des établissements



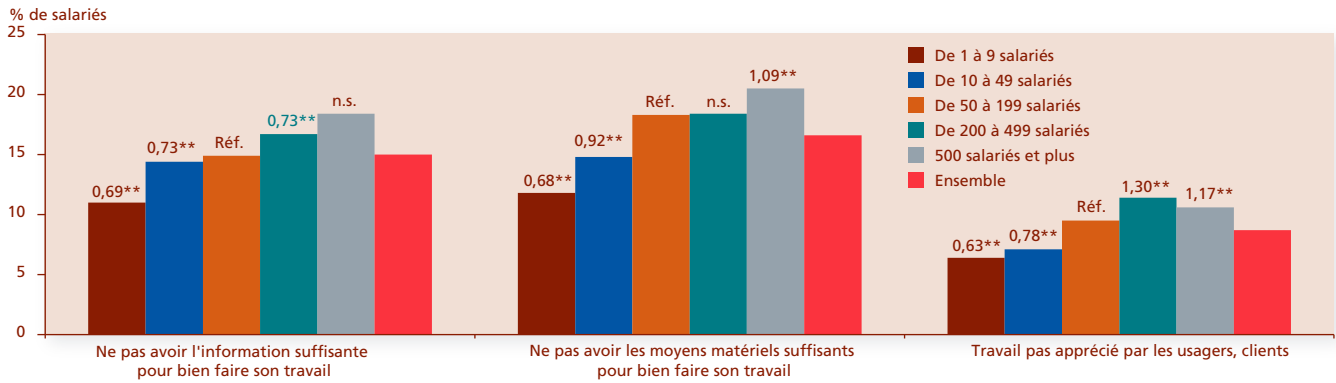
Lecture : 40 % des salariés des TPE sont en contact avec le public; toutes choses égales par ailleurs, ils ont (1/0,92) 1,09 fois moins de chances de l'être que les salariés des entreprises de 50 à 199 salariés (situation de référence, Réf.). C'est le résultat d'une régression logistique prenant en compte les caractéristiques du salarié (sexe, âge, statut d'emploi, niveau de diplôme et métier) et de son établissement (secteur, taille). Les seuls résultats présentés sur les graphiques sont ceux significatifs à 1 % (***) ou à 5 % (*).

Champ : salariés France métropolitaine et La Réunion.

Source : enquête SUMER 2010, Dares-DGT-DGAFP.

Graphique 9

Les conflits de valeur selon la taille des établissements



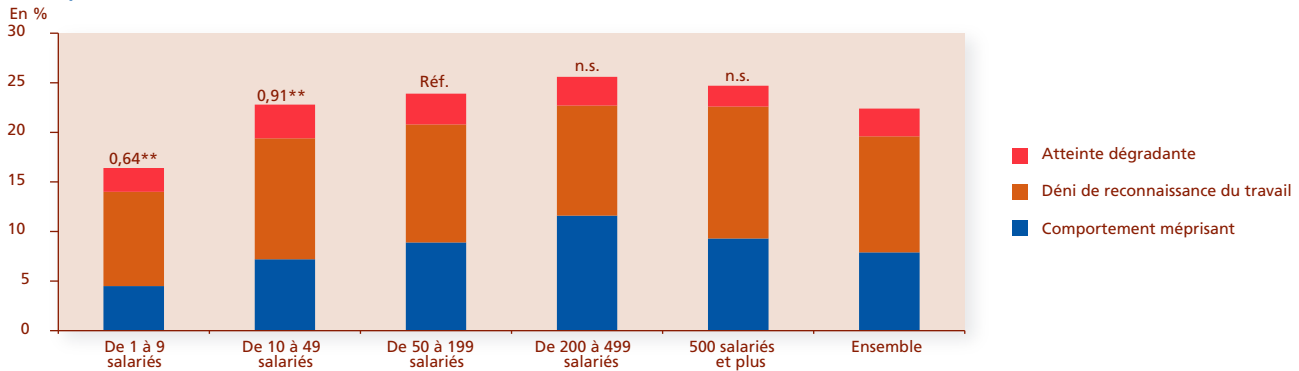
Note : le nombre indiqué en vert signale un cas où l'analyse, toutes choses égales par ailleurs, aboutit à une probabilité inférieure à la référence contrairement au simple pourcentage. Lecture : 11 % des salariés des TPE déclarent ne pas avoir l'information suffisante pour faire correctement leur travail; toutes choses égales par ailleurs, ils ont (1/0,69) 1,45 fois moins de chances de ne pas l'avoir que les salariés des entreprises de 50 à 199 salariés (situation de référence, Réf.). C'est le résultat d'une régression logistique prenant en compte les caractéristiques du salarié (sexe, âge, statut d'emploi, le niveau de diplôme et le métier) et de son établissement (secteur, taille). Les seuls résultats présentés sur le graphique sont ceux significatifs à 1 % (***) ou à 5 % (*) ; les non significatifs sont signalés par n.s.

Champ : salariés France métropolitaine et La Réunion.

Source : enquête SUMER 2010, Dares-DGT-DGAFP.

Graphique 10

Les comportements hostiles selon la taille des établissements



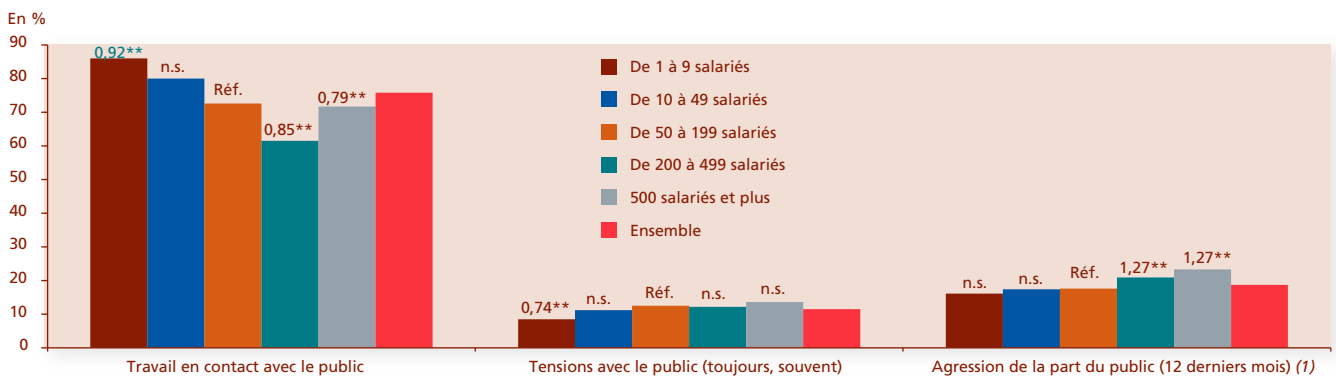
Lecture : 4 % des salariés des TPE disent avoir subi un comportement méprisant au cours des 12 derniers mois; toutes choses égales par ailleurs, ils ont (1/0,64) 1,56 fois moins de chances d'en avoir subi que les salariés des entreprises de 50 à 199 salariés (situation de référence, Réf.). C'est le résultat d'une régression logistique prenant en compte les caractéristiques du salarié (sexe, âge, statut d'emploi, niveau de diplôme et métier) et de son établissement (secteur, taille). Les seuls résultats présentés sur le graphique sont ceux significatifs à 1 % (***) ou à 5 % (*) ; les non significatifs sont signalés par n.s.

Champ : salariés France métropolitaine et La Réunion.

Source : enquête SUMER 2010, Dares-DGT-DGAFP.

Graphique 11

Contact et tensions avec le public selon la taille des établissements



(1) Parmi les salariés en contact avec le public.

Note : le nombre indiqué en vert signale un cas où l'analyse, toutes choses égales par ailleurs, aboutit à une probabilité inférieure à la référence contrairement au simple pourcentage. Lecture : 86 % des salariés des TPE sont en contact avec le public; toutes choses égales par ailleurs, ils ont (1/0,92) 1,09 fois moins de chances d'être en contact avec le public que les salariés des entreprises de 50 à 199 salariés (situation de référence, Réf.). C'est le résultat d'une régression logistique prenant en compte les caractéristiques du salarié (sexe, âge, statut d'emploi, niveau de diplôme et métier) et de son établissement (secteur, taille). Les seuls résultats présentés sur le graphique sont ceux significatifs à 1 % (***) ou à 5 % (*) ; les non significatifs sont signalés par n.s.

Champ : salariés France métropolitaine et La Réunion.

Source : enquête SUMER 2010, Dares-DGT-DGAFP.

Encadré 1 - L'enquête SUMER

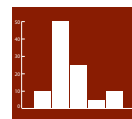
L'enquête Surveillance médicale des expositions aux risques professionnels (Sumer) dresse une cartographie des expositions des salariés aux principaux risques professionnels en France. La collecte s'est déroulée en France métropolitaine et à La Réunion de janvier 2009 à avril 2010: 47 983 salariés (dont 9 009 dans des établissements de moins de 10 salariés et 10 289 entre 11 et 49 salariés) ont répondu, interrogés par 2 400 médecins du travail ou de prévention. 97 % d'entre eux ont accepté de répondre à l'auto-questionnaire. Ces salariés sont représentatifs de près de 22 millions de salariés et le champ de l'édition de 2010 couvre 92 % des salariés. Ne sont pas couverts les enseignants de l'Éducation nationale ainsi que les agents des ministères sociaux et de celui de la Justice.

L'enquête a été lancée et gérée conjointement par la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares) et la Direction générale du travail (DGT) et, en son sein, l'inspection médicale du travail. 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.

Cette enquête présente le double intérêt de reposer d'une part sur l'expertise professionnelle du médecin du travail qui peut administrer un questionnaire parfois très technique, et d'autre part sur le grand nombre de salariés enquêtés, ce qui permet de quantifier des expositions à des risques relativement rares. En outre, le salarié remplit, seul dans la salle d'attente, un auto-questionnaire qui porte sur son vécu du travail et permet d'évaluer les facteurs psychosociaux rencontrés sur le poste de travail.

La 4^e édition de l'enquête (2016-2017) est actuellement en cours de collecte sur le terrain.

Données des graphiques et tableaux
accessibles au format excel



DARES RÉSULTATS est édité par le ministère du travail.

Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares),
39-43, quai André Citroën, 75902 Paris cedex 15.

<http://dares.travail-emploi.gouv.fr>

(Rubrique Études, Recherches, Statistiques de la Dares)

Directrice de la publication : **Selma Mafhouz**

Rédactrice en chef : **Anne Delahaye**

Secrétariat de rédaction : **Marie Avenel, Thomas Cayet**

Maquettistes : **Guy Barbut, Thierry Duret, Bruno Pezzali**

Conception graphique et impression : ministère du travail.

Réponse à la demande :

dares.communication@travail.gouv.fr

Abonnement aux avis de parution de la Dares

(<http://dares.travail-emploi.gouv.fr/dares-etudes-et-statistiques/avis-de-parution/article/abonnement>)

Dépôt légal : à parution.

Numéro de commission paritaire : 3124 AD.

ISSN 2109 - 4128 et ISSN 2267 - 4756.