

SOUS-TRAITANCE :

des conditions de travail plus difficiles chez les preneurs d'ordres

Selon l'enquête Changement organisationnel et informatisation de 2006-2007, 18 % des entreprises d'au moins 20 salariés sont en situation de « donneurs d'ordres » exclusifs, 4 % sont à la fois donneurs d'ordres et sous-traitants et 7 % sont en situation de sous-traitants exclusifs. Les salariés des sous-traitants ont en moyenne davantage de contraintes que ceux des donneurs d'ordres en ce qui concerne les horaires et les rythmes de travail. Ils ont un travail plus prescrit et plus contrôlé et déclarent un peu plus souvent que l'ambiance de travail dans l'entreprise n'est pas bonne.

Les salariés des sous-traitants jugent plus souvent que ceux des donneurs d'ordres courir des risques dans leur travail en cas d'erreur de leur part. Ils ont de fait plus souvent des accidents du travail. Les salariés des donneurs d'ordres déclarent moins de pression temporelle, plus de satisfaction par rapport à leur rémunération et plus d'implication dans leur travail.

Selon l'enquête Changement organisationnel et informatisation (COI 2006-2007, encadré 1), 18 % des entreprises d'au moins 20 salariés sont en situation de « donneurs d'ordres » exclusifs, 4 % sont à la fois donneurs d'ordres et sous-traitants (ou « preneurs d'ordres »), 7 % sont en situation de sous-traitants exclusifs (ou sous-traitants « de dernier rang ») et 71 % ne sont ni donneurs d'ordres, ni sous-traitants. Les donneurs d'ordres sont repérés dans l'enquête par l'existence de procédures formalisées dans leurs relations avec les fournisseurs et par l'externalisation de certaines de leurs tâches et les sous-traitants le sont par le poids de leurs plus gros clients dans leur chiffre d'affaires et par la formalisation particulière de leurs relations clients, ces définitions s'approchant le plus possible des définitions usuelles (encadré 2). L'enquête Changement organisationnel et informatisation permet de caractériser les conditions de travail des salariés selon le positionnement de leur entreprise vis-à-vis de la sous-traitance.

Les sous-traitants : des entreprises plus petites, employant davantage d'ouvriers que les donneurs d'ordres

Les sous-traitants « de dernier rang » (c'est-à-dire les entreprises qui n'ont pas elles-mêmes recours à la sous-traitance) sont concentrés dans certains

secteurs: ils représentent ainsi 25 % des entreprises de la métallurgie et la transformation des métaux, 19 % des entreprises de l'habillement et cuir et 18 % des entreprises des industries des composants électriques et électroniques, contre 7 % de l'ensemble des entreprises. Ces entreprises sont de plus petite taille que les donneurs d'ordres: 57 % d'entre elles comptent entre 20 et 49 salariés contre 42 % des donneurs d'ordres exclusifs (et 62 % pour l'ensemble des entreprises).

Les donneurs d'ordres, majoritairement présents dans le commerce et les services, sont de grande taille: presque une entreprise sur trois compte 200 salariés et plus (une sur dix dans les autres entreprises) (tableau 1). Les donneurs d'ordres exclusifs – c'est-à-dire qui ne sont pas eux-mêmes des sous-traitants - appartiennent plus fréquemment à un réseau (d'enseignes, franchise, groupement de coopératives, etc.): 23 %, contre

moins de 3 % des sous-traitants et 16 % de l'ensemble des entreprises.

Sous-traitants et donneurs d'ordres appartiennent plus souvent à un groupe (respectivement 86 % et 73 %, contre 49 % en moyenne pour l'ensemble des entreprises). Cependant, les relations entre donneurs d'ordres et sous-traitants ne semblent pas majoritairement réalisées à l'intérieur du groupe d'appartenance: parmi les entreprises appartenant à un groupe, le principal client fait partie du groupe pour seulement un quart des sous-traitants intermédiaires et pour 17 % des sous-traitants exclusifs.

Les sous-traitants de dernier rang emploient une majorité d'hommes, d'âge intermédiaire et beaucoup d'ouvriers (57 %) le plus souvent qualifiés. Au contraire, chez les donneurs d'ordres exclusifs, les salariés exercent plus souvent des métiers de cadres, de professions intermédiaires et d'employés.

Tableau 1 • **Caractéristiques des entreprises et des salariés selon la position de l'entreprise**

En pourcentage

	Sous-traitant de dernier rang (ST exclusif)	Sous-traitant intermédiaire (ST et DO)	Donneur d'ordres de premier rang (DO exclusif)	Ni l'un ni l'autre (ni ST ni DO)	Ensemble
Répartition des entreprises (% en ligne)	7	4	18	71	100
Répartition des salariés (% en ligne)	6	6	41	47	100
Caractéristiques de l'entreprise (données COI entreprises)					
Taille de l'entreprise					
De 20 à 49 salariés	57	40	42	68	62
De 50 à 199 salariés	30	29	28	23	24
200 salariés ou plus	12	31	30	9	14
Ensemble	100	100	100	100	100
Secteurs					
Industrie	52	56	34	26	31
Construction	21	14	7	15	14
Commerce et services	15	23	54	52	48
Transports	12	7	5	7	7
Ensemble	100	100	100	100	100
Appartenance à un groupe	86	55	73	40	49
Appartenance à un réseau	2	3	23	17	16
Turn-over et recours à l'intérim dans les entreprises de 50 salariés ou plus (données DMMO - quatrième trimestre 2006 *)					
(en % des effectifs en fin de trimestre)					
Taux d'entrées	6,7	3,2	7,8	10,5	8,6
Taux de sorties	9,3	4,0	8,0	10,6	9,0
Taux de recours à l'intérim	5,9	4,9	3,5	3,0	3,5
Composition des effectifs salariés des entreprises (données DADS**)					
<i>En % de l'ensemble des effectifs salariés présents dans l'entreprise</i>					
Femmes	25	24	36	39	36
Moins de 30 ans	20	21	21	30	25
55 ans ou plus	10	9	15	8	12
Cadres	15	25	24	14	19
Professions intermédiaires	19	23	29	19	24
Employés	8	7	19	30	22
Ouvriers qualifiés	40	31	17	24	21
Ouvriers non qualifiés	17	12	10	14	12
Salariés à temps partiel	12	13	17	23	19
Stagiaires, apprentis et aides	1	3	2	2	2
Type de contrat et stabilité (données COI salariés)					
Ancienneté moyenne dans l'entreprise	13 ans	15 ans	15 ans	13 ans	13 ans
Changement de poste dans l'entreprise (en %)	46	55	56	44	49
Pense risquer de perdre son emploi dans l'année	13	13	9	8	9

(*) les données sur le turnover et le recours à l'intérim sont issues d'un appariement de l'enquête COI avec les données sur les mouvements de main-d'œuvre (DMMO) pour les entreprises de 50 salariés et plus.

(**) les données sur la composition des effectifs salariés sont issues d'un appariement de l'enquête COI avec les données DADS: pour chaque entreprise interrogée, les proportions sont calculées sur l'ensemble de ses effectifs salariés. Au contraire, quand les données sont issues du volet salariés de l'enquête COI (dernière partie du tableau), elles sont calculées uniquement sur les salariés interrogés lors de l'enquête, c'est-à-dire entre 2 et 13 salariés par entreprise.

Champ: entreprises de plus de 20 salariés du secteur privé.

Source: enquête
Changement
organisationnel
et informatisation
2006-2007, Insee, CEE,
Dares, Drees et DGAFP.

Les salariés des sous-traitants sont un peu moins âgés que ceux des donneurs d'ordres. Tous les salariés observés dans l'enquête COI ayant au moins un an d'ancienneté du fait de la procédure d'échantillonnage (encadré 1), l'ancienneté dans l'entreprise des salariés est importante en moyenne (13 ans) et légèrement supérieure pour les salariés des donneurs d'ordres (15 ans). Les salariés des donneurs d'ordres apparaissent un peu plus mobiles : 55 % d'entre eux ont changé de poste dans l'entreprise au cours des douze derniers mois (contre 46 % chez les sous-traitants de dernier rang et 49 % dans l'ensemble des entreprises). Cette plus grande mobilité interne est pour partie liée au fait qu'ils travaillent dans des entreprises de plus grande taille (1).

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, la mobilité externe (ou *turn-over*) et le recours à l'intérim peuvent être mesurés par un appariement avec les déclarations sur les mouvements de main-d'œuvre (DMMO). La mobilité externe apparaît plus élevée dans les entreprises sans lien avec la sous-traitance : les entrées comme les sorties de salariés de l'entreprise au cours d'un trimestre y représentaient environ 10 % des effectifs présents en fin de trimestre à la fin 2006. Ce rapport n'était que de 8 % dans les entreprises exclusivement preneuses ou donneuses d'ordres et de moins de 4 % pour celles à la fois preneu-

ses et donneuses d'ordres (tableau 1). Les entreprises preneuses d'ordres apparaissent en revanche recourir davantage à l'intérim : 5 à 6 % y recouraient fin 2006 contre 3,5 % pour les donneuses d'ordres exclusives et 3 % pour celles qui n'avaient pas de lien avec la sous-traitance.

Un travail plus prescrit et contrôlé chez les sous-traitants

La formalisation des relations avec les clients et/ou les fournisseurs influe sur l'organisation du travail des sous-traitants et des donneurs d'ordres. Les salariés des donneurs d'ordres et des sous-traitants sont ainsi plus nombreux que les autres salariés à se voir fixer des objectifs, à recevoir des ordres ou des consignes et à devoir suivre des procédures de qualité strictes (tableau 2). Ils sont plus souvent formés à ces mêmes procédures et leur travail est plus souvent contrôlé. Cet aspect formalisé du travail est encore plus présent chez les sous-traitants intermédiaires (à la fois preneurs et donneurs d'ordres).

Néanmoins, les salariés des entreprises sous-traitantes semblent aussi avoir certaines marges de manœuvre particulières : ils signalent plus souvent contrôler le travail des collègues ou prendre

(1) Ces écarts restent toutefois significatifs à caractéristiques comparables concernant l'âge, le sexe, le diplôme, la catégorie socioprofessionnelle, le fait d'être en CDI, à temps partiel, la taille et le secteur d'activité de l'entreprise.

Encadré 1

L'ENQUÊTE CHANGEMENT ORGANISATIONNEL ET INFORMATISATION 2006-2007 (COI)

Les objectifs

L'enquête COI 2006-2007 est une enquête couplée employeurs/salariés qui vise à mesurer les changements organisationnels et l'évolution de l'informatisation entre 2003 et 2006 pour les employeurs comme pour les salariés (équipement en outils de gestions, accès aux nouvelles technologies). Les données « entreprises » ont été recueillies par un questionnaire papier adressé à l'entreprise, et renseigné par une ou plusieurs des personnes concernées par la gestion de l'entreprise (chef d'entreprise, DRH...). Le volet « salariés » de l'enquête a été réalisé par téléphone ou, à défaut, en face à face auprès de deux salariés de l'entreprise pour les entreprises de moins de 500 salariés, et auprès de davantage de salariés pour les très grandes entreprises (13 au maximum), de façon à avoir en moyenne 3 salariés par entreprise.

Le champ et le déroulement de l'enquête

L'enquête COI 2006-2007 est réalisée selon une méthodologie très voisine de la première enquête de 1997 mais sur un champ élargi. En effet, en 1997, l'enquête COI n'avait porté que sur le secteur industriel, les industries agroalimentaires, une branche des services (les experts comptables) et une branche du commerce (les magasins de bricolage). En 2006, l'enquête a couvert l'ensemble des entreprises du secteur privé de 10 salariés et plus avec environ 14 000 entreprises enquêtées. Pour le volet « salariés », les personnes enquêtées devaient appartenir à des entreprises de 20 salariés et plus ayant répondu au volet « entreprises ». Les salariés répondants ont été au nombre de 14 400. Le champ a aussi été étendu à la Fonction Publique d'État (800 établissements enquêtés) et au secteur hospitalier (400 établissements) (enquête DGAFP-CEE) mais les données concernant ces secteurs ne sont pas exploitées ici.

L'échantillon des entreprises du secteur privé et de leurs salariés a été constitué à partir de données administratives de 2005. L'enquête auprès des salariés ayant été effectuée un an après la sélection de l'échantillon, seuls les salariés ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise ont pu être interrogés. De ce fait, la présente étude ne porte pas sur les intérimaires (qui ne sont pas salariés de l'entreprise utilisatrice et sont généralement sur des missions inférieures à un an) ni sur les salariés en contrat précaire, à quelques exceptions près. 97 % des salariés enquêtés sont donc en contrat à durée indéterminée. La représentation des femmes, plus concernées par les emplois sous formes particulières, est par conséquent moindre : 33 % dans COI contre 40 % dans les entreprises de 20 salariés et plus du secteur marchand selon l'enquête Emploi de l'Insee de 2006.

Tableau 2 • Autonomie, marge de manœuvre selon la position de l'entreprise

	Sous-traitants de dernier rang	Sous-traitants intermédiaires	Donneurs d'ordres de premier rang	Ni l'un ni l'autre	Ensemble
Recevoir des ordres ou des consignes	83 (***)	89 (***)	83 (***)	77 (ref)	80
Parmi ceux concernés, les appliquer strictement	53 (ns)	54 (ns)	56 (**)	53 (ref)	54
Devoir atteindre des objectifs précis	62 (***)	71 (***)	67 (***)	57 (ref)	62
Parmi ceux concernés, ne pas pouvoir les modifier	49 (ns)	49 (ns)	54 (***)	57 (ref)	55
Devoir suivre des procédures de qualité strictes	77 (***)	79 (***)	69 (***)	62 (ref)	66
Parmi ceux concernés, avoir été formé à ces procédures	51 (ns)	62 (***)	58 (***)	46 (ref)	52
Autonomie procédurale (les supérieurs indiquent seulement l'objectif)	79 (**)	78 (***)	80 (ns)	79 (ref)	79
Avoir des salariés sous ses ordres ou son autorité	29 (ns)	34 (ns)	30 (ns)	29 (ref)	30
Travail contrôlé en permanence	26 (***)	22 (ns)	22 (***)	19 (ref)	21
Contrôle souvent ou parfois le travail des collègues	50 (***)	54 (ns)	48 (ns)	45 (ref)	47
Etre en contact permanent avec le public	28 (**)	20 (**)	40 (**)	47 (ref)	42
Parmi ceux concernés, se débrouiller seul en cas de difficultés	65 (ns)	64 (**)	70 (ns)	71 (ref)	70
Parmi ceux concernés, avoir reçu une formation spécifique	19 (ns)	27 (ns)	49 (***)	30 (ref)	36
Prendre des initiatives (seul ou avec des collègues) sur le poste de travail	57 (***)	66 (ns)	56 (ns)	48 (ref)	53
Ne pas avoir d'explication claire sur le travail à faire	34 (ns)	28 (**)	31 (**)	35 (ref)	33
Parmi ceux concernés, ne pas souhaiter d'explications supplémentaires	77 (ns)	74 (ns)	76 (**)	76 (ref)	76

Une étoile (*) signifie que la différence avec les salariés dont l'employeur n'est ni preneur d'ordre ni donneur d'ordre est significative au seuil de 10%, deux étoiles (**) signalent une significativité à 5%, « ns » que la différence n'était pas significative.

Ces indications résultent d'une analyse « toutes choses égales par ailleurs », à l'aide de régressions logistiques. La variable expliquée est l'indicateur de conditions de travail (par exemple « doit suivre des procédures de qualité strictes » ou « le travail est contrôlé en permanence »). Les variables explicatives sont les caractéristiques de l'entreprise (effectif, secteur), du poste de travail (catégorie socioprofessionnelle, CDI ou non, temps plein ou partiel) et celles du salarié (sexe, âge, diplôme, ancienneté dans l'entreprise, changement de poste au sein de l'entreprise), ainsi que la position de l'entreprise relativement à la sous-traitance. Cette dernière variable est la seule dont la significativité est reportée dans le tableau.

Lecture : 80 % des salariés interrogés pour l'enquête COI reçoivent des ordres ou des consignes. Pour ceux dont l'employeur n'est ni preneur d'ordre ni donneur d'ordre, cette part est de 77 %. Par rapport à eux, et à autres caractéristiques comparables, les salariés des sous-traitants de dernier rang reçoivent significativement (au seuil de 5 %) plus souvent des ordres ou des consignes.

Source : enquête Changement organisationnel et informatisation 2006-2007, Insee, CEE, Dares.

des initiatives pour améliorer le poste de travail. Ces résultats restent significatifs « toutes choses égales par ailleurs », c'est-à-dire à caractéristiques du salarié, de son poste de travail et de l'entreprise équivalentes (tableau 2).

Par rapport aux salariés des donneurs d'ordres, les salariés des sous-traitants de dernier rang suivent plus souvent des procédures strictes et signalent plus souvent que leur travail est contrôlé en permanence. Mais ils sont un peu moins nombreux à signaler devoir atteindre des objectifs précis et, quand ils en ont, ils estiment pouvoir plus souvent les modifier. Au total, la plus forte formalisation du travail des salariés des sous-traitants ne semble pas s'accompagner d'une réduction importante de leurs marges de manœuvre.

Les salariés des donneurs d'ordres exclusifs, qui travaillent plus souvent dans le commerce et les services, sont, de ce fait, plus souvent en contact permanent avec le public que les salariés des sous-traitants. Ils déclarent plus souvent avoir reçu une formation pour cela, et « se débrouiller seuls » en cas de difficulté avec le public.

Le travail de nuit est plus fréquent chez les sous-traitants

36 % des salariés des sous-traitants de dernier rang ont au moins une contrainte horaire parmi les cinq suivantes : travailler habituellement la nuit, travailler habituellement le soir, avoir des astreintes,

faire des heures supplémentaires non compensées, ne pas connaître ses horaires de travail au-delà du lendemain. Cette proportion est de 32 % chez les donneurs d'ordres exclusifs (tableau 3). C'est surtout le travail de nuit qui est plus fréquent chez les sous-traitants (16 % contre 9 %), ainsi que les horaires imprévisibles au-delà du lendemain (9 % contre 6 %). Les salariés des donneurs d'ordres ont pour leur part plus souvent des astreintes (notamment dans l'industrie et la construction) et travaillent plus fréquemment le dimanche (surtout dans les services). Ces écarts reflètent pour l'essentiel des différences dans la structure de la main-d'œuvre : plus de cadres, davantage concernés par les astreintes et le travail du week-end, chez les donneurs d'ordres ; plus d'ouvriers, davantage concernés par le travail de nuit, chez les sous-traitants (2).

Les contraintes horaires sont plus fortes pour les ouvriers et les cadres qui travaillent chez un sous-traitant : pour les ouvriers, il s'agit essentiellement du travail de nuit habituel (25 % contre 19 % pour l'ensemble des ouvriers) et, pour les cadres, ce sont les heures supplémentaires non compensées (58 % contre 47 % pour l'ensemble des cadres).

Des contraintes de rythme plus fortes chez les sous-traitants

Les salariés des sous-traitants subissent davantage de contraintes de rythme de travail : 36 %

(2) A caractéristiques comparables (en termes d'âge, sexe, catégorie socioprofessionnelle, secteur et taille d'entreprise notamment), les salariés des donneurs d'ordre déclarent plus fréquemment au moins une contrainte horaire.

d'entre eux signalent que leur rythme de travail est déterminé par au moins trois contraintes parmi cinq, contre 31 % chez les donneurs d'ordres (3). C'est surtout la dépendance par rapport au déplacement automatique d'un produit ou d'une pièce (26 % chez les sous-traitants, 16 % chez les donneurs d'ordres) qui fait la différence (tableau 3). Par ailleurs, les salariés des sous-traitants se déclarent plus souvent confrontés à l'impossibilité de maintenir à la fois la qualité et les délais de production.

Peu de différences dans le fonctionnement du collectif de travail entre sous-traitants et donneurs d'ordres

Les relations de travail chez les sous-traitants apparaissent peu différentes de celles observées dans les autres entreprises (tableau 4).

Qu'ils travaillent chez un sous-traitant ou chez un donneur d'ordres, les salariés jugent quasi unanimement que l'ambiance de travail avec leurs collègues est plutôt bonne (tableau 4). En revanche, 17 % des salariés des sous-traitants de dernier rang disent que « l'ambiance dans l'entreprise » est plutôt mauvaise contre 12 % chez les donneurs d'ordres.

Souvent de plus grande taille que les sous-traitants de dernier rang et les entreprises sans relation de sous-traitance, les donneurs d'ordre ont plus souvent, d'après les dires de leurs salariés, des représentants du personnel élus ou des délégués syndicaux.

Plus de risque ressenti et plus d'accidents du travail chez les sous-traitants

« En cas d'erreur dans leur travail », les salariés des sous-traitants, qui sont plus souvent ouvriers, disent craindre plus souvent que ceux des don-

(3) Les cinq contraintes de rythme recensées sont : les demandes internes ou extérieures obligeant à une réponse immédiate, les délais ou normes de production à respecter en une heure au maximum, le déplacement automatique d'un produit ou d'une pièce, la dépendance immédiate vis-à-vis du travail de collègues, des pointes d'activité quotidiennes et imprévues.

Tableau 3 • Horaires et rythmes de travail selon la position de l'entreprise

	Sous-traitant de dernier rang	Sous-traitant intermédiaire	Donneur d'ordres de premier rang	Ni l'un ni l'autre	Ensemble
Horaires atypiques					
Heures supplémentaires non compensées	10 (ns)	12 (ns)	12 (ns)	10 (ref)	11
Horaires non prévisibles au-delà du lendemain	9 (ns)	5 (-**)	6 (ns)	9 (ref)	8
Astreintes fréquentes	3 (-*)	5 (ns)	6 (ns)	4 (ref)	5
Travail habituel le dimanche	7 (ns)	10 (+**)	9 (+**)	7 (ref)	8
Travail habituel la nuit	16 (**)	17 (+**)	9 (ns)	8 (ref)	10
Au moins une contrainte horaire	36 ns	35 (ns)	32 (+**)	30 (ref)	31
Intensité du travail					
Demande interne obligeant à une réponse immédiate	44 (ns)	52 (+**)	50 (+**)	44 (ref)	46
Demande extérieure obligeant à une réponse immédiate	47 (-**)	42 (-*)	51 (+*)	54 (ref)	52
Délais de production ou normes en une heure	32 (+*)	30 (+*)	28 (ns)	24 (ref)	26
Déplacement automatique d'un produit ou d'une pièce	26 (+**)	28 (+**)	16 (+**)	14 (ref)	16
Dépendance vis-à-vis du travail de collègues	40 (+**)	45 (+**)	35 (ns)	32 (ref)	34
Pointes d'activité quotidiennes et imprévues	8 (+**)	8 (ns)	7 (ns)	5 (ref)	6
Au moins 3 contraintes de rythme	36 (+**)	37 (+**)	31 (ns)	27 (ref)	30
Pression temporelle					
Souvent ou parfois impossible de respecter qualité et délais	61 (+*)	64 (+**)	58 (ns)	56 (ref)	58
Sentiment d'être débordé au moins une fois par semaine	24 (ns)	27 (ns)	27 (ns)	29 (ref)	28
Impossible d'interrompre momentanément son travail à son gré	19 (ns)	18 (ns)	15 (ns)	20 (ref)	18

Lecture : 10 % des salariés des preneurs d'ordre de dernier rang effectuent des heures supplémentaires non compensées. L'interprétation des résultats « toutes choses égales par ailleurs », entre parenthèses, se fait comme dans le tableau 2.

Tableau 4 • Relations de travail, entraide et compétences

	Sous-traitants de dernier rang	Sous-traitants intermédiaires	Donneurs d'ordres de premier rang	Ni l'un ni l'autre	Ensemble
Relations de travail et entraide					
Travail régulier avec le supérieur hiérarchique et / ou des collègues	91 (ns)	96 (ns)	96 (ns)	94 (ref)	95
Travail régulier avec des personnes extérieures à l'entreprise	52 (ns)	58 (+**)	57 (ns)	49 (ref)	53
Travail généralement seul	7 (ns)	3 (ns)	3 (ns)	4 (ref)	4
Absence d'aide en cas de travail délicat ou de surcharge (1)	17 (ns)	12 (ns)	13 (ns)	18 (ref)	16
Ambiance, représentation des salariés					
Ambiance de travail avec les collègues plutôt mauvaise (2)	4 (ns)	3 (ns)	4 (ns)	4 (ref)	4
En général, ambiance dans l'entreprise plutôt mauvaise (2)	17 (+**)	15 (+**)	12 (ns)	11 (ref)	12
Discute fréquemment de ce qui se passe dans l'entreprise (2)	67 (ns)	70 (ns)	69 (ns)	63 (ref)	66
Existence de représentant du personnel élu	87 (ns)	95 (+**)	94 (+**)	80 (ref)	87
Existence de délégué syndical	75 (+**)	90 (+**)	87 (+**)	66 (ref)	76
Adhérent ou sympathisant d'une organisation syndicale de salariés	16 (ns)	21 (+**)	19 (+**)	16 (ref)	18

(1) : ni du supérieur hiérarchique, ni de collègues du même service, ni d'autres services ou personnes extérieures à l'entreprise

(2) : questions non posées à ceux qui travaillent seuls

Lecture : 91 % des salariés des preneurs d'ordre de dernier rang travaillent régulièrement avec leur supérieur hiérarchique ou leurs collègues. L'interprétation des résultats « toutes choses égales par ailleurs », entre parenthèses, se fait comme dans le tableau 2.

Source : enquête Changement organisationnel et informatisation 2006-2007, Insee, CEE, Dares.

Source : enquête Changement organisationnel et informatisation 2006-2007, Insee, CEE, Dares.

neurs d'ordres (51 % contre 36 %) des conséquences négatives pour leur sécurité ou celle d'autrui. Les accidents du travail rapportés par ces salariés sont également plus fréquents, notamment pour ceux des sous-traitants de dernier rang : 11 % déclarent au moins un accident de travail durant l'année écoulée, contre 9 % pour les salariés des entreprises à la fois sous-traitants et donneurs d'ordres et 6 % des salariés des donneurs d'ordres exclusifs (tableau 5). Les statistiques administratives (4) confirment les déclarations des salariés : le taux de fréquence moyen des accidents du travail sur la période 2003-2006 est plus important chez les sous-traitants de dernier rang (37,6 par million d'heures travaillées) que chez les donneurs d'ordres exclusifs (29,1).

Les écarts de perception des risques entre sous-traitants et donneurs d'ordre s'expliquent, pour l'essentiel, par le fait que les sous-traitants sont plus nombreux dans les secteurs industriels et dans la tranche de taille de 20 à 49 salariés où les risques d'accidents sont importants (5) [3]. En revanche, à principales caractéristiques identiques (notamment en terme de secteur et de taille d'entreprise), le taux de fréquence moyen des accidents du travail reste supérieur pour les sous-traitants par rapport aux donneurs d'ordres. Il est possible que les entreprises aient tendance, globalement, à sous-traiter certaines de leurs activités les plus risquées, soit précisément parce qu'elles sont risquées ou parce que l'organisation de ces activités se prête mieux à leur sous-traitance. Il est aussi possible que la réalisation en sous-traitance de certaines activités conduise à des prises de risques supérieures liées notamment à des pressions temporelles plus fortes induites par la relation contractuelle ou à la moindre

connaissance de l'environnement de travail des salariés des sous-traitants intervenant sur des « sites tiers » ([5] et encadré 2).

Le travail chez les sous-traitants est-il moins soutenable ?

La fréquence supérieure des accidents du travail et la pression temporelle plus élevée chez les sous-traitants que chez les donneurs d'ordres laissent penser que le travail chez les sous-traitants comporte plus de risques de dégrader sa santé.

D'autres facteurs de risques psychosociaux sont également plus présents chez les sous-traitants. Ainsi, le sentiment d'insécurité socio-économique est légèrement plus fort chez les salariés en CDI des entreprises sous-traitantes : 13 % d'entre eux estiment qu'ils risquent de perdre leur emploi dans l'année qui vient, contre 9 % des autres salariés (tableau 6). Cet écart, quoique modeste, est très significatif « toutes choses égales par ailleurs » : travailler dans une entreprise preneuse d'ordres est associé à une probabilité 40 % plus élevée de craindre perdre son travail dans l'année.

La satisfaction au travail des salariés semble également un peu moins élevée chez les sous-traitants que chez les donneurs d'ordres : les salariés des sous-traitants de dernier rang déclarent plus souvent avoir diminué leur implication au travail au cours des trois dernières années et sont surtout nettement plus nombreux à se trouver plutôt mal ou très mal payés. Au total, il existe plusieurs signes convergents d'une moindre soutenabilité du travail chez les salariés des sous-traitants de dernier rang.

(4) L'appariement des données de la CNAM-TS (régime AT-MP) avec les données de l'enquête COI couvre 93 % des entreprises de plus de 20 salariés interrogées.

(5) À caractéristiques identiques (notamment en terme de secteur et de taille d'entreprise), les salariés de donneurs d'ordre sont au contraire plus enclins à craindre pour leur sécurité en cas d'erreur dans leur travail.

Elisabeth Algava, Selma Amira (Dares).

Tableau 5 • Perception du risque et accidents

	Sous-traitants de dernier rang	Sous-traitants intermédiaire	Donneurs d'ordres de premier rang	Ni l'un ni l'autre	Ensemble
Perception des risques					
Une erreur pourrait avoir des conséquences dangereuses sur sa sécurité	51 (ns)	47 (ns)	36 (***)	40 (ref)	39
Une erreur pourrait avoir des conséquences dangereuses sur la sécurité d'autrui	51 (ns)	53 (***)	37 (ns)	41 (ref)	41
Accidents rapportés par les salariés enquêtés dans l'année					
Un ou plusieurs accidents (en %)	11 (ns)	9 (ns)	6 (ns)	9 (ref)	8
Au moins un jour d'arrêt lié à un accident du travail (en %)	8 (ns)	6 (ns)	4 (ns)	6 (ref)	6
Nombre moyen de jours d'arrêt	3,6	1,9	1,5	2,7	2,2
Statistiques administratives sur les accidents du travail, moyennes 2003-2006*					
Taux de fréquence moyen des accidents du travail	37,6 (ns)	32,3 (-**)	29,1 (-**)	33,8 (ref)	33,3
Nombre d'accidents par million d'heures travaillées					
Taux de gravité moyen	1,2 (ns)	1,0 (***)	0,8 (ns)	1,0 (ref)	1,0
Nombre de jours d'arrêt pour 1 000 heures travaillées					
Indice de gravité moyen	5,7 (ns)	5,4 (ns)	5,0 (ns)	4,8 (ref)	4,9
Somme des taux d'incapacité permanente partielle (IPP) par million d'heures travaillées					

* : pour cette partie du tableau, les données sont issues d'un appariement entre les données de l'enquête et les statistiques administratives de la Cnam-TS [3]. Les indicateurs sont des taux annuels moyens par entreprise de 2003 à 2006 et leur significativité est testée par des régressions non linéaires (méthode de comptage). Le champ est alors restreint aux entreprises de plus de 20 salariés, relevant du régime général des accidents du travail et pour lesquelles on dispose des données COI et des données administratives complètes sur les accidents du travail de 2003 à 2006.

Lecture : 51% des salariés des preneurs d'ordre de dernier rang pensent qu'une erreur dans leur travail pourrait avoir des conséquences dangereuses pour leur sécurité. L'interprétation des résultats « toutes choses égales par ailleurs », entre parenthèses, se fait comme dans le tableau 2.

Source : enquête Changement organisationnel et informatisation 2006-2007, Insee, CEE, Dares.

Tableau 6 • Compétences, reconnaissance et sécurité de l'emploi selon la position de l'entreprise

	Sous-traitants de dernier rang		Sous-traitants intermédiaire		Donneurs d'ordres de premier rang		Ni l'un ni l'autre		Ensemble	
Utilisation et accroissement des compétences										
Apprendre des choses nouvelles	69	(ns)	74	(ns)	76	(ns)	70	(ref)	72	
Manquer de compétences	41	(ns)	42	(ns)	44	(ns)	39	(ref)	41	
Avoir des compétences non utilisées	51	(+**)	53	(+**)	54	(+**)	50	(ref)	51	
Ne pas avoir reçu de formation	2	(ns)	1	(ns)	1	(ns)	1	(ref)	1	
Implication et reconnaissance										
S'impliquer beaucoup	69	(ns)	70	(ns)	72	(-*)	70	(ref)	71	
S'impliquer moins qu'il y a trois ans / qu'à son arrivée	17	(+**)	17	(+**)	14	(ns)	14	(ref)	14	
Penser que son travail est utile aux autres	90	(ns)	91	(ns)	92	(ns)	91	(ref)	91	
Penser être plutôt mal ou très mal payé	38	(+**)	30	(ns)	30	(-**)	37	(ref)	34	
Penser que son travail est reconnu à sa juste valeur	43	(ns)	46	(-**)	46	(ns)	42	(ref)	44	
(In)sécurité de l'emploi										
Penser risquer de perdre son emploi dans l'année	13	(+**)	13	(+**)	9	(ns)	9	(ref)	9	
Penser devoir changer de qualification ou de métier d'ici trois ans ..	32	(+**)	34	(+**)	34	(+**)	31	(ref)	32	

Source : enquête Changement organisationnel et informatisation 2006-2007, Insee, CEE, Dares.

Lecture : 69 % des salariés des preneurs d'ordre de dernier rang disent que leur travail leur permet d'apprendre des choses nouvelles. L'interprétation des résultats « toutes choses égales par ailleurs », entre parenthèses, se fait comme dans le tableau 2.

Encadré 2

QU'EST CE QUE LA SOUS-TRAITANCE, ET COMMENT LA MESURER DANS L'ENQUÊTE COI ?

La loi n° 75-1334 du 31 décembre 1975 définissait la sous-traitance comme étant « l'opération par laquelle une entreprise confie à une autre entreprise le soin d'exécuter pour elle et selon un certain cahier des charges préétabli, une partie des actes de production ou de services dont elle conserve la responsabilité économique finale ». La sous-traitance suppose donc l'existence d'un contrat entre l'entreprise « donneuse d'ordres » et celle « preneuse d'ordres », communément appelée entreprise sous-traitante. La traduction de cette définition dans les enquêtes statistiques est toutefois très variable car la collecte d'information sur les relations inter-entreprises n'est pas simple. Ainsi, les données administratives fournissent des montants des factures de sous-traitance, alors que certaines enquêtes quantitatives circonscrivent les entreprises sous-traitantes au moyen des questions plus ou moins précises sur la formalisation des relations entre clients et fournisseurs.

La loi définissait la sous-traitance dans un but de protection économique des sous-traitants vis-à-vis des donneurs d'ordres. Mais la définition de la sous-traitance n'a pas été figée et d'autres définitions plus ou moins restrictives ont été proposées depuis. En 1987, l'Association française de normalisation (AFNOR) limite la sous-traitance aux activités dont le produit ou le service rendu ne peut être incorporé directement aux ouvrages, travaux et produits à la réalisation desquels elles concourent. D'autres définitions se focalisent sur l'existence d'un contrat [Millot, 2001]. En 2004, le SESSI retient pour la sous-traitance industrielle la notion de « fabrication à la demande et selon les instructions d'une autre entreprise des pièces ou des produits », mais l'élargit aux productions « qui, le plus souvent, sans avoir subi d'autre transformation, s'intègrent dans le produit fini du donneur d'ordres ».

Dans cette étude, la sous-traitance est définie de façon très limitative afin d'appréhender des situations où il y a peu d'ambiguïtés sur la position de dépendance du preneur d'ordres et sur la capacité du donneur d'ordres à faire prévaloir ses conditions. Ces situations sont aussi celles pour lesquelles on peut s'attendre à observer des effets plus marqués sur les conditions de travail.

Un « sous-traitant » (ou « preneur d'ordres ») est ainsi défini comme une entreprise qui dépend d'un nombre restreint de gros clients avec lesquels elle a des relations de commande formalisées. Cela suppose, dans l'enquête, que soient réunies les quatre conditions suivantes :

- les trois plus gros clients de l'entreprise représentent plus de la moitié de son chiffre d'affaires ;
- l'entreprise est engagée contractuellement à livrer ou fournir des biens ou services dans un délai limité ;
- son plus gros client lui achète des biens ou services non standard sur spécification ou sur cahier des charges ;
- ce principal client exige que l'entreprise se conforme à une norme de qualité ou une procédure de contrôle de qualité.

Les « donneurs d'ordres » sont définis par deux critères simultanés :

- l'entreprise a des relations formalisées avec ses fournisseurs (commandes spécifiques via un cahier des charges et normes de qualité ou contrats cadre) ;
- elle a externalisé une partie des activités de production, d'achats, de vente ou de conception (que ce soit vers une entreprise tiers ou vers une entreprise appartenant au même groupe ou réseau).

Le fait d'être sous-traitant n'exclut pas d'être en même temps donneur d'ordres. Quatre situations peuvent ainsi être distinguées : donneurs d'ordres exclusifs (18 %) ; sous-traitants exclusifs (ou de dernier rang) (7 %) ; sous-traitants intermédiaires (à la fois donneurs d'ordres et preneurs d'ordres) (4 %) ; entreprises sans relation de sous-traitance (ni donneurs d'ordres ni sous-traitants) (71 %).

Tableau A • Les entreprises selon leur position dans les chaînes de sous-traitance

En pourcentage du total

En % Du total	Entreprises sous-traitantes	Entreprises non sous-traitantes	Ensemble
Entreprises donneuses d'ordres	3,9	17,5	21,4
Entreprises non donneuses d'ordres	7,5	71,1	77,6
Ensemble	11,4	88,6	100

Source : enquête Changement organisationnel et informatisation 2006-2007, Insee, CEE, Dares.

Champ : entreprise de 20 salariés et plus.

Les caractéristiques des sous-traitants et des donneurs d'ordres ainsi définis dans l'enquête COI sont proches de celles issues d'autres études (1), [7]) : donneurs d'ordres plus souvent de grande taille, sous-traitants plutôt dans le secteur industriel. L'importance de la sous-traitance « en cascade » est du même ordre : 36 % des sous-traitants sont aussi donneurs d'ordres selon la définition retenue ici. C'était le cas de 40 % des entreprises de 10 salariés et plus ayant une entreprise comme cliente d'après Duhautois et Perraudin [1], qui s'appuient également sur l'enquête COI 2006-2007. Dans les entreprises industrielles de 20 salariés et plus, ce taux est estimé ici à 32 %, contre 28 % en 2002 par le Sessi [7].

L'APPORT DES ÉTUDES QUANTITATIVES ET QUALITATIVES SUR LA SOUS-TRAITANCE

Les analyses de la sous-traitance issues de l'exploitation des enquêtes statistiques auprès des entreprises, mettent en évidence l'extension de la sous-traitance à tous les secteurs de l'industrie et à toutes les tailles d'entreprises entre le milieu des années quatre-vingt et le milieu des années quatre-vingt-dix, et renvoient plutôt l'image de relations de pouvoir non unilatérales entre donneur d'ordres et sous-traitant.

Ainsi, le taux de recours à la sous-traitance et l'intensité moyenne de ce recours (mesurée, à partir des enquêtes annuelles d'entreprises (EAE), par la part des dépenses de sous-traitance dans le chiffre d'affaires) se sont fortement accrues entre 1984 et 1995 avant de se stabiliser entre 1995 et 2003 [6]. Sur la période, la sous-traitance s'étend à l'ensemble des secteurs de l'industrie et cette pratique se généralise à des entreprises de taille restreinte. Cette tendance semble peu sensible à la conjoncture économique. D'après l'enquête sur les relations inter-entreprises (ERIE) de 2002, la plupart des relations de sous-traitance dans le secteur de la construction (60 %) sont par ailleurs jugées « *équilibrées aux yeux des cocontractants : aucune des parties ne domine la relation* » [8].

Plusieurs travaux qualitatifs récents ([4], [5]) ont analysé des entreprises faisant partie des secteurs « utilisateurs » de sous-traitance (chantiers navals, pétrochimie, automobile...) dans le but d'approfondir le « rapport de sous-traitance » entre les grands établissements donneurs d'ordres et les entreprises sous-traitantes. Ils étudient les conditions de travail et leur impact sur la santé des ouvriers selon la position de l'entreprise dans la filière productive ou encore la représentation syndicale des salariés dans les entreprises sous-traitantes. Les conclusions de ces études participent à une meilleure connaissance des rapports interentreprises et des conditions de travail dans un contexte de sous-traitance mais restent cependant circonscrites à des secteurs et des zones géographiques spécifiques.

Les analyses menées dans les secteurs industriels de l'automobile et des industries agroalimentaires concluent à une intensification du travail et une pression temporelle plus forte dans les entreprises sous-traitantes, ainsi qu'à une précarisation et une insécurité de l'emploi supérieures (Ardenti et Mathieu [4]). Au total, dans ces deux secteurs, le travail chez les sous-traitants apparaît moins « soutenable » que lorsque l'employeur est indépendant et la santé des salariés peut s'en trouver dégradée.

L'analyse de la cohabitation sur un même lieu de travail (chantier du BTP en l'occurrence) des salariés de différentes entreprises entretenant des relations asymétriques entre elles souligne le risque de mise en danger des salariés des entreprises sous-traitantes sur un « site tiers » : méconnaissance des lieux, éclatement du collectif du travail, difficulté de répartition des tâches, placement des salariés en position d'exécution des pratiques de sécurité et de gestion des risques imposées par l'extérieur, incompréhension des statuts des uns et des autres... (Jounin [5]).

Les deux études précitées convergent dans l'idée que la précarité du contrat de travail (CDD, intérimaires) et celle des contrats de sous-traitance passés par l'employeur influencent les conditions de travail. Les deux études identifient également plusieurs domaines des conditions de travail sur lesquels la position de sous-traitant de l'employeur semble avoir une forte influence : vision parcellaire du travail, contraintes de rythme liée aux engagements contractuels de l'entreprise, nécessité d'être le mieux disant en termes de coûts ou de délais, ce qui peut peser sur les dépenses de sécurité, la rémunération des salariés, ou la pression temporelle sur les salariés...[7].

Pour en savoir plus

- [1] Duhautois R., Perraudin C., (2010), « La nature des liens interentreprises dans les relations de sous-traitance : une analyse empirique du cas de la France » in Greenan N., Guillemot D., Kocoglu Y., « *Informatisation et changements organisationnels dans les entreprises* », Revue Réseaux, volume 28-162 / 2010, pp 101-127, Editions La Découverte, juin-juillet
- [2] Rouxel C. (2009), « Conditions de travail et précarité dans l'emploi », *Premières synthèses*, Dares, n° 28.2.
- [3] Euzenat D. (2009), « L'exposition des salariés aux accidents du travail en 2007 », *Premières synthèses*, Dares, n° 50.2
- [4] Ardenti R et Mathieu R (2007), « Travail soutenable et gestion de l'emploi et de la main-d'œuvre », *rapport* pour le compte de la Dares, CEE.
- [5] Jounin N (2006), « La sécurité au travail accaparée par les directions. Quand les ouvriers du bâtiment affrontent clandestinement le danger », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 165, décembre, pp. 72-91.
- [6] Perraudin C., Thévenot N., Valentin J. (2006), « Sous-traiter ou embaucher ? Une analyse empirique des comportements de substitution des entreprises de l'industrie en France entre 1984 et 2003 » *Document de travail* CEE n° 78.
- [7] Sessi (2004), « Les relations interentreprises - Nombreuses et d'abord hexagonales » - 4 pages du Sessi - n° 195 - novembre.
- [8] « Les relations entre entreprises dans la construction » - SES Infos rapides - n° 274 - novembre 2004