

DARES

résultats

Le temps de travail dans les TPE

Sept profils de très petites entreprises identifiés

Davantage de salariés à temps partiel et une durée de travail hebdomadaire plus longue pour les salariés à temps complet que dans les autres entreprises, telles sont les deux grandes caractéristiques du temps de travail observables dans les très petites entreprises (TPE). À l'inverse, le travail au forfait en jours – le temps de travail est décompté en nombre de jours à l'année, et non en nombre d'heures par semaine – fait presque figure d'exception.

Le travail du dimanche concerne 21 % des TPE en 2015, soit 226 000 entreprises sur un total de 1 062 000. Les salariés de ces entreprises ouvertes le dimanche – boulangeries, hôtels, cafés, restaurants, commerces de détail alimentaires, etc. – sont plus souvent des femmes, plus fréquemment en CDD, travaillent plus souvent à temps partiel et, lorsqu'ils sont à temps complet, effectuent plus d'heures supplémentaires que les salariés des autres TPE.

En matière de gestion du temps de travail, sept profils types de TPE se dessinent : un premier groupe (représentant 16 % des TPE) utilise exclusivement le travail à temps partiel, un deuxième (9 % des TPE) recourt particulièrement aux CDD, un autre (28 %) privilégie le CDI à temps complet, tandis qu'un quatrième (14 %) mobilise de manière importante les heures supplémentaires. Un cinquième groupe (9 %) recourt régulièrement au travail du dimanche, et un sixième (2 %) emploie la majorité de ses salariés au forfait en jours. Enfin, un dernier groupe (22 %) ne se distingue pas du comportement moyen des TPE.

En France, en 2015, 4 075 000 personnes travaillent dans 1 062 000 TPE, selon l'enquête Acemo TPE de 2016 portant sur les entreprises ou unités légales du secteur marchand non agricole (encadré 1). Les trois quarts des personnes travaillant dans les TPE sont des salariés, et le quart restant des non-salariés.

Dans les très petites entreprises, la part des salariés en contrat à durée indéterminée atteint 87 % [1] (les intérimaires sont exclus du champ de l'enquête). Ce chiffre

est légèrement supérieur à la part de salariés en CDI dans les entreprises de 10 salariés ou plus qui s'élève à 84 % (tableau 1a).

28 % des salariés des TPE travaillent à temps partiel, une part plus élevée de 12 points que celle enregistrée dans les autres entreprises, où seulement 16 % des salariés sont à temps partiel. Lorsqu'ils travaillent à temps complet, les salariés des très petites entreprises sont, en revanche, soumis en moyenne à une durée collective de travail plus longue que celle des salariés des entreprises de 10 salariés et plus (36,2 heures, contre 35,6 heures par semaine).

Au sein des TPE, 66 % des salariés sont soumis à une durée collective hebdomadaire de 35 heures, alors que 25 % sont soumis à une durée de 39 heures ou plus. Sur une année, les salariés des TPE à temps complet effectuent environ 70 heures supplémentaires, alors que leurs homologues des entreprises de 10 salariés ou plus en effectuent 41 en moyenne (1).

Tableau 1a
Principaux indicateurs du temps de travail dans les TPE et les autres entreprises

Indicateur	En %	
	TPE (1 à 9 salariés)	Autres entreprises (10 salariés ou plus)
Part du temps partiel	28	16
Part du forfait en jours	2	13
Part du CDI.....	87	84
Temps de travail hebdomadaire des salariés à temps complet (en heures)	36,2	35,6
Part des salariés ayant effectué des heures supplémentaires*	40	34
Part d'entreprises ouvertes régulièrement le dimanche**	12	Information non disponible

* Pour les entreprises ayant au moins un salarié à temps complet.

** Par « entreprises ouvertes régulièrement le dimanche », on désigne les TPE ouvertes plus de 12 fois au cours de l'année 2015.

Lecture : en 2015, 87 % des salariés des TPE sont en contrat à durée indéterminée, contre 84 % dans les entreprises de 10 salariés ou plus.

Champ : entreprises du secteur marchand (hors agriculture).

Source : Dares, enquêtes Acemo TPE 2016 et Acemo Trim T4 2015.

(1) Données statistiques en ligne sur le site de la Dares, indicateur « heures supplémentaires » : <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/dares-etudes-et-statistiques/statistiques-de-a-a-z/article/les-heures-supplementaires>

Les salariés rémunérés au forfait en jours restent une exception dans les très petites entreprises : seuls 2 % sont concernés, contre 13 % dans les autres entreprises. Cette différence non négligeable s'explique par la nature des activités exercées par les TPE. Majoritairement tournées vers l'économie locale et destinées à répondre aux besoins immédiats des personnes, celles-ci emploient en effet moins de cadres que les entreprises de 10 salariés ou plus (tableau 1b) – les cadres étant la catégorie sociale la plus souvent au forfait. De plus, à la date de l'enquête, la mise en place du forfait dans une TPE nécessitait un accord collectif dans l'entreprise qui était soumis au mandatement d'un salarié par une organisation syndicale, ce qui reste rare au sein des TPE.

Les TPE ouvertes le dimanche

En 2015, 226 000 TPE ont été ouvertes au moins un dimanche dans l'année (2), soit 21 % de l'ensemble des TPE (tableau 2). Elles se concentrent dans quelques activités artisanales – boulangeries, pâtisseries, charcuteries –, mais aussi dans les activités de services – bars, hôtels, restaurants – ou encore dans des activités de commerce de détail – commerces alimentaires, pharmacies, magasins de vêtements. Ces secteurs d'activité représentent 63 % des TPE ouvertes le dimanche (contre 17 % de celles qui n'ouvrent aucun dimanche dans l'année).

Par ailleurs, les TPE ouvertes le dimanche sont un peu plus grandes que les autres TPE : elles font travailler en moyenne 4,4 personnes, contre 3,7 pour les autres. Les salariés de ces TPE sont plus souvent des femmes (56 % contre 46 %), en CDD (18 % contre 12 %) et travaillent plus fréquemment à temps partiel (34 % contre 27 %). Les salariés à temps complet de ces TPE sont aussi plus nombreux à effectuer des heures supplémentaires durant l'année que ceux des autres TPE (46 % contre 38 %).

Sept profils de TPE identifiés

Le temps de travail constitue un thème de premier plan parmi les sujets discutés au sein des TPE (3). En 2017, 22 % des TPE ayant pris des dispositions sur le temps de travail l'ont fait en concertation avec les salariés, ce qui en fait le deuxième sujet d'importance après les conditions de travail [3]. Mais lorsqu'ils sont négociés formellement dans le cadre d'accords, les sujets relatifs au temps de travail recouvrent des thématiques bien différentes : détermination d'une contrepartie en cas de déplacement professionnel excédant un temps

Tableau 1b

Principales caractéristiques socio-démographiques des TPE et des autres entreprises

En %

Indicateur	TPE (1 à 9 salariés)	Autres entreprises (10 salariés ou plus)
Femmes.....	48	48
Hommes.....	52	52
Cadres.....	15	24
Professions Intermédiaires.....	6	13
Employés.....	56	44
Ouvriers.....	23	19

Lecture : 56 % des salariés des TPE sont des employés, contre 44 % dans les entreprises de 10 salariés ou plus.

Champ : entreprises du secteur marchand (hors agriculture).

Sources : Dares, enquête Acemo TPE 2016 et Insee, DADS 2015 ; calculs Dares.

Tableau 2

Principales caractéristiques des TPE actives le dimanche

En %

Indicateur	TPE ouvertes le dimanche	TPE non ouvertes le dimanche
Nombre de TPE.....	226 000	836 000
Pourcentage.....	(21 %)	(79 %)
Taille moyenne des TPE (en nombre de personnes).....	4,4	3,7
Part de femmes.....	56	46
Part du temps partiel.....	34	27
Part du forfait en jours.....	1	2
Part de CDD.....	18	12
Temps de travail hebdomadaire des salariés à temps complet (en heures).....	36,2	36,2
Part des salariés ayant effectué des heures supplémentaires*.....	46	38

* Pour les entreprises ayant au moins un salarié à temps complet.

Lecture : 56 % des salariés des TPE qui sont ouvertes le dimanche sont des femmes, contre 46 % dans les autres TPE.

Champ : entreprises du secteur marchand (hors agriculture).

Source : Dares, enquête Acemo TPE 2016.

de trajet normal, taux de majoration des heures supplémentaires ainsi que leur contingent annuel, mais aussi aménagement du temps de travail sur une période de référence supérieure à la semaine, ou encore travail au forfait en jours sur l'année. D'autres décisions faisant suite à une concertation peuvent également porter sur l'aménagement du travail le dimanche, en imposant toutefois des contreparties financières et/ou horaires aux salariés volontaires pour travailler le dimanche.

À partir d'une dizaine de caractéristiques relatives au temps de travail (encadré 2), sept profils distincts de TPE peuvent être dégagés (tableaux 3a et 3b).

(2) La loi du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques a étendu les possibilités de travail le dimanche, en particulier pour les TPE. D'une part, les commerces de détail non alimentaires – concernés par des dérogations d'ouverture temporaire – peuvent, depuis 2016, et sur autorisation du maire, ouvrir jusqu'à 12 dimanches par an contre 5 auparavant ; d'autre part, les zones touristiques internationales (ZTI), issues de cette loi, autorisent les commerces de détail non alimentaires à ouvrir chaque dimanche. Dans tous les cas, des contreparties doivent être proposées aux salariés, notamment en termes de rémunération ou de repos [2].

(3) Depuis les ordonnances travail du 22 septembre 2017, les modalités de la négociation collective ont été élargies, en particulier dans les très petites entreprises. Pour les TPE, la direction n'est plus tenue de négocier un accord avec un salarié mandaté par une organisation syndicale, en l'absence de délégué syndical. Le projet d'accord collectif peut ainsi être directement soumis à la consultation des salariés (et eux seuls) et doit être adopté à la majorité des deux tiers du personnel.

Tableau 3a

Caractéristiques des profils de la typologie en fonction des variables d'organisation et de durée de travail

En %

Profil n°		1	2	3	4	5	6	7	Ensemble des TPE
Poids de la classe		16 %	9 %	28 %	9 %	14 %	2 %	22 %	100 %
Durée et organisation du travail	Taille moyenne des TPE (en nombre de personnes).....	2,3	3,3	2,7	4,4	3,9	3,5	6,4	3,8
	Part des salariés.....	73	78	80	80	80	89	88	82
	Part du temps partiel.....	100	29	4	36	10	13	30	28
	Part du forfait en jours.....	0,3	0,3	0,4	0,6	0,8	76,1	0,8	2,0
	Part de CDD.....	4	75	4	16	7	10	10	13
	Temps de travail hebdomadaire des salariés à temps complet* (en heures)	-	35,7	35,7	36,4	37,6	35,9	36,1	36,2
	Temps de travail hebdomadaire des salariés à temps partiel** (en heures)	17,8	17,8	8,0	18,9	16,6	20,0	20,3	18,7
	Part des salariés effectuant des heures supplémentaires*.....	-	24	7	48	93	25	38	40
	Quotité annuelle d'heures supplémentaires (en heures).....	6	19	6	54	206	31	33	52
	Indicateur de quantité de travail le dimanche***.....	0,02	0,10	0,02	0,99	0,04	0,05	0,03	0,12

* Pour les entreprises ayant au moins un salarié à temps complet (ne concerne aucune entreprise de la classe n° 1).

** Pour les entreprises ayant au moins un salarié à temps partiel.

*** Grandeur comprise entre 0 et 1 : 0 correspond à aucun travail le dimanche dans l'année, et 1 à une activité très régulière pendant les dimanches de l'année (travail plus de la moitié des dimanches de l'année, par des salariés ou par des non-salariés).

Lecture : les entreprises de la classe n° 5 emploient en moyenne 3,9 personnes, dont 80 % de salariés. 10 % des salariés sont à temps partiel, et 7 % en contrat à durée déterminée. La durée collective moyenne des salariés à temps complet de ce profil est de 37,6 heures. Enfin, 93 % des salariés de la classe n°5 effectuent des heures supplémentaires, pour une quotité moyenne par salarié de 206 heures par an (tous salariés pris en compte).

Champ : entreprises du secteur marchand (hors agriculture).

Source : Dares, enquête Acemo TPE 2016.

Tableau 3b

Caractéristiques des profils de la typologie en fonction du sexe des salariés, de leur catégorie sociale et des secteurs d'activité

En %

Profil n°		1	2	3	4	5	6	7	Ensemble des TPE
Poids de la classe		16 %	9 %	28 %	9 %	14 %	2 %	22 %	100 %
H/F	Femmes.....	74	48	42	52	32	40	50	48
PCS	Cadres.....	9	5	24	6	10	63	16	15
	Professions Intermédiaires.....	7	10	6	5	4	8	7	6
	Employés.....	76	59	48	72	44	25	56	56
	Ouvriers.....	7	26	22	17	42	4	21	23
Secteur d'activité	BE - Industrie.....	3	6	6	19	9	4	8	8
	FZ - Construction.....	5	16	17	1	28	8	13	14
	GZ - Commerce.....	17	18	21	22	23	14	27	22
	HZ - Transports et entreposage.....	1	1	2	1	5	2	2	2
	IZ - Hébergement, Restauration.....	10	12	6	44	9	4	9	12
	JN - Services aux entreprises.....	26	15	31	6	18	52	25	23
	PQ - Enseignement, Santé.....	17	6	6	2	4	5	5	7
	RS - Services aux particuliers.....	21	26	11	4	5	11	10	12
	Tous secteurs.....	100	100	100	100	100	100	100	100

Lecture : au sein du profil n° 6 (qui représente 2 % des TPE), 63 % des salariés sont des cadres, contre 15 % dans l'ensemble des TPE. De plus, les femmes représentent 40 % des salariés de cette classe. Enfin, 52 % des entreprises ayant ce profil relèvent du secteur des services aux entreprises.

Champ : entreprises du secteur marchand (hors agriculture).

Source : Dares, enquête Acemo TPE 2016.

• Profil n° 1 : TPE employant uniquement des salariés à temps partiel

En 2015, 170 000 très petites entreprises, soit 16 % de l'ensemble des TPE, se distinguent par le fait que tous leurs salariés sont employés à temps partiel. Dans ces TPE de petite taille (2,3 personnes, contre 3,8 en moyenne), dans la majorité des cas, les salariés sont en CDI.

Ces TPE emploient majoritairement des femmes (74 % contre 48 % en moyenne) et plus qu'ailleurs des employés (76 % contre 56 %). Leur activité est notamment en lien avec les tâches d'administration de l'entreprise – secrétariat, gestion. Ces TPE exercent le plus souvent dans les domaines de

l'enseignement, de la santé – médecins libéraux, cabinets médicaux – et des services aux particuliers – associations, en particulier sportives. Ces secteurs couvrent 39 % de cette classe, contre 19 % en moyenne dans les autres TPE. L'emploi stable de ces salariés à temps partiel permet la réalisation de tâches support nécessaires au bon fonctionnement du cœur d'activité de la TPE.

L'existence d'un nombre significatif de TPE employant exclusivement à temps partiel est cohérente avec la montée en charge du travail à temps partiel dans les années 1980 et 1990 : il concernait moins de 10 % des salariés au début des années 1980, pour près de 20 % aujourd'hui dans l'ensemble de l'économie, et même 28 % en 2015 au sein des TPE [4].

• Profil n° 2 : TPE recourant principalement aux CDD

Près de 100 000 entreprises, constituant 9 % des TPE, se distinguent des autres par le fait que la grande majorité de leurs salariés travaillent dans le cadre d'un CDD (75 %, contre 13 % en moyenne dans les TPE).

Ces TPE sont particulièrement actives dans les services aux particuliers (26 % contre 12 % en moyenne dans les TPE), et notamment dans les activités de services à la personne – coiffure, soins de beauté –, dans les activités associatives, les arts du spectacle vivant ou encore dans les services d'aménagement paysager. Leurs salariés sont moins souvent des cadres qu'ailleurs (5 % contre 15 % en moyenne dans les TPE).

La présence de TPE employant principalement des CDD peut s'expliquer par le fait que, parmi les raisons de recourir au CDD, les chefs d'entreprise de TPE se disent plus sensibles que dans les autres entreprises à la fois au fait de limiter les risques encourus en cas de ralentissement de l'activité, mais aussi à la réglementation jugée trop contraignante dans le cas d'embauche en CDI, ou encore à la difficulté d'évaluer les compétences du salarié recruté au seul moment de l'entretien d'embauche [5].

Si le temps partiel et les contrats à durée déterminée sont fréquents, en particulier dans les TPE (respectivement 28 % et 13 %), les CDI à temps complet restent toutefois majoritaires : ils concernent ainsi 62 % des salariés des TPE (4).

• Profil n° 3 : TPE employant quasi exclusivement en CDI et à temps complet

Dans 290 000 entreprises, soit 28 % des TPE, 96 % des salariés sont en CDI, et 96 % sont à temps complet. Ces entreprises sont de petite taille : 2,7 personnes y travaillent en moyenne, contre 3,8 pour l'ensemble des très petites entreprises. Elles ont peu recours aux heures supplémentaires, puisque seulement 7 % de leurs salariés à temps complet en ont effectué en 2015, contre 40 % sur l'ensemble des TPE.

Les entreprises ayant ce profil travaillent un peu plus souvent dans le secteur des services aux entreprises que la moyenne des TPE (31 % contre 23 %). Elles sont notamment présentes dans les activités d'agence immobilière ou de contrôle de gestion. En outre, ces très petites entreprises comptent plus de cadres parmi leurs salariés que les autres TPE (24 % contre 15 %).

• Profil n° 4 : TPE très régulièrement ouvertes le dimanche

Près de 100 000 entreprises, soit 9 % des TPE, sont très régulièrement ouvertes le dimanche (c'est-à-dire plus d'un dimanche sur deux dans l'année).

Encadré 1 – Temps de travail et travail du dimanche selon l'enquête Acemo TPE 2016

L'enquête annuelle Acemo auprès des très petites entreprises (1) (Acemo TPE) s'adresse aux entreprises du secteur marchand (hors agriculture) employant 1 à 9 salariés (y compris apprentis, mais hors intérimaires et stagiaires). Elle vise à collecter des informations globales sur le type d'emploi, la convention collective appliquée, la durée du travail, le recours aux heures supplémentaires, le nombre de salariés et de non-salariés, les dispositifs d'épargne salariale, etc. Par ailleurs, pour chaque salarié de l'entreprise, des informations sont collectées à la fois sur la forme d'emploi (temps complet ou partiel, contrat à durée déterminée ou indéterminée, contrat aidé), mais aussi sur la durée du travail ou encore sur le fait d'être bénéficiaire ou non de la revalorisation du smic.

Chaque édition de l'enquête comporte un court module « tournant » qui a vocation à éclairer un thème d'intérêt et d'actualité. Ainsi, en 2016, un court module a été intégré sur le travail le dimanche dans les TPE. Ce module reposait principalement sur une question posée à la fois aux salariés et aux non-salariés : « Nombre de dimanches travaillés en 2015 par au moins un des salariés (respectivement non-salariés) : Aucun, De 1 à 5 dimanches, De 6 à 12 dimanches, De 13 à 25 dimanches, 26 dimanches ou plus ». Il a permis d'évaluer le degré d'activité des TPE pendant les dimanches de 2015. Parmi les 19 % de TPE ouvertes le dimanche, dans 6 % d'entre elles seuls les non-salariés (gérants d'une entreprise artisanale, profession libérale, etc.) ont travaillé au moins un dimanche dans l'année. Dans les millésimes plus récents de l'enquête Acemo TPE, disponibles à ce jour (2017 et 2018), aucune information n'est disponible concernant le travail le dimanche au sein des TPE.

Les résultats présentés ici sont issus de l'exploitation d'environ 31 000 questionnaires. Ces données ne sont pas toutes comparables avec celles de l'enquête Acemo Trimestrielle, qui est adressée aux entreprises de 10 salariés ou plus. En particulier, le degré d'activité le dimanche n'étant pas disponible dans la source Acemo Trimestrielle, la comparaison n'est pas possible entre TPE et autres entreprises.

L'enquête réalisée au deuxième trimestre 2016 portait sur l'année 2015. En particulier, les résultats énoncés concernent une période antérieure à la loi du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques. En application complète depuis 2016, cette loi facilite l'ouverture le dimanche à certaines catégories d'entreprises.

(1) Le terme *très petite entreprise* (TPE) renvoie à la taille de l'entreprise au sens de l'unité légale. Ce concept est différent de celui définissant les « catégories d'entreprises », au sens du décret n° 2008-1354 du 18 décembre 2008 qui privilégie le concept d'unité économique indépendante (voir encadré 1 de [4]).

En revanche, elles ne se distinguent pas nettement des autres TPE en matière d'organisation et de temps de travail.

Les salariés de ces TPE sont majoritairement des employés (72 %), principalement dans le commerce et les services directs aux particuliers. Ces entreprises exercent le plus souvent dans l'artisanat industriel – boulangeries, pâtisseries, char-

cuteries – et dans l’hébergement et la restauration – restaurants, hôtels, bars –, des activités très concernées par l’ouverture régulière le dimanche.

• Profil n° 5 : TPE recourant massivement aux heures supplémentaires

150 000 entreprises, soit 14 % des TPE, recourent massivement aux heures supplémentaires. Dans ces entreprises, 93 % des salariés à temps complet en effectuent, contre 40 % en moyenne dans les TPE. En moyenne, plus de 200 heures supplémentaires par an et par salarié sont effectuées dans ces TPE, contre 52 heures dans l’ensemble des TPE. Pour les deux tiers des salariés de ces TPE, les heures supplémentaires sont effectuées de façon structurelle (5) (pour 65 % des salariés de ces TPE, la durée collective de travail hebdomadaire est strictement supérieure à 35 heures). En comparaison, dans l’ensemble des TPE, seuls un tiers des salariés effectuent des heures supplémentaires structurelles (34 % d’entre eux ont une durée collective de travail strictement supérieure à 35 heures). De plus, les temps complets et les CDI sont surreprésentés dans ces TPE (respectivement 90 % et 93 % en moyenne).

Les très petites entreprises ayant ce profil emploient plutôt des hommes (68 % contre 52 % en moyenne dans les TPE) et des ouvriers (42 % contre 23 % en moyenne) qui travaillent souvent dans l’artisanat. Elles sont plus présentes que les autres TPE dans le secteur de la construction – maçonnerie, menuiserie, électricité, peinture – (28 % contre 14 % en moyenne), et dans celui des transports – transport de fret, notamment.

• Profil n° 6 : TPE où la plupart des salariés sont au forfait en jours

20 000 entreprises, soit 2 % des TPE, recourent très souvent au forfait en jours. La plupart de leurs salariés dépendent ainsi de ce régime : 76 % contre 2 % en moyenne dans l’ensemble des TPE. Ces très petites entreprises, pourtant peu nombreuses, regroupent 85 % des salariés soumis au forfait jours sur l’ensemble des TPE (6).

Sans surprise, les cadres sont surreprésentés dans ces TPE (63 % contre 15 % en moyenne), en particulier les cadres administratifs et commerciaux. Cela s’explique par le fait qu’à son apparition, avec la mise en place des 35 heures au début des années 2000, le régime du forfait était réservé à la catégorie sociale des cadres – il a depuis 2005 été ouvert aux autres salariés dont le poste bénéficie d’une réelle autonomie dans l’organisation de l’emploi du temps.

Encadré 2 – Méthode utilisée pour classer les différents profils de TPE, au regard de l’organisation et de la durée du travail de leurs salariés

La technique de classification ascendante hiérarchique (CAH) a été appliquée sur les données principales issues d’une analyse en composantes principales (ACP).

Sélection des variables

Dix variables ont été choisies afin de distinguer les TPE selon l’organisation et la durée de travail de leurs salariés :

- deux variables relatives à la **taille** et à la **structure** de la TPE (nombre de salariés et de non-salariés réunis, et part des salariés parmi l’ensemble des personnes qui travaillent dans la TPE) ;
- trois variables relatives aux **types de postes** offerts par la TPE à ses salariés (part du CDD, part du temps partiel, part du forfait) ;
- deux variables relatives à la **durée de travail effectuée** par les salariés dans la TPE (quotité hebdomadaire légale moyenne suivant qu’ils sont à temps complet ou à temps partiel) ;
- deux variables relatives aux **heures supplémentaires** (part des salariés à temps complet qui font des heures supplémentaires, et durée moyenne d’heures supplémentaires par salarié de la TPE) ;
- une variable relative à l’**activité de la TPE le dimanche** (score de fréquence des dimanches travaillés par l’entreprise dans l’année).

Classification des TPE en sept groupes

De l’espace des données créé par les dix variables retenues, une analyse en composantes principales (ACP) nous permet de conserver, dans un premier temps, les sept premières dimensions qui décrivent la partie la plus importante de l’information. Cette opération conserve plus précisément 91 % de l’information totale et permet donc de ne pas tenir compte des 9 % d’informations résiduelles, jugées les moins cohérentes (que l’on associe à du « bruit ») et pouvant nuire à la qualité de séparation des classes que l’on effectue lors de la classification ascendante hiérarchique.

Cette classification ascendante hiérarchique, mise en œuvre sur les données principales conservées ci-dessus, nous amène à distinguer sept groupes différents de TPE. La séparation en sept classes est celle qui conserve un bon compromis entre le fait d’avoir à la fois des classes « homogènes » – c’est-à-dire dont les entreprises se ressemblent bien au sein de la classe – et des classes « bien séparées » – c’est-à-dire qui se différencient bien d’une classe à l’autre.

(5) On qualifie de « structurelles » les heures supplémentaires effectuées chaque semaine travaillée de l’année, du fait que l’entreprise a continué à pratiquer des horaires collectifs supérieurs aux 35 heures légales.

(6) Pour les salariés au forfait, la durée hebdomadaire collective du travail n’est par définition pas renseignée. Dans les entreprises de 10 salariés ou plus, les salariés au forfait en jours travaillent en moyenne 2 heures de plus par semaine que leurs homologues non soumis aux horaires au forfait, et ce qu’ils soient cadres ou non cadres [6].

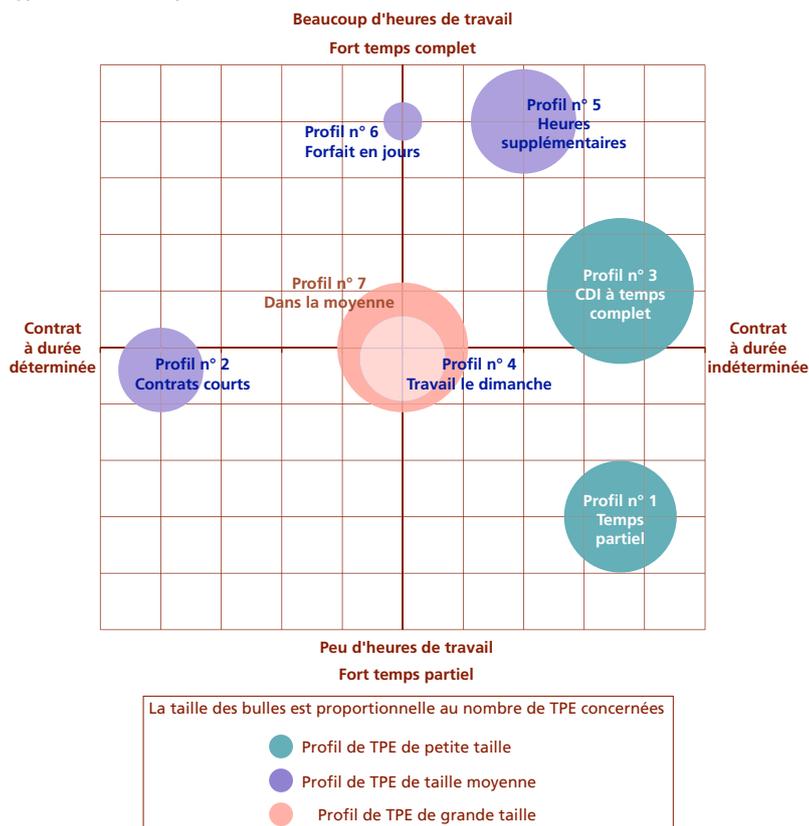
Les TPE ayant ce profil sont particulièrement présentes dans le secteur des services aux entreprises (52 % contre 23 % en moyenne), notamment dans les activités de conseil – pour les affaires, informatique – et dans les activités de pilotage d’entreprise – sièges sociaux, holdings.

• Profil n° 7 : TPE de grandes tailles et aux usages du temps de travail diversifiés

230 000 entreprises, soit 22 % des TPE, ont en commun leur taille relativement importante (6,4 personnes actives en moyenne contre 3,8 dans l’ensemble des TPE). Elles ont un profil proche de l’ensemble des TPE en termes de temps de travail, témoignant d’un usage diversifié de ses modalités d’organisation et de durée. Ces entreprises utilisent donc à la fois des CDD (10 %) et le temps partiel (30 %) dans des proportions proches de la moyenne des TPE. La durée de travail hebdomadaire (36,1 heures) et les heures supplémentaires qu’effectuent leurs salariés sont elles aussi proches de la moyenne des TPE.

Ces grandes TPE emploient autant d’hommes que de femmes, avec une répartition socioprofessionnelle moyenne et sans réelle spécificité sectorielle – à l’exception d’une légère surreprésentation du secteur du commerce (27 % contre 22 % en moyenne dans les TPE), due aux pharmacies.

Graphique 1
Types d’offre de temps de travail des TPE en 2015



Note : les profils n° 4 et 7 ne se distinguent pas selon cette représentation graphique dans la mesure où ils ne diffèrent que sur la question du travail le dimanche et que cette dimension n’est pas représentée ici.

Lecture : les entreprises du profil n° 7 (bulle rouge) sont dans la moyenne des TPE, tant du point de vue du type de contrat qu’elles offrent à leurs salariés (CDD ou CDI) que du point de vue de la quantité de travail effectuée (à temps complet et avec beaucoup d’heures effectuées d’une part, ou à temps partiel et avec peu d’heures effectuées d’autre part). En revanche, les entreprises du profil n° 1 (bulle verte cadran inférieur droit) privilégient largement le contrat à durée indéterminée d’une part, et les emplois à temps partiel et/ou avec peu d’heures effectuées (en particulier peu d’heures supplémentaires) d’autre part.

Champ : entreprises du secteur marchand (hors agriculture).

Source : Dares, Acemo TPE 2016.

Charles RAFFIN (Dares).

Pour en savoir plus

- [1] Le Ninivin D. (2017), « L’emploi dans les très petites entreprises fin 2015 : 75 % de leurs salariés travaillent dans le tertiaire », *Dares Résultats* n° 024, avril.
- [2] Létroublon C. (2016), « Le travail du dimanche en 2015, souvent associé au travail le samedi et à des horaires tardifs », *Dares Résultats* n° 083, décembre.
- [3] Tall A. (2018), « Le dialogue social dans les TPE en 2016 : conditions et temps de travail au premier plan des discussions », *Dares Résultats* n° 020, mai.
- [4] Chausse M-L. (2018), « L’emploi dans les très petites entreprises fin 2017 : 13 % des salariés en contrat à durée déterminée », *Dares Résultats* n° 061, décembre.
- [5] Rémy V. (2017), « Pourquoi les employeurs choisissent-ils d’embaucher en CDD plutôt qu’en CDI ? », *Dares Analyses* n° 070, octobre.
- [6] Létroublon C. (2015), « Les salariés au forfait annuel en jours, une durée du travail et une rémunération plus importantes », *Dares Analyses* n° 048, juillet.

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 Mahfouz**

Rédactrice en chef : **Magali Madeira**

Secrétariat de rédaction : **Joris Aubrespin-Marsal, Marie Avenel, Hadrien Baer, 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.