

QUE SAIT-ON DU TRAVAIL ?

SciencesPo
LES PRESSES

Catalogage Électre-Bibliographie (avec le concours de la Bibliothèque de Sciences Po)

Que sait-on du travail ? / Collectif - Paris : Presses de Sciences Po, 2023.

ISBN papier 978-2-7246-4190-5

ISBN pdf web 978-2-7246-4191-2

ISBN epub 978-2-7246-4192-9

ISBN xml 978-2-7246-4193-6

RAMEAU

- Travail : France

DEWEY

- 331 : Économie du travail

- 306.36 : Systèmes d'organisation du travail

Création graphique

Intérieur : Fanny Esnault

Couverture : Roman Seban

Mise en page

Pixelence

Édition

Julie Gazier, Anne-Laure Génin, Lucie Kubiak

La loi de 1957 sur la propriété intellectuelle interdit expressément la photocopie à usage collectif sans autorisation des ayants droit (seule la photocopie à usage privé du copiste est autorisée).

Nous rappelons donc que toute reproduction, partielle ou totale, du présent ouvrage est interdite sans autorisation de l'éditeur ou du Centre français d'exploitation du droit de copie (CFC, 3, rue Hautefeuille, 75006 Paris).

© PRESSES DE LA FONDATION NATIONALE DES SCIENCES POLITIQUES, 2023

INTRODUCTION

RÉALITÉS DU TRAVAIL EN FRANCE

La qualité des emplois, les conditions de travail et son organisation, les formes de management, la santé au travail ou bien le sens du travail ont longtemps été tenus à l'écart du débat public. Bien que largement étudiés par de nombreux chercheurs en sciences sociales, ces enjeux se sont trouvés relégués derrière les préoccupations liées au chômage, à la création ou la sauvegarde des emplois, quelle qu'en soit la qualité. Ce n'est plus le cas depuis la fin des années 2010. Plusieurs éléments ont contribué à remettre la question du travail au cœur de l'attention publique, notamment la baisse du chômage, la crise de Covid-19 et les débats suscités par la réforme des retraites de 2023.

L'inversion de la courbe du chômage est en train de modifier le rapport de force entre employeurs et salariés, de donner à ces derniers une capacité croissante à réclamer des conditions de travail décentes. Apparaissent ainsi au grand jour des situations dégradées dans de nombreux secteurs de l'économie. La pandémie de Covid-19 a servi de révélateur et d'accélérateur de nombreuses tendances à l'œuvre dans le monde du travail. Les confinements ont mis en lumière les clivages entre les personnes qui pouvaient continuer de travailler à la maison grâce au télétravail, celles qui ont dû cesser leur activité et celles qui ont dû aller travailler au-dehors – et dont les emplois sont essentiels au fonctionnement de notre économie et de notre société mais qui sont difficiles et mal rémunérés. Les phases de confinement ont aussi accéléré la diffusion des technologies digitales, par la généralisation du télétravail,

comme par l'emprise accrue des plateformes numériques. Les questions soulevées par l'aménagement du télétravail ont conduit, dans la gestion de l'après-Covid, à interroger plus largement l'organisation du travail et du management. Le débat sur la réforme des retraites a révélé les difficultés de nombreuses personnes au travail et le besoin d'une reconnaissance de leurs problèmes comme de leur contribution collective.

Dans cette introduction, nous revenons sur les différentes dimensions du travail que ces développements ont mis en exergue et sur l'importance des connaissances s'y rapportant, ce qui nous permet de présenter les cinq grandes parties qui structurent cet ouvrage.

Mettre les connaissances sur le travail au cœur des débats publics

Le facteur le plus structurel qui a ramené la question de la qualité des emplois et du travail sur le devant de la scène est sans doute la baisse continue du chômage. Celle-ci découle en grande partie des évolutions démographiques. Avec le fléchissement relatif de la fécondité et le départ à la retraite des générations du baby-boom, la taille de la population en âge de travailler est en train de se stabiliser progressivement en France (légèrement au-dessus de 30 millions de personnes). Les tensions sur le marché du travail augmentent depuis 2015 : dans plusieurs secteurs de l'économie, les employeurs peinent à trouver des candidats pour les postes proposés. Ce phénomène s'accroît depuis le début des années 2020. Il s'explique parfois par un problème de qualification, les employeurs ne trouvant pas suffisamment de personnes formées aux compétences requises (notamment dans l'industrie ou dans le secteur de l'informatique et des télécommunications) mais il touche principalement des secteurs dont les conditions de travail et de rémunération ne sont pas attractives.

Au premier janvier 2023, la Dares (Direction des directions de l'animation de la recherche, des études et des statistiques du ministère en charge des questions du travail et de l'emploi) montre que les secteurs où les entreprises déclarent le plus rencontrer des difficultés de recrutement sont la construction, l'hébergement et la restauration, l'agroalimentaire, la fabrication de biens d'équipement et les transports et entreposage, secteurs dans lesquels les conditions de travail sont particulièrement difficiles et les niveaux de rémunération le plus souvent faibles (Labau et Lagouge, 2023).

Les salariés ne sont plus prêts à tout accepter, qu'il s'agisse des conditions de travail, du sens de celui-ci, voire de son impact social ou environnemental. Cette tendance n'est pas spécifique à la France, comme en témoignent les mouvements sociaux déclenchés en 2022 et 2023 en Allemagne ou en Angleterre, tournant autour des questions de rémunérations comme de conditions de travail en situation d'inflation prononcée. Une partie des causes de ce qui a été appelé un peu rapidement « la grande démission » nord-américaine (le fait que de nombreuses personnes ont quitté leur emploi voire sont sorties du marché du travail) réside dans l'insatisfaction croissante vis-à-vis des emplois proposés outre-Atlantique.

D'autres facteurs ont contribué à replacer au centre de l'attention les conditions de travail. Le plus visible est sans doute la réforme des retraites de 2023, qui demande aux Français de travailler plus longtemps – ce qu'ils ont été une majorité à rejeter, dans la rue comme dans les sondages. Certains ont tenté de faire croire que les Français se sont opposés à cette réforme parce qu'ils auraient perdu le sens du travail et seraient devenus « flemmards ». Mais les témoignages comme les données statistiques ont permis de montrer que l'intensification du travail, des conditions dégradées, des problèmes de santé conduisent beaucoup de Français à ne pas envisager de travailler plus longtemps. Une étude de la Dares publiée en mars 2023 révèle qu'en 2019, 37 % des salariés ne se

sentaient pas capables de tenir dans leur emploi jusqu'à la retraite, ces chiffres étant beaucoup plus élevés pour les personnes confrontées à des risques physiques ou psychosociaux, ou à un état de santé altéré (Beatriz, 2023). Le débat lancé à l'occasion de la réforme des retraites a donc permis de poser la question de la pénibilité du travail. Il semble que la plupart des acteurs politiques et sociaux soient désormais convaincus de l'importance des enjeux posés par les conditions de travail en France, la qualité des emplois, les problèmes de santé au travail. Cet ouvrage entend leur apporter des savoirs essentiels pour agir.

Ainsi, à mesure que les travailleurs relèvent la tête face au durcissement des conditions qui ont pu leur être imposées depuis les années 1980 et la montée puis la persistance du chômage de masse, la question du travail devient aussi voire plus importante que celle de la création d'emplois ou de leur préservation. Dès lors, ce ne sont plus les mêmes travaux de sciences sociales qu'il convient de mobiliser. Alors que, depuis la fin des années 1970 jusqu'aux années les plus récentes, dominaient les études sur les causes du chômage, les analyses du fonctionnement du marché du travail et des politiques d'emploi, désormais, les savoirs des sciences sociales sur les conditions de travail, l'organisation du travail, la santé et le bien-être au travail redeviennent cruciaux. Il s'agit d'analyser l'ampleur des problèmes, mais aussi d'identifier les secteurs, les métiers et les personnes qui sont plus touchés que d'autres.

Ce sont ces savoirs, issus de nombreuses enquêtes et projets de recherche accumulés au fil du temps, mais trop souvent restés dans l'ombre, qui sont mobilisés dans cet ouvrage : ceux des économistes et sociologues du travail, des anthropologues ou psychologues du travail, des sciences de gestion, des ergonomes, des politistes spécialistes des politiques publiques concernées. Ce livre rassemble parmi les meilleurs spécialistes de ces questions

en France, qui pour beaucoup travaillent depuis longtemps sur ces objets, sans toutefois avoir toujours été suffisamment pris en compte dans les débats publics et les politiques publiques. Ils ont accepté de jouer le jeu de chapitres accessibles, précis et détaillés mais concis, afin de mieux faire connaître les réalités du travail en France aujourd'hui.

Leur savoir nous permet tout d'abord de documenter précisément la situation française en matière de conditions de travail, de santé au travail et de sens du travail, telle qu'elle s'est instaurée durant les quarante années de chômage de masse. La première partie de cet ouvrage analyse ainsi une situation française plutôt médiocre, moins bonne que celle de nombreux autres pays européens quant aux conditions de travail ou aux risques psychosociaux. La France occupe parfois même les derniers rangs (notamment en matière d'accidents du travail).

Il conviendra de souligner la diversité des situations et la concentration des difficultés sur certains groupes (les moins qualifiés, de nombreuses femmes, certains jeunes, certains salariés vieillissants, les personnes handicapées et les personnes issues de l'immigration) et dans certaines professions. Cependant, les mauvaises conditions de travail ne sont pas une fatalité. Elles s'organisent et, du même coup, peuvent être améliorées. Il faut analyser les formes d'organisation du travail et du management retenus en France pour comprendre cette situation comparativement dégradée.

Insister sur l'importance de l'organisation du travail et du management

Si les questions de conditions de travail, de qualité des emplois et de santé au travail ont longtemps été négligées, celles concernant les formes d'organisation du travail et le type de management ont été davantage ignorées.

Pendant les confinements, de nombreuses personnes ont pu prendre une certaine distance par rapport à leur activité professionnelle, du fait du passage au télétravail ou bien à l'activité partielle voire à l'arrêt complet de celle-ci. Elles ont pu questionner le sens même de leur travail. Pour beaucoup, la reprise du travail ne s'est pas faite « comme si de rien n'était » : après la pandémie, l'explosion du télétravail a rendu nécessaires de nombreux aménagements dans les entreprises et administrations. Les problèmes d'organisation et de management sont ainsi remontés à la surface. Certaines personnes ont choisi de quitter leur travail pour ne plus subir des conditions qu'elles ne supportaient plus. D'autres avaient déjà cherché à faire entendre ce sentiment au cours des différentes mobilisations qui ont émaillé les années 2018-2023.

Comme le soulignent les recherches dans ce domaine, les formes d'organisation du travail et de management sont centrales dans l'explication du bien-être comme du malaise au travail. Les salariées et salariés sont de plus en plus souvent soumis à un management par les chiffres, vertical et distant, qui ne tient pas compte de la réalité des conditions de production, ni des retours que les personnes concernées souhaiteraient pouvoir faire sur l'organisation du travail, comme le montrent de nombreux chapitres de cet ouvrage, et notamment ceux de la deuxième partie.

En France, les modalités dominantes d'organisation du travail sont inspirées par le taylorisme et le *lean management*. Elles sont souvent très hiérarchiques et laissent peu de place à l'autonomie et à l'horizontalité. La situation n'est cependant pas uniforme. Les usages du *lean* varient d'une entreprise à l'autre, et certains secteurs ou certaines entreprises ont mis en place des formes d'organisation plus horizontales.

Les comparaisons développées dans ce livre montrent le chemin à suivre pour une amélioration substantielle de l'organisation du travail au bénéfice des personnes en emploi. Plusieurs chapitres rappellent les sources du

bien-être au travail, notamment la qualité des relations humaines, l'autonomie, le sens du travail effectué, la sécurité de l'emploi, l'équilibre entre vie personnelle et professionnelle, le développement continu des compétences et les perspectives de progression, la participation aux décisions concernant son travail mais aussi les organisations dans lesquelles les personnes travaillent.

Certaines formes d'organisation, telle l'organisation apprenante, favorisent le bien-être des personnes au travail. Elles encouragent également l'innovation, la performance et la durabilité des entreprises, tout en réduisant les risques psychosociaux et les cadences de travail élevées. Cependant, parce que les décideurs de l'entreprise ou des services publics sont concentrés sur la réduction du coût du travail et l'optimisation par les délocalisations, la sous-traitance et l'intensification du travail, le bien-être des travailleuses et travailleurs passe trop souvent au second plan, comme l'illustrent notamment la mise en œuvre des technologies digitales au sein des entreprises et administrations en France.

Saisir l'impact de la digitalisation

Si la crise liée à la pandémie de Covid-19 a posé la question du sens et de l'organisation du travail, elle a aussi accéléré la numérisation de nos économies. L'exemple le plus flagrant est l'usage croissant du télétravail, qui s'est démultiplié pendant les confinements et s'est installé pour de nombreuses professions depuis lors, surtout parmi les cadres. En 2021, selon l'Insee (Institut national de la statistique et des études économiques), chaque semaine en moyenne, 22 % des salariés ont télétravaillé (Jauneau, 2022). S'il est souhaité par les personnes salariées, le télétravail est plus souvent défavorable aux femmes qu'aux hommes et n'est finalement bénéfique que s'il ne devient pas une forme de travail à temps plein, mais reste combiné à du travail en présentiel.

Avec les confinements, l'emprise des plateformes et de l'intelligence artificielle sur le travail s'est accélérée et étendue, comme dans le domaine de la logistique, cruciale pour le commerce à distance et la livraison. D'une façon plus générale, le rôle joué par les technologies numériques est devenu patent. Leur impact sur le travail fait l'objet d'une partie spécifique de cet ouvrage. Les évolutions actuelles du travail sont loin d'être soumises à un déterminisme technologique : ce n'est pas la technologie en soi qui force les travailleurs de la logistique en entrepôt, de l'industrie automobile ou du service public de l'emploi à devenir les simples bras d'un algorithme, mais la manière de la mettre en place, c'est-à-dire les décisions managériales. Les nouvelles opportunités offertes par les plateformes de travail à la demande, rémunérées à la tâche, créent une illusion de liberté et une dépendance économique de fait pour les plus défavorisés, ce que les travaux sur les travailleurs des plateformes comme Uber avaient déjà montré (Abdelnour et Méda, 2019). Les nouvelles technologies ont contribué à creuser les inégalités face au travail, notamment par la polarisation des emplois qu'elles induisent.

Les inégalités face au travail

La quatrième partie de cet ouvrage analyse les nombreuses inégalités qui persistent au travail, le plus souvent en défaveur des moins qualifiés, des femmes, de certains jeunes, des personnes handicapées et des personnes issues de l'immigration. Cette structure des inégalités est relativement traditionnelle dans nos sociétés, mais elle se trouve renforcée ces dernières années par la polarisation des emplois associée à la digitalisation de l'économie.

De nombreux travaux ont montré que l'automatisation est à l'origine d'une évolution profonde du marché du travail. Les robots et les ordinateurs, capables d'effectuer

des tâches répétitives (donc programmables), assurent les tâches routinières que l'on trouve plus souvent dans les emplois intermédiaires, aussi bien dans les usines que dans les services. Ces emplois intermédiaires (en matière de qualification et de rémunération) tendent ainsi à disparaître, tandis que se développent, d'un côté, des emplois très bien rémunérés et, de l'autre, des emplois très faiblement rémunérés. Cette érosion des emplois du milieu contribue au creusement des inégalités.

Depuis longtemps déjà, les machines remplacent des emplois industriels, contribuant (avec la mondialisation et les délocalisations) à la désindustrialisation de l'économie française. Les emplois industriels ne représentent plus que 11 % du total des emplois. Plus récemment, le numérique a pénétré les emplois de services et y remplace peu à peu les tâches les plus répétitives.

Avec le rôle croissant de la technologie dans l'économie et l'augmentation du niveau d'éducation de la population, le nombre d'emplois qualifiés ne cesse de croître en France. Ainsi, selon l'Insee, en 2022, il y avait plus de cadres en France (21,7 % des personnes en emploi, dont 58 % sont des hommes) que d'ouvriers (19 %, dont 80 % sont des hommes), mais aussi 24,6 % de professions intermédiaires (dont 54 % sont des femmes), 14,9 % d'employés qualifiés (et 11,1 % d'employés peu qualifiés – 75 % des employés sont des femmes).

À l'autre pôle du marché du travail, on voit s'accroître les situations d'emploi faiblement rémunéré et parfois précarisées. Parmi les ouvriers et employés dont les rémunérations sont en moyenne inférieures à 1,5 Smic (salaire minimum interprofessionnel de croissance), de moins en moins de personnes travaillent dans les usines, mais de plus en plus sont au service des autres, qu'il s'agisse de la logistique et du transport (22 % des ouvriers), des employés de libre-service ou des personnels de l'hôtellerie-restauration, ou bien des professions de soins (métiers du *care*) : assistantes maternelles, travailleuses familiales, infirmières, aides-soignantes,

employées de maison. Ces emplois sont souvent dévalorisés, à la fois sur le plan de la rémunération comme des conditions de travail.

Ici encore, la pandémie de Covid-19 a permis de rendre visibles les nouveaux clivages qui traversent le monde du travail. Trois situations principales se sont dégagées pendant les confinements : les personnes qui ont pu continuer de travailler depuis chez elles (le plus souvent les plus qualifiées, cadres, professions intermédiaires et certains employés qualifiés) ; les personnes qui ont dû cesser le travail (industrie, tourisme, petit commerce et artisanat notamment) et qui, lorsqu'elles avaient des situations d'emplois stables, ont pu bénéficier du chômage partiel ou d'aides aux entreprises – ce sont ces emplois dont le nombre diminue au fil du temps ; les personnes qui ont dû continuer à travailler hors de chez elles, au risque de leur santé, parce que leurs professions se sont révélées « essentielles ». Ces dernières occupent le plus souvent des emplois mal rémunérés, aux horaires comme aux conditions de travail difficiles.

Certains économistes estiment que cette répartition des métiers en trois grands groupes (par ordre de rémunération décroissante) : les classes moyennes et supérieures « qualifiées » ; les « producteurs » (agriculteurs, ouvriers industriels, artisans, commerçants – à plus de 70 % des hommes) et certaines classes moyennes menacées de déclin ; et les services aux autres (à plus de 75 % des femmes) – reflète une évolution technologique « naturelle » et une distribution des rémunérations en fonction de la productivité de chacun. Cela ne va pas pour autant de soi.

D'une part, certaines professions sont soumises à un processus de dévalorisation économique et sociale (les emplois de services aux autres sont dits « non qualifiés » et leur productivité est niée par les économistes du marché du travail ; voir Palier, 2020). D'autre part, certains groupes sociaux sont soumis à des mécanismes

de ségrégation. Ces deux phénomènes se cumulent, générant une concentration des difficultés sur certains métiers et sur certaines personnes. Cette attribution des places sociales, qui se traduit par des différences profondes de rémunérations, de positions hiérarchiques, de statuts d'emploi, de conditions de travail, reflète aussi des normes sociales (comme le virilisme en entreprise ou bien la dévalorisation du *care*) et des mécanismes de discrimination, à l'embauche comme à la promotion.

Les femmes ont aujourd'hui des taux d'emplois similaires à ceux des hommes, mais elles travaillent beaucoup plus souvent à temps partiel, sont moins rémunérées que les hommes et leurs carrières sont bloquées par un plafond de verre (en particulier lorsqu'elles sont cadres). Elles sont en outre cantonnées dans certaines professions (notamment celles du *care*). La montée en qualification ne bénéficie pas pareillement à toutes et à tous. Les femmes, qui réussissent mieux leurs études que les hommes, restent désavantagées. Les jeunes, pourtant plus qualifiés que leurs aînés, commencent leur carrière avec de plus en plus de difficultés.

Plusieurs chapitres de cet ouvrage, notamment ceux de la quatrième partie, dressent le tableau des inégalités au travail et analysent les mécanismes normatifs, de ségrégation et de discrimination à l'œuvre, qui persistent malgré les politiques mises en place. La situation au travail des personnes immigrées et issues de l'immigration ne fait pas l'objet d'un chapitre particulier mais est abordée dans plusieurs d'entre eux (notamment dans les contributions de Thomas Amossé et Chistine Erhel ; François-Xavier Devetter et Julie Valentin ; Bernard Gazier). Rappelons ici les mécanismes à l'œuvre : concentration de la main-d'œuvre immigrée dans certains emplois, difficultés d'accès à l'emploi (discrimination à l'embauche ou à la promotion) pour les personnes issues de l'immigration.

Les personnes immigrées (nées à l'étranger, ayant ou non acquis la nationalité française par la suite) occupent 10 % des emplois en France, mais on ne les trouve pas dans tous les secteurs ni à tous les niveaux d'emploi. Une étude de la Dares de 2021 portant sur « Les métiers des immigrés » confirme qu'il existe des métiers où les immigrés sont surreprésentés, c'est-à-dire qu'ils occupent plus de 10 % des emplois et d'autres où ils sont sous-représentés (Desjonquères *et al.*, 2021). Comme le soulignent Aurore Desjonquères, Moustapha Niang et Mahrez Okba, signataires de cette étude :

[...] les immigrés comptent nettement plus d'ouvriers (29 % contre 19 % pour les non-immigrés) et nettement moins de professions intermédiaires (17 % contre 27 %). Les parts des employés mais aussi des cadres sont en revanche proches, respectivement de 29 % et de 16 % parmi les immigrés en emploi contre 28 % et 18 % pour les non-immigrés. Les plus diplômés des immigrés exercent toutefois des métiers moins qualifiés que les non-immigrés ayant le même niveau d'études : ils sont moins souvent cadres (60 % contre 68 %) et presque deux fois plus souvent employés ou ouvriers.

Les personnes immigrées sont surreprésentées dans les métiers en tension, où les conditions de travail sont difficiles et les rémunérations faibles : agents d'entretien, employées de maison (39 % des emplois de ce métier sont occupés par des immigrées), ouvriers non qualifiés du gros œuvre du bâtiment (28 % sont des immigrés), agents de gardiennage (27 %), cuisiniers, employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie et de la restauration. Leurs emplois sont très fortement concentrés en Île-de-France : 45 % des emplois occupés par les immigrés sont franciliens contre 21 % de l'ensemble des emplois. Ils sont nettement sous-représentés dans les emplois qui nécessitent un concours d'entrée et chez les employés de la fonction publique en général.

Les analyses de la Dares montrent qu'une partie de cette concentration dans certains emplois peut s'expliquer par « les caractéristiques des personnes immigrées » (non-maîtrise du français, faible qualification) mais une grande partie de cette concentration reste « inexpliquée » par ces caractéristiques. La part dite « inexpliquée » s'explique en réalité par des mécanismes de ségrégation et de discrimination. Il en va de même pour près de la moitié des écarts de rémunération entre femmes et hommes qui reste « inexpliquée » par les caractéristiques et la situation professionnelle des femmes.

De plus en plus d'études sur les discriminations au travail envers les immigrés ont été publiées. Ainsi, l'Insee a montré dans une étude de 2023 intitulée « Immigrés et descendants d'immigrés » que les immigrés (nés à l'étranger) et les descendants d'immigrés (nés en France ayant au moins un parent né à l'étranger) rencontrent des difficultés d'insertion sur le marché du travail, particulièrement ceux originaires du Maghreb. Dans cette étude, Émilie Arnoult montre que :

[...] les personnes originaires du Maghreb, immigrées elles-mêmes ou descendantes d'immigrés, diplômées de CAP à bac +5, ayant réalisé leurs études et travaillé en France, subissent en 2019-2020 de fortes discriminations. Elles sont nettement moins souvent recontactées par les recruteurs en vue d'un entretien d'embauche que celles sans ascendance migratoire ; leur risque de chômage est plus fort à caractéristiques équivalentes et elles déclarent plus souvent s'être vues injustement refuser un emploi. La situation des hommes apparaît plus défavorable que celle des femmes de même origine : [...] 91 % des écarts de taux de chômage entre les immigrés du Maghreb et les hommes sans ascendance migratoire ne s'expliquent pas par des différences de profils et de trajectoires professionnelles, contre 34 % pour les femmes.

De nombreuses recherches utilisant la méthode du *testing*, comme l'envoi de CV en réponse à une annonce d'emploi avec, dans un cas, un profil de personne sans origine immigrée et, de l'autre, un profil avec un profil d'origine immigrée (ou d'habitation dans une localité à forte présence d'étrangers) confirment ces discriminations à l'embauche. On peut ici citer, parmi d'autres, les recherches menées par l'axe discrimination du Laboratoire interdisciplinaire d'évaluation des politiques publiques (LIEPP) et notamment les travaux de Morgane Laouenan et de Mirna Safi. Un travail publié en 2021 intitulé « Discrimination à l'embauche des personnes d'origine supposée maghrébine : quels enseignement d'une grande étude par *testing* ? » par l'Institut des politiques publiques (IPP), auquel elles ont participé, montre ainsi que :

[...] la discrimination à l'embauche selon l'origine supposée reste élevée et un élément majeur du marché du travail en France. En moyenne, à qualité comparable, les candidatures dont l'identité suggère une origine maghrébine ont 31,5 % de chances de moins d'être contactées par les recruteurs que celles portant un prénom et nom d'origine française. Si les discriminations liées à l'origine supposée sont fortes et persistantes, elles sont plus faibles, sans s'effacer, parmi les salariés les plus qualifiés. Ces résultats ne varient pas sensiblement entre les femmes et les hommes.

On pourra aussi consulter les enquêtes lancées par le défenseur des droits ou bien celles menées dans le cadre des projets Trajectoire et origines de l'Institut national d'études démographiques (Ined).

Des politiques publiques pour lutter contre les discriminations au travail ont été mises en place pour certains groupes. Certaines de ces politiques sont analysées dans la quatrième partie de cet ouvrage, notamment celles en faveur de l'égalité professionnelle femmes-hommes, de l'emploi des personnes handicapées ou l'accès à la formation et à l'emploi des jeunes

les plus en difficulté. Elles tardent à montrer leur efficacité. Pour lutter contre les discriminations fondées sur l'origine, on parle, depuis le début des années 2000, de politique de diversité, mais il s'agit davantage d'initiatives lancées par quelques entreprises que de politiques publiques concernant les discriminations au travail des personnes issues de l'immigration.

Bien qu'elles aient été applaudies en 2020, les professions « essentielles », qui concentrent souvent les personnes discriminées (femmes, peu qualifiées, personnes issues de l'immigration), n'ont pas encore bénéficié de politiques de revalorisation (mis à part un geste timide dans le domaine de la santé). Nous proposons dans la dernière partie de cet ouvrage de mieux connaître ces professions, qui occupent un tiers des emplois en France.

Comblent le manque de (re)connaissance des professions « essentielles »

La crise des Gilets jaunes de fin 2018 et début 2019 avait souligné les difficultés (fins de mois difficiles) et la demande de reconnaissance de nombreuses personnes qui n'étaient pas les plus pauvres. Les commentateurs ont longtemps été surpris de cette révolte, calmée par les forces de l'ordre et des milliards d'euros, sans pour autant que soient prises en compte les difficultés quotidiennes et celles rencontrées au travail, renforçant sans doute le ressentiment de ne pas être entendu.

Pendant les confinements de 2020 et 2021, la contribution de certaines professions, alors dénommées « essentielles », a été soulignée. Sans elles, notre économie et notre société ne peuvent tout simplement pas survivre. Cependant, ces professions « essentielles » (de la santé, du soin, de la sécurité, du nettoyage, du commerce, de la logistique, des transports, de l'agriculture, de l'énergie,

de l'eau, etc.) sont le plus souvent des professions mal rémunérées, mal protégées, et qui le sont restées après 2020, alors que leur importance avait sauté aux yeux de tous.

Les débats engendrés par la réforme des retraites ont mis en lumière les conditions dégradées de certaines professions féminisées, précarisées, aux carrières hachées, souvent ignorées : celles des services aux autres. D'une façon plus générale, la colère exprimée au printemps 2023 lors des mobilisations contre cette réforme des retraites a partie liée avec le sentiment de manque de reconnaissance des difficultés mais aussi de l'apport collectif de nombreuses professions.

À l'occasion de ces différents événements (Gilets jaunes, confinements, réforme des retraites), la parole des personnes qui estiment ne pas être suffisamment reconnues pour leur contribution, sous forme salariale comme par d'autres rétributions, a contribué à poser la question de la reconnaissance et de la valorisation de certains emplois souvent déconsidérés ou invisibles.

Dès lors, il nous a semblé important de mieux faire connaître les réalités du monde du travail de ces personnes essentielles à nos économies et à nos sociétés, qu'il s'agisse de la santé, du soin aux autres ou de la logistique. C'est pourquoi cet ouvrage propose une partie entièrement consacrée aux professions essentielles, aux métiers du *care*, du soin aux autres (nettoyage, aides aux personnes âgées, assistantes maternelles). Ces professions, qui représentent près du tiers des emplois, constituent aujourd'hui une part grandissante des créations d'emplois. Elles sont « essentielles », mais restent mal rémunérées et sont exercées dans de mauvaises conditions.

Avec Paulus Wagner, nous avons montré en 2023 que l'absence de reconnaissance des problèmes rencontrés au travail (mauvaises conditions de travail, management vertical qui impose les décisions sans tenir compte de la situation ni de l'avis des personnes concernées) génère un ressentiment social qui débouche souvent sur un

Introduction

ressentiment politique et peut se traduire par un vote pour les partis populistes de droite radicale. L'un des objectifs de cet ouvrage est donc clairement de faire connaître, pour les faire reconnaître, les difficultés de nombreuses personnes au travail, alors qu'elles ont le sentiment d'être ignorées, dans l'espace professionnel comme dans les débats publics.

Il s'agit de mettre au jour les conditions et organisations du travail qui dominent en France, dans de nombreux secteurs et notamment les secteurs du service aux autres, de la logistique, ou encore de la production automobile. Il s'agit plus largement de souligner les dégâts causés par un management vertical et distant, obsédé par la réduction des coûts. Espérons que les perspectives rassemblées dans cet ouvrage convaincront de l'importance d'un environnement professionnel épanouissant, fondé sur de bonnes conditions de travail, l'autonomie, la soutenabilité, la participation aux décisions, pour un monde du travail qui combine bien-être et productivité qualitative. Ces objectifs de connaissance et de reconnaissance sont partagés par toutes celles et ceux qui ont participé à l'élaboration de cet ouvrage.

Bruno Palier