

LES TRAVAILLEURS ESSENTIELS

QUI SONT-ILS ? COMMENT TRAVAILLENT-ILS ?

UN ÉTAT DES LIEUX EN RÉGION

Depuis juin 2015, le Service connaissance territoriale de la Région SUD, publie *La Focale régionale*, un magazine dont l'objectif est de mieux faire connaître la région Provence-Alpes-Côte d'Azur, à partir des études et données produites sur le territoire régional.

Ces études sont réalisées dans un cadre partenarial avec les acteurs publics de la connaissance du territoire et mises en débat sous le regard d'un grand témoin lors des Rencontres Connaissance du territoire.

Pour en savoir plus, rendez-vous sur la page Connaissance du Territoire - Les Rencontres connaissance du territoire (maregionsud.fr)



Directeur de la publication
Jean-Baptiste Chabert
Webmestre éditorial
Sigolène Angot
Autrice et coordinatrice
Sophie Tasqué
Maquette et mise en page
Clarisse Robert, Pagissime
Infographies
Légendes Cartographie

Dépôt légal
24/10/2022
Date de parution
Octobre 2022
ISSN : 2682-1567
Impression et édition
Région Sud Provence-
Alpes-Côte d'Azur

Crédits photos

1^{re} de couverture : © Région Sud, Yann Bouvier
Pages intérieures : p. 8 (haut) © Région Sud, Yann Bouvier /
p. 8 (bas), 9, 12 © Région Sud, Getty Images /
p. 13, 17 © Région Sud, Jean-Charles Verchère /
p. 2-3, 11, 14 © Freepik

Tous les numéros de *La Focale régionale* sont disponibles en ligne :
<https://connaissance-territoire.maregionsud.fr/connaissance-du-territoire/nos-productions/la-focale-regionale>

Edito

La crise sanitaire a révélé l'importance de nombreux métiers qui sont apparus indispensables, non seulement à la prise en charge des malades de la Covid-19, mais également à la poursuite de la vie quotidienne de la population. Tandis que plusieurs centaines de milliers de salariés ont pu poursuivre leur activité professionnelle à domicile ou que d'autres ont dû cesser totalement leurs activités, ces « travailleurs essentiels » ont continué d'exercer leurs missions en se rendant quotidiennement sur leur lieu de travail malgré un risque d'exposition au virus.

Dans la plupart des pays, ces travailleurs ont été qualifiés d'« essentiels », de travailleurs du « front » de « première » ou encore de « deuxième ligne ». En France, l'importance cruciale de ces métiers a permis de ramener dans le débat public la question fondamentale des conditions de travail et du niveau de rémunération des travailleurs exerçant ces métiers essentiels. Au-delà, il s'agit de la visibilité et de la reconnaissance de ces métiers dont l'utilité sociale est apparue au grand jour.

Dans le prolongement de notre **Rencontre Connaissance du territoire** consacrée à ces travailleurs essentiels en région Provence-Alpes-Côte d'Azur¹, ce numéro de *La Focale régionale* propose des éclairages complémentaires. Combien sont-ils ? Qui sont-ils ? Comment travaillent-ils ? Des publications récentes de l'INSEE et des services statistiques du ministère du Travail (DARES) permettent de brosser un portrait de ces travailleurs, de leurs conditions de rémunération, d'emploi et de travail qui apparaissent nettement moins favorables que celles des autres salariés.

Mais que révèlent ces travailleurs du marché du travail et plus précisément que racontent-ils de la façon dont celui-ci a évolué ces dernières décennies ? Cette publication se propose d'introduire ces questions en évoquant notamment celle du niveau du salaire minimum et de son niveau par rapport au concept du « revenu minimum décent » présenté par le grand témoin de notre Rencontre Connaissance du territoire, Pierre Concialdi, économiste et spécialiste des questions sociales.

1. <https://connaissance-territoire.maregionsud.fr/participez/les-rencontres-connaissance-du-territoire/les-rencontres-2021/>



Les travailleurs essentiels en région Provence-Alpes-Côte d'Azur

Qui sont-ils ? Comment travaillent-ils ?

Travailleurs « essentiels », « métiers clé », travailleurs de « première », de « deuxième ligne » : de qui parle-t-on ?

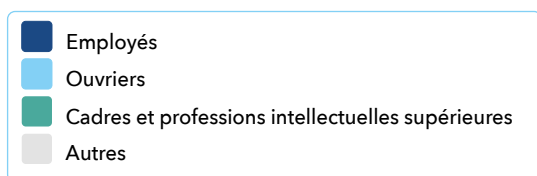
Avec la crise inédite de la Covid-19, de nombreux travaux ont été consacrés à ces travailleurs, qualifiés en France de « première » ou « deuxième ligne », de « *key workers* » ou encore d'« *essential workers* ». Quel que soit le terme employé, l'idée est de désigner des travailleurs qui sont apparus indispensables au fonctionnement de base de l'économie et pour faire face à l'épidémie. En se rendant quotidiennement sur leur lieu de travail pour fournir des services indispensables à la population, ces travailleurs ont donc été particulièrement exposés au virus, mais de façon variable selon l'intensité de leurs contacts sociaux, avec le public et/ou des collègues. Il en résulte que la définition d'une liste de métiers considérés comme essentiels ou indispensables à la continuité de la vie économique et sociale, en recelant une part d'arbitraire, conduit les travaux d'analyse qui leur sont consacrés à étudier des périmètres de métiers qui ne sont pas strictement identiques.

En France, et plus spécifiquement en région Provence-Alpes-Côte d'Azur, la Région Sud et l'INSEE se sont penchés sur les travailleurs de « première ligne » considérant comme **travailleurs de « première ligne », ceux qui se sont rendus quotidiennement sur leur lieu de travail pendant le premier confinement**. À partir d'une méthodologie définie par l'Observatoire régional de santé (ORS) d'Île-de-France, une liste de 35 métiers des secteurs de la santé, de la sphère médico-sociale, du commerce, de la logistique et de certains services publics a été établie. Au-delà de ces 35 métiers sur lesquels a porté spécifiquement son analyse, l'INSEE a considéré comme « **relais des premières lignes** », **des métiers qui ont rendu des services au quotidien mais sans avoir été exposés directement au virus** comme l'ont été les travailleurs de « première ligne ». En région, ce sont surtout des travailleurs du secteur de la manutention (tri, emballage, exposition), des employés de

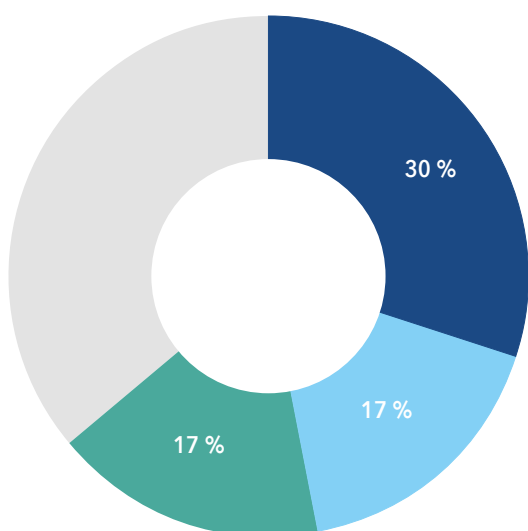
banque ou des travailleurs exerçant dans les secteurs de l'entretien des bâtiments. Enfin, un troisième cercle de métiers essentiels a aussi été dénombré. Il s'agit de celui des **travailleurs des services publics du quotidien** comme le service public de l'enfance (assistante maternelle, gardienne d'enfants...), de l'éducation (professeur des écoles et de l'enseignement secondaire, agent de service des établissements...), du social (animateur socio-culturel...) et du sport (**figure 1**).

Au total, ces trois cercles de travailleurs essentiels concernent en région 772 000 travailleurs, soit 40 % de l'ensemble des actifs en emploi. Comment travaillent-ils ? Combien gagnent-ils ? L'INSEE donne des premiers éléments de réponse sur ces travailleurs en région Provence-Alpes-Côte d'Azur. Une étude d'envergure menée au niveau national par la DARES en fournit d'autres, en investiguant plus largement le champ des conditions de travail des travailleurs essentiels.

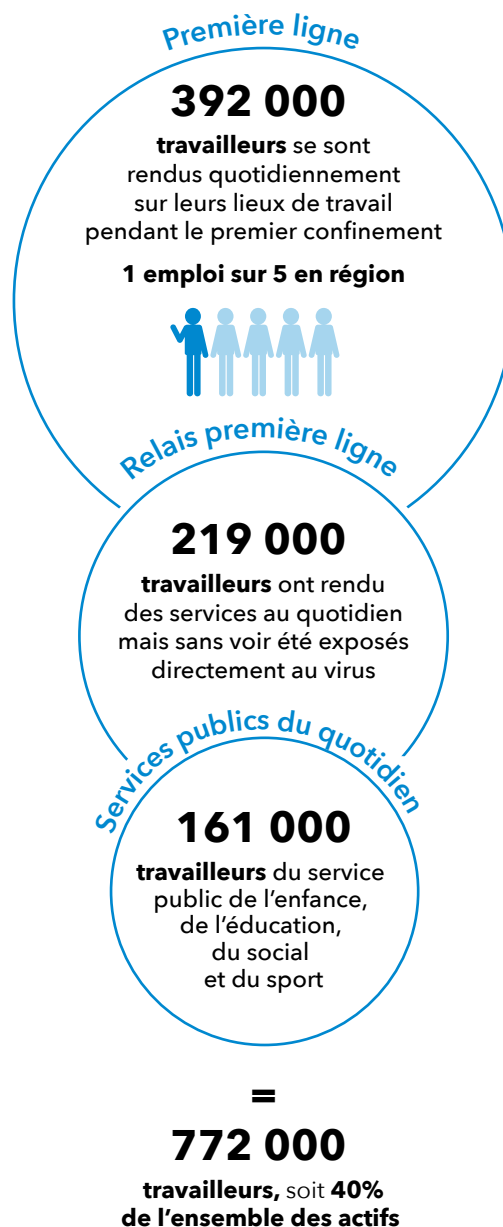
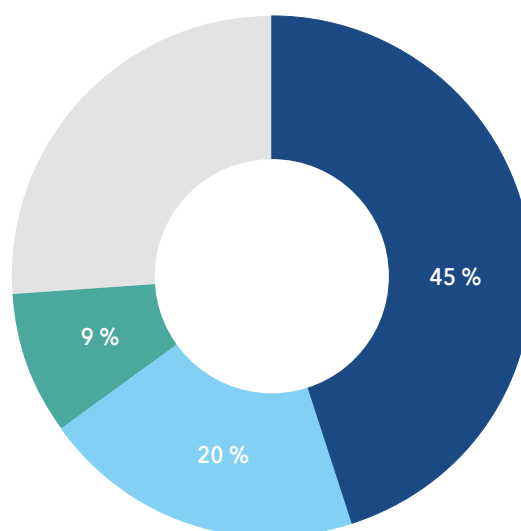
Figure 1 – Davantage d'employés et d'ouvriers, moins de cadres



Travailleurs de première ligne



Ensemble des actifs occupés



En région, 20 % des actifs exercent un travail de première ligne, en majorité des femmes

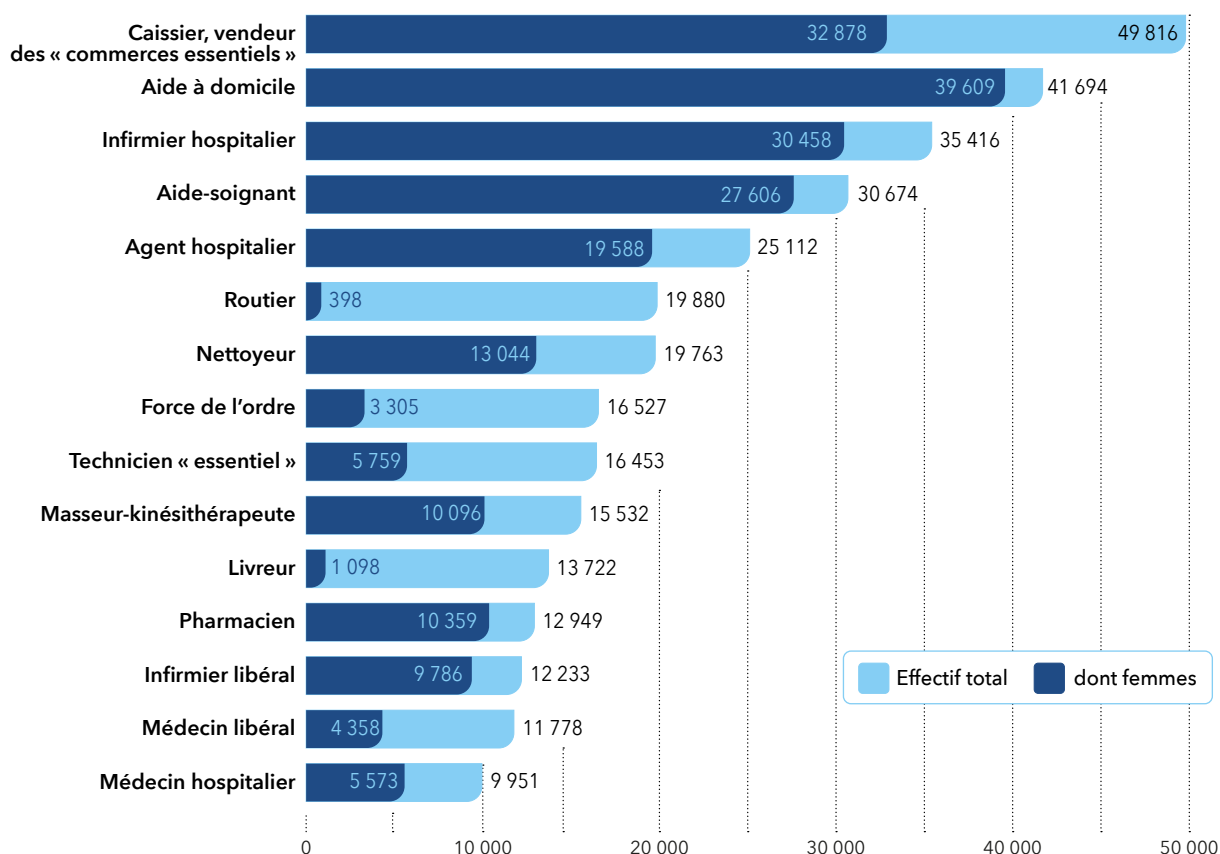
En Provence-Alpes-Côte d'Azur, un actif en emploi sur cinq, soit 392 000 travailleurs exercent un métier de « première ligne » (soit le premier cercle des travailleurs essentiels). Cette proportion de 20 % ne singularise pas notre région car elle est proche de la moyenne de province (21 %). La part des travailleurs de « première ligne » varie de 21 % en Auvergne-Rhône-Alpes à 23 % en Bretagne. Sur le territoire régional, cela va de 19 % dans les Alpes-Maritimes à 23 % dans les Hautes-Alpes. Six métiers des secteurs du médico-social, du commerce, de la logistique et de la sécurité concentrent la moitié de ces travailleurs de « première ligne » : les caissiers-vendeurs dans les « commerces essentiels », les aides à domicile, les infirmiers-hospitaliers, les aides-soignants, les agents hospitaliers et les routiers (figure 2).

La catégorie socio-professionnelle la plus représentée au sein de ces travailleurs est de loin celle des employés, à l'inverse de celle des cadres qui est sous-représentée. On observe aussi une surreprésentation des ouvriers,

mais moins marquée que pour celle des employés. Pour finir, deux travailleurs de « première ligne » sur trois sont employés et ouvriers.

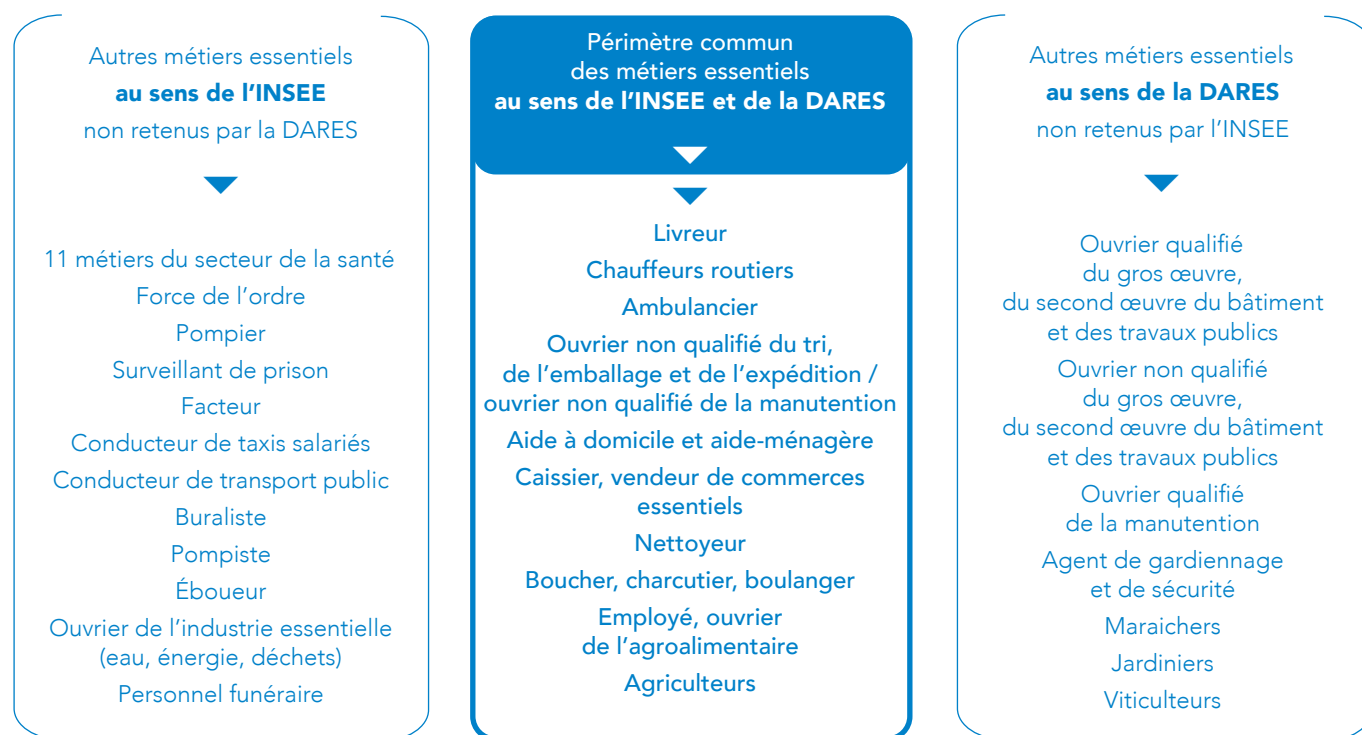
La surreprésentation des femmes parmi les travailleurs essentiels est très nette. Parmi ces 392 000 travailleurs essentiels, 59 % sont des femmes. Comme le souligne l'INSEE, les métiers de « première ligne » qui sont les plus nombreux dans la région sont aussi ceux qui sont particulièrement féminisés. La proportion de femmes est notamment élevée pour les aides à domicile, les aides-soignantes et largement majoritaire pour d'autres métiers comme les caissiers-vendeurs ou les agents de propreté (figure 2). Il en résulte que les familles monoparentales sont presque deux fois plus nombreuses parmi certaines catégories de travailleurs essentiels comme celle des aides à domicile, des agents hospitaliers ou des aides-soignantes en comparaison de l'ensemble des autres actifs (15 % ou plus contre 8 % parmi les autres actifs).

Figure 2 – Les 15 métiers de « première ligne » les plus représentés en région Provence-Alpes-Côte d'Azur



Source : INSEE Analyses Provence-Alpes-Côte d'Azur, 2021, n° 97.

Figure 3 – Les métiers essentiels au sens de l'INSEE et de la DARES



Note : les métiers essentiels au sens de l'INSEE regroupent ici les métiers dits de « première ligne » et les « relais des premières lignes », les métiers essentiels (hors secteur de la santé) au sens de la DARES sont appelés « deuxième ligne ».

Source : INSEE, 2021, *ibid.* ; DARES, 2021, *ibid.*

Des conditions de travail et de rémunération nettement moins favorables que la moyenne des salariés

La reconnaissance, dans l'opinion publique et auprès des responsables politiques, de l'engagement de ces catégories de travailleurs dans la crise sanitaire a ouvert la voie au besoin de diagnostiquer les difficultés auxquelles ces métiers font face, dans la perspective de créer, au niveau interprofessionnel et des branches, des espaces de négociation entre partenaires sociaux. Dans le secteur de la santé, ce sont les accords du « Ségur de la santé » qui ont acté une revalorisation des rémunérations des métiers médicaux et paramédicaux dans les établissements de santé et des EHPAD, le « Grenelle de l'éducation » pour les enseignants, le « Beauvau de la sécurité » pour les policiers.

Pour les travailleurs essentiels du secteur privé uniquement (hors secteur médical), une mission a été lancée en octobre 2020 sous l'égide de la DARES afin d'analyser la qualité de l'emploi de ces métiers. L'un des objectifs a été d'accompagner la démarche de reconnaissance de ces derniers, notamment en comparaison de celle de l'ensemble des salariés. Ces métiers dits de la « deuxième ligne » recoupent en partie ceux

retenus par l'INSEE au titre de la « première ligne » et des « relais de la première ligne » (cf. **figure 3**). Parmi ceux-ci, les métiers les plus représentés sont les conducteurs de véhicules, les agents d'entretien, les caissiers et employés de libre-service, les ouvriers du bâtiment, les aides à domicile et aides ménagères, les métiers du commerce alimentaire (boulangers, charcutiers, bouchers...) et les agriculteurs – au total, ces travailleurs, regroupés sous la catégorie de la « deuxième ligne », représentent en France 4,6 millions de salariés.

L'analyse de la « qualité de l'emploi » a été menée autour de six axes traditionnellement retenus dans les travaux de comparaison internationale, et sur la base de plusieurs sources de la statistique publique qui ont été traitées et analysées par la DARES et le Centre d'études de l'emploi et du travail (CEET) du CNAM : salaires et rémunérations, conditions d'emploi, conditions de travail, temps de travail et conciliation vie familiale-vie professionnelle, formation et trajectoires professionnelles, dialogue social.



*Ces métiers essentiels ont
des conditions d'emploi
et de rémunération moins favorables
que les autres actifs*

Au regard des critères d'évaluation retenus, il ressort globalement que ces métiers essentiels ont des conditions d'emploi et de rémunération moins favorables que les autres actifs. En raison toutefois de l'hétérogénéité de celles-ci, ce diagnostic ne s'applique pas de façon indifférenciée à tous les métiers essentiels.

L'examen des conditions d'emploi de ces travailleurs montre tout d'abord qu'ils sont plus souvent à temps partiel que l'ensemble des actifs occupés : entre 23 % et 26 % selon l'INSEE et la DARES contre 17 % en moyenne pour les autres actifs. Les temps de travail très courts (inférieurs à 24 heures hebdomadaires) y sont par ailleurs fréquents (14 % des travailleurs essentiels). Dans certains métiers, la fréquence du temps partiel est même sans commune mesure avec ce que l'on observe dans le reste de la population puisqu'il concerne entre 64 % et 77 % des aides à domicile et des aides ménagères, près de la moitié des nettoyeurs, et entre 30 % et 40 % des caissiers vendeurs.

Comparés à l'ensemble des salariés du secteur privé, les travailleurs essentiels sont plus souvent en CDD (10,5 % contre 7,5 %) mais ils le sont autant que l'ensemble des actifs des secteurs privé et public. Les CDD sont toutefois très répandus parmi les agents d'entretien, les aides à domicile ou encore les aides-soignants, mais également pour les métiers de l'agriculture et du bâtiment, (une proportion de 15 % pour chacune de ces professions). Les intérimaires sont également deux fois plus nombreux parmi les travailleurs essentiels (un peu plus de 7 %), notamment parmi les ouvriers non qualifiés de la manutention, des industries agroalimentaires et du bâtiment (22 % chacun).

Ces travailleurs sont aussi davantage concernés par des horaires atypiques : 19 % d'entre eux travaillent plus de dix dimanches par an, 8 % au moins cinquante nuits, 8 % en horaires morcelés (journée de travail en deux périodes séparées d'au moins 3 heures) contre respectivement 14 %, 5 % et 6 % de l'ensemble des salariés du privé. Les journées morcelées concernent plus spécifiquement les aides à domicile (19 %), les





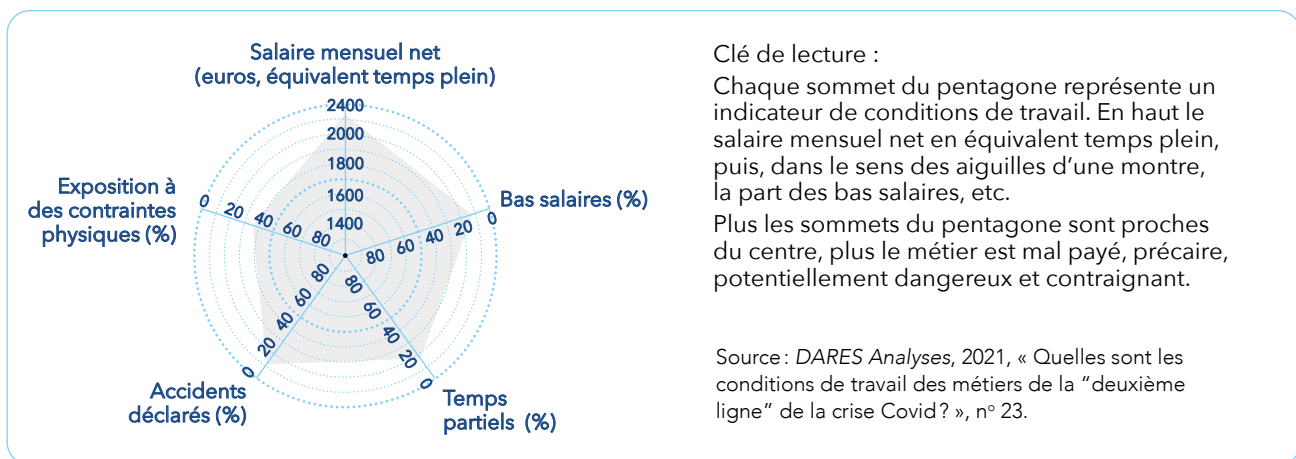
caissiers et employés de libre-service, et les agents de gardiennage et de sécurité (17 % dans les deux cas). Comparés à l'ensemble des salariés du privé, les métiers de la « deuxième ligne » sont souvent des métiers pénibles, marqués par une exposition à des contraintes physiques près de deux fois plus importante (port de charges lourdes, posture pénible, vibrations mécaniques...). Environ les deux tiers des salariés de la « deuxième ligne » sont ainsi exposés à au moins trois contraintes physiques – contre 36 % pour l'ensemble des salariés du privé. Il en résulte une fréquence deux fois plus élevée d'accidents du travail et de maladies professionnelles. Comme le soulignent les travaux de la DARES, ces conditions de travail rendent difficile la poursuite d'une activité prolongée dans ces métiers. Cette incertitude à pouvoir poursuivre ce même travail jusqu'à la retraite est particulièrement élevée pour les aides à domicile, les aides ménagères, les ouvriers non qualifiés de l'industrie agroalimentaire ou encore les caissiers et employés de libre-service.

Bien que subissant des conditions de travail dégradées, **les travailleurs des « première » ou « deuxième ligne » perçoivent des salaires plus faibles que l'ensemble des salariés.** L'INSEE dresse ce constat en région pour l'ensemble des catégories professionnelles. Que ceux-ci soient ouvriers, employés (aides à domicile,

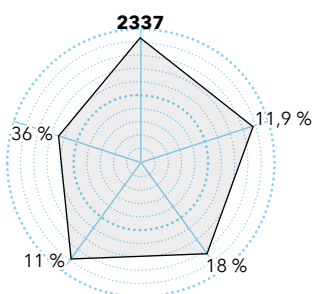
aides-soignants, agents hospitaliers) ou professions intermédiaires, les salaires perçus sont toujours inférieurs à ceux de la catégorie professionnelle à laquelle ils appartiennent. En tenant compte des temps partiels, la moitié des travailleurs de « première ligne » perçoit moins de 22 700 euros brut/an contre 26 100 euros brut/an pour l'ensemble des salariés. **Sur le périmètre d'analyse de la DARES** (étude nationale sur les travailleurs essentiels du secteur privé, hors secteur de la santé), **les salaires sont encore plus faibles** et nettement inférieurs à l'ensemble des salariés, d'environ 30 %, que ce soit en termes de salaire horaire brut ou de salaire mensuel net en équivalent temps plein. Compte tenu de ces niveaux de rémunération, il en résulte que **la part des bas salaires est bien plus élevée dans ces métiers de la « deuxième ligne » que dans l'ensemble du secteur privé (figure 4).** Cette part des bas salaires atteint même 43 % pour les aides à domicile et aides ménagères et un peu moins de 30 % pour les agents d'entretien et les vendeurs en produits alimentaires (figure 4).

La faiblesse de la rémunération des travailleurs essentiels s'explique par la conjonction de faibles temps de travail mais également par de faibles salaires horaires. Dans une étude récente publiée par France Stratégie et versée en annexe du rapport 2020 du groupe d'experts sur le SMIC, **les travailleurs « sur le front de la**

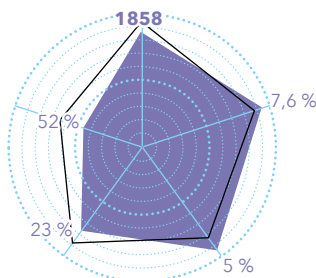
Figure 4 – Sélection d'indicateurs de conditions de travail et d'emploi pour les familles de métiers de la deuxième ligne, en comparaison de l'ensemble des salariés du privé



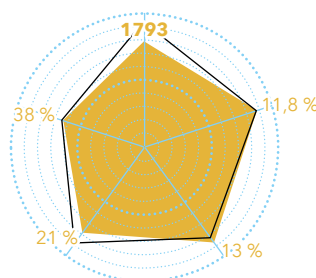
Moyenne des salariés du privé



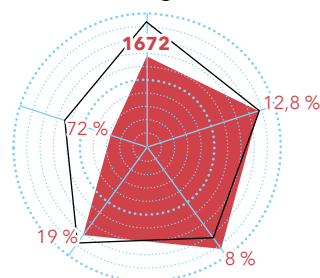
Ouvriers qualifiés de la manutention



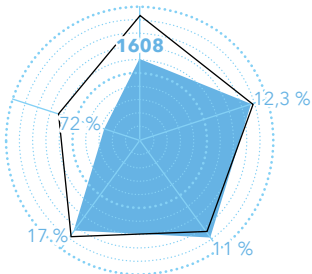
Conducteurs de véhicules



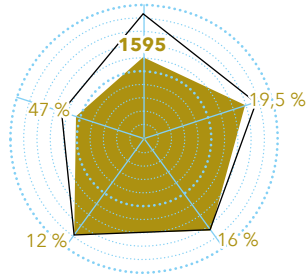
Bouchers, charcutiers, boulangers



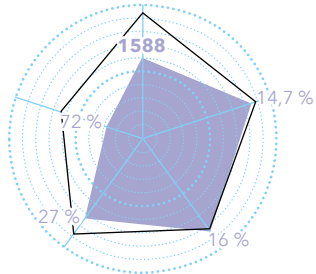
Ouvriers non qualifiés de l'agro-alimentaire



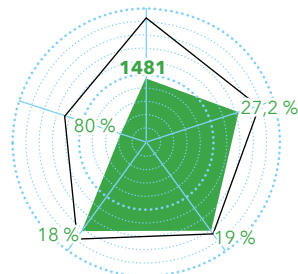
Agents de gardiennage et de sécurité



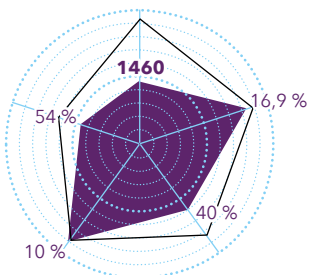
Ouvriers non qualifiés de la manutention



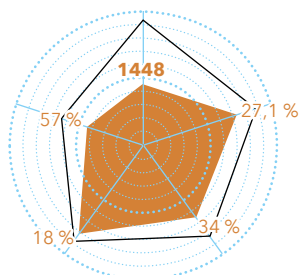
Maraîchers, jardiniers, viticulteurs



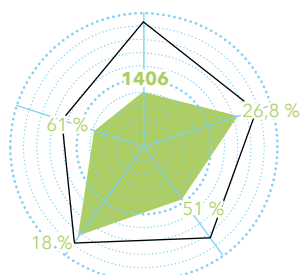
Caissiers, employés de libre-service



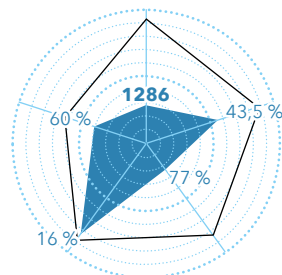
Vendeurs en produits alimentaires



Agents d'entretien



Aides à domicile et aides ménagères



COVID-19 » sont en effet surreprésentés parmi les salariés rémunérés au voisinage du SMIC. En se basant sur une comparaison des salaires horaires et en retenant une définition des bas salaires plus large que celle de la DARES (jusqu'à 1,3 SMIC)¹, cette étude montre que

¹ Pour calculer la part de bas salaires dans les différents métiers analysés, la DARES a retenu comme base du calcul le salaire net en EQTP. Pour ce faire, les salaires ont été transformés en équivalent temps plein, c'est-à-dire recalculés sur la base de la durée mensuelle légale.

la proportion de bas salaires parmi les métiers essentiels est particulièrement forte. Ainsi, les trois quarts des aides à domicile et des aides ménagères perçoivent une rémunération jusqu'à 1,3 SMIC (soit 10,90 euros de l'heure), c'est aussi le cas de 72 % des caissiers-employés de libre-service, de près de 70 % des ouvriers peu qualifiés de la manutention, de près de 60 % des agents d'entretien, de la moitié des ouvriers peu qualifiés des industries de process et de 42 % des aides-soignants.



Ce que les travailleurs essentiels révèlent du marché du travail

Étudiés ainsi sous l'angle de leurs conditions de travail, de leurs conditions d'emploi et de rémunération, ces métiers pourtant essentiels au fonctionnement de notre société ont en commun d'avoir des conditions d'emploi dégradées, en contradiction avec la valeur du service qu'il rend au quotidien à la population. Selon certaines analyses, ils sont le symptôme d'une **ouvriérisation du secteur des services**, c'est-à-dire du remplacement progressif de l'ouvrier non qualifié de l'usine par l'ouvrier des services. Le secteur de la logistique (cariste, ouvriers du tri, de l'emballage, de l'expédition, magasiniers) est particulièrement emblématique de cette évolution.

C'est notamment la thèse des sociologues du travail Luc Tranchant ou David Gaborieau selon lesquels certains métiers de services en forte expansion ces dernières décennies (dans **les secteurs de la logistique, du transport mais également des services aux particuliers**) présentent sur le plan des conditions de travail des caractéristiques proches de celles des emplois d'ouvriers non qualifiés de l'industrie avec une forte prévalence des contraintes physiques et du travail répétitif et une parcellisation des tâches. **À la différence des ouvriers de l'usine toutefois, ces « ouvriers**

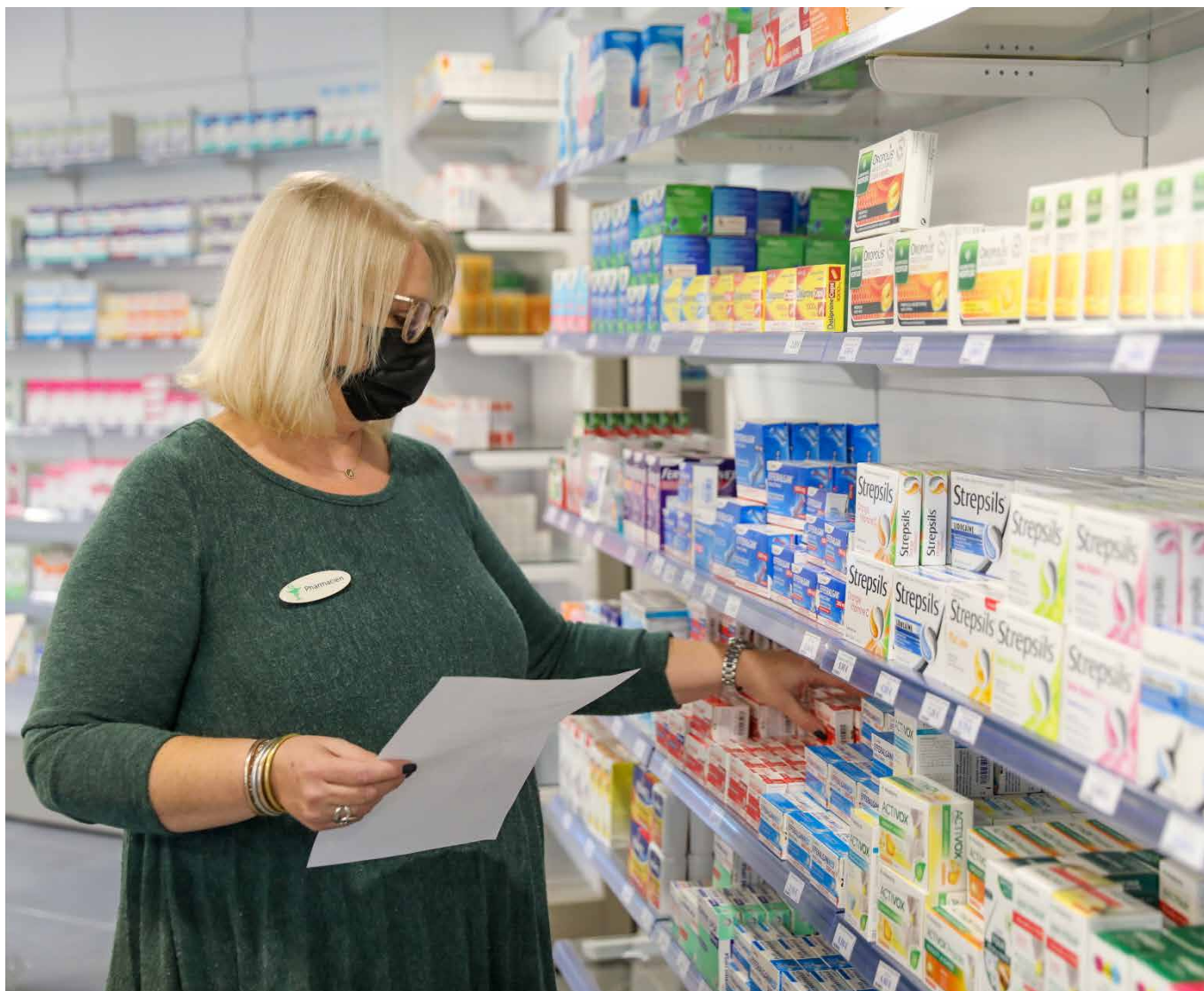
des services » bénéficient moins fréquemment du cadre protecteur du salariat et des collectifs de travail qui y sont rattachés. La sous-traitance, très fréquente dans certains secteurs essentiels comme la propreté, la logistique ou transport, est ici en cause. Elle se traduit par une flexibilité du travail importante qui se répercute sur les conditions d'emplois (CDD courts, intérim...) et de travail. De ce point de vue, lutter contre le recours à la sous-traitance est assez largement reconnu comme un moyen d'améliorer la situation de ces travailleurs. Le développement du statut de l'autoentrepreneur est une des autres évolutions du marché du travail qui a affecté le secteur des services, en particulier celui du transport et de livraison. Avec la révolution numérique et le développement de plateformes, le travailleur indépendant tend de plus en plus à devenir un prestataire individuel de services auprès d'un donneur d'ordre, souvent dégagé d'un certain nombre de responsabilités qui précédemment lui incombait en tant qu'employeur. Cette évolution, popularisée sous le terme d'« ubérisation », et qui a comme figure emblématique le livreur, accentue ce trait structurel dit de la « polarisation du marché du travail » décrite page suivante.

Un marché du travail « polarisé » entre emplois peu qualifiés et très qualifiés

À la question du pourquoi ces métiers sont si mal payés, les économistes avancent plusieurs facteurs explicatifs. Parmi ceux-ci, le phénomène de **polarisation du marché du travail** occupe une place importante. Ce phénomène désigne la recomposition du marché du travail autour de deux extrémités que tout oppose en termes de qualifications, de conditions de travail et de salaires : il se caractérise par une augmentation à la fois du nombre d'emplois peu qualifiés et du nombre d'emploi très qualifiés et, au milieu, une diminution constante du nombre d'emplois

« intermédiaires » comme les employés ou les ouvriers qualifiés. Pour Grégory Verdugo, économiste du travail et chercheur associé à l'OFCE, la polarisation du marché du travail peut être résumée en ces termes : « Alors que les personnes n'ayant pas fait d'études supérieures souffrent de la disparition des emplois intermédiaires et trouvent à s'employer dans des emplois peu qualifiés et peu rémunérés toujours plus nombreux, les plus qualifiées profitent quant à elles d'une économie de plus en plus gourmande en diplômes et compétences. »





Les causes du phénomène sont multiples et relativement bien identifiées. Elles ont trait à la fois au développement du progrès technique et à l'élévation du niveau de diplômes des actifs et, de l'autre, à la robotisation, aux délocalisations mais également à la plus faible capacité de négociation de certaines catégories de travailleurs et à la flexibilité croissante de l'emploi. Le développement des services à la personne et l'augmentation de l'activité des femmes comme celle des personnes d'origine immigrée ont également accompagné le développement de postes peu qualifiés et peu rémunérés de services aux personnes dont le besoin structurel s'accroît et qui sont peu automatisables, note également France Stratégie. De nombreuses études ont été consacrées au phénomène de polarisation du marché du travail. Toutes les économies développées seraient confrontées à des degrés divers à cette transformation profonde du marché du travail qui implique aussi une transformation des structures sociales des pays concernés. La situation en France, considéré comme l'un des pays européens

où la polarisation serait la plus marquée, fait débat. Si **la montée des emplois très qualifiés et la baisse concomitante des emplois intermédiaires** (déclin des ouvriers qualifiés via notamment la désindustrialisation et des employés qualifiés via l'automatisation et la réorganisation des administrations publiques) **font consensus, ce n'est pas le cas pour l'augmentation du nombre d'emplois peu qualifiés dont certains travaux actent le caractère très net**, à l'instar de ceux des chercheurs Grégory Verdugo ou Camille Peugny, **quand d'autres ne le confirment pas** comme une étude très récente de France Stratégie. Cette dernière étude reconnaît cependant **la progression des emplois peu qualifiés dans le domaine des services seulement** (aides à domicile, assistantes maternelles) et cherche à comprendre pourquoi les études aboutissent à des résultats divergents sur l'ampleur du phénomène. Selon elle, cela tient principalement à des questions d'ordre méthodologique relatives aux mesures des niveaux de qualification.



Des compétences invisibilisées

Un autre facteur explicatif de la dévalorisation de certains métiers, pourtant essentiels, tient à la non prise en compte, voire à la « négation », des compétences nécessaires à l'exercice de ces métiers, en particulier lorsqu'il s'agit des métiers relationnels, du « care » ou du soin majoritairement exercés par les femmes (aides à domicile, petite enfance, animation, mais aussi entretien...). Ce phénomène est lourd de conséquences sur le plan de la rémunération de ces métiers.

Cette « **négation des compétences** », en particulier de celles des métiers féminins (aides à domicile, petite enfance, animation), est assez largement documentée par des travaux en sociologie (Rachel Silvera, Dominique Méda) et en économie du travail (François-Xavier Devetter et Julie Valentin). Ces recherches ont permis de montrer combien les compétences mobilisées dans ces métiers sont, à la différence de celles exercées dans le champ médical, le plus souvent considérées comme « naturelles » et propres en particulier aux femmes. Selon ces auteurs, il en résulte que ces compétences ne sont pas objectivées ou transmises dans le cadre de formations, voire de diplômes, qui puissent ensuite constituer des « barrières à l'entrée » de ces professions et contribuer à une revalorisation

de ces métiers. Pour les chercheurs F.-X. Devetter et J. Valentin, qui ont particulièrement étudié le cas des aides à domicile, si la mise en place d'un diplôme national est une étape importante dans la reconnaissance de la qualification du métier, son caractère facultatif pour exercer le travail d'aide à domicile (comme le CAP petite enfance) en réduit fortement la portée, aussi bien symbolique que matérielle. Ces économistes du travail plaident ainsi pour une rénovation des conventions collectives qui concentrent les bas salaires dans les services autour de la nécessité de créer des diplômes, des titres professionnels et une classification pour organiser des progressions de carrière et des progressions salariales – un processus en cours dans certaines branches professionnelles².

2. C'est le cas du secteur de la propreté autour de la rémunération, des conditions de travail, du temps de travail afin d'aborder les thématiques liées au travail en journée ou en continu, etc. Des avancées sont également en cours dans la branche Prévention et sécurité (négociations sur la refonte des classifications avec un objectif d'augmentation de 10 % de la masse salariale en 2023, ouverture d'une négociation sur l'égalité professionnelle hommes-femmes ; dans celle du Transport routier de marchandises (modernisation des classifications et revalorisation des indemnités de frais de déplacement...), du secteur des déchets (13^e mois et accès à la formation).

Du SMIC au salaire minimum décent: la contribution des « budgets de référence » de l'Observatoire national de la pauvreté et de l'exclusion sociale (ONPES)

Un autre processus, en lien avec l'organisation du travail et la mesure du temps de travail, contribue également à cette invisibilisation des compétences en appauvrissant le travail effectué. Il s'agit de **l'introduction de process standardisés** qui se traduit par un découpage du temps de travail et une réduction de celui-ci à des gestes simples et/ou répétitifs, souvent en lien avec un contrôle renforcé du salarié ou du travailleur et une rémunération à la tâche. Cette « parcellisation » des tâches, déjà évoquée précédemment, s'observe aussi **dans les services à la personne**. Dans le cas des aides à domicile par exemple, le découpage du temps de travail revient à chercher à ne rémunérer que le temps « réellement productif » sous la forme de « production d'activités » (le repas, la toilette) et non de « services rendus ». Pour ces métiers où il faut se déplacer entre le domicile des clients, cela revient à ne rémunérer qu'une petite partie de la journée de travail. Pour les aides à domicile par exemple, la durée hebdomadaire rémunérée ne représenterait en moyenne que 60 % de l'amplitude d'une journée de travail contre plus de 80 % pour l'ensemble des salariés rappellent F.-X. Devetter et J. Valentin. Selon ces derniers, cette question en pose une autre, plus fondamentale, sur ce qu'est une relation d'emploi: est-ce un achat d'heures de travail « à la découpe » sur la base d'un contrat commercial ou un contrat qui engage l'employeur pour une durée forfaitaire d'emploi?

La question du niveau du SMIC et celle de sa revalorisation revêtent également **une importance cruciale pour beaucoup de travailleurs essentiels** dont la rémunération horaire se situe au niveau du SMIC. Elle renvoie à celle, fondamentale, du revenu minimum nécessaire pour vivre dignement et du salaire qu'il faut percevoir pour atteindre ce revenu minimum.

Ces questions relatives au pouvoir d'achat et aux « fins de mois difficiles » sont en ce moment d'une grande actualité. Pour éclairer ce débat et fournir des éléments d'appréciation du niveau des salaires, des travaux sur les « budgets de référence » publiés en 2015 par l'Observatoire national de la pauvreté et de l'exclusion sociale (ONPES), sous la direction d'Antoine Math et de Pierre Concialdi, grand témoin de notre Rencontre, fournissent des repères particulièrement utiles.

*Le revenu décent
correspond au revenu
mensuel permettant de
faire face aux nécessités
de la vie quotidienne et
de participer activement
à la vie sociale*

La définition des **budgets de référence, entendus comme les revenus minimums nécessaires pour vivre décemment dans la société**, s'inscrit dans le cadre d'un programme de recherche commun à l'ensemble des pays membres de l'Union européenne et sous l'impulsion de la Commission européenne. Elle a été menée en France par une équipe pluridisciplinaire du CREDOC et de l'IRES et a été présentée dans un colloque international dédié aux budgets de référence en Europe³.

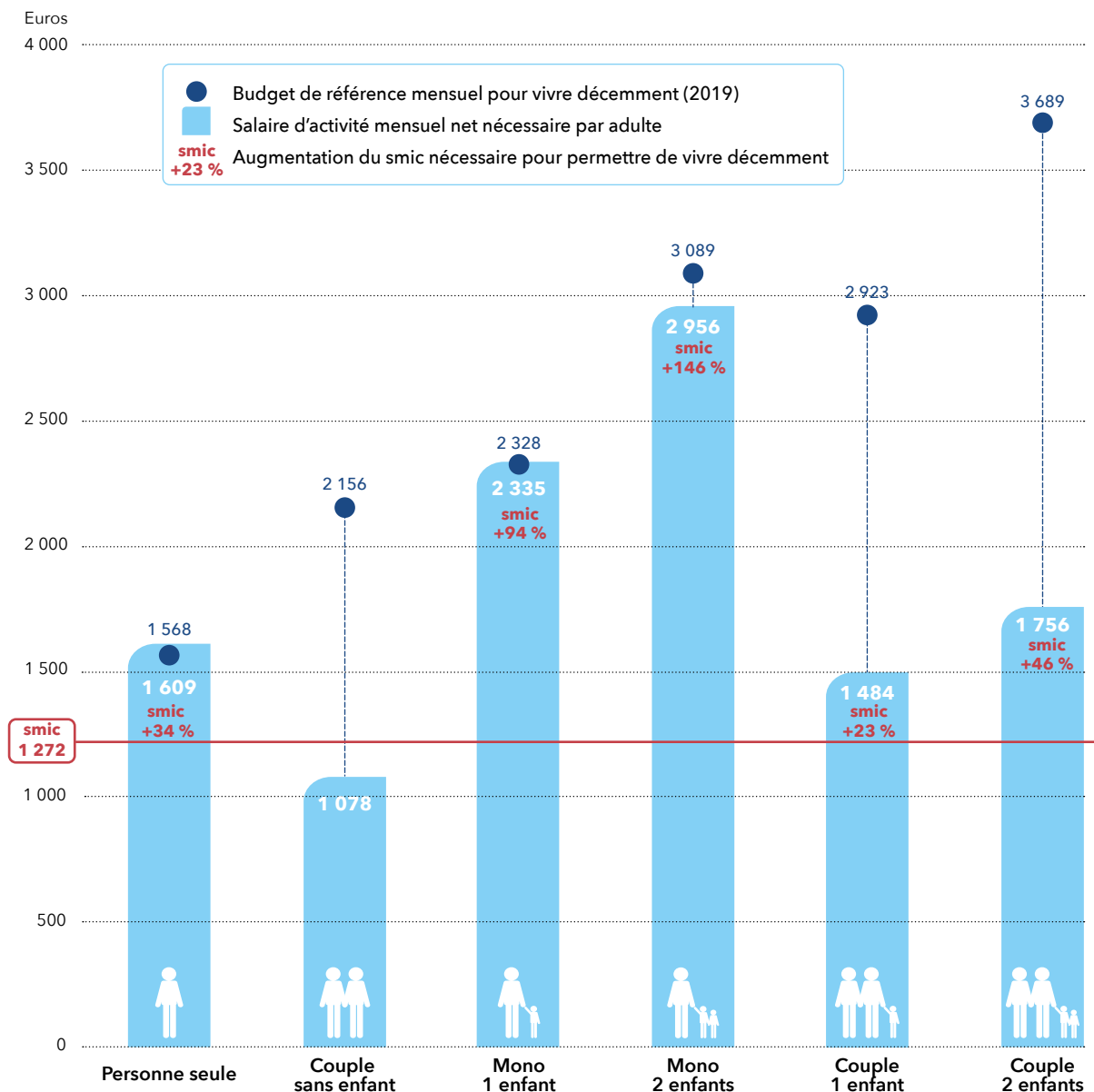
Ces travaux ont cherché à définir le niveau d'un revenu décent, au sens d'un revenu mensuel permettant de

faire face aux nécessités de la vie quotidienne (logement, alimentation, habillement, hygiène, équipement, transports, santé et services financiers) et de participer activement à la vie sociale (pouvoir partir en vacances une ou deux semaines par an, pratiquer des activités culturelles ou sportives...). Ce revenu est ainsi à considérer comme un **seuil minimum d'inclusion sociale**.

Sur le plan méthodologique, le projet a consisté à **réunir des groupes de citoyens afin d'élaborer un consensus sur le contenu d'un panier de biens et services** estimé nécessaire en France pour vivre dignement.

3. Le colloque qui s'est tenu en 2015 a été introduit par Mme Ségolène Neuville, alors secrétaire d'État chargée des Personnes handicapées et de la Lutte contre l'Exclusion.

Figure 5 – Du budget minimum au salaire minimum décent



Note: le passage des budgets de référence aux revenus d'activité s'est fait en tenant en compte des transferts. Ce revenu d'activité est ensuite divisé par le nombre d'adultes composant le ménage en retenant l'hypothèse d'une contribution au revenu d'activité de tous les actifs d'âge adulte du ménage. Pour obtenir le salaire horaire, le revenu d'activité mensuel est divisé par la durée légale du travail (soit 151 heures). On obtient un salaire horaire qui peut être comparé avec le salaire horaire du SMIC. Lecture: pour un couple avec 1 enfant, le budget de référence est de 2 923 euros par mois. Le salaire d'activité compatible avec ce budget devrait être de 1 484 euros, soit 272 euros de plus que le SMIC net (1 272 euros), soit 1,23 fois le salaire horaire du SMIC en vigueur au 1^{er} janvier 2020. **Dit autrement, le salaire minimum devrait augmenter de 23 % pour permettre à ce couple de vivre décemment au regard du panier de biens défini pour leur configuration familiale.** Pour une famille monoparentale avec deux enfants, le salaire horaire compatible avec leur budget de référence devrait être de 2,46 fois celui du SMIC, ce qui correspond à une augmentation de 146 %.

Source: CONCIALDI P., 2020, « Le salaire minimum en France: historique et débats », *La Revue de l'IRES*, n° 100



La définition des paniers de biens et services, soumise dans un second temps à différentes expertises spécifiques, a été établie pour différentes configurations familiales afin d'aboutir à autant de « budgets de référence » distincts – pour plus de détails sur la méthodologie, se reporter à la fiche de synthèse de l'ONPES ou au rapport de recherche consultable en ligne. La [figure 5](#) ci-contre présente une sélection des configurations retenues et des budgets de référence correspondants.

Les résultats sélectionnés dans la [figure 5](#) sont riches de plusieurs enseignements, d'abord sur le niveau de la pauvreté en France. En effet, parce que le seuil de pauvreté (1 102 euros) est systématiquement inférieur aux salaires d'activité correspondants aux budgets de référence définis pour vivre décemment, on peut en

déduire que les statistiques sur la pauvreté tendent à sous-estimer l'ampleur de la pauvreté en ne prenant pas en compte les ménages dont les revenus sont supérieurs au seuil de pauvreté mais inférieurs à leurs budgets de référence. Selon P. Concialdi, qui a cherché à déduire des budgets de référence les salaires d'activité compatibles avec ceux-ci (c'est-à-dire qui permettraient d'atteindre ces budgets), un second enseignement peut être tiré au sujet du salaire minimum : son niveau est insuffisant pour atteindre les niveaux de vie minimum décent tels que définis par les travaux de l'ONPES. Selon ces derniers, il faudrait ainsi, pour que les ménages accèdent à un niveau de vie minimum décent, que chaque adulte du ménage gagne un salaire supérieur de 30 à 40 % au SMIC à temps plein.

ÉCLAIRAGES

AMOSSE T., BEATRIX M., ERHEL C., KOUBI M., MAUROUX A., « Les métiers de "deuxième ligne" de la crise Covid-19 : quelles conditions de travail et d'emploi dans le secteur privé ? », Document d'études, n° 246, mai 2021, DARES.

BARBIER C., CUNY C., GABORIEAU D., « Les régimes d'emploi précaire dans le secteur logistique », Travail et emploi, n° 162, DARES.

CONCIALDI P., 2020, *Le salaire minimum en France : historique et débats*, La Revue de l'IRE, n° 100.

DARES Analyses, 2021, « Quelles sont les conditions de travail des métiers de la "deuxième ligne" de la crise Covid ? », n° 23.

DEVETTER F.-X., PUISSANT E., 2018, « Mécanismes économiques expliquant les bas salaires dans les services à la personne », Travail et Emploi, n° 155-156, DARES.

DEVETTER F.-X., DUSSUET A., PUISSANT E., 2019, « La réduction du travail au temps « productif » dans l'aide à domicile. Un outil de baisse du coût du travail », Socio-économie du travail, Classiques Garnier.

DEVETTER F.-X., PUISSANT E., 2021, « Comment revaloriser les métiers "essentiels" ? », L'Économie politique, n° 92.

FLAMAND J., 2020, « Point de vue. Les professions des salariés rémunérés au voisinage du SMIC à l'épreuve de la crise sanitaire », France Stratégie.

JOLLY C., DHERBECOURT C., 2020, « Polarisation du marché du travail : y a-t-il davantage d'emplois peu qualifiés ? », France Stratégie, Note d'analyse, n° 98.

OBSERVATOIRE NATIONAL DE LA PAUVRETÉ ET DE L'EXCLUSION SOCIALE (ONPES), Rapport 2014-2015, Fiche de synthèse, Les budgets de référence, une méthode d'évaluation des besoins pour une participation effective à la vie sociale.

PEUGNY C., 2018, « L'évolution de la structure sociale dans quinze pays européens (1993-2013) : quelle polarisation de l'emploi ? », Sociologie, n° 4, vol. 9.

SANZERI O., ZAMPINI C., BELLE R. (DREETS Paca), MEYER V. (DREETS Paca), INSEE, 2021, « Premier confinement : 392 000 travailleurs de « première ligne », en majorité des femmes », INSEE Analyses Provence-Alpes-Côte d'Azur, n° 97.

TRANCHANT L., 2020, « Les nouveaux emplois des ouvrières et des ouvriers : des OS du tertiaire ? », Centre d'études de l'emploi et du travail, Connaissance de l'emploi, n° 104.

VERDUGO G., 2020, « La polarisation des marchés du travail », Centre ressources en sciences économiques et sociales de l'École normale supérieure de Lyon.