



HAUT-COMMISSARIAT  
AU PLAN

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

OUVERTURE

**n° 15**

12 octobre  
2023

LA GRANDE  
TRANSFORMATION  
DU TRAVAIL :  
CRISE DE  
LA RECONNAISSANCE  
ET DU SENS  
DU TRAVAIL



## AVANT-PROPOS DE FRANÇOIS BAYROU

---



Un très grand trouble s'est développé dans notre société autour de la question du travail.

La société française n'est d'ailleurs pas la seule à subir une telle remise en cause du statut, de l'image et de la place du travail dans la vie de nos contemporains. La « grande démission » américaine, le départ d'un nombre important de travailleurs, cadres notamment, est un symptôme brûlant de la puissante vague de doute qui a submergé les esprits.

On croit à tort que cette mise en cause de l'intérêt et de la noblesse du travail est récente. On se trompe fort. Le mot lui-même travail vient du latin *tripalium* qui signifie supplice et même un des pires supplices imaginables, réservé aux esclaves fugitifs crucifiés sur trois pieux.

Rien n'est plus récent que la reconnaissance du travail.

Dans les sociétés qui nous précédaient, notamment les sociétés de castes, le travail, entendu comme l'effort quotidien pour transformer le monde avec nos mains et notre volonté, cet engagement était réservé aux basses castes. Dans la société du Moyen-Âge et même du début des Temps modernes, travailler c'était déroger, c'était perdre son rang, déshonorer sa naissance et sa famille. C'est par la terre d'abord que le travail a été réhabilité quand il est apparu, disons à partir du XVI<sup>e</sup> siècle, que faire fructifier la terre était un besoin universel, améliorable par l'intelligence et utile à la société. Puis l'artisanat, conduit vers l'organisation de l'industrie, est apparu comme la maîtrise d'une série de techniques, constamment enrichies par l'innovation, après des siècles de stagnation et de répétition de tâches séculaires. Mais qui aurait imaginé à Versailles, à la Cour du Roi, que n'ait jamais travaillé aucun personnage d'importance ? Il faut ajouter que jusqu'au XIX<sup>e</sup> siècle, il n'y a pas seulement des aristocrates méprisant le travail, mais très vite des rentiers dont la réussite se mesure précisément au fait qu'ils sont dispensés de travail.

L'universalité et la respectabilité du travail sont donc absolument récents dans une société comme la nôtre. 150 ans, ce n'est rien. À peine deux ou trois vies d'homme au masculin, et moins encore au féminin. L'installation du travail dans un rôle de légitimation sociale, que nous croyons avoir toujours connu, est donc un des plus récents des grands phénomènes sociologiques. Mais dès lors quelle puissance ! C'est par le travail qu'on se définit, c'est le travail qui assure l'épanouissement personnel et la reconnaissance sociale. Désormais, le travail commence à l'école (« travaille bien à l'école et tu réussiras dans la vie »), s'affirme dans la vie professionnelle, garantit le bien-être de la famille et par la retraite par répartition assure le versement des pensions des « vieux travailleurs », selon le programme du Conseil national de la Résistance. Au fond, le travail universel est précisément, depuis 150 ans, le cadre principal dans lequel se reconnaît notre société.

Autour de cette primauté du travail s'est construit un système de valeurs. L'affirmation de « l'honneur du travail » que Péguy défendit avec tant d'ardeur et d'affection, la glorification du « travail bien fait », le travail porté par Marx et ses épigones au rang d'agent du Progrès au même titre que le capital, les travailleurs comme communauté majeure, y compris

du débat politique, c'était toute une vision du monde dans laquelle la société du XX<sup>e</sup> siècle reconnaissait ses moyens d'émancipation et ses raisons de vivre.

Nous avons l'impression que cette place centrale serait pour toujours garantie au travail. Nous nous trompons. Nous découvrons avec stupéfaction que cette prééminence ne va plus de soi. Et alors que nous avons vécu dans une société où tout le monde « cherchait du travail », où les « sans-travail » se sentaient marginalisés et exclus, où les permanences d'élus étaient pleines de personnes qui demandaient qu'on leur « propose du travail », voilà que se multiplient au contraire les signes d'un authentique rejet du travail, en tout cas d'une remise en cause de son importance et de son caractère bienfaisant.

Les entrepreneurs, même dans des métiers réputés valorisants, se plaignent de « ne trouver personne ». Beaucoup de jeunes, y compris de jeunes formés, refusent des contrats de longue durée ou des contrats à durée indéterminée. Les indemnités pour perte d'emploi semblent s'intégrer dans une organisation différente de la vie dans ces années qui devaient être laborieuses.

La « crise du travail » apparaît à la une des grands magazines et fait craindre un coup de frein brutal sur le développement de notre économie y compris dans des secteurs cruciaux, le bâtiment et la restauration par exemple, ou de pointe, le numérique et les métiers de l'ingénierie.

Cette crise du travail provoque des réactions d'incompréhension et de lamentation. On a connu ces derniers temps revenir la déploration sur le thème : « les jeunes n'aiment pas le travail », « génération trop gâtée », et mille plaintes à l'avenant.

Il nous a paru intéressant, au Haut-commissariat au Plan, de réfléchir et de conduire l'enquête sur cette désaffection, non pas dans l'idée de la condamner, mais d'en comprendre les raisons profondes, et de les prendre au sérieux. Car nous postulons, contrairement à bien des jugements hâtifs, qu'il ne s'agit pas de la paresse d'un peuple et de ses plus nouvelles classes d'âge, mais d'un mouvement collectif qui s'analyse et s'élucide.

Nous savons bien que l'épidémie de Covid a joué un rôle dans ce regard nouveau et suspicieux porté sur le travail. Elle a révélé, parfois à la plus grande surprise des intéressés, que le travail à distance existait, qu'il était accessible à beaucoup et que la vie pouvait être fort intéressante en mettant le travail à distance. Mais le Covid, s'il a révélé des attentes et des doutes jusque-là inexprimés, n'explique pas tout. Ces doutes et ces remises en question, l'épidémie les a révélés mais ne les a pas créés.

Nous croyons que ce mouvement de remise en question répond à des hiatus ouverts depuis de longues années, compromettant la confiance que les travailleurs de toute pratique, intellectuelle comme technique ou manuelle, mettaient dans leur engagement professionnel.

Les raisons que cette note analyse sont de plusieurs ordres : l'organisation du travail en tant que telle y a sa part, en augmentant la pression sur les travailleurs, en fixant toujours plus haut les exigences qu'on leur impose ; les technologies nouvelles, provenant notamment du numérique, si elles facilitent un certain nombre de performances, multiplient aussi, et pas toujours à raison, les sources de pression ; les questions de reconnaissance et de progression salariale paraissent ne plus répondre aux aspirations légitimes de celles et ceux qui s'engagent dans une carrière professionnelle ; les menaces liées aux difficultés de financement de nos régimes sociaux font naître la crainte d'une précarité nouvelle sur les droits dont nous relevons ; notre goût national pour l'extrême centralisation (à Paris et en île-de-France) et désormais pour la même centralisation en direction des métropoles multiplie les temps de trajets ; une inflation latente, monétaire et sectorielle, ne permet plus aux travailleurs d'imaginer une progression de niveau de vie et une protection de long

terme de leurs acquis, notamment en matière de logement, premier critère d'une réalisation personnelle et familiale, etc.

Cette réflexion ne serait pas sérieuse si elle ignorait d'autres composantes de cette désaffection. Bien des jeunes considèrent que leur expérience personnelle, essentielle à leur vie pour l'avenir est dans la multiplication des découvertes et de la rencontre avec le reste du monde et avec des activités jusqu'alors inconnues. L'exploration, nécessaire à leurs yeux, d'autres modes de vie, d'autres continents, d'autres cultures ne leur paraît pas compatible avec une pratique professionnelle qui les attacherait durablement. Cette dimension d'attrait pour d'autres horizons ne relève ni des peurs ni des frustrations que cette étude souligne. Elle est positive, mais n'en est pas moins un facteur de limitation de l'attrait pour l'engagement professionnel notamment précoce.

De toutes parts, autrement dit, nombre des repères qui rendaient le travail désirable et attrayant paraissent se fragiliser et se précariser.

Le parti pris de cette note est de penser que si nous identifions clairement un certain nombre de ces fragilités nous pourrions sans doute mieux proposer une vision mobilisatrice pour que le travail, nécessaire au maintien de notre vitalité nationale et à la protection de notre modèle social, redevienne un horizon aimable et désirable.

\*\*\*

*François Bayrou,  
Haut-commissaire au Plan*



## SOMMAIRE

---

Introduction .....	9
I – Au cœur de notre modèle social, le travail est aussi, en tant qu'élément structurant de l'individu, l'objet d'aspirations essentielles qu'il faut identifier. ....	11
1. Le travail, socle du modèle social et économique français. ....	11
2. Le travail est également structurant pour l'individu. ....	12
3. Les Français expriment des attentes fortes envers le travail, son sens et sa place dans leur vie. ....	13
a. Si le travail constitue pour une majorité une source de satisfaction, sa place dans l'équilibre de vie est toutefois moins centrale. ....	13
b. Une importance particulière attachée au sens et à la reconnaissance. ....	15
II – Des analyses objectives révèlent les évolutions profondes du travail depuis trente ans, permettant d'identifier plus précisément les points de tension dont font part les actifs. ....	17
1. Si le travail n'est globalement pas moins producteur de richesses qu'il y a trente ans, l'évolution de certains secteurs d'emploi et de certains postes de dépenses a diminué son caractère rémunérateur. ....	18
a. La part des revenus du travail dans la valeur ajoutée nationale (ou PIB) a très légèrement crû depuis 1995 et est resté constante dans les revenus des ménages. ...	18
b. À plusieurs égards toutefois, le travail apparaît comme moins rémunérateur qu'il y a trente ans. ....	19
2. L'accès à un emploi stable est devenu plus difficile. ....	24
a. Les emplois stables se sont fait plus rares, notamment pour les 15-24 ans. ....	24
b. Le marché du travail s'est séparé entre « insiders » et « outsiders ». ....	26
c. Depuis 2005, la part de l'emploi indépendant dans l'emploi total croît ; elle concerne essentiellement des fonctions très qualifiées. L'idée d'une « ubérisation » du travail doit donc être nuancée. ....	28
3. L'accélération et l'intensification du travail, alors même que l'autonomie et le sentiment de reconnaissance reculent, conduisent à une exposition plus importante aux risques psycho-sociaux. ....	30
a. Une pression à l'accélération du travail. ....	30
b. Baisse de l'autonomie : vers un retour au taylorisme ? ....	35
c. Des modes de management jugés trop verticaux. ....	37
d. Une forte augmentation du mal-être psychologique du travail. ....	38
III – Ces évolutions du rapport au travail renvoient à des tendances structurelles des économies occidentales, qui revêtent en France une intensité particulière. ....	43
1. Le travail ne va pas disparaître mais il tend à se polariser entre tâches peu qualifiées et tâches très qualifiées. ....	43
a. La numérisation des tâches ne va pas conduire à la disparition du travail mais va le transformer. ....	43
b. Les évolutions technologiques vont continuer à polariser le travail entre tâches très qualifiées et peu qualifiées. ....	44

2. L'évolution du travail en France s'inscrit dans des évolutions profondes qui, pour la plupart d'entre elles, traversent l'ensemble des économies occidentales mais qui présentent dans notre pays une acuité particulière. ....	45
a. Le monde du travail évolue en France comme ailleurs sous l'effet de la mondialisation des économies. ....	46
b. La pression des résultats de court-terme a affecté le travail. ....	47
c. La tertiarisation particulièrement marquée de l'économie française (80 % des emplois) induit des risques plus prononcés pour les conditions de travail. .	50
d. Les conséquences sur le monde du travail de la globalisation, de la financiarisation et de la tertiarisation sont amplifiées par une évolution propre à la France : la métropolisation du territoire. ....	52
3. Des facteurs de natures sociologique et historique propres à la France donnent une coloration particulière à ces tendances structurelles. ....	57
<b>Synthèse</b> .....	<b>59</b>
 Annexe – Des politiques publiques ont tenté, depuis 40 ans, d'épouser les transformations du travail mais ont pu parfois les accélérer. ....	 61
1. La protection de l'emploi : une évolution des garanties données aux travailleurs. ....	61
2. La formation continue : des politiques publiques au service de l'employabilité. ....	62
3. Les conditions de travail : l'entreprise au cœur du dialogue social, des lois Auroux aux ordonnances de 2017. ....	62
4. La réduction du temps de travail et ses conséquences. ....	64

## INTRODUCTION

Le travail<sup>1</sup> est central dans la vie de la plupart de nos contemporains. La charte de l'Organisation internationale du travail (OIT) énonce que le travail remplit trois fonctions : il donne aux individus un titre au partage des richesses (il a une fonction rémunératrice) ; il leur permet de « réaliser pleinement leur potentiel humain », dans la mesure où il est un lieu d'expression de la personnalité ; enfin il est un lieu privilégié de construction de liens sociaux. On pourrait ajouter qu'il contribue au développement de notre société, y compris dans la prise en charge de la solidarité.

Si les Français expriment une satisfaction globale envers leur travail (77 % d'entre eux s'en disent satisfaits) , la question de la « **crise du travail** » est devenue sensible en France. La modification du rapport au travail est un phénomène commun à plusieurs pays occidentaux mais elle prend des **formes spécifiques en France**, que la pandémie de Covid-19 et les épisodes de confinement ont catalysés<sup>2</sup> : les épisodes de confinement, le télétravail, le soutien important de la puissance publique aux entreprises et aux actifs ont changé notre rapport au travail<sup>3</sup>. La société française n'a pas connu de « grande démission » comme les États-Unis<sup>4</sup> mais elle a mis au jour ses frustrations et ses attentes, en particulier chez les plus jeunes (15-30 ans), fer de lance de l'évolution du rapport au travail.

Or **le travail est essentiel pour notre société** : pour répondre à ses besoins économiques, d'une part, notamment face aux **trois grandes transitions** que nous sommes en train de vivre (climatique, démographique, numérique) ; pour assurer, d'autre part, le financement de la protection sociale de ses membres. Si le travail est aujourd'hui source de déceptions ou de lassitude, son rôle central dans la vie des individus et de notre société exige d'identifier les facteurs de tension.

Au compromis fordiste des Trente Glorieuses, fondé sur une rémunération satisfaisante susceptible de compenser une forte subordination dans les relations de travail<sup>5</sup>, succède un rapport au travail marqué certes par un désir de stabilité et de rémunération suffisante, mais également par de nouvelles aspirations. Des attentes s'expriment bien – comme auparavant – envers la **dimension matérielle du travail** (stabilité pour les plus jeunes, rémunération pour les générations plus âgées) mais elles se doublent d'aspirations fortes concernant ses **dimensions « épanouissante » et « socialisatrice »**<sup>6</sup> : **liberté vis-à-vis du travail** (équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle), **autonomie** à l'intérieur du travail (responsabilisation, télétravail), **sens** (sentiment d'utilité, mobilité professionnelle) et **reconnaissance** (par le management et par les pairs)<sup>7</sup>.

<sup>1</sup> Bien que le terme de « travail » ait plusieurs extensions (il peut comprendre le travail domestique, ou le travail de soin auprès d'un proche), c'est surtout le travail dans le sens d'« activité rémunérée » ou d'« emploi » qui concentre ici la réflexion.

<sup>2</sup> D. Susskind, *Un monde sans travail*, 2021, p. 3 ; T. Coutrot et C. Perez, *Redonner du sens au travail*, 2022, p. 8 ; Fondation Jean-Jaurès, « "Je t'aime, moi non plus" : les ambivalences du nouveau rapport au travail », 23 janvier 2023.

<sup>3</sup> Fondation Jean-Jaurès, « Crise du travail et crise de l'avenir », 02/12/2022.

<sup>4</sup> DARES, « La France vit-elle une "Grande Démission" ? », 11/09/2022.

<sup>5</sup> Mathieu Detchessahar, *L'entreprise délibérée*, 2019, pp. 25-26.

<sup>6</sup> INJEP, « Saisir la diversité de la jeunesse à travers ses rapports au travail », octobre 2019, p. 17. Le sociologue S. Paugam distinguait déjà, en 2000 (*Le salarié de la précarité*) le travailleur comme homo oeconomicus, homo faber et homo sociologicus.

<sup>7</sup> F. Gonthier, E. de Lescure, « Malheureux en emploi, heureux au travail ? » dans J.-P. Ozonnet et O. Galland (dir.), *Une jeunesse différente ? Les valeurs des jeunes Français depuis 30 ans*, 2012 ; C. Marty, *Travailler moins pour vivre mieux*, 2021, p. 127. Selon le psychologue du travail Yves Clot, « le fordisme n'a plus la force propulsive qui a permis à des générations de travailleurs d'accéder à une dignité sociale en dehors de l'entreprise en courant le risque de renoncer à la dignité de leur activité à l'intérieur de celle-ci. Au bout du compte, la redistribution salariale ne compense même plus le sacrifice de la fierté professionnelle dans le travail subordonné » (in M. Detchessahar, *L'entreprise délibérée*, 2019, p. 7).

L'objet de la présente analyse est de comprendre ces phénomènes et d'en identifier les causes, afin de tirer de ces analyses une vision du travail à moyen et long terme : une vision qui assure un équilibre pour chaque personne (entre vie personnelle, activité professionnelle et participation civique) et pour la société française (entre l'épanouissement de ses membres au travail et ses propres intérêts de nature économique – productivité, compétitivité – et sociale – financement de la protection sociale notamment).

\*\*\*

Au cœur de notre modèle économique et social, le travail est structurant pour la vie des individus. Les aspirations qu'il suscite (I) doivent être rapprochées des évolutions structurelles du travail sur les trente dernières années, que des études ont établies de manière objective : l'évolution de la rémunération du travail, l'instabilité croissante de l'emploi, enfin l'intensification de l'activité, devenue plus pénible (II). Ces évolutions elles-mêmes renvoient à des tendances sous-jacentes, qui revêtent en France une intensité particulière (III).

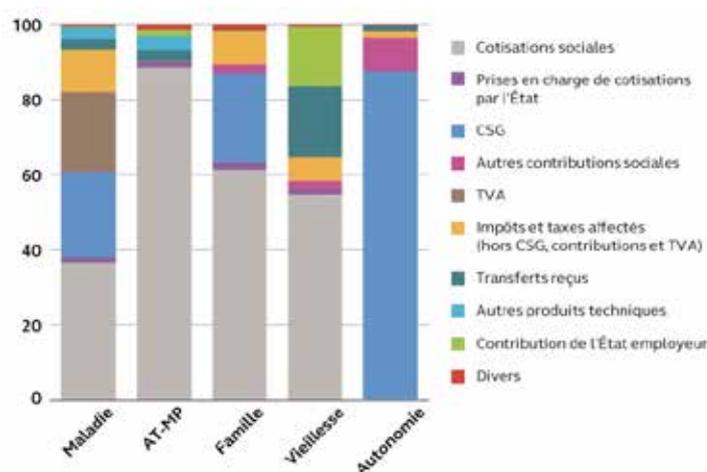
## I – AU CŒUR DE NOTRE MODÈLE SOCIAL, LE TRAVAIL EST AUSSI, EN TANT QU'ÉLÉMENT STRUCTURANT DE L'INDIVIDU, L'OBJET D'ASPIRATIONS ESSENTIELLES QU'IL FAUT IDENTIFIER.

### 1. Le travail, socle du modèle social et économique français.

**Le travail est au cœur de notre modèle de protection sociale.** Celui-ci reste, pour une large part, assurantiel : il n'est ni assistanciel (ou « beveridgien »), c'est-à-dire financé entièrement par l'impôt ; ni fondé sur l'épargne privée.

Dans le système de sécurité sociale érigé en 1945 dans l'esprit du Conseil national de la Résistance, ce sont les cotisations des actifs qui financent l'essentiel de leur propre protection contre les aléas de la vie (maladie, accidents professionnels, grossesse, retraite, dépendance), mais aussi celle de leur famille, de certains de leurs concitoyens et des « vieux travailleurs »<sup>8</sup>. En 2021 et selon la Cour des Comptes, les cotisations sociales **représentaient 54 % de l'ensemble des ressources de la protection sociale**, bien que leur poids ait continuellement décliné ces dernières décennies du fait de l'étatisation de son financement (79 % de l'ensemble des ressources en 1990<sup>9</sup>). De manière plus précise, les cotisations financent quelque 45 % des dépenses de la branche maladie, 55 % de la branche vieillesse, 60 % de la branche famille et 90 % de la branche Accidents du travail – Maladies professionnelles<sup>10</sup>.

*Composition des ressources des régimes obligatoires de base de sécurité sociale en 2021 (en %)*



Source : Cour des Comptes 2021

**Le travail et les travailleurs sont plus largement au cœur de notre contrat social.** Selon le Préambule de la Constitution de 1946, « chacun a le devoir de travailler et le droit d'obtenir un emploi »<sup>11</sup>. Dans cette conception, la protection du travailleur est fondée sur sa participation aux besoins de la société. Marcel Mauss considérait déjà le travail comme un « don », que le salaire ne rétribue jamais entièrement et qui rend la société redevable de la protection du travailleur<sup>12</sup>.

<sup>8</sup> Alinéa 11 du Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946, Programme du Conseil national de la Résistance ; alinéa 11.

<sup>9</sup> DREES, « La protection sociale en France et en Europe en 2021. Résultats des comptes de la protection sociale », 2022, p. 61.

<sup>10</sup> Cour des comptes, « La sécurité sociale. Rapport sur l'application des lois de financement de la sécurité sociale », 2022, p. 112.

Le travail finance également notre protection sociale via les impôts (impôt sur le revenu, CSG, CRDS notamment).

<sup>11</sup> Alinéa 5 du Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946. Le programme du Conseil national de la Résistance prévoyait, parmi les « réformes indispensables », un « plan complet de sécurité sociale, visant à assurer à tous les citoyens des moyens d'existence, dans tous les cas où ils sont incapables de se le procurer par le travail ».

<sup>12</sup> M. Mauss, *Essai sur le don*, 1925, p. 232.

**Le besoin de travail de la société française est considérable et ne va pas disparaître** : en témoignent aujourd'hui les tensions de recrutement dans un grand nombre de secteurs (au premier rang desquels les secteurs de la mécanique, de l'électronique, du bâtiment et du soin)<sup>13</sup>, les projections d'emploi liées aux trois grandes transitions (démographique, énergétique et numérique) auxquelles la société française est confrontée, et les politiques publiques en faveur de l'emploi (création de France Travail). Une note du Haut-commissariat au Plan relative aux dispositifs de formations (initiale et continue) et à la prospective des compétences, à paraître très prochainement, traitera de cette question.

On peut d'ores et déjà anticiper, sur la base des travaux du réseau Prospective des métiers et des qualifications, les ordres de grandeur des besoins de formation dus à chacune de ces transitions<sup>14</sup>.

La première amènera une très forte croissance des **métiers tertiaires du soin** (médecins, infirmiers, aides à domicile et aides-soignants), de l'ordre de 450 000 postes entre 2019 et 2030, alors que les métiers de la petite enfance stagneront si la baisse de la natalité se confirme. La transition énergétique va conduire à de fortes créations d'emplois d'ouvriers du **bâtiment** (200 000 dans le scénario bas carbone) ainsi que d'**agents qualifiés de la maintenance**, notamment du fait des besoins dans le domaine énergétique (47 000 dans ce même scénario). La troisième amènera une création d'**emplois d'ingénieurs informatiques** (115 000) et de **personnels d'études et de recherche** (50 000).

Ces projections, qui prennent en compte les capacités d'automatisation de ces différents métiers, montrent que le travail reste un besoin fondamental pour la société française.

## 2. Le travail est également structurant pour l'individu.

En plus de son caractère central dans notre société, **le travail est structurant dans la vie des individus**. Il l'est en vertu des trois dimensions fondamentales que lui reconnaît la sociologie : il est rémunérateur (dimension « matérielle » du travail) ; il lie l'individu aux autres (dimension « socialisatrice », voire « citoyenne ») ; il permet d'explorer et d'exprimer sa personnalité (dimension épanouissante ou « expressive »).

La **dimension matérielle du travail** est la plus simple à appréhender : elle désigne le bénéfice (en argent ou en nature) qu'un travailleur retire de son activité. La révolution industrielle a particulièrement mis en relief cette dimension du travail : pour Adam Smith, le travail consiste en « de l'effort et de la peine » (*toil and trouble*), nécessaires pour produire ou acheter un bien<sup>15</sup> ; dans le régime dit « tayloro-fordiste », le travail fragmenté et subordonné vise à offrir une rémunération croissante et sûre, condition des loisirs<sup>16</sup>. En elle-même, la dimension matérielle du travail recèle donc un potentiel émancipateur, dans la mesure où elle contribue à l'indépendance économique<sup>17</sup>.

La **dimension sociale du travail** réside dans sa faculté à mettre le travailleur en rapport avec d'autres personnes et à construire ainsi sa personnalité. Elle est parfois associée à la dimension rémunératrice : la société assure la rémunération du travail d'un individu en tant que ce travail répond au besoin d'un autre, ou de la collectivité (c'est ce que le philosophe allemand Hegel appelle « le système des besoins »)<sup>18</sup>.

**L'importance du travail dans la socialisation des individus est corroborée par différentes études**. Une étude historique a ainsi établi que la ville de Marienthal en Autriche, avec un taux de chômage de 75 % en 1929-1931, a vu la fréquentation de ses bibliothèques publiques, clubs d'athlétisme et chorales divisée par deux<sup>19</sup>. Comme le soulignent les économistes T. Coutrot et C. Perez, un grand nombre de bénéficiaires des minimas sociaux choisissent de reprendre un emploi même s'ils y perdent sur le plan financier<sup>20</sup>.

<sup>13</sup> DARES, « Les tensions sur le marché du travail en 2021 », septembre 2022.

<sup>14</sup> « Métiers 2030 », septembre 2022.

<sup>15</sup> A. Smith, *La richesse des nations*, livre 1, chapitre 5 ; voir sur ce point D. Spencer, *The Political Economy of Work*, 2010, p. 19.

<sup>16</sup> G. Friedman, *Le travail en miettes : spécialisation et loisirs*, 1956 ; D. Méda, *Le travail : une valeur en voie de disparition ?* 2010, pp. 140-148, voit dans la concurrence mondialisée la cause du retour du taylorisme.

<sup>17</sup> Des auteurs féministes tirent de ce fait un argument contre la décroissance, qui risquerait de ramener les femmes aux tâches domestiques. Voir notamment L. Vitaud, *En finir avec la productivité*, 2022, pp. 78-81.

<sup>18</sup> A. Honneth, *Le droit de la liberté : esquisse d'une éthique démocratique*, 2015, chapitre 6, 2c).

<sup>19</sup> M. Jahoda, *Les chômeurs de Marienthal*, 1982.

<sup>20</sup> T. Coutrot et C. Perez, *Redonner du sens au travail*, 2022, p. 37.

À plusieurs titres, le travail constitue en effet un lieu de socialisation indispensable. Selon la sociologue Danièle Linhart, « le travail permet de sortir de chez soi et de soi, de mettre entre parenthèse ses problèmes privés, personnels, affectifs, et de tenir un autre rôle social que ceux qui contribuent à définir notre identité. Distinguer le rôle professionnel des autres rôles est un moyen de relativiser l'impact de chacun des registres de la vie et de préserver les individus »<sup>21 22</sup>. La grande philosophe Simone Weil insiste également sur la valeur du travail en équipe : le « désir d'obtenir l'estime » est une motivation pour travailler, tout comme la joie de voir sa puissance d'agir démultipliée par l'action collective<sup>23</sup>.

La dimension sociale du travail contribue à sa **dimension épanouissante** ou « expressive » : par le travail, l'individu met en accord son être avec le monde auquel il se confronte (monde matériel et monde social)<sup>24</sup>. Pour Simone Weil, « il suffit de tenir compte de la faiblesse humaine pour comprendre qu'une vie d'où la notion même de travail aurait à peu près disparu serait livrée aux passions et peut-être à la folie ; il n'y a pas de maîtrise de soi sans discipline, et il n'y a pas d'autre source de discipline pour l'homme que l'effort demandé par les obstacles extérieurs »<sup>25</sup>. C'est cette maîtrise qui permet, ensuite, « l'initiative et la responsabilité, le sentiment d'être utile et même indispensable »<sup>26</sup>.

**L'idée que le travail développe et exprime la personnalité est également étayée par la recherche en psychologie** : selon le psychiatre et psychanalyste Christophe Dejours, l'estime reçue du groupe avec lequel on travaille est source particulière de satisfaction<sup>27</sup>.

**En conclusion, si la dimension matérielle du travail reste fondamentale** (indépendant ou salarié, le travail est, dans la définition retenue ici, une activité réalisée contre rémunération), le travail confère aussi à l'individu une capacité à se lier à autrui, à transformer le monde et, ainsi, à découvrir sa propre personnalité.

### 3. Les Français expriment des attentes fortes envers le travail, son sens et sa place dans leur vie.

Les trois dimensions du travail distinguées ci-dessus permettent d'analyser le rapport actuel des Français envers le travail, tel qu'il s'exprime dans un certain nombre d'études.

#### a. Si le travail constitue pour une majorité une source de satisfaction, sa place dans l'équilibre de vie est toutefois moins centrale.

Si les Français expriment une satisfaction globale envers le travail (**77 % d'entre eux s'en disent satisfaits**), ce chiffre appelle des nuances : d'une part, la satisfaction est plus forte chez les indépendants (qui évaluent leur satisfaction à 76/100 en moyenne) que chez les salariés (67/100), en particulier les ouvriers peu qualifiés (59/100) ; d'autre part, un examen plus précis révèle des sources multiples et profondes d'insatisfaction<sup>28</sup>.

Si les Français se déclarent satisfaits de leur travail, ils s'avouent toutefois **fatigués**, comme cela a notamment été le cas du fait de la pandémie de Covid-19. 30 % des Français (40 % des 25-34 ans) se disent « moins motivés » dans leur vie qu'avant la crise, 12 % seulement se disant « plus motivés »<sup>29</sup>. Cette **baisse de motivation** ne concerne pas que le travail, mais elle est particulièrement forte à son égard (37 % des actifs et 46 % des 25-34 ans). On peut voir là la **conjonction de deux phénomènes**.

<sup>21</sup> *L'insoutenable subordination des salariés*, 2021, p. 110.

<sup>22</sup> Voir, sur l'aspect socialisateur du travail et du bureau, l'étude de S. Proust, « Les conditions de travail en Europe » dans *Futuribles* 456, 2023, p. 28.

<sup>23</sup> S. Weil, *Réflexions sur les causes de la liberté et de l'oppression sociale*, 1955, pp. 110-113.

<sup>24</sup> Pour Hegel, le modèle de cette dimension est le travail de la matière : le travail est pour lui « l'activité spirituelle par laquelle l'Esprit s'oppose un donné extérieur pour se connaître lui-même ». Voir D. Méda, *Le travail : une valeur en voie de disparition ?* 2010, p. 103. Voir aussi E. Renault, « Hegel et le paradigme du travail », *Revue internationale de philosophie* 278, 2016, pp. 475-476.

<sup>25</sup> *Réflexions sur les causes de la liberté et de l'oppression sociale*, 1955, p. 86.

<sup>26</sup> *L'Enracinement*, 1949, p. 25. Ce sentiment suppose toutefois une organisation du travail telle que chacun puisse avoir conscience de son rôle dans le processus collectif.

<sup>27</sup> C. Dejours, *Travail vivant 1. Sexualité et travail*, et 2. *Travail et émancipation*.

<sup>28</sup> Sondage Kantar pour l'Institut Montaigne, « Les Français au travail : dépasser les idées reçues », 2023, p. 12. Les chiffres proposés par d'autres sondages (OpinionWay pour Microsoft France en 2021 ; Norme de climat social de l'IFOP, citée par la Fondation Jean-Jaurès, « 'Plus rien ne sera jamais comme avant' dans sa vie au travail », 01/07/2022) donnent des chiffres très proches.

<sup>29</sup> IFOP-Fondation Jean Jaurès, « Grosse fatigue et épidémie de flemme : quand une partie des Français a mis les pouces », 11 novembre 2022.

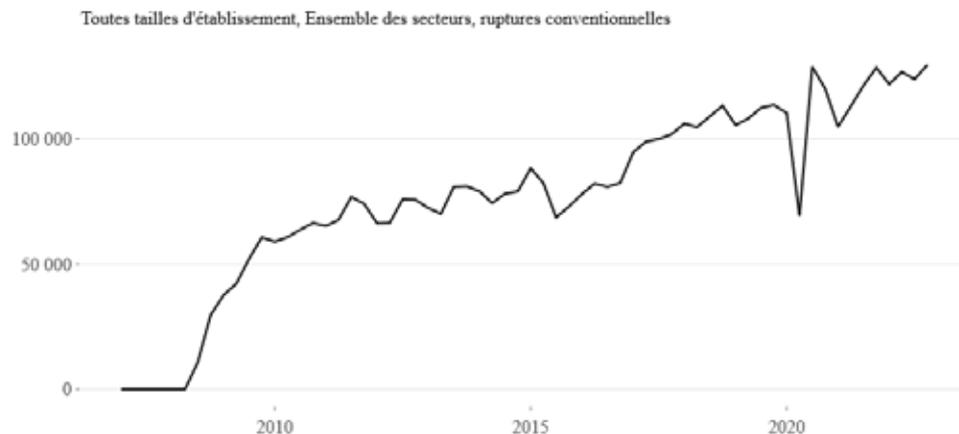
Tout d'abord, il semble que les épisodes de confinement ont affaibli la **résistance à l'effort et à la frustration** : 44 % des Français (53 % des 25-34 ans) disent avoir plus de mal à patienter qu'en 2019<sup>30</sup>. Les études de la fondation Jean-Jaurès relient ce phénomène à l'avènement d'une société « sur-mesure », portée à son paroxysme lors du confinement, marqué notamment par le télétravail et le recours généralisé à la livraison à domicile. Si la crise a mis en exergue la résistance des travailleurs de la « première » et de la « deuxième ligne », elle a entamé les ressources d'une grande part de la population active.

Mais l'autonomie croissante n'est pas la seule explication de cette « civilisation du cocon » : la multiplication du sentiment de crise depuis le début des années 2000 (terrorisme, crises financières et économique, crise climatique) a également engendré **un repli sur soi et un désir de sécurité accru**. La sollicitation permanente des diverses « notifications » (SMS, réseaux sociaux, emails) accroît l'anxiété et l'ouverture à la mondialisation « semble entraîner, en choc de retour, un profond besoin de recentrage sécuritaire sur soi »<sup>31</sup>. Le Covid semble avoir été un catalyseur plus qu'un déclencheur de cette réaction.

La baisse de motivation rapportée par les Français n'est pas propre au rapport au travail, cependant. Une tendance qui le concerne directement, en revanche, est la **relativisation de sa place dans la vie des individus**. En 1990, 60 % des Français accordaient une place « très importante » au travail dans leur vie, contre 31 % aux loisirs ; les chiffres en 2022 sont respectivement de 24 % et 41 %<sup>32</sup>. Dès les années 2010, Dominique Méda et Patricia Vendramin ont observé la naissance chez les actifs européens, en particulier les plus jeunes, d'une **conception plus « polycentrique » de l'existence** : le travail a perdu le monopole de la centralité au profit d'une vie plus également répartie entre diverses sphères (famille, amis, loisirs)<sup>33</sup>. En 2022, 61 % des salariés se disent ainsi prêts à gagner moins d'argent pour disposer de plus de temps<sup>34</sup> ; 44 % des actifs sont disposés à partir plus tôt à la retraite sans toucher leur pension à taux plein<sup>35</sup>.

S'il est difficile d'objectiver le phénomène, puisqu'à ce jour les études font défaut, l'introduction de la rupture conventionnelle en 2008 a pu modifier le rapport à l'emploi : la réforme, qui visait notamment à désengorger les juridictions prudhommales et à assouplir les conditions de départ d'un emploi, permet de fait à des salariés, d'un commun accord avec l'employeur, d'interrompre leurs activités pour réaliser des projets personnels ou chercher un autre travail tout en bénéficiant, pour une durée limitée, d'une indemnité de chômage.

#### Nombre de ruptures conventionnelles par semestre depuis 2008



Source : DARES 2023

<sup>30</sup> Ibid.

<sup>31</sup> La civilisation du cocon, 2022, p. 89.

<sup>32</sup> IFOP-Fondation Jean Jaurès, « Grosse fatigue et épidémie de flemme : quand une partie des Français a mis les pouces », 11 novembre 2022. Il faut noter, toutefois, que le score « très important ou important » reste quasi-stable, à 84 % contre 92 % en 1990.

<sup>33</sup> D. Méda et P. Vendramin, « Les générations entretiennent-elles un rapport différent au travail ? », *SociologieS*, 2010, accessible à : <http://journals.openedition.org/sociologies/3349>.

<sup>34</sup> IFOP-Fondation Jean Jaurès, « Grosse fatigue et épidémie de flemme : quand une partie des Français a mis les pouces », 11 novembre 2022. En 2008, ils étaient 62 % à préférer travailler plus pour gagner plus (Fondation Jean-Jaurès, « "Je t'aime, moi non plus" : les ambivalences du nouveau rapport au travail », 23 janvier 2023).

<sup>35</sup> Institut Montaigne, « Les Français au travail : dépasser les idées reçues », 2023, pp. 65-66.

Les observateurs s'accordent à voir dans cette certaine prise de distance à l'égard du travail la **fin du « compromis fordiste »**, pilier de la société industrielle d'après-guerre : le travail, vu comme sûr et plus rémunérateur d'année en année, faisait l'objet d'un investissement fort, que la hausse du chômage et des contrats courts, d'une part, le ralentissement de la croissance, de l'autre, ont peu à peu modifié<sup>36</sup>. On sait que les jeunes (18-24 ans) anticipent un **monde du travail instable** : si 27 % d'entre eux prévoient qu'à l'avenir, le marché du travail sera dominé par des CDI, ils sont 20 % à estimer que le CDD sera majoritaire<sup>37</sup>. Selon l'Institut national de la jeunesse et de l'éducation populaire (INJEP), **les espérances des jeunes envers la dimension matérielle du travail (rémunération, stabilité) auraient décliné en conséquence, générant en contrepartie une attente plus forte pour ses dimensions épanouissante (sens, autonomie) et sociale (reconnaissance, socialisation)**<sup>38</sup>. Les attentes en matière de **rémunération** sont bien sûr toujours présentes (46 % des actifs s'estiment suffisamment payés, contre 59 % dans l'Union européenne et 68 % en Allemagne<sup>39</sup>) et le rôle du travail dans la conquête d'une indépendance personnelle reste fort (l'accès à la propriété est le premier projet d'avenir des 18-24 ans, devant la fondation d'une famille, et 22 % d'entre eux attendent de leur entreprise qu'elle les y aide<sup>40</sup>).

### b. Une importance particulière attachée au sens et à la reconnaissance.

Les études convergent en effet pour montrer, chez les travailleurs français et notamment les plus jeunes, un **désir de sens et de reconnaissance** : les actifs aspirent à se reconnaître dans leur travail, les salariés souhaitent voir leur investissement reconnu par leur hiérarchie et leurs pairs.

Les aspirations des Français pour le **sens au travail** se sont accrues, à mesure que le travail était davantage perçu comme un lieu d'aliénation : cette perception concernait 49 % des actifs en 2006, mais 54 % en 2022<sup>41</sup>. **Le désir de sens s'exprime avec une force particulière chez les jeunes** : 39 % des 17-38 ans considèrent « l'intérêt du poste » comme « très important » dans le travail, devant la rémunération (28 %) <sup>42</sup>. Parmi l'ensemble des salariés, 78 % se disent prêts à quitter leur emploi pour rejoindre une entreprise engagée dans la transition écologique<sup>43</sup>. Si la transition numérique affecte le renouvellement des compétences et l'organisation du travail, c'est bien la crise climatique qui oriente, pour beaucoup de Français, la question du sens du travail et du modèle productif.

Pourtant ce désir accru de sens se heurte à la réalité du travail : la perception de l'intérêt intrinsèque de l'activité professionnelle diminue ; 45 % des actifs disent travailler pour l'argent essentiellement, contre 33 % en 1993<sup>44</sup>.

Le sens d'une activité passe également par sa capacité à développer les compétences. Le désir de développer ses talents au travail est fort parmi les actifs français : 55 % disent vouloir **évoluer au sein de leur entreprise** vers un poste différent. Cette proportion varie selon l'âge : elle est de 69 % chez les moins de 34 ans et de 38 % chez les personnes de plus de 50 ans<sup>45</sup>. L'évolution hors de l'entreprise concerne 26 % des actifs après 6 mois dans leur emploi, et 37 % d'entre eux au bout de 2 ans.

<sup>36</sup> T. Coutrot et C. Perez, *Redonner du sens au travail*, 2022, p. 8 ; Fondation Jean-Jaurès, « "Je t'aime, moi non plus" : les ambivalences du nouveau rapport au travail », 23 janvier 2023.

<sup>37</sup> Fondation Jean-Jaurès BVA, « Les jeunes et l'entreprise », 21 novembre 2022.

<sup>38</sup> INJEP, « Saisir la diversité de la jeunesse à travers ses rapports au travail », octobre 2019, p. 17.

<sup>39</sup> Enquête Eurofound 2022.

<sup>40</sup> Fondation Jean-Jaurès, « Les jeunes et l'entreprise », septembre 2022.

<sup>41</sup> Sur plus longue période, la tendance devient plus nette encore : en 1993, 25 % des actifs disaient retirer moins de leur travail qu'ils ne donnaient eux-mêmes ; ils sont devenus 48 % en 2022 (Enquête IFOP pour Les Makers, octobre 2022).

<sup>42</sup> Mais derrière « l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle » (51 %) et « la sécurité de l'emploi (42 %) » : INJEP, « Les jeunes face au travail : un regard ambivalent, reflet de disparités », juin 2019. Selon l'Institut Montaigne (« Une jeunesse plurielle. Enquête auprès de 18-24 ans », février 2022), la « passion » est un critère pour l'acceptation d'un travail pour 42 % des interrogés, contre 25 % s'agissant du salaire. L'étude souligne toutefois que ce désir de sens est plus élevé lorsque les interrogés sont issus de familles aisées. D'autres chiffres viennent toutefois atténuer ce constat : selon la Fondation Jean-Jaurès (« Les jeunes et l'entreprise », 16 décembre 2021), 37 % des 18-24 ans veulent un emploi « utile à la société », mais 43 % considèrent que le premier rôle d'une entreprise est de leur donner un « poste bien payé ».

<sup>43</sup> Étude « Radar Travail environnement ». Selon l'étude « Les jeunes et l'entreprise » (Fondation Jean-Jaurès et BVA, 21 novembre 2022), l'écologie est le premier sujet sur lequel l'engagement d'une entreprise est évalué par les 18-24 ans (37 % de réponses).

<sup>44</sup> *Ibid.*

<sup>45</sup> Institut Montaigne, « Les Français au travail : dépasser les idées reçues », 2023, p. 92.

Le désir d'épanouissement se traduit enfin par l'aspiration à **l'autonomie** : 39 % des 17-38 ans la considèrent également « très importante », et l'on constate bien une aspiration pour un travail « **sur mesure** », avec des opportunités de télétravail au moins partiel (42 % des 18-24 ans le souhaitent<sup>46</sup>) et un bureau à soi (premier critère d'un « lieu de travail idéal » pour les 18-24 ans)<sup>47</sup>. Ces évolutions de fond (en particulier le développement du télétravail) mettent toutefois en question le maintien d'un collectif de travail.

L'autre aspiration forte des actifs français vis-à-vis du travail concerne la **reconnaissance**. Christophe Dejourn, psychiatre spécialiste du travail, souligne que les mouvements qui paraissent dénigrer le travail – notamment chez les jeunes – naissent le plus souvent d'un manque de reconnaissance<sup>48</sup>. **Or seuls 56 % des salariés français estiment que leurs efforts sont reconnus à leur juste valeur – le chiffre est de 72 % au Royaume-Uni et de 75 % en Allemagne<sup>49</sup>**. Cette appréciation doit être mise en relation avec le sentiment, dont font part 77 % des salariés, de faire davantage que ce qui est contractuellement attendu d'eux<sup>50</sup>. La reconnaissance attendue passe par plusieurs voies. La **rémunération** constitue un levier important ; mais d'autres aspects du travail sont également en jeu, comme le **management** : 42 % des salariés estiment que leur supérieur ne reconnaît ni ne valorise leur travail et leurs efforts, contre 34 % aux États-Unis<sup>51</sup>. Une demande particulièrement forte envers le manager capable de faire évoluer les membres de l'équipe qu'il dirige<sup>52</sup>.

Il convient enfin de noter que **le sens du travail et la reconnaissance qui en est tirée sont profondément liés** : le travail est d'autant plus reconnu comme utile et intéressant par un salarié qu'il est lui-même reconnu par sa hiérarchie<sup>53</sup>. Les dimensions épanouissantes et sociales du travail se renforcent mutuellement. Les perceptions et aspirations dont font état les Français interrogés dans les études citées doivent maintenant être rapprochées des évolutions structurelles et mesurables qu'a connues le monde du travail depuis une trentaine d'années. Ces évolutions permettent d'objectiver les aspirations exprimées par les Français.

<sup>46</sup> Fondation Jean-Jaurès, « Les jeunes et l'entreprise », 16 décembre 2021.

<sup>47</sup> Fondation Jean-Jaurès, « Les jeunes et l'entreprise », 21 novembre 2022 ; Fondation Jean-Jaurès, « Le bureau fragmenté. Où allons-nous travailler demain ? », 1er mai 2021.

<sup>48</sup> C. Dejourn, « Work and Subjectivity: Towards a Philosophical Anthropology From the Psychopathology to the Psychodynamics of Work », dans Nicholas Smith et Jean-Philippe Deranty (eds.), *New Philosophies of Labor: Work and the Social Bond*, 2012.

<sup>49</sup> Fondation Jean-Jaurès, « Le nouveau rôle central du manager et l'enjeu de la reconnaissance au travail », septembre 2022. Il faut toutefois noter une légère amélioration dans le temps : en 2010, 53 % des salariés disaient souffrir d'un manque de reconnaissance, contre 38 % en 2022 selon l'Institut Montaigne (« Les Français au travail : dépasser les idées reçues », 2023, p. 19).

<sup>50</sup> Fondation Jean-Jaurès, « "Je t'aime, moi non plus" : les ambivalences du nouveau rapport au travail », 23 janvier 2023.

<sup>51</sup> Fondation Jean-Jaurès, « "Je t'aime, moi non plus" : les ambivalences du nouveau rapport au travail », 23 janvier 2023. Selon l'Institut Montaigne (« Les Français au travail : dépasser les idées reçues », 2023, p. 20), ce taux d'insatisfaction lié à un manque de reconnaissance atteint 36 %.

<sup>52</sup> Fondation Jean-Jaurès, « Le nouveau rôle central des managers et l'enjeu de la reconnaissance au travail », 14 septembre 2022.

<sup>53</sup> Fondation Jean-Jaurès, « Inutilité ou absence de reconnaissance : de quoi souffrent les salariés français ? », 3 octobre 2018.

## II – DES ANALYSES OBJECTIVES RÉVÈLENT LES ÉVOLUTIONS PROFONDES DU TRAVAIL DEPUIS TRENTE ANS, PERMETTANT D'IDENTIFIER PLUS PRÉCISÉMENT LES POINTS DE TENSION DONT FONT PART LES ACTIFS.

Le travail s'est considérablement modifié depuis trente ans. Les travailleurs ont changé, comme quelques données démographiques en attestent.

### Qui sont les actifs français en 2023 ?

En trente ans, la population active s'est considérablement modifiée. Parmi les évolutions majeures, on compte :

- La féminisation de la population active : les femmes représentaient 37 % des actifs en 1975, 47 % en 2007 et 48,5 % en 2022 selon l'INSEE. Le salaire médian des femmes (travaillant à temps complet) est en France de 11,6 % inférieur à celui des hommes (travaillant à temps complet), contre 11,9 % en moyenne dans l'OCDE. En prenant en compte les temps partiels, l'écart de salaire médian se monte à 16 %<sup>54</sup>.
- Le recul de l'âge d'entrée dans la vie active : de 21,8 ans en 1994 à 22,5 ans en 2008, suivi d'une certaine stabilité.
- L'allongement des carrières : la génération née en 1936 (qui a atteint l'âge légal de la retraite en 1996) a cotisé en moyenne 30,2 années, celle qui est née en 1950 (âge légal de retraite atteint en 2010) 33,1 années.
- La diminution du nombre de carrières incomplètes (nombre de trimestres validés inférieur au nombre légalement requis pour la retraite à taux plein) : « au fur et à mesure des générations, une proportion toujours plus grande de retraités effectue une carrière complète. Cette augmentation concerne essentiellement les femmes »<sup>55</sup>.
- Le recul du chômage : de 12,5 % en 1996 à 7,0 % au quatrième trimestre 2022 selon l'INSEE.

Mais le travail lui-même, dans ses trois dimensions (rémunératrice, épanouissante, socialisatrice) s'est également modifié. Si, apprécié de manière globale, le travail n'apparaît pas moins rémunérateur qu'il a pu l'être dans le passé, l'évolution de certains secteurs d'emploi et de certains postes de dépenses a diminué son caractère rémunérateur (1). Il est également désormais plus instable (2) et s'est nettement intensifié (3).

<sup>54</sup> <https://data.oecd.org/fr/earnwage/ecart-salarial-femmes-hommes.htm>  
<https://www.insee.fr/fr/statistiques/6047743?sommaire=6047805#figure2>

<sup>55</sup> DREES 2022, « Les durées de carrière des retraités et la part des carrières complètes ou incomplètes ».

1. Si le travail n'est globalement pas moins producteur de richesses qu'il y a trente ans, l'évolution de certains secteurs d'emploi et de certains postes de dépenses a diminué son caractère rémunérateur.
  - a. La part des revenus du travail dans la valeur ajoutée nationale (ou PIB) a très légèrement crû depuis 1995 et est resté constante dans les revenus des ménages.

Afin de mesurer, de manière globale, le caractère rémunérateur du travail, la **répartition du PIB**, c'est-à-dire de la valeur ajoutée, peut constituer un premier indicateur. On constate, sur ce point, une divergence notable entre la France et le reste des économies développées.

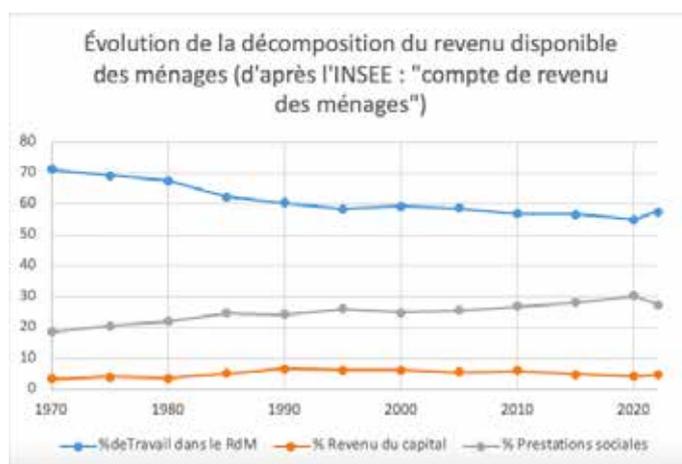
Dans les pays de l'OCDE, la part du travail dans la valeur ajoutée a diminué à partir de 1990<sup>56</sup>. Cependant **la France – avec le Royaume-Uni – échappe à cette tendance**. Si la part du travail dans la valeur ajoutée a bien diminué en France entre 1970 et 1995<sup>57</sup>, elle a eu tendance à augmenter depuis lors.

**Tableau 1 : Évolution du partage de la valeur ajoutée, en valeur, entre 1994 et 2015 (%)**

Pays	Part de la rémunération du travail	Part de la rémunération du capital	Part de la fiscalité indirecte
France	0,6	-0,4	-0,2
Allemagne	-2,9	1,6	1,3
Italie	-2,2	-1,6	3,8
Espagne	-5,5	3,5	2,0
Royaume-Uni	4,6	-5,8	1,2
États-Unis	-2,7	6,4	-3,7
Japon	-8,6	6,5	2,1

Source : Ameco ; calculs DG Trésor.  
Champ : Économie totale.

Un autre indicateur macroéconomique pertinent est la **part des revenus du travail dans le revenu total des ménages**. Là encore, on ne constate pas d'évolution à la baisse : cette part est restée stable depuis 1995.



Source : INSEE 2022

<sup>56</sup> Deux causes expliquent le phénomène : les ruptures technologiques ont nécessité des investissements importants, accroissant la part du capital dans les moyens de production ; les salaires réels ont crû faiblement, parce que les gains de productivité étaient également faibles – notamment du fait de l'ouverture des économies et de la désindustrialisation. Les gains de productivité réalisés grâce aux innovations numériques se sont accompagnés d'un recul relatif de la situation salariale des travailleurs peu et moyennement qualifiés, et donc de sa part dans la valeur ajoutée. La mondialisation a par ailleurs affaibli le pouvoir de négociation de ceux des salariés dont les emplois étaient délocalisables. Voir Trésor-éco, « L'évolution de la part du travail dans la valeur ajoutée dans les pays avancés », janvier 2019.

<sup>57</sup> P. Ashkenazy, « Partage de la valeur ajoutée et rentabilité du capital en France et aux États-Unis : une réévaluation », *Économie et statistique* 363/365, 2003, p. 179 : dans les années 1970, la part moyenne du travail dans la valeur ajoutée était de 64,3 %, contre 61,1 % dans les années 1990.

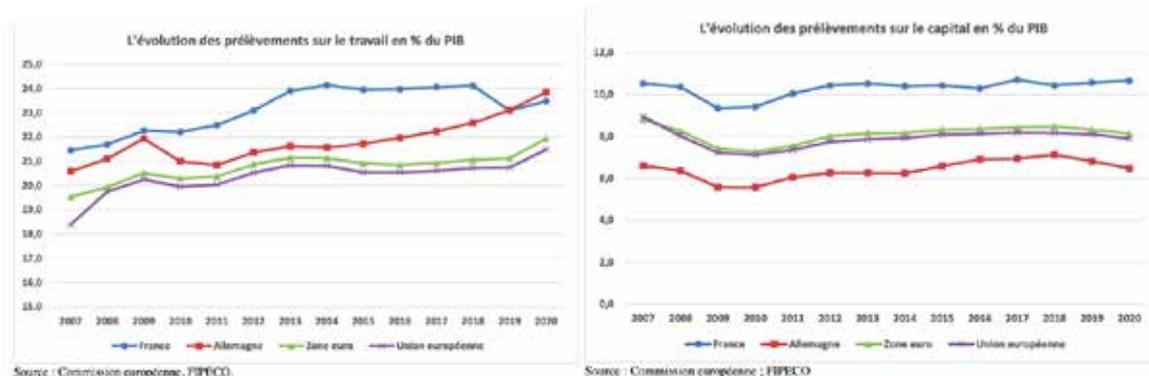
La part des revenus du capital dans le revenu total des ménages a eu tendance à baisser depuis 1995 : celle des revenus du capital mobilier (dividendes, intérêts) a décliné dans le revenu total depuis la fin des années 1980, celle des revenus du capital immobilier (loyers) stagnant depuis la même date<sup>58</sup>.

Ce constat appelle toutefois une observation importante : si les revenus du capital n'ont pas augmenté plus vite que ceux du travail, **les actifs immobiliers et mobiliers ont crû à un rythme nettement plus soutenu**<sup>59</sup>. Comme on le verra par la suite, cette tendance a rendu plus difficile la constitution d'un patrimoine grâce aux revenus du travail, par rapport à une période de forte croissance annuelle du pouvoir d'achat du salaire, comme les « Trente Glorieuses »<sup>60</sup>.

**b. À plusieurs égards toutefois, le travail apparaît comme moins rémunérateur qu'il y a trente ans.**

*(i) Les prélèvements obligatoires assis sur le travail ont eu tendance à augmenter, quand ceux portant sur le capital ont stagné.*

Les **prélèvements obligatoires assis sur le travail (impôt sur le revenu – pour la part du revenu provenant du travail –, cotisations sociales...)** ont augmenté depuis quinze ans, passant de 21,5 % du PIB en 2007 à 23,5 % en 2020. Dans le même temps, les **prélèvements obligatoires assis sur le capital** se sont maintenus à 10,7 % du PIB.



L'augmentation des prélèvements portant sur le travail depuis 2007 est **moins forte que dans la zone euro** (+ 2,5 points de PIB) et en particulier en Allemagne (+ 3,5 points de PIB). Elle est toutefois révélatrice d'une **tendance économique de fond de l'économie mondialisée**, détaillée par la suite : le capital et les revenus qu'il génère sont plus mobiles que les travailleurs, et la concurrence fiscale entre pays pour attirer les investisseurs favorise leur allègement.

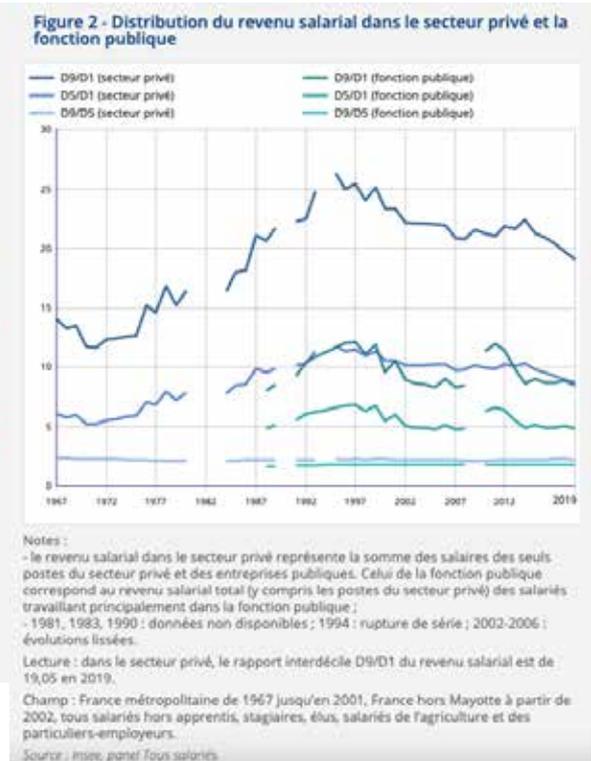
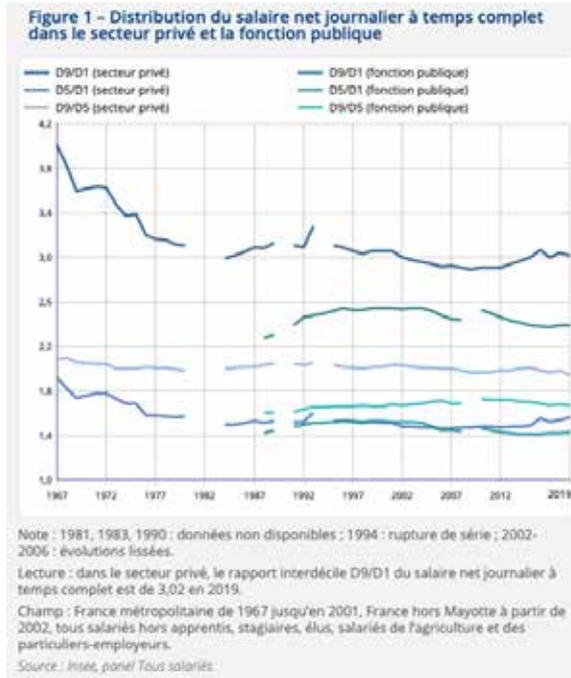
*(ii) En moyenne, les inégalités de revenus du travail n'ont pas cru depuis 1995 mais les revenus des plus favorisés (1 % de la population) ont très fortement augmenté.*

Les **inégalités de revenu salarial** (somme de tous les salaires perçus par un individu au cours d'une année donnée, ce qui permet de prendre en compte le chômage) ont eu tendance à baisser en France depuis 1995 entre le plus haut décile (10 % de revenus les plus élevés) et le dernier (10 % de revenus les plus faibles) :

<sup>58</sup> O. Bonnet, P.-H. Bono, G. Chapelle, É. Wasmer, « Le capital logement contribue-t-il aux inégalités ? Retour sur Le capital au XXIe siècle de Thomas Piketty », LIEPP Working Paper, 2014, accessible à : <https://hal-sciencespo.archives-ouvertes.fr/hal-03635064v1/document>

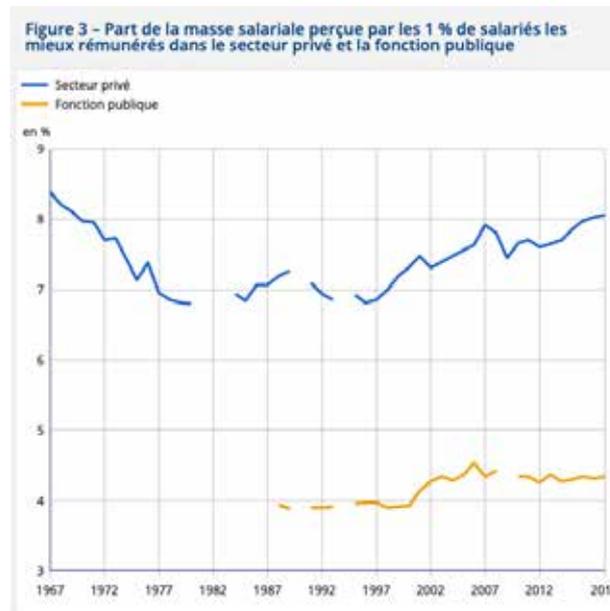
<sup>59</sup> Selon l'AMF, le rendement moyen des actions françaises (soit le rapport entre la somme des dividendes et de la plus-value réalisée, d'une part, et la valeur de l'investissement initial, d'autre part) avec réinvestissement des dividendes a été de 5,81 % par an entre 1988 et 2013. La croissance des plus-values immobilières appelle un jugement prudent, car la quasi-totalité de ceux qui les réalisent les réinvestissent dans l'achat d'un nouveau logement : la hausse des prix qui permet la plus-value renchérit également l'achat du logement suivant.

<sup>60</sup> De 1958 à 1974, le pouvoir d'achat du salaire horaire ouvrier augmente de 88 %. Voir A. Prost, « Le temps de la prospérité », *Puissance et faiblesse de la France industrielle XIXe-XXe siècles*, 1997, pp. 229 et 248.



Source : INSEE 2022

Toutefois, la part de la masse salariale perçue par les 1 % de salariés les mieux rémunérés a augmenté de façon sensible depuis trente ans :



Source : INSEE 2021

Cette hausse des inégalités entre le centile le plus haut et le reste des revenus ne doit pas être sous-estimée : elle affecte le rapport au travail, comme l'a montré Thomas Piketty, et peut nourrir un sentiment d'injustice<sup>61</sup>, de nature à faire regarder le travail comme moins rémunérateur.

<sup>61</sup> Th. Piketty, *Le Capital au XXI<sup>ème</sup> siècle*, 2014, pp. 398-399.

*(iii) L'écart entre le salaire médian et le salaire minimum a diminué.*

À l'échelle d'une vie, la progression salariale est stable au fil des générations : la dernière étude en date établit une progression de l'ordre d'un facteur 1,7 pour la génération née en 1935 comme pour celle née en 1974<sup>62</sup>. Pour l'une et l'autre de ces générations, le salaire d'un individu passe en moyenne, au cours de sa vie, de 70 % à 120 % du salaire moyen. Pour autant, depuis 1970, une part croissante de la population commence sa carrière à un niveau proche du SMIC, de sorte que, sur plusieurs décennies, **le salaire (ou traitement) moyen s'est rapproché du salaire minimum.**

Le secteur public est particulièrement concerné par cette évolution. En 1982, un **professeur** certifié de l'enseignement secondaire gagnait en début de carrière 1,76 fois le SMIC, contre 1,18 aujourd'hui. Un **juge** en début de carrière est passé de 2,37 SMIC à 1,39 ; un **attaché de la fonction publique territoriale**, de 1,8 à 1,18 SMIC<sup>63</sup>.

**Certains secteurs privés ont également connu des baisses de leur salaire moyen relatif.** Entre début 2001 et fin 2022, le SMIC horaire brut a progressé de 66 % ; le salaire brut moyen dans le secteur de l'agroalimentaire a progressé de 44 %, celui du secteur des transports de 47 %, et celui du secteur de la construction, de 62 %<sup>64</sup>.

Il en résulte également une tendance continue depuis les années 1970 à un **rapprochement entre le salaire minimum et le salaire médian.** En 1970, le salaire minimum représentait 50 % du salaire médian dans le privé ; il en représentait 61 % en 2000 et 63 % en 2021<sup>65</sup>. **Un nombre croissant d'actifs gagne donc un salaire proche du salaire minimum.**

Les comparaisons avec des pays de niveau de développement comparable, pour intéressantes qu'elles soient, ne sont pas aisées. Car le salaire net est, en France, affecté par l'importance des prélèvements, en particulier des cotisations sociales. En contrepartie, les salariés français voient une grande partie de leurs charges (assurance, dépenses de santé, dépenses de famille ou d'éducation) prises en charge par la collectivité. Il demeure que le niveau du salaire direct est un élément de reconnaissance et mérite à ce titre réflexion. Les infirmiers exerçant à l'hôpital – dans le secteur public comme le secteur privé – sont payés en moyenne 2 070 euros nets par mois en France, contre 2 600 euros nets en moyenne dans l'OCDE<sup>66</sup>.

L'insuffisante rémunération peut conduire à des tensions de recrutement<sup>67</sup>. Il en est ainsi pour le secteur de **l'hôtellerie-restauration**, alors même que le salaire minimum a été relevé de 16,3 % en janvier 2022) et que le salaire relatif (par rapport au SMIC) a augmenté depuis le milieu des années 1990<sup>68</sup>.

*(iv) Le pouvoir d'achat des ménages a augmenté mais les dépenses contraintes également.*

Entre 1995 et 2021, **le pouvoir d'achat global par ménage n'a pas diminué en France**, sauf en 2012-2013 (il était par ailleurs stable en 2020)<sup>69</sup>. Cependant, le retour de l'inflation depuis 2022 ne permet pas de garantir un maintien de cette tendance dans les mois et années à venir.

<sup>62</sup> France Stratégie, « Les salaires augmentent-ils vraiment avec l'âge ? », novembre 2018.

<sup>63</sup> « Profs, juges, ... en quarante ans, le salaire des fonctionnaires a fondu », Marianne, 27/08/2021.

<sup>64</sup> INSEE 2023, « Comptes nationaux / Branches » et « Salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) Données annuelles de 1980 à 2023 ».

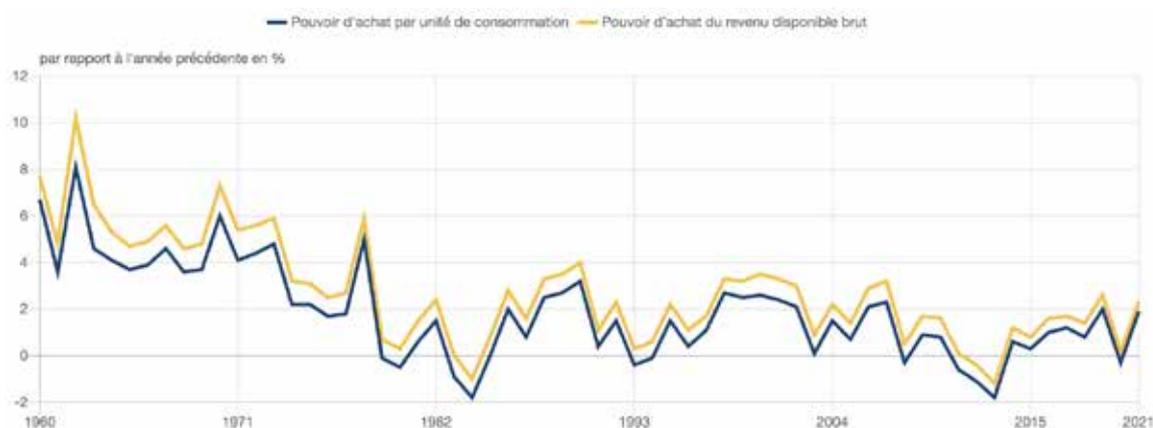
<sup>65</sup> G. Cornilleau, « Inégalités de salaires et de revenus, l'instabilité dans l'hétérogénéité », OCFE, 2010, accessible à : <https://www.ofce.sciences-po.fr/pdf/ebook/ebook121.pdf>, INSEE, « Les salaires dans le secteur privé en 2021 », 16/02/2023.

<sup>66</sup> OCDE, Panorama de la santé 2021.

<sup>67</sup> DARES, « Les tensions sur le marché du travail en 2021 », septembre 2022.

<sup>68</sup> Voir les grilles salariales fixées par convention collective en 1997 (accessible à [https://www.legifrance.gouv.fr/conv\\_coll/id/KALISCTA000005713637?idConteneur=KALICONT000005635534](https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALISCTA000005713637?idConteneur=KALICONT000005635534)) et 2023 (accessible à : <https://www.lhotellerie-restauration.fr/blogs-des-experts/contrats-travail/grille-de-salaires.htm>).

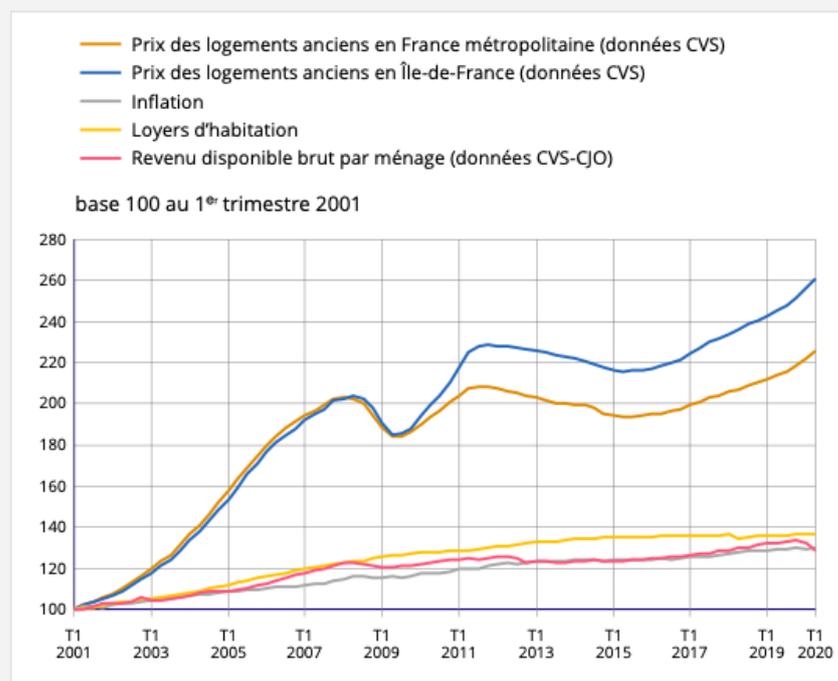
<sup>69</sup> Le rang de la France dans le classement mondial des PIB par habitant (à parité de pouvoir d'achat) s'est en revanche dégradé : le PIB par habitant (à prix constants) a crû de 15 % entre 2000 et 2018 contre 19 % au Royaume-Uni, 20 % aux Etats-Unis et 38 % en Allemagne (source : Maddison Project Database 2020, accessible sur la plateforme Our World in Data). Parmi les causes identifiées (voir notamment DG Trésor, « Le décrochage du PIB par habitant en France depuis 40 ans : pourquoi ? », juin 2014) on compte la relative faiblesse des gains de productivité par rapport aux autres pays de l'OCDE, la réduction du nombre d'heures travaillées et le taux de chômage.



Source : INSEE, « Évolution du revenu disponible brut et du pouvoir d'achat »,  
Tableau de bord de l'économie française 2023

Néanmoins, la taille des ménages ayant eu tendance à diminuer, la part des dépenses contraintes (équipement par exemple) dans les dépenses totales a augmenté<sup>70</sup>. Une part très substantielle de ces dépenses contraintes est liée au **logement**. Si l'augmentation des loyers a été parallèle à celle des salaires, les prix des logements à l'achat ont augmenté de façon beaucoup plus nette.

**Figure 1 - Indice des prix des logements anciens, des loyers et des prix à la consommation (inflation), et revenu disponible brut par ménage**



Lecture : les prix des logements anciens ont donc été multipliés par 2,3 entre le 1<sup>er</sup> trimestre 2001 et le 2<sup>e</sup> trimestre 2020.

Champ : France métropolitaine, France pour le revenu disponible brut par ménage.

Sources : Insee ; Notaires du Grand Paris, ADSN-BIEN ; Notaires de France, Perval.

<sup>70</sup> D. Blanchet, « Pouvoir d'achat et inégalités : les chiffres et le ressenti sont-ils aussi divergents qu'on le dit ? », INSEE, 30 mars 2020, accessible à : <https://blog.insee.fr/pouvoir-dachat-et-inegalites-les-chiffres-et-le-ressenti-sont-ils-aussi-divergents-quon-le-dit/>

(v) *La constitution d'un patrimoine, notamment immobilier, par le travail est devenue plus difficile en vingt ans.*

Entre la fin des années 1990 et 2020, **le nombre d'années de revenus nécessaires à l'achat d'un logement ancien (environ 80 % des ventes) a augmenté de plus de 50 %<sup>71</sup>**. Si la part des ménages endettés pour l'achat de leur résidence principale est restée relativement stable, de 22 % en 2005 à 25 % en 2019<sup>72</sup>, il est néanmoins plus difficile d'accéder à la propriété par le travail aujourd'hui qu'il y a 20 ans. Depuis 2015, la part des propriétaires occupants parmi les ménages diminue, et ce malgré le vieillissement de la population<sup>73</sup>.

Chez les moins de 30 ans, la part des ménages endettés pour un motif immobilier est également restée stable entre 1995 (17 %) et 2019 (18 %) mais la durée médiane des emprunts souscrits par ces ménages a nettement augmenté<sup>74</sup>.

Les **inégalités dans l'accès au logement se sont ainsi accrues** : depuis le début des années 1990, « la catégorie des ménages non propriétaires se concentre de plus en plus dans le bas de la distribution des revenus », et ces inégalités sont particulièrement marquées chez les jeunes ménages<sup>75</sup>. L'INSEE conclut que « l'accès à la propriété est devenu plus sélectif, nécessitant de la part des ménages des revenus et un montant d'apport personnel plus élevés »<sup>76</sup>.

**La part de l'héritage dans le patrimoine des Français a en effet augmenté** depuis 1970 : elle était alors de 35 %, alors qu'elle a atteint 60 % en 2021. Cette tendance s'exprime dans tous les pays développés mais elle touche particulièrement la France.

**Outre la part des héritages dans le patrimoine des Français, leurs modalités ont également pu affecter le rapport au travail.** Parce que les héritages se font à un âge plus tardif (à 50 ans en moyenne, contre 30 ans en 1900 lorsque l'espérance de vie était de 45 ans)<sup>77</sup> et qu'ils sont plus inégalitaires que les revenus<sup>78</sup>, ils éloignent encore l'accès à la propriété pour les plus jeunes et les moins favorisés. Ceux-ci « sont confrontés à des difficultés inédites, en raison du prix de l'immobilier dans les grandes villes et du taux d'emprunt réel qui reste positif en l'absence d'inflation »<sup>79</sup>.

<sup>71</sup> D'un ratio de 3,0 années nécessaires pour acheter un logement ancien en 1997-2001 (INSEE, « L'accession à la propriété dans les années 2000 », mai 2010), la France est passée à 4,6 années en 2020 (Baromètre LPI – Se Loger – Observatoire du financement du Logement – CSA). Le nombre d'années de revenus nécessaires à l'achat d'un logement neuf est passé de 3,4 à 3,8.

<sup>72</sup> INSEE, « Endettement privé des ménages », mai 2021.

<sup>73</sup> FNAIM, « Le logement en France et en Europe, mars 2023 » et INSEE : le taux de propriétaires occupants est passé de 52 % en 1984 à plus de 58 % en 2013, avant de redescendre à 57,4 % en 2022. Il est plus faible dans les grandes villes (33 % à Paris, 27,5 % à Strasbourg).

<sup>74</sup> INSEE, « Les durées d'emprunts s'allongent pour les plus jeunes », juin 2013, p. 51 ; INSEE, « Revenus et patrimoine des ménages », mai 2021. Selon la première source, la durée médiane de l'emprunt pour la résidence principale des moins de 30 ans est passée de 20 ans en 2005 à 25 ans en 2011. Un des facteurs qui a permis aux jeunes ménages d'acheter à crédit leur résidence principale malgré la hausse des prix immobiliers a été la baisse des taux d'intérêts, de 5,7 % début 2001 à 2,3 % fin 2022 (Observatoire Crédit logement / CSA, décembre 2022).

<sup>75</sup> INSEE, « L'accès à la propriété en recul depuis la crise de 2008 », février 2017. Selon C. Bonnet, B. Garbinti et S. Grobon, « Inégalités d'accès à la propriété et de richesse immobilière au sein des jeunes en France, 1973-2013 », INED 2017, le taux de propriétaires chez les jeunes ménages modestes – les ménages appartenant au 1er quartile de niveau de vie, c'est-à-dire les 25 % les moins aisés – a décliné, passant de 34 % en 1973 à 16 % en 2013 ; au contraire, il a augmenté pour les jeunes ménages aisés – ceux du dernier quartile de niveau de vie, passant de 43 % à 66 %.

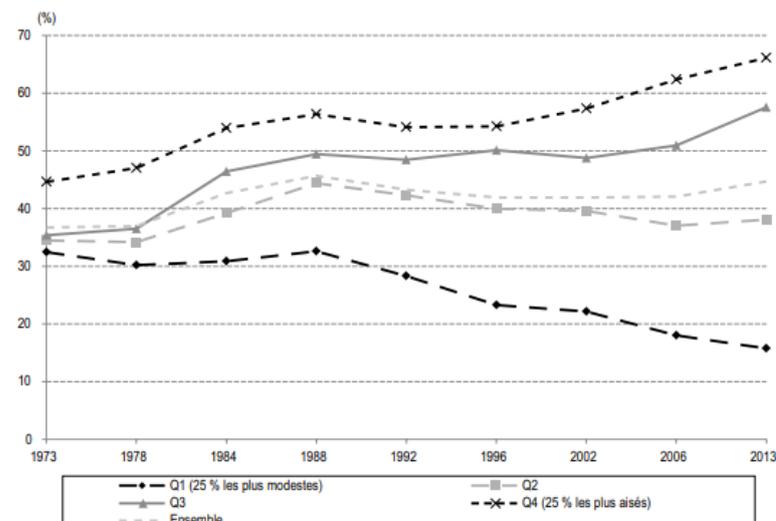
<sup>76</sup> INSEE, « L'accès à la propriété en recul depuis la crise de 2008 », février 2017, p. 116.

<sup>77</sup> Conseil d'analyse économique, « Repenser l'héritage », décembre 2021. La part des 1 % des fortunes les plus élevées dans le patrimoine total est également passée de 15 % à 25 % entre 1985 et 2015.

<sup>78</sup> France Stratégie, « Peut-on éviter une société d'héritiers ? », janvier 2017, p. 3 : « les patrimoines sont beaucoup plus concentrés que les revenus et cette concentration a peu évolué depuis les années 1980 ». Selon le Conseil d'analyse économique (voir n. précédente), on peut prévoir en 2021 que 50 % des individus hériteront de moins de 70 000 euros au cours de leur vie, quand 10 % hériteront de plus de 500 000 euros. La part des 1 % des fortunes les plus élevées dans le patrimoine total est également passée de 15 % à 25 % entre 1985 et 2015.

<sup>79</sup> A. Masson, « Les enjeux du patrimoine et de sa transmission dans nos sociétés vieillissantes », *Revue française d'économie* 33, 2018, pp. 187 et 197.

Figure I  
Part de propriétaires parmi les jeunes ménages selon le quartile de niveau de vie, 1973-2013



Source : INSEE

La perspective de la constitution d'un patrimoine par le travail s'éloigne donc pour les moins favorisés, notamment les plus jeunes<sup>80</sup>. De nombreuses propositions sont formulées pour remédier à cette situation : taxation sur la base du patrimoine reçu tout au long de la vie et non plus sur la base de chaque acte de transmission<sup>81</sup>, incitations aux donations envers les plus jeunes<sup>82</sup> voire garantie d'un capital universel<sup>83</sup>.

Alors même que les revenus des plus favorisés croissent fortement, **cette situation suscite des doutes profonds sur la capacité rémunératrice du travail**. A cet égard, un élément important est la capacité d'accéder à la propriété (et à la location), notamment pour les plus jeunes, largement obérée par le caractère de plus en plus instable de l'emploi.

## 2. L'accès à un emploi stable est devenu plus difficile.

### a. Les emplois stables se sont fait plus rares, notamment pour les 15-24 ans.

Entre 1995 et 2018, la part des contrats à durée indéterminée dans l'emploi total est restée stable, passant de 76 % à 75 %. La part des contrats à durée déterminée a légèrement augmenté (passant de 8 % à 9 %) tout comme celle de l'intérim (de 1 % à 3 %), la part du travail indépendant passant de 14 % à 12 %<sup>84</sup>.

Les CDD et l'intérim avaient en revanche crû nettement lors de la période précédente (1982-1995), passant de 4,2 % à 10 % des emplois. Outre une plus grande précarité de l'emploi, cette évolution induit un affaiblissement de son caractère rémunérateur, puisque les salariés en CDD tendent à être rémunérés moins que les salariés en CDI<sup>85 86</sup>.

<sup>80</sup> INSEE, « Les durées d'emprunts s'allongent pour les plus jeunes », juin 2013, p. 51 : la durée médiane de remboursement de crédit pour la résidence principale était de 20 ans pour les moins de 30 ans en 2005 et de 25 ans en 2011.

<sup>81</sup> O. Blanchard et J. Tirole, « Les grands défis économiques », juin 2021, p. 81.

<sup>82</sup> A. Masson, « Comment justifier une augmentation impopulaire des droits de succession », *Revue de l'OFCE* 139, 2015 ; et « Les enjeux du patrimoine et de sa transmission dans nos sociétés vieillissantes » (op. cit.), pp. 218sq.

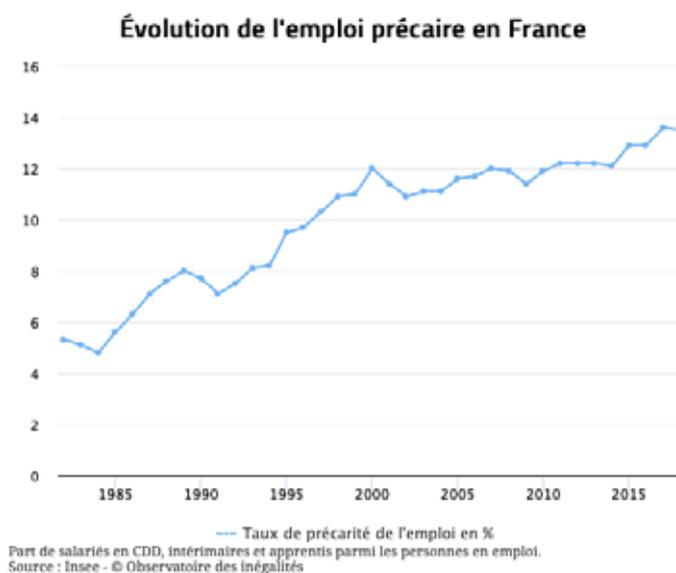
<sup>83</sup> Conseil d'analyse économique, « Repenser l'héritage », décembre 2021, p. 10.

<sup>84</sup> INSEE 2021, « Activité, emploi et chômage en 2020 et en séries longues » ; INSEE 2022, « Emploi, chômage, revenus du travail », « Statuts d'emploi ».

<sup>85</sup> DARES, « Des CDD moins bien rémunérés que les CDI : d'où vient l'écart ? », décembre 2018.

<sup>86</sup> Sénat, « Évolution et paupérisation d'une partie des Français », 2021.

La période 1995-2017 a vu une nette augmentation de la part des contrats courts (CDD de moins de 3 mois ou intérim) dans l'emploi, passant de 2,5 % à 4,5 %. Cette hausse a toutefois été moins nette qu'entre 1981 (1 %) et 1995 (2,5 %). **Le taux actuel place la France à la seconde place des pays européens où le taux de contrats courts est le plus élevé<sup>87</sup>.**



Source : INSEE et Observatoire des inégalités 2022

**En ce qui concerne les jeunes (15-24 ans), la part de l'emploi hors CDI a crû plus nettement.** Parmi les 15-24 ans, on observe entre 1995 et 2018 une forte hausse des contrats hors CDI (CDD, alternance, intérim), de 37 % à 53 %<sup>88</sup>. L'âge moyen d'accès au premier emploi stable est passé de 20 ans en 1975 à plus de 27 ans en 2019, alors que l'âge d'entrée dans l'emploi passait de 19,5 à 22,5 ans<sup>89</sup>. **Les 15-24 ans sont également les plus touchés par les contrats (CDD ou missions d'intérim) de moins de trois mois<sup>90</sup>.** Avec un taux de chômage élevé – surtout en période de crise (25 % de 2013 à 2016) – et des emplois dans des secteurs et statuts sensibles aux fluctuations conjoncturelles, les jeunes ont eu tendance à constituer une « variable d'ajustement » sur le marché du travail<sup>91</sup>. Depuis trente ans, **l'emploi des jeunes est donc devenu majoritairement précaire**, la hausse étant moins nette pour le reste des actifs. Parmi les causes, les économistes soulignent l'ouverture à la compétition internationale, qui s'est accélérée depuis les années 1990 : « progressivement la mondialisation entraîne (...) de nouveaux modes de gestion de l'emploi, notamment une flexibilisation qui engendre de fortes inégalités entre salariés »<sup>92</sup>.

Si l'emploi des jeunes est annonciateur de l'avenir de l'emploi, alors la hausse de l'emploi précaire, encore contenue pour l'ensemble des actifs, devrait se poursuivre. C'est **un monde du travail précaire** qu'une partie substantielle des jeunes (18-24 ans) anticipe d'ailleurs : si 27 % d'entre eux prévoient qu'à l'avenir le marché du travail sera dominé par des CDI, ils sont 20 % à estimer que le CDD sera majoritaire<sup>93</sup>.

<sup>87</sup> *Ibid.*

<sup>88</sup> INSEE 2021, « Activité, emploi et chômage en 2020 et en séries longues » ; INSEE 2022, « Emploi, chômage, revenus du travail », « Statuts d'emploi ».

<sup>89</sup> Conseil économique, social et environnemental, « Les jeunes et l'avenir du travail », 2019.

<sup>90</sup> INSEE Première, « Les salariés en contrat court », février 2019 : « En 2017, 15,2 % des moins de 25 ans occupant un emploi sont en contrat court, contre 4,2 % pour les 25-49 ans et 2,4 % pour les 50 ans ou plus ».

<sup>91</sup> O. Marchand et C. Minni, « Les grandes transformations du marché du travail en France depuis le début des années 1960 », *Économie et statistique* 510/511, p. 103.

<sup>92</sup> *Ibid.*, p. 98.

<sup>93</sup> Fondation Jean-Jaurès BVA, « Les jeunes et l'entreprise », 21 novembre 2022.

Le CDI étant un élément déterminant, ou à tout le moins significatif, pour l'obtention d'un logement (en location ou par l'achat par l'emprunt<sup>94</sup>), cette évolution contribue à la difficulté d'accès à l'habitat mentionnée plus haut. Or l'accès à la propriété reste le premier projet d'avenir des jeunes actifs, ceux-là même qui sont particulièrement affectés par la flexibilisation des emplois (taux de CDI passé de 60 % à 44 % entre 1996 et 2017 pour les 18-24 ans) qui touche la population active en général .

Il y a donc là une réflexion à engager visant à ce que le développement des formes flexibles du travail, qui constitue une tendance durable de l'économie française, ne fasse pas obstacle à l'accès au logement locatif ni à la propriété, qui constitue la priorité des actifs (en particulier des plus jeunes)<sup>95</sup>.

### b. Le marché du travail s'est séparé entre « insiders » et « outsiders ».

**Les inégalités de statuts ont augmenté depuis les années 1990** et cette tendance se pérennise dans le temps. En effet, les personnes en intérim et en CDD se maintiennent, en grande partie, dans le long terme, dans des emplois précaires (respectivement 35 % et 47 % sont en CDI 7 ans plus tard)<sup>96</sup>.

La théorie économique anglo-saxonne utilise les termes d'« insiders » et d'« outsiders » pour désigner cette dualisation du marché du travail entre les employés qui bénéficient de statuts stables et rémunérateurs, d'une part, et ceux qui occupent une succession d'emplois précaires et peu rémunérés d'autre part. Selon A. Lindbeck et D. Snower, par exemple, les « insiders » profitent des coûts de rotation de la main d'œuvre (*turn-over cost*) et de leurs droits en tant que salariés pour exiger des rémunérations qui rendent plus difficile, pour l'entreprise, l'embauche d'« outsiders ». Selon les mêmes auteurs, les entreprises sont conscientes de cette stratégie des « insiders » et choisissent de limiter les embauches en CDI<sup>97</sup>. Si elle tend à simplifier des situations complexes, cette théorie permet de comprendre la **dualisation du marché du travail, observable sur le graphique et le tableau ci-dessous** : le risque de perdre son emploi est concentré sur les contrats courts, dans lesquels les jeunes et les moins qualifiés sont surreprésentés, ce qui rend ces catégories de travailleurs plus vulnérables aux fluctuations de la conjoncture, voire en fait des « variables d'ajustement » du marché du travail<sup>98</sup>. Cette dualisation est aussi à l'origine de « trappes à précarité », empêchant les travailleurs précarisés d'accéder à un emploi stable et à ses avantages.

L'analyse du taux de transitions annuelles entre l'emploi, le chômage et l'inactivité<sup>99</sup> met en exergue ce phénomène : plus l'emploi est court, plus le travailleur est susceptible d'enchaîner ou de tomber dans des situations de sous-emploi, de chômage et d'inactivité<sup>100</sup>.

<sup>94</sup> Selon le courtier en prêt immobilier Vousfinancer, 1% des emprunteurs sont en CDD alors que les CDD représentent 12 % de l'emploi.

<sup>95</sup> À cet égard, il convient de citer Action logement, organisme paritaire qui permet aux salariés des entreprises de plus de 10 personnes de bénéficier de prêts à taux réduit (1 % au 1er septembre 2023, pour un montant maximal de 30 000 euros, dans la limite de 40 % du coût total de l'opération, qui ne peut donc excéder la limite de 75 000 euros, le « prêt employeur » ou « prêt accession ») ou de garanties de leurs loyer (jusqu'à 36 mensualités impayées, la « garantie Visale »). Il est également possible d'encourager les entreprises, par la création d'un régime fiscal avantageux, à proposer à leurs salariés de prendre en charge la garantie du versement de leurs loyers ou de leurs mensualités d'emprunt. Sur l'histoire du 1 % logement (précurseur d'Action Logement), voir H. Frouard, « Aux origines du 1 % logement : histoire d'un compromis républicain », *Revue française des affaires sociales*, 2005, pp. 55-76.

<sup>96</sup> O. Bonnet, S. Georges-Kot, P. Pora, « les contrats à durée limitée : trappes à précarité ou tremplins pour une carrière ? », INSEE 2019.

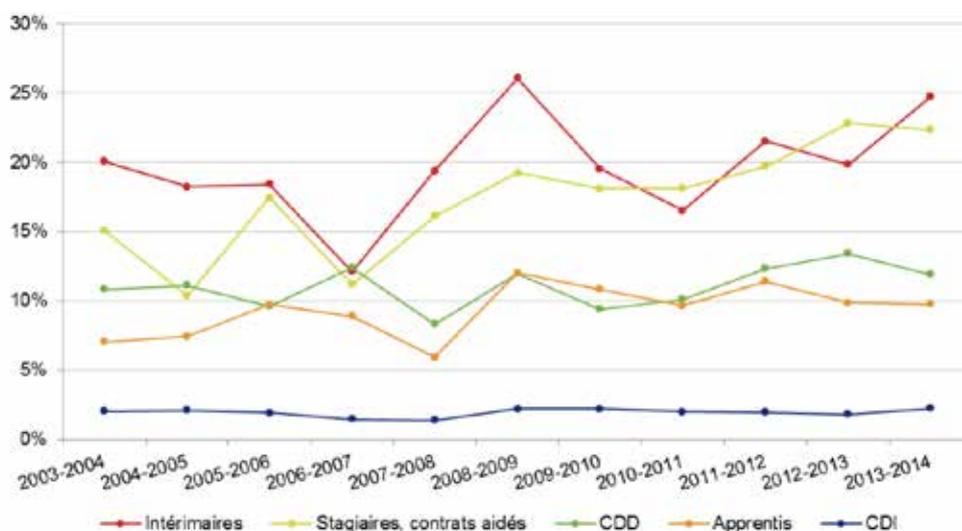
<sup>97</sup> Assar Lindbeck, Dennis J. Snower, "Wage Setting, Unemployment, and Insider-Outsider Relations", *The American Economic Review* 76, 1986, pp. 235-239.

<sup>98</sup> J. Flamand, « Dix ans de transitions professionnelles : un éclairage sur le marché du travail français », 2016.

<sup>99</sup> Le chômage désigne le fait d'être sans emploi et d'en rechercher un. L'inactivité désigne le fait de n'être ni en emploi, ni au chômage.

<sup>100</sup> J. Flamand, « Dix ans de transitions professionnelles : un éclairage sur le marché du travail français », 2016, pp. 39-41.

Taux de transition annuels de l'emploi vers le chômage selon le type de contrat de 2003 à 2014<sup>101</sup>



Lecture : 25 % des travailleurs en intérim en 2013 sont tombés au chômage en 2014, contre 10 % des apprentis et environ 2,5 % des travailleurs en CDI.

Source : INSEE, DARES, 2020

Transitions annuelles entre l'emploi, le chômage et l'inactivité entre 2018 et 2019<sup>102</sup>

Situation	Évolution (en %)						
	Emploi	dont		Chômage	Inactivité	dont	
		emploi à durée déterminée	emploi à durée indéterminée			halo autour du chômage	Inactivité hors du halo
<b>Emploi</b>	<b>92,3</b>	-	-	<b>2,8</b>	<b>4,9</b>	-	-
dont emploi à durée déterminée	78,7	56,3	22,4	10,7	10,6	4,4	6,2
dont emploi à durée indéterminée	94,3	1,4	92,9	1,6	4,1	0,9	3,1
<b>Chômage</b>	<b>35,2</b>	18,5	16,6	<b>39,6</b>	<b>25,2</b>	13,2	12,1
<b>Inactivité</b>	<b>10,0</b>	-	-	<b>5,7</b>	<b>84,3</b>	-	-
dont halo autour du chômage	24,0	11,2	12,8	21,2	54,7	25,4	29,3
dont inactivité hors halo	7,7	4,4	3,3	3,2	89,1	3,8	85,3

Lecture : 35,2 % des travailleurs au chômage en 2018 ont trouvé un emploi en 2019, 39,6 % sont restés au chômage et 25,2 % sont tombés dans l'inactivité.

Source : INSEE, DARES, 2020

<sup>101</sup> Ibid., p. 20.

<sup>102</sup> INSEE-DARES, « Transitions sur le marché du travail », Emploi, chômage, revenus du travail – Édition 2020, 2020.

### Une forme de « variable d'ajustement » en croissance : le recours à la sous-traitance

Le recours à la **sous-traitance**<sup>103</sup> peut permettre à une entreprise d'externaliser certaines activités et de minimiser ses coûts<sup>104</sup>. Si les données agrégées font défaut<sup>105</sup>, on dispose d'un certain nombre de données par secteur. Dans le nettoyage, par exemple, la part du chiffre d'affaires réalisée en sous-traitance est passée de 6 % en 2005 à 8,2 % en 2015<sup>106</sup>.

Les **conditions de travail** en sous-traitance sont plus difficiles que la moyenne : les cadences sont plus élevées du fait de la généralisation des objectifs chiffrés<sup>107</sup>. Les travailleurs sous-traitants sont aussi plus exposés aux horaires atypiques<sup>108</sup>, à une moindre montée en compétences (« trappe à déqualification »<sup>109</sup>) et aux symptômes dépressifs<sup>110</sup>. Le **taux d'accidents professionnels** est également plus élevé chez les entreprises preneuses d'ordre, notamment du fait du changement fréquent d'outil de travail auquel sont confrontés leurs salariés<sup>111</sup>. Les études montrent aussi que le degré d'exposition aux risques croît avec la précarité de l'emploi en sous-traitance<sup>112</sup>. Les grèves de salariés du secteur (le plus souvent des femmes) ont fait connaître leur volonté d'obtenir les mêmes **conditions de travail** et de rémunération que ceux des entreprises donneuses d'ordre<sup>113</sup>.

La **filière agricole** fournit une autre illustration du recours croissant à la sous-traitance<sup>114</sup> : 6 % des exploitations font appel à des entreprises de sous-traitance, soit une augmentation de 53 % par rapport à 2010. Ce développement se traduit par des formes d'organisations agricoles nouvelles qui s'éloignent du modèle fondé sur la structure familiale et conduisent à déconnecter le capital d'exploitation du capital foncier et de la main d'œuvre.

### c. Depuis 2005, la part de l'emploi indépendant dans l'emploi total croît ; elle concerne essentiellement des fonctions très qualifiées. L'idée d'une « ubérisation » du travail doit donc être nuancée.

Contrairement à une perception courante, la **part du travail indépendant dans l'emploi a légèrement décro de 1995** (14,9 % de l'emploi) à 2022 (13,1 % de l'emploi). **Cette baisse dissimule, toutefois, une évolution contrastée : de 1995 à 2005, on observe une baisse de la part de l'emploi indépendant dans l'emploi total, suivie d'une stagnation entre 2005 et 2018 puis d'une augmentation des emplois indépendants de 1,3 % par an** (contre 0,6 % pour l'emploi total). Après la baisse de certains contingents d'indépendants (exploitants agricoles) ou leur salarisation (patrons de commerces et de restaurants, artisans, montée en puissance

<sup>103</sup> Selon l'Association française de Normalisation (Afnor) : « la sous-traitance est définie comme l'opération par laquelle un entrepreneur confie par un sous-traité, et sous sa responsabilité, à une autre personne appelée sous-traitant, tout ou partie de l'exécution du contrat d'entreprise ou du marché public conclu avec le maître de l'ouvrage » (INSEE).

<sup>104</sup> P. d'Iribarne, *Le grand déclassé*, 2021, ch. 3, « La loi d'airain du marché ». Voir aussi M. Richer, « Comment travaillerons-nous demain ? Cinq tendances lourdes d'évolution du travail », *Futuribles* 422, p. 20.

<sup>105</sup> INSEE, « Enquête sur la sous-traitance dans les entreprises », 2023.

<sup>106</sup> INSEE, « Le secteur du nettoyage », 5 mai 2018.

<sup>107</sup> T. Coutrot et C. Perez, *Redonner du sens au travail*, 2022, p. 58.

<sup>108</sup> DARES, « Sous-traitance : des conditions de travail plus difficiles chez les preneurs d'ordre », 2011.

<sup>109</sup> Céreq, « Flexibilité responsable. Dépasser le dualisme du marché du travail », *Les notes de l'institut*, 2011, p. 25.

<sup>110</sup> G. Doniol-Shaw, D. Huez, N. Sandret, « Les intermittents du nucléaire. Enquête STED sur le travail en sous-traitance dans la maintenance des centrales », 1995 ; id., « Les maux de la sous-traitance. Enquête STED 1993-1998. Suivi sur 5 ans des salariés de la sous-traitance nucléaire », 2001.

<sup>111</sup> DARES, « Sous-traitance : des conditions de travail plus difficiles chez les preneurs d'ordre », 2011 ; « Conditions de travail et préventions des risques professionnels dans le travail en sous-traitance : une étude quantitative », 2022. Par exemple, les travaux de maintenance dans le domaine nucléaire, qui sont les plus exposés au risque de contamination radiologique, sont fréquemment confiés à des entreprises sous-traitantes (A. Thébaud-Mony, *L'industrie nucléaire : sous-traitance et servitude*, 2000, p. 8).

<sup>112</sup> N. Jounin, *Loyautés incertaines. Les travailleurs du bâtiment entre discrimination et précarité*, 2006, pp. 272-273.

<sup>113</sup> Voir notamment les cas de l'hôtel Ibis Batignolles en 2019-2021, et de l'entreprise Arc-en-ciel en 2022. La jurisprudence évolue, la cour d'appel de Douai ayant, en 2021, étendu les critères pour requalifier un contrat de sous-traitance en contrat auprès de l'entreprise donneuse d'ordres.

<sup>114</sup> Voir sur ce point l'analyse proposée par le Haut-commissariat au Plan, « Les agriculteurs », juillet 2021.

du salariat agricole<sup>115</sup>), on assiste au développement d'emplois indépendants très qualifiés (services informatiques, professions paramédicales, artisans de la construction). Dans ces métiers, « le travail indépendant est devenu une forme de flexibilité et d'externalisation de la main d'œuvre »<sup>116</sup>.

Le processus de flexibilisation joue toutefois aussi à l'intérieur des entreprises, et la frontière entre travail indépendant et travail salarié se brouille : les catégorisations se heurtent à « des difficultés croissantes à établir un lien de subordination clair entre donneur d'ordre et personne qui travaille »<sup>117</sup>. Il est renforcé par les passages plus fréquents du statut de salarié à celui d'indépendant, à l'intérieur d'une vie et entre les générations<sup>118</sup>.

**Le taux d'emploi indépendant est plus faible chez les 15-30 ans** (6,2 % en 2021) que dans l'emploi total. Il n'a pas non plus connu d'évolution à la hausse depuis les années 1990<sup>119</sup>. **Les plus jeunes sont en revanche plus enclins au travail indépendant** : 45 % des 18-24 ans disent préférer le travail non-salarié au salariat (contre 30 % des Français). Ils sont aussi plus nombreux à l'avoir expérimenté : en 2017, 20 % des jeunes déclaraient avoir exercé, au cours des 12 derniers mois, une « activité rémunérée de manière indépendante (auto-entrepreneuriat, chauffeur ou hôte via un site internet, garde d'enfant ou aide aux personnes âgées, etc.) », contre 8 % de la population totale<sup>120</sup>. Cette préférence doit être mise en lien avec la **part décroissante des CDI chez les jeunes** : le salariat ne signifiant plus nécessairement la sécurité, le travail indépendant gagne en attractivité.

Le travail indépendant ne croît pas non plus de façon significative comme activité accessoire : la **pluriactivité** concernait 7,5 % des actifs en 2017, contre 8,2 % en 2008<sup>121</sup>. Le recours aux plateformes de « jobbing », qui mettent en relation clients et travailleurs pour des tâches ponctuelles (aide à la personne, bricolage, service informatique) illustre l'absence de hausse notable de la pluriactivité. Si on estimait à 1,5 M le nombre de « jobbers » en France fin 2020, seuls 15 000 d'entre eux étaient connectés au moins une fois par semaine<sup>122</sup>.

Il convient donc de **relativiser la perception d'une « ubérisation » de l'économie française**. Le terme, dérivé de l'entreprise américaine Uber (qui met en relation des conducteurs et des passagers pour des trajets payants), laisse entendre que l'économie « de plateforme », dans laquelle les clients sont mis en contact avec des travailleurs indépendants via le moins d'intermédiaire possible, serait amenée à s'imposer de plus en plus dans le monde du travail en France. En réalité, **l'augmentation du travail indépendant comme activité principale est limitée en France**<sup>123</sup>. Le travail de plateforme à titre principal ne représente en France que 100 000 emplois, soit 0,4 % de l'emploi total. Aux États-Unis non plus, l'économie numérique n'amène pas d'augmentation significative du travail indépendant : sa part dans l'emploi total reste stable, à un peu moins de 7 %<sup>124</sup>.

L'augmentation du travail indépendant ne concerne en fait qu'une **faible part des emplois, pour l'essentiel des activités très qualifiées**. Les transformations numériques font en réalité régresser les formes peu qualifiées de travail indépendant : Uber et Deliveroo ne sont donc

<sup>115</sup> Haut-commissariat au Plan, « L'agriculture, enjeu de reconquête. Les agriculteurs », 9 juillet 2021, pp. 12-13.

<sup>116</sup> C. Jolly, J. Flamand, « Salarié ou indépendant : une question de métiers ? », France Stratégie, septembre 2017, p. 5.

<sup>117</sup> O. Marchand et C. Minni (op. cit.), p. 107 ; S. Bernard, *Le nouvel esprit du salariat*, 2020, pp. 235-236.

<sup>118</sup> INSEE, « Les indépendants, témoins des transformations du travail ? », 2020.

<sup>119</sup> INJEP, « Les chiffres clés de la jeunesse 2021 », p. 19. Le chiffre n'est pas connu pour 1995 : l'INSEE indique en revanche que le taux d'emploi non-salarié chez les 15-24 ans est passé de 3,5 % en 1995 à 2,5 % en 2018.

<sup>120</sup> E. Alberola, I. Aldéghi, S. Hoibian pour le CREDOC, « Être salarié : un idéal, sauf pour les jeunes qui aspirent à plus de liberté », *Consommation et modes de vie* 289, avril 2017.

<sup>121</sup> INSEE, « Pluriactivité », 2 juillet 2020, accessible à : <https://www.insee.fr/fr/statistiques/4501616?sommaire=4504425#consulter>

<sup>122</sup> DARES, « Le jobbing. Une enquête sociologique sur le travail de plateforme », 15 mars 2022.

<sup>123</sup> J. Barthélémy et G. Cette, *Travailler au XXI<sup>e</sup> siècle. L'ubérisation de l'économie ?* Paris 2017.

<sup>124</sup> OCDE, *Employment Outlook 2000*, p. 159 et « Self-employment rate » dans l'*Employment Outlook 2022*. Voir également la situation aux Pays-Bas dans Barthélémy et Cette (op. cit.). Comme l'ont montré Louis Hyman (*Temp*, 2018) et Sarah Kessler (*Gigged: The Gig Economy, the End of the Job and the Future of Work*, 2018) le travail de plateforme s'inscrit dans une tendance plus longue dans l'histoire de l'emploi aux États-Unis, vers une part croissante de l'emploi intérimaire et temporaire (contingent work). L'étude de la DARES, « L'économie des plateformes », août 2017, va également dans ce sens.

pas des indicateurs d'un mouvement structurel<sup>125</sup>. Le travail de plateforme est en revanche une illustration particulièrement visible de **tendances de fond**, comme le management par les algorithmes, ou « gouvernance par les nombres » ; l'augmentation induite des cadences et des risques psycho-sociaux ; la quête d'autonomie et de découvertes dans le travail, notamment chez les jeunes ; le maintien d'une activité qui apporte sens, reconnaissance et garantie d'un niveau de vie, notamment chez les plus âgés<sup>126</sup> : mais il ne constitue pas, à lui seul, une révolution.

### 3. L'accélération et l'intensification du travail, alors même que l'autonomie et le sentiment de reconnaissance reculent, conduisent à une exposition plus importante aux risques psycho-sociaux.

#### a. Une pression à l'accélération du travail.

Entre 1984 et 2016, la part des salariés dont le rythme de travail était imposé par « des normes ou délais d'une heure au plus » est passée de 5 % à 29 % ; la part de ceux dont le rythme de travail provenait d'une « demande extérieure exigeant une réponse immédiate » (c'est-à-dire d'une contrainte marchande) passait dans le même temps de 28 % à 58 %. La proportion des salariés dont le rythme dépendait de leurs collègues est passée de 11 % à 29 %<sup>127</sup> et celle des salariés déclarant devoir interrompre une tâche pour en effectuer une autre non-prévue a atteint 58 % en 2017, contre 46 % en 1994<sup>128</sup>. Il convient toutefois de noter **que l'essentiel de cette hausse de l'urgence s'est fait entre 1984 et 2013**, les chiffres tendant à se stabiliser, voire à baisser très légèrement depuis lors<sup>129</sup>. En 2019, 45 % des salariés disaient ainsi avoir à se dépêcher « toujours ou souvent », contre 46 % en 2013. En comparaison européenne, la part des actifs disant travailler dans des contraintes de temps sévères est en France de 78 %, contre 75 % dans la moyenne européenne et 72 % en Allemagne.

#### Un marqueur et une cause de l'intensification du travail : le courrier électronique

En 2018, une étude de l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT), menée dans une administration régionale, permet de mesurer l'impact des courriers électroniques sur la charge de travail ressentie<sup>130</sup>. 40 % des agents reçoivent plus de 30 emails par jour, les cadres de direction en recevant entre 100 et 130. 77 % des interrogés traitent leurs messages en continu, bien qu'ils soient conscients de l'effet négatif de cette réactivité sur leur concentration et l'avancée de leurs autres tâches. La même proportion dit connaître une « surcharge informationnelle ».

Seuls 11 % des agents disent n'être jamais débordés par le flux d'emails, 38 % déclarant être stressés par l'usage du courrier électronique en interne. Plus de deux tiers d'entre eux jugent utiles les formations individuelles ou par équipe sur l'usage du courrier électronique, 73 % jugeant souhaitable une charte collective sur les bonnes pratiques.

L'étude confirme par ailleurs le diagnostic du psychiatre Christophe Dejourné : l'hyperconnexion et l'attention constante portée aux emails vient, en partie, de la volonté de maximiser les informations, renforcée lorsque le contexte interne est concurrentiel<sup>131</sup>.

<sup>125</sup> J. Barthélémy et G. Cette, *Travailler au XXI<sup>e</sup> siècle. L'ubérisation de l'économie ?*, 2017.

<sup>126</sup> Quatre caractéristiques du « jobbing » (voir DARES, « Le jobbing. Une enquête sociologique sur le travail de plateforme », 15 mars 2022).

<sup>127</sup> DARES, « Contraintes physiques et intensité du travail », *Synthèse Stat'*, février 2019, p. 131. Chiffres obtenus sur une base déclarative.

<sup>128</sup> DARES, « Comment ont évolué les expositions des salariés du secteur privé aux risques professionnels sur les vingt dernières années ? », septembre 2019, p. 9.

<sup>129</sup> La stabilisation à partir de 2013 paraît liée à la prise de conscience de l'existence de risques psychosociaux au travail, notamment après la vague de suicides professionnels des années 2008-2009.

<sup>130</sup> « Les risques liés aux usages internes du courrier électronique : quels enjeux pour la qualité de vie au travail ? », Aurélie Laborde, 2018.

<sup>131</sup> Assemblée nationale, « Le burn-out », 15 février 2017, p. 29.

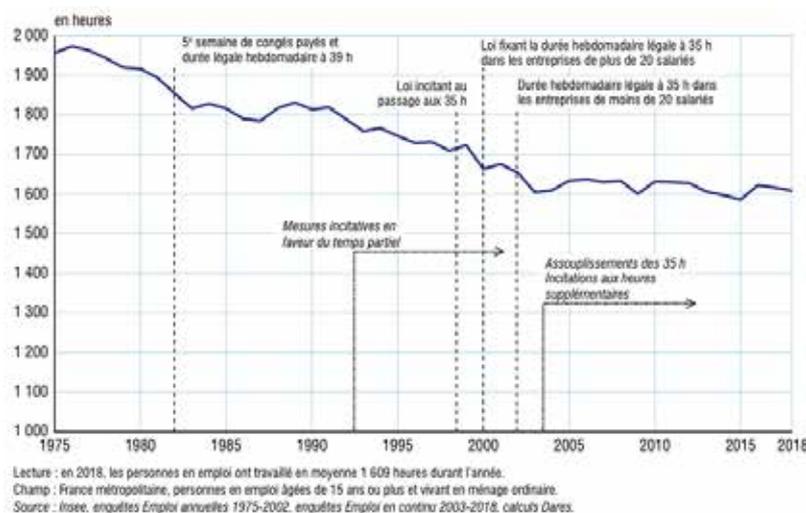
Les contraintes de rythme sont particulièrement ressenties par les **salariés qui craignent pour leur emploi** (46 % pour les salariés en CDI ayant des craintes pour leur emploi, contre 33 % pour les autres salariés en CDI) ; ces salariés sont aussi les plus nombreux à déclarer faire l'objet de comportements hostiles (44 % contre 26 %) <sup>132</sup>. La proportion de salariés craignant pour leur emploi a toutefois reculé, là aussi, entre 2013 (24 %) et 2019 (20 %) <sup>133</sup>.

Un autre facteur d'intensification réside, pour un certain nombre d'études, dans la **réduction de la durée légale du travail à 35 heures hebdomadaires**. Les évaluations menées après la mise en place de la mesure font état d'une tendance à l'intensification du travail, particulièrement dans les entreprises qui n'ont pas procédé à des embauches supplémentaires <sup>134</sup>, et à une augmentation globale du niveau de stress <sup>135</sup>. Le travail dans l'industrie paraît avoir été soumis à des contraintes spécifiques, surtout pour les tâches les moins qualifiées (aggravation de la variabilité et de l'imprévisibilité des horaires, augmentation des cadences...) <sup>136</sup>.

En France, une durée du travail stable depuis le passage aux 35 heures, répartie sur un segment de la population active mais inférieure à la moyenne européenne

En 2018, un actif français a travaillé en moyenne 1 609 heures <sup>137</sup>. Ce chiffre appelle deux comparaisons : l'une, avec les années et décennies antérieures ; l'autre, avec nos voisins européens. Ces comparaisons font apparaître une spécificité française : la **concentration des heures travaillées sur les actifs à temps complet de 25 à 54 ans**.

Si la durée annuelle moyenne du travail a diminué de 350 heures entre 1975 et 2003, elle s'est maintenue depuis à un peu plus de 1 600 heures. Sur une période très longue, le changement est plus radical encore : le travail occupe aujourd'hui 10 % de notre temps de vie, contre plus de 50 % sous le Premier Empire <sup>138</sup>.



<sup>132</sup> DARES, « Quelles sont les évolutions récentes des conditions de travail et des risques psychosociaux ? » décembre 2017, p. 8.

<sup>133</sup> DARES, « Quelles étaient les conditions de travail en 2019, avant la crise sanitaire ? », août 2021, p. 4.

<sup>134</sup> DARES, « RTT et organisation du travail : l'incidence des lois Aubry II », Innovations, Cahiers d'économie de l'innovation 22, 2005, en particulier p. 48.

<sup>135</sup> À titre d'exemple, la DARES (« Les effets de la réduction du temps de travail sur les modes de vie » 2001) estimait que 32 % des salariés se considéraient plus stressés dans leur travail depuis la réforme.

<sup>136</sup> *Ibid.*, pp. 54-55.

<sup>137</sup> INSEE, « Depuis 1975, le temps de travail annuel a baissé de 350 heures, mais avec des horaires moins réguliers et plus contrôlés », France : portrait social, édition 2019.

<sup>138</sup> J. Viard, *La révolution que l'on attendait est arrivée*, 2021, ch. 2.

Selon l'INSEE, la baisse du temps de travail de 1975 à 2003 s'explique par trois causes essentielles :

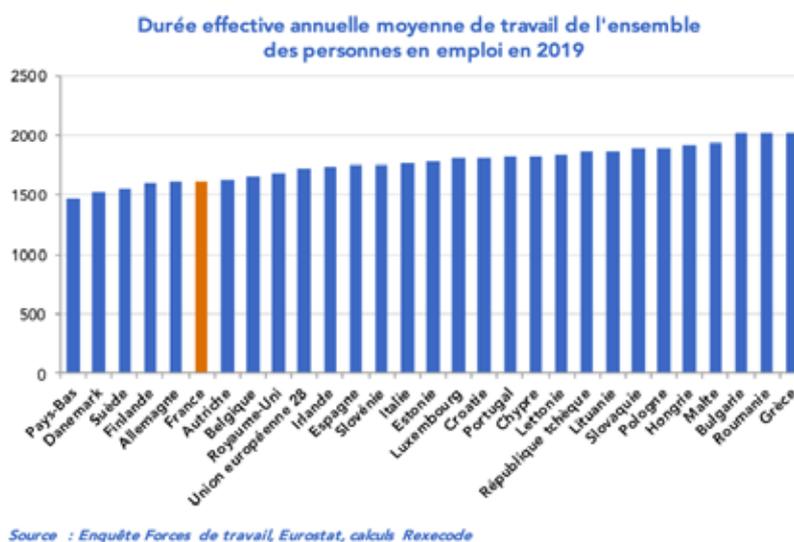
- la **réduction de la durée légale hebdomadaire du travail** (passage aux 39 heures en 1982, puis aux 35 heures en 2000 et 2002) ;
- la **montée du salariat** (de 82 % en 1975 à 88 % des actifs en 2018), le salariat impliquant une durée annuelle du travail inférieure de 25 % à 35 % à celle des non-salariés ;
- la **montée du travail à temps partiel** (de 7 % en 1975 à 18 % en 1999, puis 19 % en 2018), notamment chez les femmes (30 % des femmes travaillent à temps partiel en 2018, contre 14 % en 1975) et les 15-24 ans (30 % en 2018 contre 5 % en 1975)<sup>139</sup>.

Cette baisse n'est pas uniforme selon les catégories : les **cadres** ont vu leur nombre annuel d'heures baisser de 75 heures depuis 1975 (1 850 heures en 2018). La mise en place du forfait jour en 2000 explique en partie cette baisse relativement faible.

La diminution du temps de travail au niveau national s'est toutefois accompagnée d'un **contrôle accru** : « la fréquence du contrôle par horloge pointeuse est passée de 16,5 % à 21,0 % et celle du contrôle par signatures, fiches d'horaires et assimilés est passée de 5,5 % à 9,0 % »<sup>140</sup>. Les **horaires atypiques** ont aussi progressé : le dimanche (28 % des salariés contre 12 % en 1974) ou régulièrement la nuit (2,5 % en 1984 contre 6 % en 2018).

La baisse du temps de travail s'est accompagnée d'une **hausse du temps journalier consacré aux loisirs** (+ 40 minutes par jour entre 1975 et 2010), principalement la télévision, les jeux et Internet (toutes catégories socio-professionnelles confondues) ; mais également d'une hausse du **temps de transport** (+ 4 minutes par jour en moyenne).

La durée de travail annuelle moyenne des personnes en emploi est, en France, légèrement inférieure à la moyenne européenne (1 609 contre 1 717 heures), mais très légèrement supérieure à celle de l'Allemagne<sup>141</sup>.



<sup>139</sup> INSEE, « Depuis 1975, le temps de travail annuel a baissé de 350 heures, mais avec des horaires moins réguliers et plus contrôlés », France : portrait social, édition 2019.

<sup>140</sup> *Ibid.* En 1975, 5 % des personnes de 50 à 54 ans travaillaient à temps partiel, contre 20 % aujourd'hui.

<sup>141</sup> Rexecode, « La durée effective du travail en France et en Europe – Résultats 2019 », octobre 2021, p. 27.

Cette comparaison doit toutefois être qualifiée par trois considérations :

(i) Le **taux d'emploi des jeunes (15-24 ans) en France** (32 % en 2022) s'inscrit dans la moyenne européenne (33 %) mais est très inférieur à celui en Allemagne (49 %) <sup>142</sup> ;

(ii) Le **taux d'emploi des seniors (55-64 ans) est particulièrement bas** : 56 % en France contre 61 % dans l'Union européenne et 72 % en Allemagne <sup>143</sup> ;

(iii) Le **recours au temps partiel est plus faible en France** (17,3 % en 2021) qu'en Allemagne (28 %) et dans la moyenne européenne (17,7 %) <sup>144</sup>.

**Le temps de travail en France tend donc à se concentrer sur les actifs à temps complet âgés de 24 à 55 ans : ils travaillent en France 1 746 heures par an** <sup>145</sup>. L'augmentation du taux d'emploi des jeunes, ainsi que celui des seniors (notamment par la facilitation du temps partiel) constituent un remède à ce déséquilibre.

Une dernière variable importante du nombre d'heures travaillées est le **niveau de diplôme** : selon l'OCDE, la France est le pays où l'écart entre les actifs avec une formation supérieure et ceux pourvus d'un diplôme du secondaire est le plus fort en termes d'heures supplémentaires <sup>146</sup>.

Les ergonomes Corinne Gaudart et Serge Volkoff ont étudié l'impact de cette généralisation du « travail pressé » sur l'activité : difficulté à assumer les fonctions de tutorat à l'égard des apprentis ou alternants (50 % des tuteurs dépassent leurs horaires de travail), concentration sur une seule tâche où la productivité est maximale, urgence qui parfois augmente le temps de traitement d'un dossier à long terme <sup>147</sup>.

De façon générale, **l'intensification du travail conduit à dépasser les horaires normaux** : en 2021, 37 % des salariés déclaraient que leur charge de travail les faisait dépasser « assez souvent » ou « très souvent » leurs horaires réguliers <sup>148</sup>. Ce dépassement est particulièrement fréquent dans les professions d'encadrement <sup>149</sup>. **Le pourcentage de salariés effectuant des heures supplémentaires non-payées et la moyenne d'heures non-payées sont plus grands en France que dans la moyenne des pays de l'OCDE** <sup>150</sup>.

L'intensification s'accompagne également d'une **accélération des changements** : la part des salariés disant avoir connu un changement dans l'organisation de leur travail sur les 12 derniers mois est passée de 17 % en 2005 à 21 % en 2016. Ce chiffre est stable depuis 2013, mais la perception négative de ces changements augmente depuis lors (de 29 % à 32 % des salariés ayant connu un changement). Le sentiment d'être « dépassé » par le changement croît également, passant de 53 % à 56 % entre ces deux dates <sup>151</sup>.

<sup>142</sup> Eurostat, « Employment – annual statistics » 2022.

<sup>143</sup> DARES, « Les seniors sur le marché du travail en 2021 », 12 janvier 2023.

<sup>144</sup> INSEE, « Part des personnes en emploi à temps partiel dans l'Union européenne », 28 avril 2022.

<sup>145</sup> INSEE, « Emploi, chômage, revenus du travail. Édition 2020 », 2 février 2020. Il faut toutefois noter que l'ensemble des salariés à temps complet français travaille 155 heures de moins (1 680 contre 1 834) que leurs voisins allemands.

<sup>146</sup> OCDE, « Employment outlook » 2021, annexe 5A, « Tertiary education to lower-than-tertiary education difference in the incidence of overwork ».

<sup>147</sup> C. Gaudart et S. Volkoff, *Le travail pressé. Pour une écologie des temps de travail*, 2022.

<sup>148</sup> Rapports nationaux du groupement d'intérêt scientifique Evrest (comparaison 2008/2022).

<sup>149</sup> C. Gaudart et S. Volkoff (*op. cit.*), p. 90.

<sup>150</sup> OCDE, « Employment outlook » 2021, graphique 5.9. Pour un cas d'espèce (les employés d'un magasin de grande distribution, voir S. Bernard, *Le nouvel esprit du salariat*, 2020, p. 41).

<sup>151</sup> DARES, « Reconnaissance, insécurité et changements dans le travail », avril 2019.

### L'accélération et son impact sur l'autonomie, le sens et la reconnaissance : la perspective des sciences sociales

Le sociologue allemand Hartmut Rosa propose une théorie du travail qui éclaire les phénomènes décrits ci-dessus<sup>152</sup>. La dynamique de la modernité consiste, selon lui, en un mouvement permanent d'**accélération** : des découvertes techniques, des changements de comportement, des modes. Ce mouvement aurait deux causes essentielles : d'une part, la sécularisation et la fin de la croyance généralisée dans une vie future feraient souhaiter aux individus de connaître le maximum d'expériences possible au cours de leur existence terrestre ; d'autre part, le choix social de la compétition comme principe de distribution des biens (richesses, honneurs, relations) fait de chaque champ de l'expérience le lieu d'une course de vitesse.

Selon Hartmut Rosa, ce processus d'accélération contrevient à deux conquêtes fondamentales de la modernité : la croissance de l'**autonomie** – c'est-à-dire la capacité à ne se soumettre qu'aux contraintes qui nous semblent justifiées –, phénomène majeur de l'histoire de l'Occident qu'a notamment théorisé Jürgen Habermas<sup>153</sup> ; une société de la **reconnaissance**, qui donne à chaque personne la légitimité nécessaire pour faire usage de son autonomie, société décrite et analysée par Axel Honneth<sup>154</sup>. L'autonomie requiert le temps d'explorer sa personnalité et de dialoguer avec autrui, temps que l'accélération supprime ; la reconnaissance obtenue à un instant est aussitôt remise en question par l'accélération.

Ces analyses peuvent éclairer les quatre aspirations identifiées dans les études résumées précédemment. La quête d'une liberté vis-à-vis du travail (ou d'un équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle) est l'expression du désir de multiplier les expériences : contenu par le compromis fordiste, qui promettait des loisirs contre un travail potentiellement aliénant, ce désir se donne libre cours depuis la fin de ce régime du travail<sup>155</sup>. Le désir d'autonomie et de sens s'exprime d'autant plus fortement que la vitesse du changement des conditions de vie et de travail s'accroît et en rend difficile la réalisation ; l'aspiration à la reconnaissance serait d'autant plus vive que la société de l'accélération remettrait constamment en question la légitimité obtenue.

Il peut être noté que l'accélération des changements, notamment la **multiplication des changements d'organisation**<sup>156</sup>, **diminue le sens donné au travail**. Selon certains sociologues et philosophes, l'entreprise insérée dans une économie mondialisée, en mutation perpétuelle voire accélérée, serait ainsi entrée dans un « travail sans fin » de l'adaptation<sup>157</sup>. La machine, outil perpétuellement adaptable, serait érigée en modèle, le terme pouvant même être utilisé pour faire l'éloge d'un travailleur.

<sup>152</sup> H. Rosa, *Accélération : une critique sociale du temps*, 2013 ; *Accélération et aliénation*, 2017.

<sup>153</sup> *Théorie de l'agir communicationnel*, 1987.

<sup>154</sup> *La lutte pour la reconnaissance*, 2000 ; *Le droit de la liberté : esquisse d'une éthicité démocratique*, 2015.

<sup>155</sup> J. Habermas, dans « La crise de l'État-providence et l'épuisement des énergies utopiques », (dans *Écrits politiques*, 1990, pp. 139-167) donne la perspective d'un philosophe des sciences sociales sur cette crise, liée à une baisse de la croissance, une hypertrophie de l'État-providence et des normes juridiques. L'État-providence, en se voyant contraint de se réformer, a sonné le glas du compromis fordiste dont il était le garant. Voir aussi C. Taylor, « Legitimation Crisis ? » dans *Philosophical Papers 2*, 1985, pp. 248-288.

<sup>156</sup> T. Coutrot et C. Perez, *Redonner du sens au travail*, 2022, pp. 56-57.

<sup>157</sup> L. Boltanski et E. Chiapello, *Le nouvel esprit du capitalisme*, 1999 ; P. Chabot, *Global burn-out*, 2013, p. 52 ; H. Lanouzère, *La santé au travail. Droit et pratique* (préface de Y. Struillou), 2023

### Lien collectif, sentiment de stress : une comparaison entre l'industrie et le tertiaire

La tertiarisation de l'emploi semble avoir eu un fort impact sur la réalité quotidienne du travail en France. Les entreprises du tertiaire étant de plus petite taille que les firmes industrielles, la part des établissements de plus de 500 salariés est passée de 21 % en 1975 à 11 % aujourd'hui ; la part des établissements de moins de 50 salariés est passée de 43 % à 52 %. Les conséquences sur le travail vécu sont doubles :

Un **certain lien au travail mettant en jeu de grandes aventures collectives** (on pense aux mines, à la métallurgie ou à l'industrie automobile) s'est estompé ; les travailleurs des services tendent davantage à vivre les rapports sociaux sur le mode individuel, d'où une perte plus sensible d'encouragement et de soutien collectifs<sup>158</sup>. Dans l'industrie et le bâtiment, toutefois, le recours à la sous-traitance a eu tendance à affaiblir les collectifs<sup>159</sup>. La sous-traitance semble également à l'origine d'une « précarisation des stables »<sup>160</sup> : la mise en concurrence de salariés aux statuts variés a pour conséquence, pour les salariés « stables » de l'entreprise donneuse d'ordre, la naissance d'un sentiment de vulnérabilité et de fragilisation de leur emploi face à des travailleurs plus flexibles.

Le **niveau de stress** étant moins élevé dans l'industrie manufacturière (21 %) ou dans l'industrie de l'eau (21 %) que dans les services (santé 42 %, services en général 29 %<sup>161</sup>), on peut aussi voir dans la désindustrialisation un facteur de l'augmentation générale des « risques psycho-sociaux ».

Ces constats appellent à redonner sa place à la question du temps au travail, distincte de celle du temps de travail<sup>162 163</sup>.

### b. Baisse de l'autonomie : vers un retour au taylorisme ?

Entre 2005 et 2016, la part des salariés disant effectuer un travail répétitif est passée de 28 % à 42 %<sup>164</sup>. La progression est la plus forte parmi les employés (de 33 % à 56 %) et les ouvriers (de 47 % à 66 %). Les tâches répétitives concernent surtout les femmes : 47 % disent avoir un travail répétitif contre 39 % des hommes ; et 30 % disent ne pas pouvoir développer leurs compétences (contre 25 % des hommes)<sup>165</sup>. Parmi les salariés exposés au travail répétitif, la proportion qui effectue des rotations régulières entre les postes a baissé entre 2010 (36 %) et 2017 (25 %)<sup>166</sup>.

<sup>158</sup> A. Honneth, *Le droit de la liberté*, 2015, « Le marché du travail ».

<sup>159</sup> N. Jounin, *Loyautés incertaines. Les travailleurs du bâtiment entre discrimination et précarité*, 2006, pp. 311-312.

<sup>160</sup> S. Beaud, M. Cartier, « De la précarisation de l'emploi à la précarisation du travail. La nouvelle condition salariale », in S. Beaud, J. Confavreux, et J. Lindgaard (eds.), *La France invisible*, 2006, pp. 561-573.

<sup>161</sup> Observatoire de la santé psychologique au travail, étude menée par Patrick Légeron, psychiatre à l'hôpital Sainte-Anne à Paris, novembre 2017.

<sup>162</sup> La diffusion du télétravail pose par exemple la question de la définition d'horaires de présence commune sur le lieu de travail.

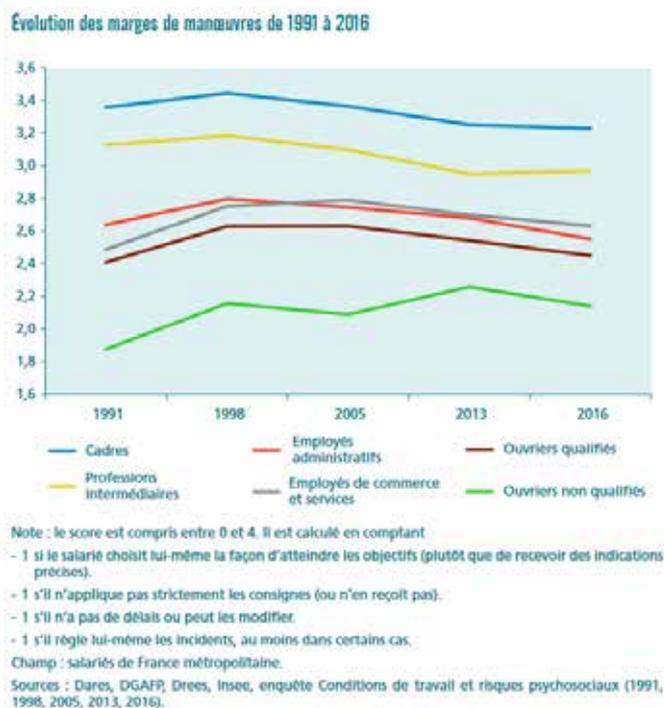
<sup>163</sup> Voir, sur les initiatives espagnoles de télé-travail et de présentiel en commun au sein d'une même équipe, l'étude de S. Proust, « Les conditions de travail en Europe » dans *Futuribles* 456, 2023, p. 36

<sup>164</sup> DARES, « Contraintes physiques et intensité du travail », *Synthèse Stat'*, février 2019, p. 180.

<sup>165</sup> DARES, « Chiffres clés sur les conditions de travail et la santé au travail », août 2021, « Exposition aux risques psychosociaux », p. 19.

<sup>166</sup> DARES, « Comment ont évolué les expositions des salariés du secteur privé aux risques professionnels sur les vingt dernières années ? », septembre 2019, p. 4. Les résultats proviennent de l'enquête Sumer menée par des médecins du travail, avec des critères déclaratifs et non-déclaratifs.

On constate également une **baisse continue de l'autonomie** depuis les années 1990, témoignant, selon T. Coutrot et C. Perez, d'une recrudescence des « process » qu'ils lient à la financiarisation de l'économie<sup>167</sup> :



Les sociologues du travail décrivent l'augmentation du travail répétitif et la perte d'autonomie comme un **retour à une forme de taylorisme**, cette « organisation scientifique du travail » définie en 1911 par l'Américain Frederick Taylor. Selon Laurent Baronian, les technologies numériques d'organisation du travail tendent à pousser à l'extrême les principes tayloristes : les tâches sont définies par des machines et relayées ensuite aux salariés, qui ont la charge de les exécuter sans les avoir conçues<sup>168</sup>. **Le contrôle ou le suivi exercé par des systèmes informatiques concernait 33 % des salariés en 2017, contre 15 % en 1994**<sup>169</sup>.

**La France est ainsi l'un des pays de l'Union européenne où le taux de travailleurs disant disposer d'autonomie est le plus faible** (31 % ne sont pas consultés sur leurs objectifs, contre 26 % dans la moyenne européenne ; 41 % disent avoir une marge de manœuvre dans l'organisation de leur travail, contre 47 % dans la moyenne européenne)<sup>170</sup>.

Or l'autonomie joue deux rôles-clés pour les actifs. D'une part, la capacité d'organiser ses tâches et de développer ses talents compte parmi les premiers facteurs du **bien-être au travail**<sup>171</sup>. D'autre part, l'autonomie au travail est corrélée à la **participation à la sphère sociale et politique** dans son ensemble : il existe un lien, empiriquement établi, entre l'absence d'autonomie dans le travail et l'abstention aux élections, un faible engagement dans la vie associative et un désintéret pour la chose publique (lecture de journaux notamment)<sup>172</sup>.

<sup>167</sup> T. Coutrot et C. Perez, *Redonner du sens au travail*, 2022, p. 50. Pour la DARES (per litt.), la hausse jusqu'en 2013, puis la baisse de l'autonomie parmi les ouvriers non-qualifiés tient à un effet d'hystérèse.

<sup>168</sup> L. Baronian, « L'âge du nouveau taylorisme », *Revue de la régulation* 14, 2013.

<sup>169</sup> DARES, « Comment ont évolué les expositions des salariés du secteur privé aux risques professionnels sur les vingt dernières années ? », septembre 2019, p. 8. Un cas emblématique est l'usage du guidage vocal dans les activités de logistique ; voir sur ce point M. Burllet, R. Chevallet et T. Pradère, « De l'activité au processus de rationalisation. Le cas du guidage vocal », *Activités* 9, avril 2012 (en ligne).

<sup>170</sup> European Working Conditions Survey 2021.

<sup>171</sup> C. Senik, *Bien-être au travail. Ce qui compte*, 2020, pp. 26-27.

<sup>172</sup> Patrick Guiol, « Les enjeux de la participation », *Esprit*, 2018, pp. 75-82 ; T. Coutrot, « Le manque d'autonomie au travail favorise le vote d'extrême droite et l'abstention », *Alternatives économiques*, 18 février 2022.

### c. Des modes de management jugés trop verticaux.

Après le manque d'autonomie dans le travail, **la nature et la qualité des relations avec le management sont le second facteur explicatif d'une charge de travail ressentie comme excessive**<sup>173</sup>. Si plus de 75 % des Français se disent satisfaits de leurs rapports avec leur hiérarchie<sup>174</sup>, cette satisfaction varie fortement avec la proximité (elle est plus forte envers le supérieur direct – 70 % - qu'avec la direction générale – 51 %) et dépend des différentes dimensions de la fonction de manager (58 % de satisfaction quant à la capacité de faire évoluer les membres de l'équipe ; 61 % pour la capacité à motiver)<sup>175</sup>. **Le talon d'Achille du management français reste sa capacité à donner de la reconnaissance aux salariés : 56 % des Français estiment leur travail reconnu à sa juste valeur, contre 75 % en Allemagne.**

Une autre demande forte – et liée – concerne **l'autonomie** : tant les managers que les salariés souhaitent, surtout depuis les épisodes de confinement, mettre en place entre eux des « contrats de confiance réciproque » pour assurer une meilleure délégation des tâches<sup>176</sup>. Le sociologue Philippe d'Iribarne donne l'exemple d'une expérimentation menée chez Michelin en 2011 : après avoir posé à ses ouvriers la question « de quoi seriez-vous capables, en termes de décision, sans intervention des agents de maîtrise ; en termes de résolution de problèmes, sans dépendre des maintenanciers ni des régleurs, techniciens et autres organisateurs industriels ? Et à quelles conditions ? », l'entreprise a mis en place une nouvelle organisation sur la base de leurs réponses, simplifiant considérablement le contrôle par les agents de maîtrise (passés des trois-huit à un travail uniquement de jour)<sup>177</sup>.

**Autonomie et reconnaissance sont des dimensions fondamentales du bien-être au travail.** Selon le psychiatre Christophe Dejours, elles constituent les deux principales sources de plaisir au travail : la première permet de développer et d'exercer ses capacités et sa sensibilité ; la seconde, de transformer les contraintes collectives en satisfaction personnelle<sup>178</sup>. La reconnaissance est, selon lui, la récompense attendue pour le travail supplémentaire que chacun réalise au-delà de ce qui est strictement prescrit : son absence entraîne la « **démission silencieuse** » (le strict minimum en matière de travail), un phénomène qui tend de fait à se répandre parmi les actifs français<sup>179</sup>.

**La pratique de l'autonomie et de la reconnaissance se heurte toutefois, comme C. Gaudart et S. Volkoff l'ont montré, à l'intensification du travail pour les managers.** L'autonomie des salariés implique pour eux une gestion complexe des emplois du temps, que leur propre « travail pressé » les force à simplifier<sup>180</sup> ; la reconnaissance du travail des salariés requiert une évolution vers le rôle de « manager psychologue »<sup>181</sup> qui nécessite du temps et, souvent, une formation spécifique. Les exigences de reconnaissance sont plus fortes avec la multiplication des sollicitations en interne : l'étude de l'ANACT précitée montre que, pour beaucoup d'agents interrogés, la réponse de leur supérieur à leur courrier électronique est un enjeu de reconnaissance ; reconnaissance que l'accumulation des courriers rend difficile à donner. Cette exigence constitue une forme de pression supplémentaire pour les managers de la fonction publique, poste pour lequel le nombre de candidats tend à se raréfier<sup>182</sup>.

<sup>173</sup> Institut Montaigne, « Les Français au travail : dépasser les idées reçues », février 2023, p. 37. Les participants aux Assises du travail (volet « travail » du Conseil national de la refondation) indiquent « la qualité de l'encadrement et du management » (droit à l'erreur, clarté des consignes, charge de travail) comme le premier levier d'action pour améliorer la qualité de vie au travail.

<sup>174</sup> *Ibid.* ; voir aussi IFOP, « Norme de climat social », octobre 2022.

<sup>175</sup> Fondation Jean-Jaurès, « Le nouveau rôle central des managers et l'enjeu de la reconnaissance au travail », 14 septembre 2022.

<sup>176</sup> *Ibid.*

<sup>177</sup> P. d'Iribarne, *Le grand déclassé*, 2022, ch. 9.

<sup>178</sup> C. Dejours, « Psychanalyse et psychodynamique du travail : ambiguïtés de la reconnaissance », dans A. Caillé (ed.), *La quête de reconnaissance*, 2007, pp. 58-70.

<sup>179</sup> Selon l'enquête IFOP pour Les Makers (octobre 2022), 37 % des Français sont concernés par cette « démission silencieuse » et 48 % disent donner plus à leur travail qu'ils ne reçoivent (contre 25 % en 1993).

<sup>180</sup> C. Gaudart et S. Volkoff, *Le travail pressé* (op. cit.), pp. 91-92.

<sup>181</sup> Fondation Jean-Jaurès, « Le nouveau rôle central des managers et l'enjeu de la reconnaissance au travail », 14 septembre 2022.

<sup>182</sup> Voir le Dossier Ressources du CNR « Notre service public », avril 2023, et les témoignages recueillis.

#### d. Une forte augmentation du mal-être psychologique du travail.

Intensification du travail, travail répétitif, manque d'autonomie et de reconnaissance figurent parmi les facteurs de « risques psychosociaux » les plus souvent exprimés<sup>183</sup> et identifiés par l'Institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles (INRS)<sup>184</sup>. Avec certains risques physiques, ils contribuent à l'« augmentation des risques découlant de l'intensité du travail depuis 2010 »<sup>185</sup>. Un travail soumis à de fortes contraintes de temps mais dépourvu de marges de manœuvre et de reconnaissance est caractéristique du syndrome d'épuisement professionnel (ou « burn-out ») ; et le travail répétitif est l'une des premières causes de la faible motivation au travail (ou « brown-out »). Un autre facteur important de déclenchement de ces pathologies est la solitude, mais celle-ci décroît au travail depuis 1998, la coopération tendant à se renforcer<sup>186</sup>. Le soutien reçu des collègues reste toutefois plus faible en France (37 %) que dans la moyenne européenne (47 % ; 46 % pour l'Allemagne)<sup>187</sup>.

##### (i) Une évolution préoccupante des risques psychosociaux particulièrement marquée en France.

L'augmentation des risques psychosociaux liés au travail est difficile à chiffrer sur longue période, car leur apparition dans la nomenclature est récente. Selon un rapport de l'Assemblée nationale de 2017, le nombre d'actifs en burn-out était estimé à 100 000 et le nombre de ceux présentant un fort risque de burn-out à 3,2 millions<sup>188</sup>. Début 2022, une enquête menée par le cabinet Empreinte humaine chiffrait à 2,5 millions le nombre de salariés en état de surmenage ; l'étude menée par le même cabinet en mars 2023 signale une augmentation de ce chiffre. En novembre 2022, une étude menée par l'IFOP pour la Fondation Jean-Jaurès établissait que **60 % des salariés considéraient que leur travail avait des conséquences négatives sur leur santé mentale**<sup>189</sup>. La dernière étude en date, conduite par l'Institut Montaigne, indique que les actifs estiment la pénibilité psychologique due à leur travail à 6,2/10, avec une nette différence entre indépendants (5,6) et salariés (6,3)<sup>190</sup>. Le stress est la forme la plus répandue d'impact du travail sur l'état mental des actifs : **64 % des salariés français disent en ressentir au moins une fois par semaine**<sup>191</sup>. En 2022, les trois principales causes de stress sont des journées de travail jugées trop longues (24 %), des responsabilités accrues depuis la crise sanitaire (22 %), ainsi que des craintes liées à la sécurité de l'emploi (20 %)<sup>192</sup>.

La France est l'un des pays européens où les actifs estimant être soumis à des contraintes de temps génératrices de stress sont les plus nombreux (52 %, pour une moyenne européenne de 46 %) ; et, de loin, celui où les actifs sont les plus nombreux à juger qu'avouer un problème de santé psychologique ou mentale serait coûteux pour leur carrière (68 % contre 50 % en moyenne en Europe et 38 % en Allemagne)<sup>193</sup>. Or la part des salariés qui déclarent que leur santé ou leur sécurité est menacée du fait de leur travail atteint 39 %, contre 34 % dans l'Union européenne (et 31 % en Allemagne)<sup>194</sup>. Cette situation très préoccupante présente en outre un coût élevé : en 2007, l'INRS<sup>195</sup> évaluait à 2 à 3 milliards d'euros le coût du stress au travail pour les actifs, les entreprises et le système de santé ; en 2009, l'Union européenne chiffrait à 3-4 % du PIB le coût pour l'économie de la dégradation de la santé psychologique ou mentale liée au travail<sup>196</sup>.

<sup>183</sup> Plus de 50 % des répondants aux consultations menées par les Assises du travail jugent leur activité « pénible », les deux principales raisons indiquées étant la surcharge de travail (21 %) et le niveau de stress. 48 % d'entre eux estiment qu'il faut « réorganiser le temps et la charge de travail », et 26 % s'estiment en risque d'épuisement professionnel. Il convient toutefois de souligner la composition sociologique particulière du groupe des répondants : ils sont cadres à 38 % et titulaires d'un diplôme bac + 3 à 66 %.

<sup>184</sup> INRS, « Facteurs de risque », accessible à : <https://www.inrs.fr/risques/psychosociaux/facteurs-risques.html>

<sup>185</sup> Bien-être au travail. Ce qui compte, 2020, p. 25. L'auteur note que les scores les plus faibles se trouvent chez les indépendants.

<sup>186</sup> DARES, « Quelles étaient les conditions de travail en 2019, avant la crise sanitaire ? », août 2021, p. 5 : en 1998, 86 % des salariés disaient avoir « la possibilité de coopérer », contre 92 % en 2019.

<sup>187</sup> Enquête Eurofound 2022.

<sup>188</sup> Chiffres cités par le rapport d'information relatif au syndrome d'épuisement professionnel (ou burn-out) en date du 15 février 2017.

<sup>189</sup> Fondation Jean-Jaurès-IFOP, « Santé au travail et prévention de l'absentéisme : la nouvelle donne post-COVID », novembre 2022.

<sup>190</sup> Institut Montaigne, « Les Français au travail : dépasser les idées reçues », février 2023, p. 38.

<sup>191</sup> Ce taux est plus élevé chez certaines catégories de la population, comme les jeunes de 18-24 ans (74 %), les télétravailleurs (70 %) et les femmes (68 %).

<sup>192</sup> ADP, « People at Work 2022 : l'étude Workforce View », 2022.

<sup>193</sup> European Agency for Safety and Health at Work, septembre 2022. Au Québec, à l'inverse, des représentants du personnel sont spécifiquement chargés de la prévention des risques psychosociaux, afin de « normaliser » les pathologies en question.

<sup>194</sup> Enquête Eurofound 2022.

<sup>195</sup> INRS, « Le coût du stress professionnel en France en 2007 », 2010.

<sup>196</sup> Centre d'analyse stratégique, « La santé mentale, l'affaire de tous », 2009.

(ii) *Le surmenage croît dans l'ensemble de la population active et le burn-out affecte particulièrement certains secteurs.*

La hausse du surmenage se lit dans l'augmentation des pratiques addictives sur le lieu de travail. À l'origine, le terme « burn-out » désignait l'état d'une personne « consumée » par la drogue : le lien avec les pratiques addictives perdure, dans la mesure où **le surmenage augmente la consommation d'alcool et de drogues**. Selon une étude menée par l'INRS, les médecins du travail estiment qu'un peu plus de 8 % des salariés sont en difficulté avec une consommation d'alcool, chiffre stable de 2009 à 2021, alors que les problèmes liés à la consommation de cannabis tendraient à croître parmi les salariés, passant de 5 % à 7 %<sup>197</sup>.

Forme sévère de surmenage, **le burn-out touche particulièrement les métiers qui impliquent un fort investissement personnel**, voire une « éthique sacrificielle »<sup>198</sup>. L'inventeur de la notion, le psychiatre américain Herbert Freudenberger, l'a proposée après avoir été lui-même victime de ce surinvestissement dans la clinique où il travaillait<sup>199</sup>. Trois cas représentatifs d'un tel surinvestissement sont les professions d'avocat, de soignant et d'agriculteurs.

**Le burn-out dans trois métiers à fort investissement personnel : avocats, soignants et agriculteurs**

Ancienne avocate, Marina Bourgeois a analysé les causes propres à la profession qui expliquent son fort taux de burn-out et de turn-over : 20 % des avocats (et 40 % des avocates) quittent leur métier au bout de dix années de carrière<sup>200</sup>. Métier de représentation, où l'image professionnelle compte particulièrement ; profession à « caractère sacerdotal » où nombre de clients attendent une disponibilité permanente ; travail dont le prestige va de pair avec un culte de l'excellence ; absence de cloisonnement entre vie privée et vie professionnelle en sont les principaux facteurs. Les solutions qu'elle évoque relèvent de la prévention (contrôle médical du taux de cortisol dans le sang ; souscription d'un plan de prévoyance), du travail en équipe (anticiper une délégation de son travail en cas de surmenage) et de la décision personnelle (savoir dire non ; garder des activités extra-professionnelles).

La « durée de vie professionnelle » dans les professions du soin est plus faible encore que chez les avocats : en Île-de-France, elle est d'environ 13 ans pour les aides-soignants et infirmiers<sup>201</sup>. **Une enquête européenne menée entre novembre 2020 et février 2021 indique que 67 % des médecins et infirmiers français ressentent un syndrome d'épuisement professionnel, le plus fort taux parmi les pays d'Europe**<sup>202</sup>. Alors qu'une étude réalisée auprès des employés de l'université de Saragosse en Espagne a établi un lien entre un volume horaire de plus de 40 heures hebdomadaires et un risque accru de burn-out, 63 % des médecins et 47 % du personnel infirmier en France déclarent dépasser ce seuil, dans un environnement où s'ajoute le stress d'être responsable de la santé des patients. La dernière étude de l'Ordre national des infirmiers fait état de 42 % de professionnels disant ressentir un syndrome d'épuisement professionnel<sup>203</sup>. Pour expliquer la détérioration de leurs conditions de travail, les interrogés mentionnent l'augmentation des modifications intempestives de planning, les rappels sur les jours des repos ou de congé pour remplacer des collègues absents, la fréquence des heures supplémentaires. L'absentéisme que ces pratiques génèrent fait naître un cercle vicieux.

<sup>197</sup> INRS, « Enquête sur la prévention des pratiques addictives », novembre 2021.

<sup>198</sup> Assemblée nationale, rapport du 15 février 2017, p. 15.

<sup>199</sup> P. Chabot, *Global burn-out*, 2017, pp. 11-12.

<sup>200</sup> *Le burn-out : le (me) comprendre et en sortir*, 2018.

<sup>201</sup> Défi métiers, « Carrière des aides-soignants et des infirmiers : durée d'exercice en Ile-de-France », 16 mars 2021.

<sup>202</sup> Healthcare Information and Management Systems Society, octobre 2021.

<sup>203</sup> « La situation de l'hôpital et le système de santé en France », 2022, pp. 32-33.

La part des personnels du soin (publics et privés, médecins compris) disant travailler dans la hâte était de 62 % en 2019, contre 45 % pour l'ensemble des salariés ; ceux qui disaient se sentir capables de poursuivre leur métier jusqu'à la retraite sont passés de 54 % en 2013 à 48 % en 2019 (de 44 % à 38 % pour les infirmiers et sages-femmes)<sup>204</sup>.

Pour les métiers du soin, des études indiquent la voie : on sait que la charge de travail et le taux de burn-out sont particulièrement faibles dans les unités de soins palliatifs qui travaillent en équipes pluridisciplinaires, capables de se répartir le travail, avec le soutien d'un psychologue dédié et des groupes de parole<sup>205</sup>.

Le **monde agricole** fournit une autre illustration de l'augmentation des burn-out. Aux faibles rémunérations dans certains types de production et selon les années – près d'un agriculteur sur cinq n'a pas pu se verser de revenu en 2017 – s'ajoutent l'exigence du métier, une charge horaire importante (53 heures par semaine en moyenne en 2019, soit la plus élevée parmi toutes les professions), des responsabilités empêchant le départ en congés sur de longues durées, des conditions de vie parfois précaires. Enfin, bien que trois quarts des Français disent faire confiance aux agriculteurs, seuls 48 % de ces derniers pensent que les premiers ont une image positive de leur métier. En 2021, le risque de suicide des personnes affiliées à la Mutualité sociale agricole était de 43 % supérieur à la moyenne (pour la tranche d'âge 15-64 ans).

### (iii) Le télé-travail peut être porteur de risques psychosociaux.

L'« envahissement de la vie personnelle » étant un facteur important de burn-out<sup>206</sup>, le télétravail peut avoir un fort impact sur sa survenue. Pendant la crise sanitaire, 18 % des salariés ont déclaré avoir une charge de travail plus lourde, pour 24 % des télétravailleurs. 28 % des salariés ont déclaré connaître une hausse des troubles du sommeil, contre 38 % des télétravailleurs. Les syndromes dépressifs étaient également légèrement plus nombreux chez les télétravailleurs que pour l'ensemble des salariés<sup>207</sup>. Les **femmes** sont particulièrement concernées par la difficulté d'ériger une barrière entre activité professionnelle et tâches domestiques<sup>208</sup> : au cours des confinements de 2020 et 2021, elles ont été 30 % moins nombreuses que les hommes à disposer d'un espace de travail propre<sup>209</sup>.

Certaines études constatent également, chez les télétravailleurs, une certaine perte de sens liée à un plus faible contact avec le public<sup>210</sup>. Les répondants à la consultation menée par les Assises du travail soulignent les difficultés propres au télétravail, en termes de respect de la vie privée comme de maintien du lien collectif.

**Le développement du télé-travail doit donc être envisagé avec prudence**, tant dans sa **durée** (plusieurs études empiriques identifient 2 à 3 jours par semaine comme la solution la plus productive<sup>211</sup>) que dans son **organisation** (maintien d'un lien collectif, notamment par l'instauration d'« espaces de dialogue sur le travail » sous forme numérique.

<sup>204</sup> Drees, « L'exposition à de nombreuses contraintes liées aux conditions de travail demeure, en 2019, nettement plus marquée dans le secteur hospitalier qu'ailleurs », novembre 2021.

<sup>205</sup> M. Estryn-Béhar, *Santé et satisfaction des soignants au travail en France et en Europe*, 2008.

<sup>206</sup> Assemblée nationale, rapport du 15 février 2017, p. 19.

<sup>207</sup> DARES, « Télétravail durant la crise sanitaire. Quelles pratiques en janvier 2021 ? Quels impacts sur le travail et la santé ? », février 2022.

<sup>208</sup> L. Vitaud, *En finir avec la productivité*, 2022, p. 178.

<sup>209</sup> BCG, « Crise de la COVID-19 : un retour en arrière pour la parité hommes-femmes au travail ? »

<sup>210</sup> T. Coutrot et C. Perez, *Redonner du sens au travail*, 2022, pp. 32-33.

<sup>211</sup> Direction générale du Trésor, « Que savons-nous aujourd'hui des effets économiques du télétravail ? », novembre 2020 ; Institut Montaigne, « Les Français au travail : dépasser les idées reçues », février 2023, p. 64.

(iv) *Le phénomène de perte de sens.*

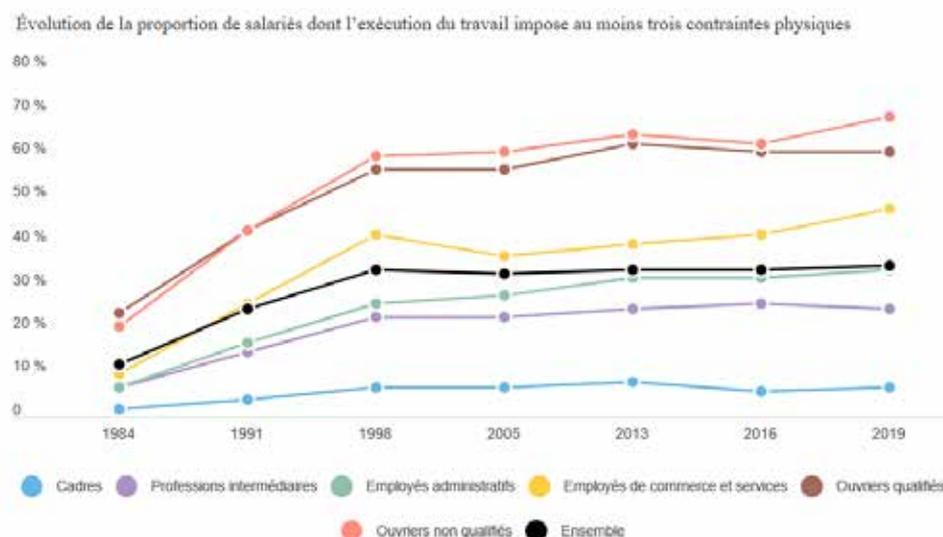
Le phénomène de « **brown-out** » ou « désengagement du salarié face à la vacuité des tâches effectuées »<sup>212</sup> est moins connu. Il a été popularisé par l'ouvrage de l'anthropologue américain David Graeber, *Bullshit Jobs*, publié en 2018 et motivé par une étude de 2013 révélant que plus d'un tiers des Britanniques et des Hollandais affirmaient que leur travail « ne servait à rien d'utile », un taux plus fort chez les hommes (42 %) que les femmes (32 %). Pour Graeber, ces chiffres proviennent de l'amoindrissement du temps consacré aux « vraies tâches » : une enquête menée aux Etats-Unis entre 2015 et 2016 révèle, entre ces deux dates, une augmentation du temps consacré aux réunions (de 9 % à 11 %), aux tâches administratives (de 9 % à 11 %) et surtout aux emails (de 12 % à 16 %). Pour l'anthropologue, cette tendance propre aux économies tertiaisées générerait un nombre élevé d'emplois prestigieux mais inessentiels<sup>213</sup>, alors même que des emplois plus essentiels (métiers du soin ou de l'enseignement) seraient considérés, par l'ensemble de la société, comme plus gratifiants.

Une étude menée sur le cas français ajoute un élément à l'analyse : **le sentiment d'utilité au travail est plus faible (de 10 points de pourcentage) dans les entreprises sous-traitantes** que dans les entreprises donneuses d'ordre.

(v) *De nouveaux facteurs d'usure professionnelle physique.*

Les risques psychologiques ne sont pas les seuls à être induits par le travail ; le mal-être au travail peut également être d'ordre physique.

Certes la diminution de la part des emplois les plus exposés (ouvriers qualifiés et non qualifiés, employés) dans l'emploi total a conduit à stabiliser la pénibilité physique pour l'ensemble de la population active. Cependant, si l'on considère chaque catégorie d'emploi isolément, alors l'exposition à plus de trois contraintes physiques a augmenté selon les déclarations des actifs. L'exposition à ces contraintes et sa hausse sont particulièrement fortes chez les ouvriers non-qualifiés.



Source : DARES 2021

<sup>212</sup> CFTC, « Qu'est-ce que le brown-out ? », accessible à :

<https://www.cftc.fr/actualites/quest-ce-que-le-brown-out-definition-et-prise-en-charge>

<sup>213</sup> La question du sens dans une économie tertiaire est cependant plus ancienne. Dès 1937, dans *L'analyse sans fin et l'analyse avec fin*, Sigmund Freud distinguait trois « métiers impossibles » car dépourvus d'une mesure objective de réussite : soigner, enseigner, gouverner.

Dans le détail, on constate pour l'ensemble des actifs une diminution de certaines pénibilités physiques (manutention manuelle, position debout), et une augmentation d'autres, notamment l'exposition aux nuisances sonores. Le **bruit** est un facteur de burn-out<sup>214</sup>, et la première source de désagrément du travail de bureau<sup>215</sup>.

Tableau 1  
Risques physiques (au cours de la dernière semaine travaillée)

En %

	Secteur d'activité**				Catégories socioprofessionnelles						Ensemble des salariés
	Agriculture	Industrie	Construction	Tertiaire	Cadres et professions intellect. sup.	Professions Intermédiaires	Employés administratifs	Employés de commerce et de services	Ouvriers qualifiés	Ouvriers non qualifiés ***	
<b>Manutention manuelle de charges***** 20 heures ou plus par semaine</b>											
1994 .....	3,7	8,1	10,4	6,4	0,6	2,7	0,5	8,3	11,0	16,4	7,0
2003* .....	9,5	8,6	13,5	5,4	0,3	2,2	0,6	8,9	12,0	18,3	6,9
2010* .....	4,8	7,9	11,6	5,4	0,4	1,7	0,5	8,7	11,3	15,8	6,4
2017* .....	6,0	4,8	10,0	4,1	0,3	1,3	0,8	5,1	9,4	13,1	4,7
<b>Position debout ou plétinement 20 heures ou plus par semaine</b>											
1994 .....	24,0	33,9	35,0	25,4	6,5	19,1	2,3	46,9	40,6	44,8	28,4
2003* .....	29,5	33,2	39,0	22,8	3,5	16,3	2,5	45,1	43,1	46,8	26,8
2010* .....	20,0	29,4	37,6	20,8	2,6	12,9	2,6	39,4	38,3	43,3	24,0
2017* .....	37,0	21,9	30,2	19,9	1,9	10,5	3,1	36,2	34,2	39,6	21,2
<b>Conduite professionnelle sur la voie publique</b>											
1994 .....	27,8	14,4	37,9	24,2	38,4	33,8	7,2	9,6	32,7	10,2	22,9
2003* .....	35,9	14,7	53,3	27,4	37,2	32,9	9,8	12,5	36,5	16,2	26,5
2010* .....	33,3	17,0	54,1	25,5	32,5	30,8	11,9	14,2	40,8	18,2	26,4
2017* .....	33,1	15,8	53,8	25,7	27,4	30,5	14,4	19,0	42,0	16,6	26,2
<b>Exposition à des nuisances sonores</b>											
1994 .....	46,9	42,9	46,3	16,5	10,5	22,0	13,1	12,5	48,4	44,2	27,4
2003* .....	50,1	51,9	65,3	19,9	12,2	25,0	12,3	16,1	60,2	54,2	31,8
2010* .....	38,7	54,4	64,9	23,4	13,7	24,8	13,1	21,6	63,6	56,0	33,4
2017* .....	36,7	50,8	64,8	24,2	13,1	25,6	12,4	20,8	67,5	52,2	31,6
<b>Travail exigeant une position forcée d'une ou plusieurs articulations *****</b>											
2010* .....	22,3	19,0	38,7	15,3	5,0	8,6	6,2	22,2	31,2	34,1	18,2
2017* .....	37,9	18,8	39,1	16,5	3,8	9,7	6,9	20,6	36,0	38,8	18,8
<b>Outils transmettant des vibrations aux membres supérieurs</b>											
1994 .....	25,4	9,0	34,9	3,6	0,7	3,5	0,1	1,3	22,9	15,9	8,7
2003* .....	30,6	12,4	50,2	5,6	0,7	5,5	0,4	2,3	29,1	23,1	11,2
2010* .....	27,9	16,3	55,9	6,2	0,9	4,8	0,4	2,2	35,4	29,3	12,8
2017* .....	26,9	14,6	54,4	5,9	1,0	6,4	0,1	2,4	34,4	23,8	11,1
<b>Répétition d'un même geste ou d'une série de geste à cadence élevée</b>											
1994 .....	41,5	24,1	28,9	15,7	2,4	6,8	10,3	23,8	27,4	46,7	20,3
2003* .....	31,4	22,5	29,6	12,3	2,6	6,3	6,3	22,3	25,0	40,7	16,5
2010* .....	36,9	28,7	34,6	25,4	8,4	13,0	16,8	40,0	33,4	53,6	27,0
2017* .....	35,5	17,3	16,7	15,3	1,8	6,2	9,5	22,3	23,9	37,6	16,1

\* Il s'agit des résultats des enquêtes Sumer 2003, 2010 et 2017 portant sur le même champ que l'enquête Sumer 1994.

\*\* À partir des données de Sumer 2010, c'est la nomenclature d'activité française révisée (NAF rév.2) qui est utilisée (encadré 1).

\*\*\* Par convention, les ouvriers agricoles sont classés dans cette catégorie.

\*\*\*\* Questions posées dans l'enquête seulement à partir des éditions mentionnées.

\*\*\*\*\* Définition européenne se référant à la directive 60/269/CEE du 29 mai 1990, section 1, article 2.

Champ : ensemble des salariés du secteur privé et de la mutualité sociale agricole ; France métropolitaine.

Source : DGT-Dares, enquêtes Sumer 1994, 2003, 2010 et 2017.

Le sentiment de mal-être au travail lui-même (indépendamment de la répartition de l'emploi) a donc augmenté depuis trente ans, qu'elle soit psychologique ou physique. Les causes de cette intensification préoccupante du travail doivent être identifiées avant que des mesures soient proposées pour y remédier.

<sup>214</sup> Assemblée nationale, rapport du 15 février 2017, p. 30.

<sup>215</sup> Fondation Jean-Jaurès, « Le bureau fragmenté. Où allons-nous travailler demain ? », 1er mai 2021.

### III – CES ÉVOLUTIONS DU RAPPORT AU TRAVAIL RENVOIENT À DES TENDANCES STRUCTURELLES DES ÉCONOMIES OCCIDENTALES, QUI REVÊTENT EN FRANCE UNE INTENSITÉ PARTICULIÈRE.

Le monde du travail est affecté par des lames de fond qu'il convient d'identifier pour remédier aux évolutions négatives présentées ci-dessus. Si le travail ne va pas disparaître, contrairement à certaines anticipations (1), il est soumis à des évolutions économiques structurelles (2) qui présentent en France, en raison de causes historiques et sociologiques, une acuité particulière (3).

#### 1. Le travail ne va pas disparaître mais il tend à se polariser entre tâches peu qualifiées et tâches très qualifiées.

##### a. La numérisation des tâches ne va pas conduire à la disparition du travail mais va le transformer.

La crainte d'un « monde sans travail » n'est pas sans précédent. En Angleterre au début du XIX<sup>ème</sup> siècle, le mouvement des ouvriers « luddites » détruisait les métiers à tisser de peur du chômage. Cette crainte a cependant été démentie : le progrès technique, en accroissant la productivité, a accéléré la croissance et créé de nouvelles tâches. Ainsi que le relève l'économiste Daniel Susskind, « si nous regardons les cent années qui viennent de s'écouler, très peu d'éléments viennent conforter l'idée que les progrès techniques créent des bassins de travailleurs condamnés au chômage »<sup>216</sup>. Les progrès frappants réalisés par l'**intelligence artificielle** depuis les années 2010 – dont témoignent par exemple Chat GPT – sont-ils de nature à introduire une rupture majeure, voire une « fin du travail »<sup>217</sup> ?

La majorité des évaluations du potentiel d'automatisation de l'économie française laissent entrevoir un avenir différent. Selon certaines études, 9 % des emplois actuels pourraient, à terme, être entièrement automatisés<sup>218</sup> : tous les emplois qui impliquent une part significative de tâches non-exprimables en consignes explicites et répondant à des sollicitations immédiates devraient résister à une automatisation intégrale. Ces évaluations rejoignent celles de l'OCDE qui, dans une étude de 2019, estimait à 14 % les emplois qui disparaîtraient d'ici 2040, et à 32 % les emplois transformés en profondeur<sup>219</sup> (pour la France, les chiffres s'établissent respectivement à 9% et 21%)<sup>220</sup>. À titre d'illustration, de 2000 à 2016, la part des emplois peu automatisables (selon ces critères) dans l'emploi total a augmenté en France de 33 % ; l'industrie automobile allemande, une des plus robotisées au monde, a dans le même temps créé plus de 100 000 emplois. Enfin, une étude récente menée par l'Institut national de recherche en informatique et en automatique (INRIA) montre que tout nouvel outil technologique, notamment d'intelligence artificielle, nécessite d'être approprié par des travailleurs humains, dont le rôle reste fondamental<sup>221</sup>.

<sup>216</sup> D. Susskind, *Un monde sans travail*, 2021, chapitre 1.

<sup>217</sup> L'idée, défendue en 1997 par J. Rifkin dans *La fin du travail*, a été reprise en 2021 par D. Susskind dans *Un monde sans travail* : « Les machines ne feront pas tout, mais elles feront plus. Et plus elles assumeront de tâches, lentement mais sûrement, plus les êtres humains seront obligés de s'en tenir à un ensemble d'activités réduit. Il y a peu de chances que nous puissions accomplir ce qui restera à accomplir ; et il n'y a aucune raison d'imaginer que la demande sera suffisante pour embaucher tous ceux qui seront effectivement capables de l'accomplir ».

<sup>218</sup> France Stratégie, N. Le Ru, « L'effet de l'automatisation sur l'emploi : ce qu'on sait et ce qu'on ignore », 19 juillet 2016.

<sup>219</sup> OCDE, « L'avenir du travail. Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2019. Éléments marquants ».

<sup>220</sup> OCDE, « Automatisation et travail indépendant dans une économie numérique », Synthèse sur l'avenir du travail, mai 2016.

<sup>221</sup> J. Condé et Y. Ferguson, « Usages et impacts de l'IA sur le travail, au prisme des décideurs », 13 mars 2023.

Des questions d'**acceptabilité sociale** pourraient aussi faire obstacle à l'automatisation, par exemple le remplacement complet des fonctions de vente par des machines<sup>222</sup>. De récentes initiatives prises dans la grande distribution (« blablabla caisses » mises en place dans certains magasins) témoignent ainsi d'une prise de conscience des limites de l'automatisation<sup>223</sup>.

**Les conséquences de l'automatisation sur l'emploi seront toutefois majeures** : les tâches tendront à se polariser entre fonctions de conception et fonctions manuelles ; elles impliqueront de répondre avec réactivité à des sollicitations immédiates, intensifiant le travail ; elles pourraient aussi accroître la fragmentation des tâches et le taylorisme, comme c'est le cas dans nombre d'emplois logistiques<sup>224</sup>. L'automatisation pourrait donc accroître des évolutions profondes qui marquent déjà le travail depuis trente ans.

### Vers un découplage du revenu et du travail ?

Selon certains économistes, l'automatisation des tâches conduira la plupart des individus en âge de travailler soit au chômage, soit à des tâches de services très peu qualifiées<sup>225</sup>. En réponse à cette perspective, ils proposent :

- L'allocation, par l'État, d'un contingent de **1 000 heures annuelles de travail**, contre les 1 609 moyennes actuelles (André Gorz) ;
- Une « **garantie d'emploi** » pour mieux distribuer le travail et l'orienter vers des tâches d'intérêt public (Pavlina Tcherneva)<sup>226</sup> ;
- Un « **salaire universel** » pour financer le travail domestique et écologique (Denis Bayon)<sup>227</sup> ;
- Certains vont jusqu'à découpler « **revenu inconditionnel** » et travail, proposant pour chacun un revenu minimum supérieur au seuil de pauvreté<sup>228</sup>.

L'hypothèse la plus radicale, celle d'un revenu inconditionnel, soulève en particulier une délicate question d'**acceptabilité sociale** : outre le problème du financement, elle suppose que la population qui travaille accepte de financer l'ensemble des besoins de celle qui ne travaille pas.

## b. Les évolutions technologiques vont continuer à polariser le travail entre tâches très qualifiées et peu qualifiées.

Une tendance à laquelle les nouvelles technologies contribuent, en revanche, est la **modification des qualifications attendues par le marché du travail**. Dans certains pays – aux États-Unis notamment – on a constaté dès les années 2000 une nette « polarisation » de ce marché, c'est-à-dire sa division croissante entre un secteur très qualifié et un secteur très peu qualifié, les niveaux médians de qualification disparaissant peu à peu<sup>229</sup>. Ce phénomène affecte les emplois salariés comme le travail indépendant, brouillant encore la frontière entre ces deux statuts.

<sup>222</sup> Une étude du Sénat, réalisée en 2019, rappelle que « le taux d'emploi des pays qui se robotisent a plutôt tendance à progresser », avant de lister les obstacles à une automatisation intégrale des emplois : l'intelligence artificielle requiert des données qui, elles, sont souvent fournies par des êtres humains ; les tâches relationnelles (accueil, vente, soin) nécessitent une réactivité inaccessible aux machines (le « paradoxe de Moravec ») ; l'intelligence artificielle permet surtout de concentrer l'activité humaine sur des tâches à haute valeur ajoutée (artisanat, activités intellectuelles) et impliquant un contact humain (activités de conseil ou de soin).

<sup>223</sup> « Supermarchés : les 'blablabla caisses' et leur service bavardage arrivent en France », Courrier international, 1 mars 2022.

<sup>224</sup> « Demain les robots : vers une transformation des emplois de service », novembre 2019.

<sup>225</sup> A. Gorz, *Métamorphoses du travail. Critique de la raison économique*, 1988, p. 20.

<sup>226</sup> P. Tcherneva, *The case for a job guarantee*, 2020.

<sup>227</sup> D. Bayon, *L'écologie contre le revenu de base. Un salaire universel pour la décroissance*, 2021.

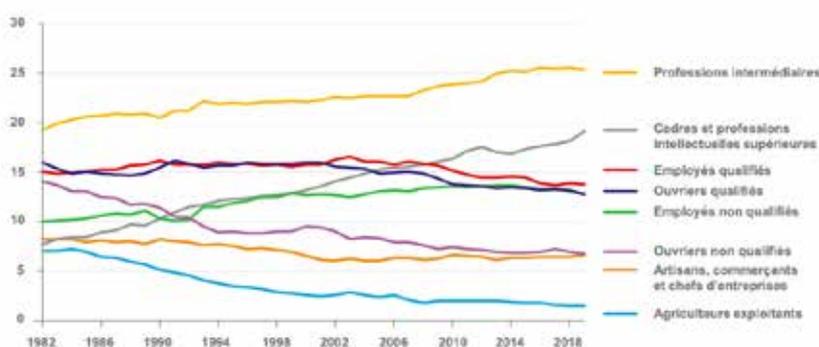
<sup>228</sup> B. Mylondo, *Pour un revenu sans conditions. Garantir l'accès aux biens et services essentiels*, 2012 ; C. Marty, *Travailler moins pour vivre mieux*, 2021, pp. 169-172.

<sup>229</sup> D. Autor et D. Dorn, « The Growth of Low-Skill Service Jobs and the Polarization of the US Labor Market », *American Economic Review* 2013, 1553-1597 ; J. Barthélémy et G. Cette, *Travailler au XXI<sup>e</sup> siècle. L'ubérisation de l'économie ?* Paris 2017.

Ce phénomène touche toutes les économies développées, avec plusieurs causes : le **changement technologique**, qui automatise des tâches routinières requérant un niveau moyen de qualification ; mais aussi la **mondialisation**, qui tend à concentrer l'activité des pays développés sur les tâches de conception ou celles qui ne sont pas délocalisables (logistique, commerce, services à la personne) ; enfin les mutations **démographiques et sociétales** (vieillesse, changement des modèles familiaux, hausse de l'emploi féminin, consommation à la demande), qui promeuvent le secteur de l'aide à la personne et de la logistique<sup>230</sup>.

En France, selon France Stratégie, la polarisation des qualifications revêt une forme particulière<sup>231</sup>. On constate bien une diminution nette des professions moyennement qualifiées (employés du privé ou des administrations, dont les tâches ont été informatisées), essentiellement avec un « déplacement de l'emploi vers les qualifications les plus élevées » (dans l'informatique par exemple). Parmi les emplois non-qualifiés, ceux qui se développent (aide à la personne, logistique) compensent ceux qui, en raison de la baisse de la part de l'emploi agricole et industriel, se rétractent. Là où l'évolution de la répartition des qualifications aux États-Unis prend la forme d'un « U », elle se rapproche davantage d'un « J » en France.

Graphique 2 – Part des qualifications professionnelles dans l'emploi, 1982-2019



Champ : France hors Mayotte, population des ménages, personnes de 15 ans et plus.

Note : pour les employés, la nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles (PCS) de l'Insee ne distingue pas les qualifiés des peu qualifiés. Pour les distinguer, on recourt à la méthode d'Olivier Chardon : si l'accès à une profession d'employé en début de carrière nécessite de posséder une formation spécifique, on considère que la profession est qualifiée.

Source : Insee, enquêtes Emploi corrigées pour les ruptures de série (calculs Insee)

La nouvelle répartition des qualifications sur le marché du travail **va de pair avec la hausse de l'emploi instable** : le travail indépendant ou en contrat à durée limitée (CDD ou intérim) augmente surtout dans les professions peu qualifiées et très qualifiées<sup>232</sup>.

## 2. L'évolution du travail en France s'inscrit dans des évolutions profondes qui, pour la plupart d'entre elles, traversent l'ensemble des économies occidentales mais qui présentent dans notre pays une acuité particulière.

Si la France, comme la plupart des pays du monde, est intégrée dans une économie fortement mondialisée (a), elle paraît affectée, davantage que la plupart des pays de l'OCDE, par la financiarisation (b) et la tertiarisation (c) des économies. Ces tendances générales, associées à un phénomène de métropolisation propre à notre pays (d), emportent des conséquences particulièrement marquées sur le monde du travail en France.

<sup>230</sup> H. Baudchon, « The scope of job polarization in France », septembre 2019, BNP Eco-conjoncture.

<sup>231</sup> C. Jolly et C. Dherbécourt, « Polarisation du marché du travail : y a-t-il davantage d'emplois peu qualifiés ? », France Stratégie, décembre 2020.

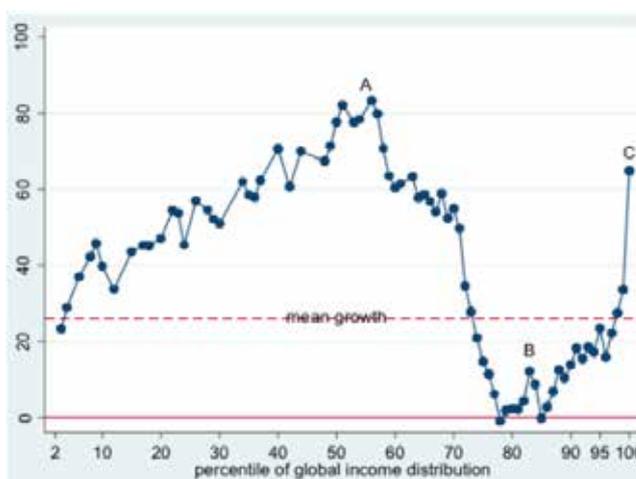
Le secteur industriel crée un grand nombre d'emplois intermédiaires (voir M. Goos et al., « Explaining Job Polarization: Routine-Biased Technological Change and Offshoring », *American Economic Review* 104, pp. 2509-2526, 2014). Une politique de réindustrialisation contribue donc à atténuer la polarisation de l'emploi. Les salariés de l'industrie bénéficient en France d'un salaire moyen 14 % supérieur à la moyenne nationale (voir « L'industrie, un secteur d'avenir porté par l'innovation technologique », Info CEP, accessible à : <https://www.infocep.fr/particuliers/conseils-et-temoignages/lindustrie-un-secteur-davenir-porte-par-linnovation/>)

<sup>232</sup> C. Jolly, J. Flamand, « Salarié ou indépendant : une question de métiers ? », France Stratégie, septembre 2017, p. 7.

### a. Le monde du travail évolue en France comme ailleurs sous l'effet de la mondialisation des économies.

Le taux d'ouverture<sup>233</sup> de l'économie française est passé de 13,5 % en 1968 à 31 % en 2021<sup>234</sup>. En participant au système européen et international de libre-échange, la France s'est mise en concurrence avec des économies où le coût du travail est plus faible.

L'effet de la mondialisation sur la répartition des revenus a été documentée par un certain nombre d'études<sup>235</sup>. On constate notamment, au niveau mondial sur la période 1988-2008, une forte augmentation des revenus des classes moyennes des pays émergents (Chine et Inde pour l'essentiel), une stagnation des revenus des classes moyennes de pays développés, ainsi qu'une très forte augmentation des revenus les plus élevés. D'autres études indiquent toutefois une stagnation des revenus les plus élevés depuis 2008<sup>236</sup>.



Lecture : les centiles de revenus mondiaux situés entre le 50<sup>ème</sup> et le 60<sup>ème</sup> ont crû de 80 % entre 1988 et 2008.

Source : B. Milanovic, *Global Inequality. A New Approach for the Age of Globalization*

Dans cette typologie, la France se situe dans la partie des revenus mondiaux qui a moins progressé que la moyenne (essentiellement dans les huitième et neuvième centiles). Une analyse plus fine montre que la mondialisation a eu un double effet pour les Français : elle a abaissé les prix à la consommation, mais elle a également soumis une part importante de la population à une pression sur ses rémunérations. L'ouverture de l'économie française a permis de diminuer les prix à la consommation<sup>237</sup>. Mais elle a également affecté les rémunérations et le statut des actifs<sup>238</sup> : elle « profite aux travailleurs qualifiés et nuit aux travailleurs moins qualifiés »<sup>239</sup>. Les activités intensives en main d'œuvre peu ou moyennement qualifiée (dans l'industrie du textile, la production de meubles et d'outillage par exemple) ont subi des vagues de délocalisations ; la part des activités à forte valeur ajoutée dans l'emploi total a en revanche augmenté<sup>240</sup>. La mondialisation a donc contribué à la polarisation des emplois dans le cadre d'une division internationale du travail, présentée plus haut : « les entreprises [françaises] qui importent en provenance des pays dotés d'une abondante main-d'œuvre non qualifiée ont enregistré des niveaux plus élevés d'intensité en main-d'œuvre qualifiée que les autres entreprises »<sup>241</sup>. L'économie française, en d'autres termes, a eu tendance à évoluer vers des tâches à plus grande valeur ajoutée.

<sup>233</sup> ((Importations + Exportations) / PIB) / 2

<sup>234</sup> INSEE, « Part des échanges extérieurs de biens et services dans le produit intérieur brut », 31/05/2022.

<sup>235</sup> Voir notamment B. Milanovic, *Global Inequality. A New Approach for the Age of Globalization*, 2016.

<sup>236</sup> B. Milanovic, « After the Financial Crisis: The Evolution of the Global Income Distribution Between 2008 and 2013 », *Income and Wealth* 68, pp. 43-73.

<sup>237</sup> European Centre for International Political Economy, « Les bienfaits économiques de la mondialisation pour les entreprises et les consommateurs », 2018, p. 15.

<sup>238</sup> Les effets de la mondialisation ne peuvent, bien sûr, être uniquement analysés sous le prisme de la baisse des prix, aussi importante soit-elle. L'impact sur l'emploi est une question majeure. Selon l'économiste américain Paul Samuelson, « pouvoir acheter de l'épicerie 20 % moins cher au supermarché ne compense pas nécessairement la perte d'un salaire ».

<sup>239</sup> J. Carluccio et al. (Banque de France), « Les gagnants et les perdants de la mondialisation », novembre 2017.

<sup>240</sup> P. Charnoz et M. Orand, « Progrès technique et automatisation des tâches routinières : une analyse à partir des marchés du travail locaux en France dans les années 1990-2011 », *Économie et statistique* | 46 | 497-498, pp. 105-128, 2017.

<sup>241</sup> J. Carluccio et al. (Banque de France), « Les gagnants et les perdants de la mondialisation », novembre 2017.

Si les tâches les plus qualifiées paraissent donc avoir bénéficié de la constitution d'un marché mondial, les **tâches moins qualifiées** ont été exposées à la moindre « compétitivité-prix » de l'économie française par rapport à celle des pays émergents. Cette moindre compétitivité a contribué à la destruction d'emplois dans les secteurs les plus exposés à la concurrence<sup>242</sup>, ainsi qu'à une dégradation des conditions de rémunération et des statuts d'emploi dans les zones touchées par les délocalisations<sup>243</sup>. La **précarité ressentie** a progressé : en 2016, 25 % des salariés craignent pour leur emploi, quand ils étaient 18 % en 2005. Cette proportion est particulièrement élevée chez les ouvriers non-qualifiés de l'industrie (35 %)<sup>244</sup>.

**Le mouvement de mondialisation pourrait toutefois ne pas se poursuivre comme il l'a fait depuis les années 1990.** Certes, les salaires dans les pays émergents ne sont prévus pour rattraper ceux de l'OCDE que vers 2070<sup>245</sup>. Cependant, la **crise climatique et énergétique** augmente les coûts de l'énergie et du transport<sup>246</sup> ; et la crise du Covid a révélé le danger d'une distension extrême des chaînes de valeur ainsi que la nécessité de reconquérir une **souveraineté productive**<sup>247</sup>.

### b. La pression des résultats de court-terme a affecté le travail.

La mondialisation a également donné un élan à la **financiarisation de l'économie**, c'est-à-dire la place croissante prise, dans la production de richesses, par les activités financières. Celle-ci a connu un développement dès les années 1970, avec la fin de la politique de régulation des taux d'intérêt dans les pays occidentaux (fin de la convertibilité or-dollar en 1971) et le décloisonnement des marchés bancaire et financier. L'ouverture des frontières aux mouvements de capitaux a accéléré et amplifié ce processus. Le **rythme des investissements s'est accéléré** : la durée moyenne de détention d'actions à la bourse de New York, hors trading à haute fréquence, est aujourd'hui de 11 mois<sup>248</sup> ; elle est de 6 mois pour les entreprises du CAC 40<sup>249</sup>.

Cette mobilité des capitaux exerce une **pression certaine sur la sphère productive et les travailleurs**, moins mobiles que les capitaux. Ces capitaux peuvent être plus facilement retirés d'une entreprise dont les perspectives de croissance à court terme sont plus faibles, afin d'être investis dans d'autres entreprises, nationales ou internationales.

Pour un certain nombre d'économistes, cette accélération de la pression exercée par les investisseurs a poussé les entreprises à devenir plus flexibles, notamment en recourant davantage aux **contrats courts** évoqués plus haut<sup>250</sup>. Le Bureau international du travail souligne que la financiarisation de l'économie (croissance du système financier par rapport à l'économie réelle, dérégulation du système financier, développement des produits dérivés notamment) a causé un « **raccourcissement de l'horizon d'évaluation des résultats et des performances** » dans les entreprises<sup>251</sup>. Selon le BIT, un tel mouvement rendrait les managers plus dépendants des cours de bourse, et prompts à requérir de la flexibilité des salariés, d'où une hausse de l'emploi instable. L'étude fait le lien avec l'augmentation de la pression et des cadences, ainsi qu'avec l'augmentation des troubles psycho-sociaux<sup>252</sup>.

<sup>242</sup> H. Jennequin, L. E. Miotti, E. M. Mouhoud, « Mesurer et anticiper la vulnérabilité des territoires face aux risques de délocalisation », *ibid.*, pp. 123-144.

<sup>243</sup> A. Arquié et T. Grjebine, « Vingt ans de plans sociaux dans l'industrie : quels enseignements pour la transition écologique ? » La lettre du Cepii, mars 2023.

<sup>244</sup> DARES, « Reconnaissance, insécurité et changements dans le travail », avril 2019.

<sup>245</sup> F. Dedieu, B. Masse-Stamberger, A. de Tricornot, *Inévitable protectionnisme*, Paris, 2014.

<sup>246</sup> Voir l'analyse de T. de la Tour d'Artaise dans N. Dufourcq, *La désindustrialisation de la France*, 2022, pp. 214-215.

<sup>247</sup> Voir les précédents travaux du Haut-commissariat au Plan, notamment « Et si le Covid durait ? », 28 octobre 2021 ; « Reconquête de l'appareil productif : la bataille du commerce extérieur », 7 décembre 2021 ; « Médicaments : identifier nos vulnérabilités pour garantir notre indépendance », 9 février 2022.

<sup>248</sup> P.-Y. Gomez, « L'actionnariat en risque d'hypertension », *Le Monde*, 16 mars 2016.

<sup>249</sup> A. Frérot, « Revoir les droits et les devoirs des parties prenantes », *Revue d'économie financière* 130, 2018, p. 24.

<sup>250</sup> G. Jackson, M. Höpner et A. Kurdelbusch, « Corporate Governance and Employees in Germany: Changing Linkages, Complementarities and Tensions », dans H. Gospel et A. Pendleton (eds), *Corporate Governance and Labour Management*, Oxford, 2005 ; C. Perraudin, H. Petit et A. Rébérioux, « The Stock Market and Human Resource Management : Evidence from a Survey of French Establishments », *Recherches économiques de Louvain* 74, 2008.

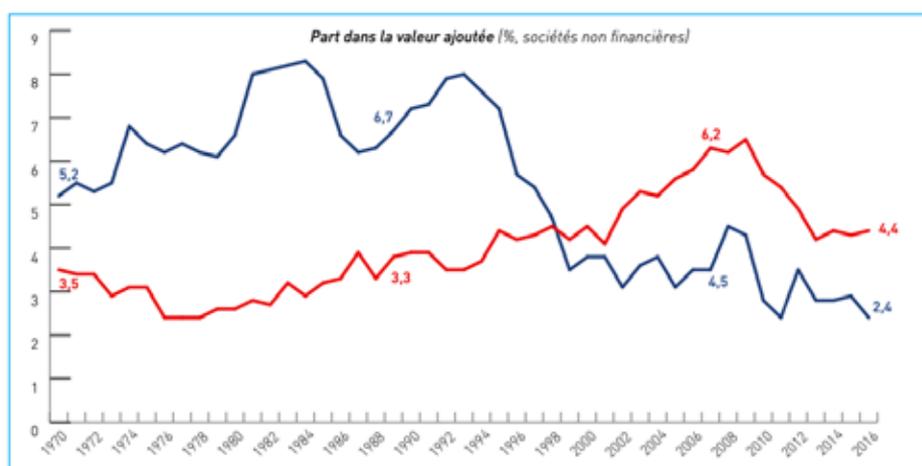
<sup>251</sup> O. Favereau, *L'impact de la financiarisation de l'économie sur les entreprises et plus particulièrement sur les relations de travail*, 2016, p. 16.

<sup>252</sup> P. Thompson, « Financialization and the workplace: extending and applying the disconnected capitalism thesis », *Work, Employment and Society* 27, 2013, pp. 472-488.

**En France, cette tendance mondiale a pris une acuité particulière.** La croissance du recours au financement par actions « a touché plus tardivement l'économie française, jusqu'alors financée dans le cadre d'une économie dite « d'endettement », c'est-à-dire où les financements étaient accordés sous forme de crédits par les institutions financières soumises à des règles de refinancement auprès de la Banque centrale »<sup>253</sup>. Cette modification de la structure du financement des entreprises se fait particulièrement sentir à partir de la fin des années 1980 : « la part des encours de crédit dans le total des financements a baissé, passant de 71 % en 1978 à 45,6 % en 1998, et la part des actions s'est élevée de 16,6 % en 1978 à 36,5 % en 1998 »<sup>254</sup>. **Si elle a été plus tardive, cette évolution a également été plus forte que dans d'autres pays** : ainsi une étude menée sur les entreprises cotées européennes les plus importantes montre que les dividendes versés par les entreprises françaises ont crû de 18 % entre 2019 et 2022 contre 10 % en Allemagne<sup>255</sup>.

La **comparaison avec l'Allemagne** permet de mieux mesurer la croissance du financement par actions au sein de l'économie française. Outre-Rhin, « banques et entreprises entretiennent depuis longtemps des relations privilégiées » : le financement par l'emprunt bancaire a moins reculé qu'en France<sup>256</sup> ; il n'a par ailleurs reculé qu'au profit du financement par obligations, qui impose moins de contraintes de court-terme aux entreprises<sup>257</sup>. De 2008-2011 à 2011-2017, la part des actions dans le passif des entreprises allemandes est passée de 2,5 % à 1,5 %, quand elle passait en France de 8 % à 8,5 %<sup>258</sup>.

La **part des dividendes dans la valeur ajoutée** des entreprises non-financières françaises (en rouge ci-dessous) a ainsi crû de 3,3 % en 1988 à 4,4 % en 2016 ; les charges d'intérêts (bancaires mais aussi obligataires) sont passées de 6,7 % à 2,4 % de la valeur ajoutée – une partie de cette baisse s'expliquant notamment par la baisse des taux d'intérêts (le taux d'intérêt réel<sup>259</sup> passant de près de 6 % entre 1990 et 1995 à 0 % en 2016).



**Lecture : en bleu, la part des intérêts (bancaires et obligataires) dans la valeur ajoutée des entreprises non-financières ; en rouge la part des dividendes.**

Source : Insee, comptes nationaux - base 2010

<sup>253</sup> I. Chambost, « De la finance au travail. Sur les traces des dispositifs de financiarisation », *La Nouvelle Revue du Travail* 3, 2013.

<sup>254</sup> F. Renversez, « De l'économie d'endettement à l'économie de marchés financiers », *Regards croisés sur l'économie* 2008, p. 62.

<sup>255</sup> Janus Henderson, Global Dividend Index, 2023. Le périmètre comprend les 1200 sociétés les plus importantes en termes de capitalisation boursière au 31 décembre 2022. Les dividendes français sont portés par les entreprises du luxe, de l'énergie, de l'aéronautique et de l'automobile (p. 10). Sur l'importance des versements de dividendes par les entreprises du SBF 120, voir aussi « La participation des salariés à la gouvernance d'entreprise : quel impact sur la performance et la politique de distribution des liquidités dans le SBF 120 (2000-2014) ? », *Économie et statistique* 528-529, 2021.

<sup>256</sup> P. Givord, C. Picart, F. Toutlemonde, « La situation financière des entreprises : vue d'ensemble et situation relative des PME », INSEE, 2008. Entre 1985-1989 et 2000-2005, les entreprises non-financières allemandes ont réduit la part de leur capital détenu par des actionnaires.

<sup>257</sup> N. D'Alessio et A. Hackett, « Flexibilität und Kapitalmarkt. Neue Formen der Arbeitsorganisation und Unternehmenskontrolle », dans *Berichterstattung zur sozio-ökonomischen Entwicklung in Deutschland* 2012, p. 376.

<sup>258</sup> Deutsche Bundesbank, « Entwicklung der Unternehmensfinanzierung im Euroraum seit der Finanz- und Wirtschaftskrise », janvier 2018, p. 64.

<sup>259</sup> Taux d'intérêt nominal – taux d'inflation.

Or le passage d'une économie d'endettement à une économie de marchés financiers a eu des conséquences importantes sur les conditions de travail en France. Selon Jean-Dominique Senard et Nicole Notat, elle a eu tendance à imposer une forme de « **court-termisme** » dans la vie des entreprises<sup>260</sup>. Une série d'études américaines a montré que l'obligation de maintenir ou d'augmenter le cours de bourse et les dividendes tend en effet à faire baisser le taux d'investissement des entreprises<sup>261</sup>. Elle soumet aussi les travailleurs à des pressions de court-terme inhérentes au calendrier de publication des résultats<sup>262</sup>. À l'inverse, les économistes Cécile Cézanne et Xavier Hollandts ont montré un lien étroit entre **participation des salariés au capital des entreprises** et performance à moyen et long terme, quel que soit l'indicateur de rentabilité retenu. Cet effet positif diminue toutefois (sans disparaître) quand cette participation dépasse les 5 % du capital. La **présence d'administrateurs salariés au conseil d'administration** tend également à diminuer les rachats d'action et semble augmenter les performances à long terme, bien que de façon nettement moindre que l'actionnariat salarié<sup>263</sup>.

Dans une étude menée dans plusieurs entreprises rachetées par des investisseurs de court-terme<sup>264</sup>, les acteurs syndicaux soulignent une concentration de l'activité sur les secteurs les plus rapidement rentables, l'affaiblissement de l'investissement dans les compétences et la recherche, la perte d'autonomie des travailleurs et leur sous-effectif. Ils insistent aussi sur un phénomène généralisé : l'augmentation des obligations de « **reporting** », de rapports chiffrés permettant de vérifier que les travailleurs remplissent les objectifs qui leur ont été assignés. Cette mise sous tension permanente érode, selon eux, le sentiment de sens et de reconnaissance. L'augmentation des obligations de « reporting » contribue à la tendance, depuis le début des années 1990, à l'emploi généralisé des **indicateurs quantitatifs de performance** dans les économies développées<sup>265</sup>, ce qu'Alain Supiot, professeur au Collège de France, appelle « la gouvernance par les nombres »<sup>266</sup>. D'autres études soulignent également la perte de sens induite par la poursuite d'objectifs chiffrés, le manque de reconnaissance pour l'effectuation de tâches non-mesurées et la démotivation qui en résulte (absentéisme, contestations, mise en cause des managers)<sup>267</sup>.

**Ces pratiques managériales se sont généralisées, dépassant le secteur des entreprises cotées en bourse et des entreprises en général.** Depuis la « Révision générale des politiques publiques » lancée en 2007, les indicateurs de performance ont été généralisés dans la fonction publique. À l'hôpital, par exemple, l'activité est mesurée par des données comme le taux d'occupation des lits, et le budget dépend du nombre d'actes de soin réalisés (tarification à l'activité)<sup>268</sup>.

<sup>260</sup> J.-D. Senard et N. Notat, « L'entreprise, objet d'intérêt collectif », 2019, p. 19.

<sup>261</sup> O. Brossard, S. Lavigne et M. Sakinç, "Ownership structures and R&D in Europe: the good institutional investors, the bad and ugly impatient shareholders", *Industrial and Corporate Change* 22, 2013, pp. 1031-1068 ; W. Lazonick, "Profit without Prosperity", *Harvard Business Review* 2014, pp. 1-18. Voir sur ce point J.-D. Senard et N. Notat, « L'entreprise, objet d'intérêt collectif », 2019, p. 19.

<sup>262</sup> Le lien entre financement par actions et intensification du travail, toutefois, vaut surtout si le capital de l'entreprise est détenu par des investisseurs de court-terme. Les données de l'OCDE (A. De La Cruz, A. Medina et Y. Tang, "Owners of the World's Listed Companies", OECD Capital Market Series, 2019, pp. 38-41) indiquent une structure du capital assez similaire entre la France et l'Allemagne à cet égard : les investisseurs de court-terme (hors entreprises, secteurs publics et investisseurs stratégiques privés) possédaient 48 % du capital des entreprises françaises en 2017 et 52 % des entreprises allemandes. Le financement de court-terme est encore plus important dans les pays anglo-saxons (84 % au Royaume-Uni, 91 % aux États-Unis), où les effets de la désintermédiation financière sur le travail sont également documentés (voir l'étude du Roosevelt Institute, "Fighting Short-Termism with Worker Power", 2017 ; et "Le modèle anglo-américain de l'entreprise : mythe et réalité" dans A. Supiot (éd.), *L'entreprise dans un monde sans frontières*, 2015).

<sup>263</sup> L'actionnariat salarié est développé en France. En 2006-2018, le taux moyen d'actionnariat salarié des 120 plus grandes entreprises françaises en termes de capitalisation boursière (SBF 120) était de 3,72 % : bien que nettement supérieur à la moyenne européenne (1,57 %), ce taux peut encore être augmenté. 75 % des PME ayant instauré un dispositif d'actionnariat salarié soulignent son efficacité pour motiver les salariés, mais seules 10 % en ont mis un en place (Étude OpinionWay pour Eres, « Panorama de l'actionnariat salarié dans les PME », mai 2022).

<sup>264</sup> I. Chambost, « De la finance au travail. Sur les traces des dispositifs de financiarisation », *La Nouvelle Revue du Travail* 3, 2013. Sur la fragmentation des tâches et ses liens avec la financiarisation de l'économie, voir également les travaux du sociologue François Dupuy.

<sup>265</sup> C. Carr et C. Tomkin, "Context, Culture and the Role of the Finance Function in Strategic Decisions. A comparative analysis of Britain, Germany, the USA and Japan", *Management Accounting Research* 9, 1998, pp. 213-239.

<sup>266</sup> A. Supiot, *La gouvernance par les nombres*, Paris, 2015 pp. 366-367.

<sup>267</sup> V. Neyns et L. Karsenty, « Quel est l'impact réel des indicateurs de performance ? Une revue de la littérature », 2013, accessible à : <https://www.ergomanagement.fr/wp-content/uploads/2017/02/Indicateurs-de-performance-Neyns-Karsenty-2013.pdf>.

<sup>268</sup> Ses limites sont soulignées par Pierre-Louis Bras, « Sortir de la T2A par le haut : la mesure de la qualité des soins », *Journal de gestion et d'économie médicales* 35, 2017, pp. 245-263.

Si ces indicateurs visent en partie l'amélioration des soins, ils impliquent aussi une approche exclusivement financière qui peut détériorer les conditions de travail. Le psychologue du travail Yves Clot a analysé, dans un ouvrage récent, le cas des médecins urgentistes disant n'avoir « jamais mieux travaillé » que lors de la pandémie de Covid-19 : la source de cette satisfaction résidait, selon eux, dans la levée temporaire des indicateurs de performance à cette occasion<sup>269</sup>. De tels indicateurs sont de plus en plus remis en question dans les recherches portant sur le travail, notamment du fait qu'ils importent, dans les services, des logiques plus adaptées à la production industrielle<sup>270</sup>. Yves Clot suggère de diffuser la pratique d'« espaces de discussion sur le travail », dans lesquels les conditions d'un « travail bien fait » puissent être débattues et définies. Un rapport rédigé en partenariat entre le Haut-commissariat au Plan et le Conservatoire national des Arts et métiers évalue à 35 % à 55 % la part des « coûts cachés » (absentéisme, manque de motivation) qui peut être convertie « en valeur ajoutée » par le dialogue professionnel et un management de proximité plus à l'écoute des travailleurs.

### c. La tertiarisation particulièrement marquée de l'économie française (80 % des emplois) induit des risques plus prononcés pour les conditions de travail.

La **mondialisation** de l'économie (abaissement des barrières douanières notamment avec l'entrée de la Chine dans l'Organisation mondiale du commerce en 2001, industrialisation des pays émergents) a conduit à une **spécialisation des pays développés dans les activités très qualifiées**, au détriment des activités employant une main d'œuvre nombreuse et moins qualifiée. Les industries les plus intensives en travail peu qualifié (le textile par exemple, où le nombre d'emplois a baissé de 76 % entre 1989 et 2017) ont particulièrement subi la concurrence des pays émergents<sup>271</sup>. Mais d'autres secteurs, emblématiques de la révolution industrielle, ont également décliné de façon importante : le secteur de la métallurgie est passé de 9 % de l'emploi en France en 1990 à moins de 5 % à partir de 2012<sup>272</sup> ; le nombre d'emplois dans l'industrie automobile est passé de 278 000 en 1995 à 224 000 en 2020<sup>273</sup>. Par ailleurs, au sein des entreprises industrielles, les fonctions tertiaires (conception, gestion de paie, nettoyage) ont été de plus en plus externalisées pour diminuer les coûts<sup>274</sup>.

Selon la « **loi d'Engel** » (1857), l'augmentation du niveau de vie d'une population diminue la part de son revenu qu'elle consacre à l'achat de produits alimentaires ; la théorie économique a depuis étendu cette loi aux achats de biens industriels. La part des dépenses de service dans la consommation des ménages augmente de façon concomitante : en France, elle est passée de 35 % en 1978 à plus de 45 % en 2011<sup>275</sup>. La consommation intérieure oriente donc naturellement l'emploi vers les services : la capacité à exporter est donc un déterminant essentiel pour le maintien d'un tissu industriel. L'emploi en France s'est ainsi considérablement **tertiarisé** depuis 50 ans : la part des emplois de service est ainsi passée de 50 % en 1973 à 80 % en 2022. La part de l'agriculture a reculé de 11 % à 2 % ; celle de l'industrie (construction comprise), de 39 % à 18 %<sup>276</sup>. En 2018, les principaux secteurs tertiaires étaient le commerce (13 % de la population active), les services aux entreprises (10 %), l'administration publique (9 %), le secteur social (7,5 %) et la santé (7 %)<sup>277</sup>.

<sup>269</sup> Y. Clot, *Le prix du travail bien fait*, 2021, p. 9.

<sup>270</sup> S. Bernard, *Le nouvel esprit du salariat*, 2020, pp. 36-50 ; L. Vitaud, *En finir avec la productivité*, 2022.

<sup>271</sup> Dans la décennie 1980, le redéploiement de l'emploi depuis les secteurs agricoles et industriels intensifs en travail peu qualifié vers les secteurs qualifiés de l'industrie et des services a limité l'affaiblissement des gains de productivité ; depuis les années 2000 toutefois, les aides à l'embauche des bas salaires causent une tertiarisation vers des services à faibles gains annuels de productivité (services aux particuliers plutôt que services aux entreprises). Voir O. Marchand et C. Minni (op. cit.) ; A. Schreiber et A. Vicard (op. cit.) ; O. Passet (Xerfi), « Comment la France s'évertue à pénaliser le travail qualifié », novembre 2022.

<sup>272</sup> Observatoire de la métallurgie, « Étude prospective sur l'évolution des emplois et des métiers de la métallurgie », juin 2012.

<sup>273</sup> « L'industrie automobile française », *Analyse et statistiques* 2020, p. 68.

<sup>274</sup> O. Marchand et C. Minni (op. cit.), p. 100.

<sup>275</sup> A. Schreiber et A. Vicard (INSEE), « La tertiarisation de l'économie française et le ralentissement de la productivité entre 1978 et 2008 », juillet 2011, p. 74.

<sup>276</sup> INSEE, Tableau de bord de l'économie française 2022 ; T. Piketty, « L'emploi dans les services en France et aux États-Unis : une analyse structurelle sur longue période », *Économie et statistique* 318, 1998, p. 76.

<sup>277</sup> INSEE, Tableau de l'économie française 2018, p. 53.

La **désindustrialisation** de l'économie française est un fait particulièrement marquant. Plusieurs causes sont généralement avancées : des **choix politiques** (lois Aubry de 1998 et 2000, induisant une baisse de la productivité par emploi via la réduction du temps de travail, au moment où l'Allemagne optait pour la modération salariale<sup>278</sup> ; absence d'une politique de soutien fort à la recherche et au développement vers des activités à forte valeur ajoutée<sup>279</sup>), une certaine **rigidité culturelle** des entreprises (par exemple face aux attentes des ouvriers de l'industrie pour moins de verticalité, à partir des années 1990<sup>280</sup>), une **projection insuffisante vers l'exportation**<sup>281</sup>, un **rejet idéologique du productivisme** dans une partie de l'opinion<sup>282</sup> ont par ailleurs contribué au phénomène.

Or, comme le souligne le BIT dans l'étude précitée, **la tertiarisation a un fort impact sur la perception du travail réalisé** : les tâches tertiaires étant moins objectivement mesurables que les tâches industrielles, elles sont soumises à un contrôle plus grand, intrusif et consommateur de temps<sup>283</sup>. Le **niveau de stress** est par ailleurs plus élevé dans les services (29 %) que dans l'industrie manufacturière (21 %). La tertiarisation a par ailleurs un impact supplémentaire sur la qualité de vie, via la **métropolisation** qu'elle implique et dont il est traité par la suite.

**Cet impact est plus marqué en France que chez nos voisins** car l'emploi industriel représente 24 % des emplois en Allemagne<sup>284</sup>, 23 % en Italie, 21 % en Suisse<sup>285</sup> et l'emploi agricole (3,9 % en Espagne, 3,8 % en Italie<sup>286</sup>. En ce qui concerne la désindustrialisation, les grandes transitions que vit la France actuellement (transitions numérique, énergétique et démographique) pourraient et devraient être l'occasion d'en interrompre le mouvement, et même de l'inverser.

### La désindustrialisation de l'économie française : une tendance appelée à durer ?

Le mouvement de désindustrialisation qu'a connu l'économie française depuis les années 1970 est-il voué à perdurer, voire à s'amplifier ? Plusieurs éléments permettent d'envisager son interruption.

L'arrêt de ce phénomène se lit d'ores et déjà dans les chiffres. Selon l'INSEE, « le nombre d'emplois salariés dans l'industrie est passé de 3 143 400 début 2017 à 3 235 800 fin 2022, soit plus de 90 000 emplois supplémentaires ».

En général, les évolutions technologiques actuelles sont amenées à brouiller **la frontière entre industrie et services dans les décennies qui viennent**. Ainsi que le résume l'économiste Pierre Veltz, « les entreprises de services s'industrialisent, en ce sens notamment qu'elles reposent sur des systèmes techniques de plus en plus lourds et complexes (à commencer par l'informatique et l'internet), et qu'elles adoptent les référentiels normatifs de l'industrie »<sup>287</sup>.

**Les évolutions énergétiques et numériques à venir vont aussi fortement modifier la répartition des emplois, comme on l'a vu plus haut**. Selon les travaux du groupe Prospective de l'emploi et des qualifications, il est ainsi possible d'obtenir une **stabilisation de l'emploi industriel d'ici 2030**.

<sup>278</sup> A. Hege, « Allemagne : une décennie de modération salariale. Quelle emprise syndicale sur la dynamique des salaires ? », *La Revue de l'IRE* 73, pp. 205-235.

<sup>279</sup> En 2020, la part des dépenses de recherche et développement en France était de 2,3 % du PIB, contre 3,13 % en Allemagne, 3,4 % en Belgique (INSEE 2022, « Dépenses de recherche ») et 3,4 % en Suisse (Office fédéral de la statistique, « Dépenses de recherche et développement » 2022).

<sup>280</sup> Sur les causes culturelles de la désindustrialisation, voir notamment E. Cohen et P.-A. Buigues, *Le décrochage industriel*, Paris, 2014 ; et N. Dufourcq, *La désindustrialisation de la France*, Paris, 2022, ch. « Impasse du modèle social de l'industrie ».

<sup>281</sup> Voir sur ce point l'analyse proposée par le Haut-commissariat au Plan, « Reconquête de l'appareil productif : la bataille du commerce extérieur », avril 2023.

<sup>282</sup> *Ibid.*, ch. « Le virage idéologique de la gauche ».

<sup>283</sup> *L'impact de la financiarisation de l'économie (op. cit.)*, pp. 26-27.

<sup>284</sup> Statista, « Verteilung der Erwerbstätigen in Deutschland nach Wirtschaftsbereichen im Jahr 2022 ».

<sup>285</sup> Office fédéral de la statistique, « Secteur et section économique » 2022.

<sup>286</sup> Eurostat 2020.

<sup>287</sup> « La société hyperindustrielle et le travail relationnel », dans A. Supiot et P. Musso, *Qu'est-ce qu'un régime de travail réellement humain*, 2018, p. 319.

L'atteinte de cet objectif suppose toutefois remplies un certain nombre de conditions<sup>288</sup> : prise de conscience de l'importance de la souveraineté stratégique ; poursuite des politiques de soutien à l'investissement productif (France Relance, France 2030) ; maintien à un niveau bas des impôts de production<sup>289</sup> ; soutien à l'industrie verte. De telles politiques permettraient de passer de destructions nettes à des créations nettes d'emploi dans l'industrie, surtout dans les activités très qualifiées. Aucun des scénarios envisagés par le groupe Prospective de l'emploi et des qualifications, toutefois, ne prévoit de réduction de l'emploi tertiaire dans l'emploi total.

Une condition supplémentaire de la politique de relance industrielle est la **montée en compétence** des actifs. Pour atteindre la répartition des emplois indiquée ci-dessus, la part de diplômés de l'enseignement supérieur devrait passer de 43 % à 47 % des actifs. Cette augmentation poursuivrait la tendance observée depuis 2000 en France, une augmentation de la part des qualifications élevées dans l'emploi et une diminution des qualifications moyennes. Par ailleurs, les secteurs de l'aide médico-sociale et à la personne, de la construction et de la gestion de l'eau et des déchets continueront à embaucher des personnes titulaires de diplômes inférieurs au baccalauréat. **Une étude du Haut-commissariat au Plan consacrée à la prospective des compétences** (quel système de formation aujourd'hui pour les métiers de demain ?) **traitera de cette question séparément.**

#### d. Les conséquences sur le monde du travail de la globalisation, de la financiarisation et de la tertiarisation sont amplifiées par une évolution propre à la France : la métropolisation du territoire.

La métropolisation de l'emploi en France désigne le fait que 46 % des emplois (22 % pour la seule aire urbaine de Paris) sont localisés dans des aires urbaines de plus de 500 000 habitants<sup>290</sup>. Ce phénomène accroît les prix de l'immobilier dans les grandes villes et conduit les actifs à s'éloigner des zones où l'emploi est concentré. Or le niveau de stress est corrélé à **la durée quotidienne des trajets** entre le domicile et le travail<sup>291</sup>, qui est donc plus important dans les aires métropolitaines qu'ailleurs.

**Entre 1998 et 2010, le temps quotidien de trajet entre le domicile et le lieu de travail est passé de 40 à 50 minutes par jour<sup>292</sup>.** En 2019, l'enquête « Mobilités » du ministère de la Transition écologique évaluait à 25,5 minutes la durée moyenne d'un déplacement entre le domicile et le lieu de travail, ces déplacements étant au minimum au nombre de deux par jour<sup>293</sup>. Le temps de trajet entre domicile et travail a donc encore augmenté entre 2010 et 2019.

En 2010, le temps de trajet domicile-travail atteignait son maximum dans l'unité urbaine de Paris (68 minutes). Il était également deux fois plus long dans les grands pôles (plus de 10 000 emplois) et leurs périphéries que dans les petits pôles urbains (moins de 500 emplois). Les participants aux Assises du travail évoquent la réduction du temps de transport comme leur premier motif pour télé-travailler (à 61 %).

<sup>288</sup> « Métiers 2030 », France Stratégie/DARES, mars 2022, pp. 37-44.

<sup>289</sup> <https://www.economie.gouv.fr/plan-de-relance/mesures/baisse-des-impots-de-production>

<sup>290</sup> France Stratégie, « Dynamique de l'emploi et des métiers : quelle fracture territoriale ? », Note d'analyse n°53, 2017, p. 3.

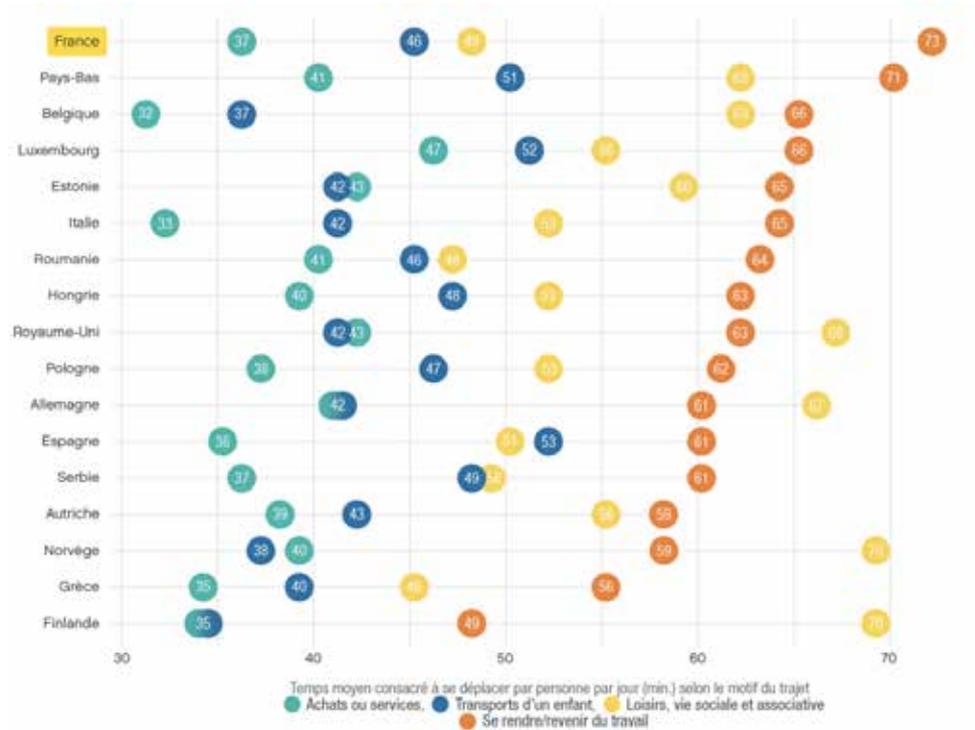
<sup>291</sup> DARES, « Le temps de déplacement entre domicile et travail », novembre 2015.

<sup>292</sup> DARES, « Le temps de déplacement entre domicile et travail », novembre 2015.

<sup>293</sup> L'enquête ne prend en compte que les déplacements locaux, c'est-à-dire sur moins de 80 km.

La comparaison internationale éclaire cette surconcentration de l'activité économique française dans les métropoles. La France est le troisième pays européen en termes de déplacements quotidiens, mais le pays européen avec les plus longs temps de transport domicile-travail : 1h13, soit 10 minutes de plus qu'en Grande-Bretagne, 12 minutes de plus qu'en Allemagne ou 24 minutes de plus qu'en Finlande<sup>294</sup>.

Durée moyenne des temps de transports par type de trajet en Europe<sup>295</sup>



Le graphique ci-dessus permet de cerner le lien entre métropolisation de l'emploi et augmentation des temps de transports : si la France bénéficie d'un bon maillage territorial pour les activités de consommation, de trajets liés aux enfants et de loisirs, la concentration de ses emplois dans les métropoles explique la durée moyenne très élevée des trajets domicile-travail.

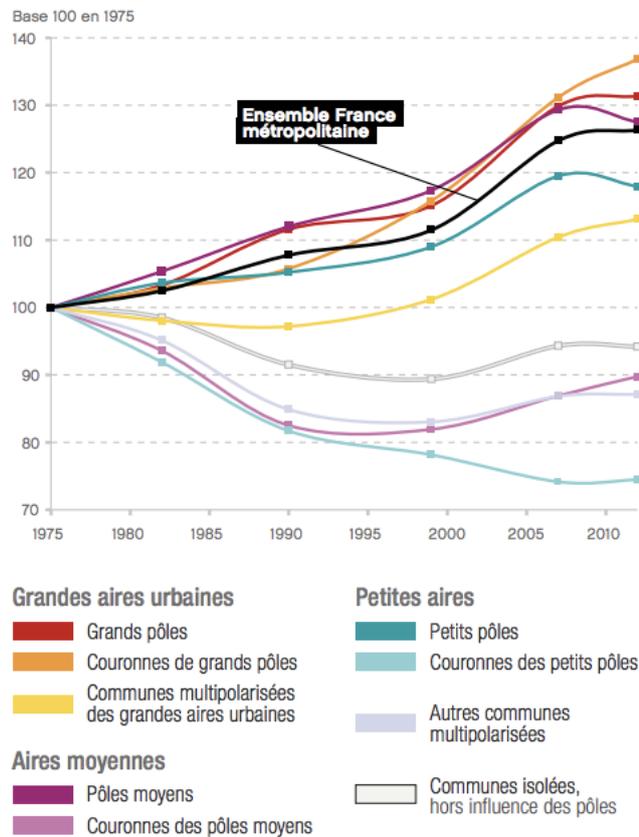
L'économie française s'est en effet considérablement métropolisée depuis la fin des années 1960 : entre 1968 et 2013, l'emploi a crû en moyenne de 1,47 % par an dans les aires urbaines de plus de 500 000 habitants, contre une croissance de 0,98 % dans les aires urbaines moyennes et de 1,06 % de moyenne en France<sup>296</sup>.

<sup>294</sup> Observatoire des territoires, « Se déplacer au quotidien : enjeux spatiaux, enjeux sociaux », 2019, p. 15.

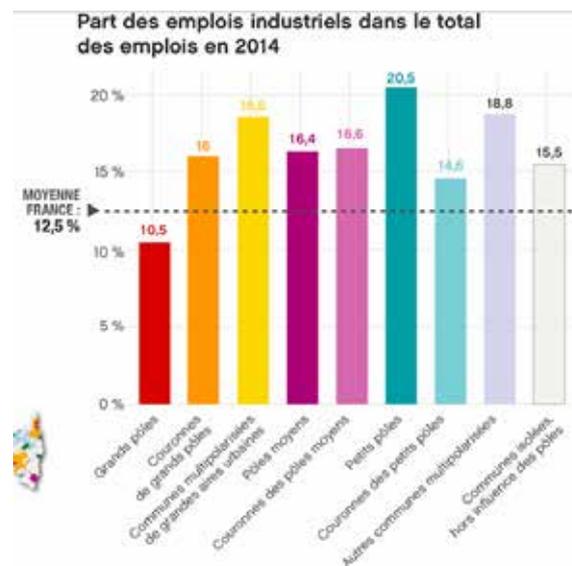
<sup>295</sup> *Ibid.*, p. 6.

<sup>296</sup> Calculs réalisés sur la base de France Stratégie, « Dynamique de l'emploi et des métiers : quelle fracture territoriale ? », Note d'analyse n°53, 2017, p. 3.

### Évolution du nombre d'emplois par catégorie urbaine entre 1975 et 2012<sup>297</sup>



Une des tendances lourdes derrière la métropolisation est la tertiarisation des emplois, qui tend à les concentrer dans les grands pôles à proximité des consommateurs de services : c'est là que la part des emplois industriels est la plus faible, alors qu'elle est la plus forte dans les petits pôles. 71 % des projets industriels issus des IDE sont réalisés dans des villes de moins de 20 000 habitants<sup>298</sup>.



Source : ANCT, « Typologie du zonage en aires urbaines et part des emplois industriels », 2019. Emploi industriel hors construction.

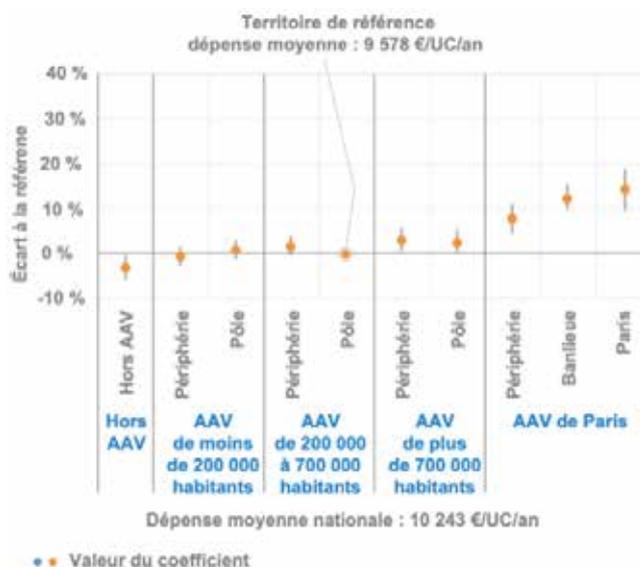
<sup>297</sup> « Emploi et territoires – Rapport de l'observatoire des territoires 2016 », 2016, p. 20.

<sup>298</sup> Haut-commissariat au Plan et Cnam (L. Cappelletti ed.), « Dynamique économique et réindustrialisation durables (DÉRIDE) des territoires. Quelles actions utiles des pouvoirs publics ? » 12 janvier 2022

Or la métropolisation de l'économie modifie la structure de l'emploi comme les conditions de vie des actifs.

Fruit de la désindustrialisation, la bipolarisation de l'économie conduit, dans un territoire de métropoles, à une augmentation des inégalités de logement et de transport, et donc à une dégradation de la qualité de vie. À titre d'illustration, un emploi urbain à haute valeur ajoutée implique 4 à 5 emplois de proximité, moins qualifiés, dont les titulaires peuvent difficilement se loger dans les grands pôles où ces emplois sont pourtant localisés<sup>299</sup>. La métropolisation multiplie les migrations pendulaires à la fois polluantes et chronophages<sup>300</sup>.

Comme le montre une étude récente<sup>301</sup>, les ménages français procèdent à un arbitrage entre les dépenses de logement et de transports : habiter en centre-ville augmente les premières et tend à faire baisser les secondes. Pourtant, la somme des dépenses de logement et de transports est d'autant plus grande que l'on se rapproche des centres-villes, même si la taille des logements est plus réduite dans les métropoles et les cœurs des grandes villes.



Lecture : à Paris, la somme des dépenses de logement et de transport est de 14 % supérieure à la moyenne nationale.

<sup>299</sup> R. Florida, *The New Urban Crisis: How Our Cities Are Increasing Inequality, Deepening Segregation, and Failing the Middle Class – And What We Can Do About It*, 2017.

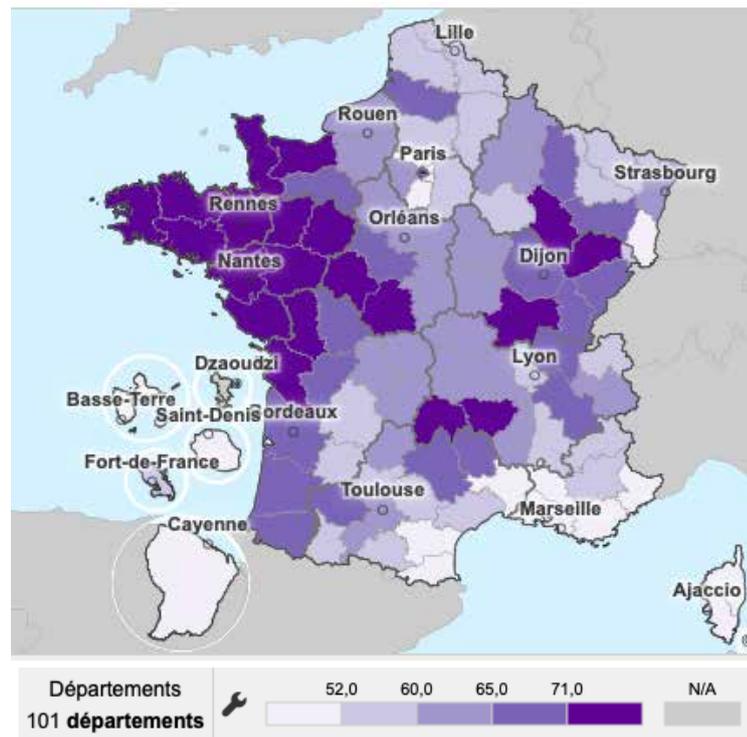
<sup>300</sup> DARES, « Mobilités géographiques, emplois et inégalités », Travail et Emploi 160, 2019, p. 13.

<sup>301</sup> France Stratégie, « Dépenses de logement et de transport : quels arbitrages ? », février 2023.

## L'offre de garde d'enfants : un déterminant géographique essentiel pour l'accès à l'emploi et la charge mentale.

D'autres facteurs géographiques influent sur le travail, même s'ils ne sont pas directement liés à la métropolisation. Il s'agit notamment de l'égal accès à des **modes d'accueil formels pour les enfants de moins de 3 ans** (assistantes maternelles à domicile, crèches, écoles maternelles). Si la capacité d'accueil est stable au niveau national (59 % en 2017 et 2020), elle varie fortement entre métropoles (47 % dans l'agglomération marseillaise, 76 % dans l'agglomération nantaise) et entre zones géographiques (avec de forts besoins sur le littoral méditerranéen).

### 1 Taux de couverture accueil jeune enfant (pour 100 enfants de moins de 3 ans)



Source : ANCT 2019

Les dispositifs de garde d'enfant sont particulièrement importants pour les **femmes**, qui restent plus nombreuses que les hommes à s'occuper des enfants (elles assumaient 65 % des tâches parentales en 2010). Or l'emploi continue à se féminiser (37 % des actifs en 1975, 47 % en 2007 et 48,5 % en 2022 selon l'INSEE). La difficulté à trouver une garde d'enfants contribue au **niveau de stress des femmes**, plus élevé que celui des hommes (61 % d'entre elles sont exposées à plus de trois risques psychosociaux, contre 53 % des hommes)<sup>302</sup>. Elle explique également que les femmes travaillent plus près de leur domicile que les hommes (16 km contre 24 km)<sup>303</sup>.

L'addition du temps de travail et du temps de transport permet de déterminer le « **temps à soi** » restant. Depuis le passage à une durée légale hebdomadaire de 35 heures, le temps de travail horaire moyen a stagné, quand le temps de transport a légèrement augmenté. Les comparaisons internationales manquent sur le sujet : les données de l'OCDE confirment

<sup>302</sup> DARES, « Chiffres clés sur les conditions de travail et la santé au travail », août 2021, p. 19.

<sup>303</sup> Observatoire des territoires, « Travailler à côté de chez soi : un déterminant méconnu de l'emploi des femmes », 2021.

l'augmentation du temps de trajet en France entre les années 1990 et les années 2010, mais elles ne vont pas au-delà<sup>304</sup>.

**Le temps de trajet joue un rôle direct dans la charge de travail ressentie**, puisqu'il influe sur **l'état physique et mental des actifs** : « c'est là où les temps de trajet sont les plus longs, à Paris et dans sa région, que les personnes se déclarent le plus souvent fatiguées par les trajets ». Les personnes qui utilisent le train se disent aussi les plus fatiguées par leurs transports quotidiens<sup>305</sup>.

L'augmentation du temps de transport figure, avec la part croissante prise par les écrans et l'augmentation du travail de nuit, parmi les premiers facteurs de la **réduction du temps de sommeil**, passé pour la première fois en 2017 sous la barre des 7 heures pour les 18-75 ans, contre 7 h 13 minutes en 2010. La moyenne en 2017 était de 6 h 42 minutes, avec 36 % des Français dormant moins des 7 heures nécessaires pour récupérer<sup>306</sup>. La part des personnes de 18 à 75 ans disant avoir eu des problèmes de sommeil lors des huit derniers jours est passée de 44 % en 1995 à 49 % en 2017 et 66 % en 2021<sup>307</sup>.

Dans le triptyque familial « **méto, boulot, dodo** », on observe donc un rallongement du premier, un raccourcissement du troisième, et une intensification du deuxième. **Au total, les quatre évolutions structurelles dans lesquelles est engagée la France depuis plus de 30 ans se sont traduites par une charge accrue liée au travail, à la fois dans ses conditions d'exercice et dans son articulation avec les autres champs de la vie.** Enfin, des éléments « culturels » propres à la France ont encore accentué cette tendance.

### **3. Des facteurs de natures sociologique et historique propres à la France donnent une coloration particulière à ces tendances structurelles.**

Les demandes pour plus de reconnaissance et d'autonomie s'inscrivent aussi dans une **histoire longue du travail spécifique à la France**. Selon François Duvergé, professeur de sciences sociales, « le management [en France] est vertical, autoritaire, et cloisonné »<sup>308</sup>. Ce constat peut être ramené à plusieurs causes structurelles, de nature davantage sociologique qu'économique.

Elles ressortissent, selon Philippe d'Iribarne, de la « **logique de l'honneur** » qui modèle le rapport au travail en France depuis plusieurs siècles :

- **D'une part, les actifs français attendent d'être traités comme titulaires d'un métier et d'un statut auxquels est attaché un degré d'autonomie, qui doit être reconnu par tous**<sup>309</sup>. L'importation du management par objectif, venu du monde anglo-saxon, heurterait de plein fouet cette conception du travail.
- D'autre part, cette même logique de l'honneur **favorise un management vertical**, fondé sur des rapports hiérarchiques respectés à la lettre. Si, pour Philippe d'Iribarne d'après Tocqueville, cette logique conjugue une « fierté aristocratique » avec une logique « républicaine » du statut, elle semble faire l'impasse sur la délibération démocratique et un mode plus « horizontal » de management.

Cette double spécificité peut expliquer la résistance des actifs à la diffusion d'un management par objectif chiffré, ainsi que, corrélativement, le déficit de reconnaissance exprimé par les salariés.

<sup>304</sup> OCDE, « Employment outlook » 2021, graphique 5.11.

<sup>305</sup> DARES, « Le temps de déplacement entre domicile et travail », novembre 2015.

<sup>306</sup> Santé publique France, « Le temps de sommeil en France », 12 mars 2019.

<sup>307</sup> IFOP, « Etude sur les troubles du sommeil et le rapport des Français à leur lit », avril 2021.

<sup>308</sup> Atlantico Business, 23/05/2014.

<sup>309</sup> P. d'Iribarne, *Le grand déclassé*, 2022.

Ce mode vertical de management est renforcé, pour des sociologues comme Michel Crozier<sup>310</sup>, par le **modèle de formation des élites**, fondé sur le concours, le classement et le statut à vie. Des modes de formation plus centrés sur l'expérience et la recherche, plus collaboratifs et davantage reliés par des passerelles rendraient moins verticales les pratiques des managers une fois sortis de formation. Mathieu Detchessahar, professeur à l'université de Nantes, suggère ainsi d'élargir la conception du management dans l'enseignement supérieur, en incluant l'ergonomie, la psychologie et la culture de la discussion. Plus largement, la recherche économique montre que des **modes d'apprentissage davantage fondés sur la coopération en petits groupes**, s'ils sont nettement moins développés en France qu'ailleurs dans l'OCDE, ont un impact direct sur la capacité d'écoute des élèves devenus adultes<sup>311</sup>.

Un facteur d'horizontalité comme le **dialogue social de confiance**, se heurte également à l'histoire longue : Thomas Philippon a montré, dès 2007, comment la mise en place de modes de management verticaux, de type paternaliste ou administratif, a constitué la réponse du patronat à la violence – particulièrement forte en France – des conflits sociaux de la moitié du XIX<sup>ème</sup> siècle à l'après-guerre<sup>312</sup>.

Au total, les constats dressés ici sur la crise du travail et ses ressorts structurels visent à éclairer le débat public qui doit désormais être engagé et qui concerne les partenaires sociaux, les autorités publiques comme les actifs eux-mêmes. L'enjeu est de taille car il s'agit de trouver collectivement les réponses qui permettent de réhabiliter les dimensions rémunératrice, expressive et citoyenne du travail, dans l'intérêt des travailleurs et de la société dans son ensemble.

<sup>310</sup> M. Crozier, *La société bloquée*, 1970 ; *La crise de l'intelligence*, 1995.

<sup>311</sup> Y. Algan, E. Huillery, *Économie du savoir-être*, 2022, p. 58.

<sup>312</sup> T. Philippon, *Un capitalisme d'héritiers : la crise française du travail*, 2007.

## SYNTHÈSE

Les attentes des Français envers le travail concernent ses trois fonctions fondamentales : sa dimension **rémunératrice** (46 % s'estiment suffisamment payés, contre 59 % dans l'Union européenne et 68 % en Allemagne) ; sa dimension **d'épanouissement** (40 % des 17-38 ans aspirent à **l'autonomie** dans le travail ; 42 % des actifs estiment que leur supérieur ne **reconnait** pas leur travail à sa juste valeur, contre 34 % aux États-Unis et 28 % au Royaume-Uni) ; sa dimension **sociale et citoyenne** (l'absence d'autonomie dans le travail est directement corrélée en France à l'abstention électorale).

Une analyse des données objectives sur l'évolution du travail depuis trente ans permet de préciser ces aspirations :

- Dans l'ensemble, les inégalités de salaire décroissent et le pouvoir d'achat augmente depuis trente ans. Cependant :
  - **Certains secteurs** (publics mais aussi privés) ont vu leurs salaires relatifs diminuer relativement au SMIC ;
  - **Le travail permet plus difficilement de se loger** (le nombre d'années de revenus nécessaires à l'achat d'un logement a augmenté de plus de 50 % entre 1999 et 2023), en particulier pour les plus jeunes, qui sont exposés à une plus grande précarité de l'emploi.
- Le travail est en effet devenu **moins stable** (14 % d'emploi précaire en 2022 contre 5 % en 1985), surtout chez les 15-24 ans (taux de contrat hors CDI passé de 37 % à 53 % de 1995 à 2018).
- Le travail s'est nettement **intensifié** :
  - La part des personnes dont le rythme de travail est dicté par des tâches à réaliser immédiatement ou en moins d'une heure est passée de 33 % en 1984 à 77 % en 2016 ;
  - **La France est le pays européen où les actifs s'estiment soumis au stress** lié à des contraintes de temps sont les plus nombreux ;
  - Le travail est également devenu **plus répétitif** (28 % des salariés en 2005, 42 % en 2017), avec une baisse de l'autonomie (baisse de 10 % à 15 % des marges de manœuvres de 1991 à 2016) ;
  - Il est enfin dégradé par des **modes de management qui induisent peu de reconnaissance** (56 % des Français estiment leur travail reconnu à sa juste valeur, contre 75 % en Allemagne).

Les causes de ces évolutions sont connues :

- Elles sont de nature **économique** :
  - Mondialisation (le taux d'ouverture de l'économie française est passé de 13,5 % en 1968 à 31 % en 2021) et pression accrue de la concurrence internationale ;
  - Tertiarisation (50 % de l'emploi en 1973, 80 % en 2022) et transformation des emplois (transitions numérique, énergétique et démographique) ;
  - Court-termisme induit par certains modes de financement des entreprises ;
  - Métropolisation (46 % de l'emploi est situé dans les aires de plus de 500 000 habitants ; la France est le pays d'Europe avec les plus longues navettes domicile-travail – 1h13 par jour).

- Elles sont également de nature **sociologique** :
  - « Logique de l'honneur » en conflit avec les nouveaux modes d'évaluation du travail (P. d'Iribarne) ;
  - Élite formée de façon pyramidale (M. Crozier) ;
  - Relations sociales conflictuelles (Th. Philippon).

La prise en compte de l'ensemble de ces causes est le préalable nécessaire à une action en profondeur.

## ANNEXE – DES POLITIQUES PUBLIQUES ONT TENTÉ, DEPUIS 40 ANS, D'ÉPOUSER LES TRANSFORMATIONS DU TRAVAIL MAIS ONT PU PARFOIS LES ACCÉLÉRER.

Depuis la fin des « Trente Glorieuses », des politiques publiques ont été engagées afin de protéger l'emploi (a), améliorer l'employabilité des travailleurs (b) ainsi que les conditions de travail, notamment en renforçant le dialogue social (c). La réduction du temps de travail, qui visait à partager l'emploi et alléger la charge de travail, a pu contribuer à l'intensifier (d).

### 1. La protection de l'emploi : une évolution des garanties données aux travailleurs.

Dans un contexte économique dégradé à partir de la moitié des années 1970 (chocs pétroliers, « stagflation », croissance du chômage de 2 % en 1973 à 12 % en 1994 puis 10 % en 2016), **les politiques publiques se sont concentrées sur la protection et la création des emplois**. On doit notamment citer :

- Les **emplois aidés**, introduits en France à partir de 1977. L'État prend alors en charge pour partie les cotisations sociales liées à l'embauche d'un jeune de moins de 25 ans. Ils continuent à se développer par la suite, notamment par le contrat unique d'insertion, introduit en 2010 et dont les moyens sont limités à partir de 2017).
- La loi du 2 août 1989, dite « loi Soisson », a instauré le **plan de sauvegarde de l'emploi** (PSE), censé permettre d'éviter les licenciements pour motif économique, et, le cas échéant, d'en limiter le nombre. Le plan prévoit un programme de reclassement pour les salariés concernés, et, éventuellement, des congés de conversion.
- À partir de 1993, la mise en place **d'allègements de cotisations sociales sur les bas salaires**. Introduits par le gouvernement d'Edouard Balladur, ils sont amplifiés en 1996 (« ristourne Juppé »), 2000 (« allègements Aubry »), 2003 (« allègements Fillon ») 2014 (pacte de responsabilité et de solidarité) et 2019 (transformation du crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi en allègement de charges).
- Les ordonnances de septembre 2017 ont introduit de nouveaux outils censés conférer aux entreprises, notamment en cas de conjoncture dégradée, une flexibilité accrue dans leur gestion. **L'accord de performance collective** permet à l'employeur de prévoir des aménagements divers (durée du travail, rémunération des agents, mobilité, etc.), compte tenu de la conjoncture à laquelle il fait face. Le salarié peut en accepter les termes ou les refuser – refus qui peut constituer un motif de licenciement justifié par une cause réelle et sérieuse. La **rupture conventionnelle collective** permet à un employeur qui aurait défini des objectifs d'emploi de rompre le contrat de travail de certains salariés, d'un commun accord, avec des garanties pour les salariés concernés (indemnités de rupture, mesures d'accompagnement et de reclassement – congé de mobilité, validation des acquis de l'expérience, notamment)<sup>313</sup>.

<sup>313</sup> Ces ruptures concernent surtout des travailleurs de moins de 35 ans : 4 % des salariés âgés de 30 ans étaient concernés en 2021, contre 2,5 % des salariés de 40 ans et 1,5 % des salariés de 55 ans.

## 2. La formation continue : des politiques publiques au service de l'employabilité.

Le système français de formation continue, ou formation tout au long de la vie, vise à **adapter la main d'œuvre française aux évolutions des techniques, en améliorant l'employabilité des actifs eux-mêmes**. Il a été essentiellement structuré à partir de la loi Delors du 16 juillet 1971, qui dispose en particulier que les entreprises de plus de 10 salariés devraient contribuer à la formation à hauteur de 0,8 % de leur masse salariale.

La loi Delors inaugure une série de changements pour la formation continue :

- En 1981 est créé un ministère de la Formation professionnelle, qui élargit en 1984 le congé individuel de formation créé par la loi Delors. Les branches ou les entreprises ont par ailleurs désormais obligation de négocier sur la formation professionnelle.
- En 2004, la loi Fillon crée le droit individuel à la formation, qui suppose de déléguer aux salariés eux-mêmes la question de la formation (20 heures de formation par an, cumulables sur 6 ans). Elle institue également le contrat de professionnalisation, qui simplifie des dispositifs antérieurs.
- La loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale s'inscrit dans le sillage de la loi Fillon. Elle consacre le compte personnel de formation (CPF) en remplacement du droit individuel à la formation. Elle décentralise par ailleurs au niveau de la région la formation professionnelle des personnes sans emploi, et crée une contribution unique à la formation professionnelle (0,55 % de la masse salariale pour les entreprises de moins de 10 salariés ; 1 % pour celles comptant 10 salariés ou plus).
- La loi du 5 septembre 2018, pour la liberté de choisir son avenir professionnel, introduit des changements d'ampleur. En matière de formation continue, elle transforme notamment le CPF, en assouplissant ses conditions d'utilisation afin de faciliter l'accès à des formations qualifiantes, ou encore en l'alimentant en euros et non plus en heures.

**Une note prochaine du Haut-commissariat au Plan proposera un plan pour une prospective des compétences, à l'échelle de la nation, des bassins de vie, des branches et des entreprises.** Reprenant l'histoire de la formation professionnelle en France, elle montre son caractère vital aujourd'hui : la formation professionnelle initiale doit insérer les plus jeunes dans l'emploi, tout en leur donnant, pour la suite de leur vie, les outils pour monter en compétences ; la formation continue doit être assez lisible et ambitieuse pour permettre cette montée en compétences. L'enjeu est de répondre à la fois au désir de mobilité des individus, et aux besoins de l'économie et de la société française.

## 3. Les conditions de travail : l'entreprise au cœur du dialogue social, des lois Auroux aux ordonnances de 2017.

Outre l'emploi et l'employabilité des actifs, les politiques publiques se sont, depuis 40 ans, attachées à l'amélioration des conditions de travail.

Les lois Auroux (4 août, 28 octobre et 13 novembre 1982), qui comptent parmi les réformes les plus importantes du premier septennat de François Mitterrand, ont défini les droits du « **travailleur-citoyen** » : outre le contrôle du règlement intérieur par l'administration du travail et la définition d'un droit disciplinaire, elles ont créé la **négociation annuelle obligatoire d'entreprise** et un **droit d'expression directe** pour les travailleurs sur les conditions de travail. Les observateurs s'accordent toutefois sur leurs limites : d'une part, 80 % des entreprises ne concluent pas d'accord de négociation annuelle obligatoire<sup>314</sup> ; d'autre part, le droit d'expression directe a rapidement été confronté à l'échec, explicable à l'époque par la réticence tant de l'encadrement que des organisations syndicales<sup>315</sup>. Le mouvement qui place l'entreprise au centre de la négociation a toutefois été initié.

<sup>314</sup> Fondation Jean-Jaurès, « Quarante ans après les 'lois Auroux', quel avenir pour les relations sociales ? », 8 novembre 2022.

<sup>315</sup> A. Tracol, « Les lois Auroux, ou l'ambition de la démocratie sociale », 5 septembre 2012 ; Fondation Jean-Jaurès, « Quarante ans après les 'lois Auroux', quel avenir pour les relations sociales ? », 8 novembre 2022.

Ce mouvement a par la suite été amplifié :

- En 2004, la loi Fillon permet aux accords d'entreprise de déroger aux conventions collectives dans certains cas : si l'accord de branche continue de primer dans quatre domaines (salaires, prévoyance, financement de la formation professionnelle et classifications), un accord de branche doit pour le reste activer explicitement la clause de verrouillage afin de primer sur l'accord d'entreprise.
- En 2016, la loi El Khomri dispose qu'en matière de temps de travail (durée minimale du repos, majoration des heures supplémentaires, etc.), l'accord d'entreprise prime désormais sur l'accord de branche. Elle oblige également l'accord de branche à citer explicitement et précisément les domaines qu'il verrouille.

En 2017, les ordonnances « travail » achèvent ce mouvement en consacrant la **primauté des accords d'entreprise sur les accords de branche**. Elles dressent une liste exhaustive des thèmes pour lesquels l'accord de branche prime toujours sur l'accord d'entreprise (notamment salaires minima et temps partiel), sauf si ce dernier est plus favorable aux salariés ; et ceux que l'accord de branche peut déléguer à l'entreprise (prévention des risques et handicap, par exemple). Le domaine des accords de branche est donc circonscrit : ils ne disposent plus que d'une compétence d'attribution.

En parallèle, **les accords de branche se voient ouvertes de nouvelles possibilités** : ils peuvent allonger les CDD au-delà de la durée par défaut (18 mois), augmenter le nombre de leurs renouvellements possibles (au-delà de deux fois) et adopter des « contrats de projet » qui se terminent à la fin d'une mission.

Elles **facilitent enfin la conclusion d'accords d'entreprise** dans les entreprises de moins de 50 salariés (avec, selon les effectifs, la possibilité d'une ratification par deux tiers des salariés, la négociation par un salarié mandaté par un syndicat représentatif dans la branche puis l'approbation par la majorité simple des salariés, l'approbation par 50 % du CSE).

Les ordonnances de 2017 font l'objet **d'évaluations régulières**<sup>316</sup>. Celles-ci ont mis en avant :

- Une **hausse de 36 % des accords d'entreprise** entre 2014 et 2020.
- **L'utilisation des nouveaux types d'accord**, de performance collective (809 au 1<sup>er</sup> juillet 2021) et de ruptures conventionnelles collectives (361 au 30 juin 2021).
- La **réduction du nombre de réunions de dialogue social, mais en parallèle la charge accrue de travail** de représentation pour les membres des CSE, leurs difficultés à concilier ce rôle avec leur activité professionnelle, et leur manque avoué d'expertise sur l'ensemble des sujets.
- Le **faible recours aux représentants de proximité**, prévus dans 25 % des accords de mise en place des CSE, et le caractère encore trop vague de leurs attributions.

---

<sup>316</sup> France Stratégie, Comité d'évaluation des ordonnances travail, rapport 2021. En 2017, G. Borenfreud estimait que « la nouvelle architecture [de représentation] aura[it] pour effet d'accélérer un processus d'institutionnalisation et de « professionnalisation » des représentants, générateur d'une distanciation avec le travail réel » (« La fusion des institutions représentatives du personnel », Revue de droit du travail 2017, p. 615).

#### 4. La réduction du temps de travail et ses conséquences.

La réduction du temps de travail (RTT) a été l'un des leviers clés utilisés par les pouvoirs publics pour répondre aux nouveaux enjeux et aux transformations du travail. Mise en œuvre successivement par les lois Robien (1996) et Aubry (1998 et 2000), la RTT est surtout connue pour sa mesure phare – la réduction de la durée légale de travail de 39 à 35 heures hebdomadaires.

Néanmoins, la RTT ne se résume pas à une simple baisse du volume de travail mais s'est accompagnée d'un ensemble de mesures (annualisation du temps de travail, baisse des cotisations sociales pour les entreprises, forfait jours) dans le but d'atteindre deux objectifs : « partager le travail », afin de réduire le chômage ; réduire l'impact d'un travail qui serait devenu trop intense, et, partant, source de mal-être pour les travailleurs.

Plus de 20 ans après, l'analyse des conséquences de la RTT montre que celle-ci a eu des effets variés. De prime abord, l'objectif principal semble avoir été atteint : 350 000 emplois ont été créés entre 1998 et 2002<sup>317</sup>. Néanmoins, **la quasi-totalité de cette création d'emplois ne semble pas être due à la RTT en elle-même**, mais bien à ses dispositions annexes, en particulier la baisse des cotisations sociales<sup>318</sup>. Ce constat corrobore les analyses économiques critiquant la vision du travail comme une quantité finie qu'il faudrait partager<sup>319</sup>, notamment dans la mesure où les emplois et les travailleurs ne sont pas interchangeables : réduire le temps de travail d'un actif ne peut pas toujours se compenser, pour l'entreprise, par l'accroissement du temps de travail ou l'embauche d'un autre<sup>320</sup>.

Par ailleurs, l'effet de la RTT sur les conditions de travail est débattu. Pour certaines catégories de la population active, elle pourrait avoir conduit à une **dégradation**<sup>321</sup>. La RTT s'est en effet accompagnée d'un retour aux logiques de polyvalence et de juste-à-temps, avec des exigences accrues de flexibilité. La RTT a également impliqué une **modération de l'évolution salariale**, voire un gel des salaires dans certaines entreprises<sup>322</sup>.

**À ces tentatives pour protéger les travailleurs, les former tout au long de la vie, leur permettre de s'exprimer sur leur travail et de trouver un équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie personnelle, doit aujourd'hui s'ajouter une politique qui traite la perte du sens et de la reconnaissance au travail.**

<sup>317</sup> INSEE, « Les effets de la RTT sur l'emploi : des simulations ex ante aux évaluations ex post », *Économie et statistique* 376-377, 2004, p. 47.

<sup>318</sup> *Ibid.*

<sup>319</sup> Jean Tirole, *Économie du bien commun* (2016).

<sup>320</sup> À ce titre, voir les modèles d'appariement (« matching ») sur le marché du travail : C. A. Pissarides, "Job Matchings with State Employment Agencies and Random Search", *The Economic Journal* 89, 1979, pp. 818-833.

<sup>321</sup> P. Askenazy, *Les désordres du travail*, 2004.

<sup>322</sup> INSEE, « Les effets de la RTT sur l'emploi : des simulations ex ante aux évaluations ex post », *Économie et statistique* 376-377, 2004, p. 47.







Notre rapport au travail est en crise. Or, le travail reste et va rester central pour l'individu, notre modèle social et les défis productifs qui nous font face. Un diagnostic complet et objectif de cette crise doit précéder la définition d'une vision et de caps précis.

La présente note identifie d'abord les points de tension exprimés par les actifs avant de les rapprocher des tendances structurelles qu'a connues le monde du travail depuis trente ans et qui pourraient perdurer : affaiblissement à certains égards de son caractère rémunérateur ; accélération et intensification de l'activité ; augmentation de certaines pénibilités psychologiques et physiques ; polarisation des tâches et automatisation de certaines d'entre elles.

La note conduit ensuite une analyse des causes sous-jacentes de ces tendances (mondialisation, tertiarisation, métropolisation, etc.) préalable à une action en profondeur.