Pourquoi les personnes occupant un emploi “essentiel” sont-elles si mal payées ?

Bruno Palier

▶ **To cite this version:**

Bruno Palier. Pourquoi les personnes occupant un emploi “essentiel” sont-elles si mal payées ?. 2020. hal-03102794

HAL Id: hal-03102794

https://sciencespo.hal.science/hal-03102794

Preprint submitted on 7 Jan 2021

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L’archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d’enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

Distributed under a Creative Commons Attribution - NonCommercial - NoDerivatives 4.0 International License

SciencesPo
LABORATOIRE INTERDISCIPLINAIRE
D'ÉVALUATION DES POLITIQUES PUBLIQUES

LIEPP Working Paper

Décembre 2020, nº116

Pourquoi les personnes occupant un emploi “essentiel” sont-elles si mal payées ?

Bruno PALIER
Sciences Po Paris (LIEPP, CEE)
bruno.palier@sciencespo.fr

www.sciencespo.fr/liepp
© 2020 by the authors. All rights reserved.

Comment citer cette publication:
PALIER, Bruno, **Pourquoi les personnes occupant un emploi “essentiel” sont-elles si mal payées?** *Sciences Po LIEPP Working Paper* n°116, 2020-12-16.

Pourquoi les personnes occupant un emploi « essentiel » sont-elles si mal payées ?[1]

Bruno Palier (LIEPP et CEE)[2]

Résumé

Beaucoup de celles et ceux qui ont dû se déplacer pour aller travailler pendant le premier confinement, qui occupent des emplois alors dits « essentiels », ont des emplois précaires et mal payés. Comment expliquer que des fonctions aussi essentielles que celles occupées dans les infrastructures de service, les services aux autres, y compris l'éducation et la santé, soient si mal rémunérés et occupent si souvent des emplois particulièrement précaires ? Ce working paper commence par décrire succinctement les caractéristiques des emplois dits essentiels pendant la première crise du COVID et de celles (et ceux, mais ils sont moins nombreux) qui les occupent. Il retrace ensuite les séquences historiques ponctuant le développement de ces emplois. Chacune de ces séquences a contribué à la moindre protection et rémunération de ces emplois labellisés comme « non productifs » dans la littérature économique sur le marché du travail. Beaucoup des services aux autres ont d'abord été fourni de manière informelle comme tâche domestique accomplies par les femmes. Lorsque ces emplois ont été formalisés en lien avec l'entrée des femmes sur le marché du travail, ces emplois ont été conçus comme typiques de la maladie de Baumol, qui diagnostiquait une incapacité aux gains de productivité des emplois de service. Les politiques d'outsourcing des entreprises ont externalisé nombres des emplois (aujourd'hui dits essentiels) hors du cœur d'activité de l'entreprise afin d'en réduire le coût. Les politiques publiques des années 1990 – 2010 que l'on trouve en particulier en Europe continentale, destinées à soutenir le développement de ces emplois de services aux autres (notamment les baisse de cotisations sociales sur ces emplois), ont dans le même temps contribué à les enfermer dans une trappe à bas salaire et à moindre protection sociale. La stratégie de compétitivité mise en avant en Allemagne comme en France depuis le début des années 2000, qui pose que pour garder des prix attractifs à l'export, il convient de maintenir au plus bas les coûts ces emplois de service aux autres afin de fournir un environnement propice à la modération salariale dans les industries exportatrices. Le texte conclut sur les relations de domination que les structures du marché du travail et les politiques publiques ont mises en place dans ce que l'on appelle désormais l'économie de la connaissance.

Mots clés: précariat, polarisation des emplois, économie de service, domination sociale.

[1] Ce Working Paper est la version longue et remaniée d'un chapitre paru dans l'ouvrage dirigé par Marc LAZAR, Guillaume PLANTIN et Xavier RAGOT, *Le monde d'aujourd'hui*. Presses de Sciences Po, 2020, sous le titre « Pourquoi les personnes «essentielles» sont-elles si mal payées? » (pp. 151-167). Disponible sur cairn : https://www.cairn.info/le-monde-d-aujourd-hui--9782724626704-page-151.htm

[2] Bruno Palier est directeur de recherche du CNRS à Sciences Po (Centre d'études européennes et de politique comparée). Il a été directeur du Laboratoire interdisciplinaire d'évaluation des politiques publiques de Sciences po (LIEPP) entre 2014 et 2020. Il est docteur en sciences politiques, agrégé de sciences sociales. Il travaille sur les réformes des systèmes de protection sociale en France et en Europe.

Introduction

Pendant le confinement, de mi-mars à mi-mai 2020, de nombreuses personnes ont dû continuer à sortir de chez elles pour aller travailler, parce que leurs activités étaient essentielles à notre survie, à notre santé, au soin d'autrui, au bon fonctionnement de notre économie. On a alors parlé des « travailleurs essentiels », mais aussi des « premiers de corvée », pour les distinguer des « premiers de cordée » chers à Emmanuel Macron, qui eux pouvaient rester confinés en télétravail. Pendant cette période, de nombreux articles de journaux et de tribunes ont souligné que la crise du Coronavirus permettait de rendre visibles ces travailleurs, et surtout ces travailleuses (il s'agit principalement de femmes). Parce qu'ils doivent continuer de fonctionner même lorsque la production économique est à l'arrêt, nous découvrons combien les services aux autres sont essentiels (au sens où l'on ne peut s'en passer).

A la fin de son adresse à la nation du 13 avril 2020, Emmanuel Macron déclarait « Il nous faudra nous rappeler aussi que notre pays, aujourd'hui, tient tout entier sur des femmes et des hommes que nos économies reconnaissent et rémunèrent si mal. » Beaucoup de celles et ceux qui ont été en première ligne, sont celles et ceux qui occupent des emplois précaires, mal protégés et mal payés, qui se sont multipliés ces trente dernières années, dans un contexte de polarisation croissante du marché du travail. Comment expliquer que des fonctions aussi essentielles que celles occupées dans les infrastructures de service, les services aux autres, y compris l'éducation et la santé, soient si mal rémunérées ?

La réponse la plus simple est celle fournie par la plupart des économistes néo-classiques du marché du travail : c'est parce que ces personnes sont peu voire non qualifiées et qu'elles occupent des emplois non productifs. Et beaucoup d'économistes considèrent que ces emplois coûtent encore trop cher ! Dans ce document de travail, nous souhaitons montrer que le niveau de rémunération proposé aux « essentielles » tient moins à leurs caractéristiques propres ou à celles de leurs emplois qu'aux conditions sociales et économiques de développement de ces emplois.

Dans un premier temps, nous rappelons les caractéristiques des emplois dits essentiels depuis la crise du COVID et les caractéristiques de celles et ceux qui les occupent. Il rappelle ensuite que ce que le confinement a révélé est à l'œuvre sur le marché du travail depuis une trentaine d'années, à savoir la polarisation du marché du travail (c'est-à-dire l'écart grandissant entre des emplois reconnus et bien rémunérés et des emplois mal rémunérés, alors que les emplois intermédiaires se font plus rares). Dans un troisième temps, nous retraçons les mécanismes sociaux, économiques et politiques de dévalorisation de ces emplois. Nous concluons sur les relations de domination que les structures du marché du travail et les politiques publiques ont mises en place dans ce que l'on appelle désormais l'économie de la connaissance.

I. Qui sont les travailleuses (et travailleurs) essentielles restées au front pendant le confinement ?

On peut schématiquement distinguer trois types de services qui sont apparus comme essentiels lors du confinement : les services régaliens (armée, police, pompier…), les services aux autres (santé, soins…) et les services logistiques et de distribution (énergie, transport, livraison, ramassage des déchets, grande distribution...). Beaucoup de ces deux derniers secteurs sont caractérisés par de nombreux emplois mal rémunérés et aux conditions de travail atypiques (temps partiels, contrat à durée déterminée…) souvent moins bien couverts en termes de protection sociale. Avec la polarisation du marché du travail, ces emplois se sont multipliés au cours des trente dernières années.

Le Bureau International du Travail, dans une note publiée en avril 2020 au plus fort de la première crise du COVID, montre que : "Nombre de ceux qui travaillent encore, en particulier les travailleurs de la santé, sont en première ligne pour combattre le virus et veiller à ce que les besoins fondamentaux des gens soient satisfaits, notamment les travailleurs des transports, de l'agriculture et des services publics essentiels. Dans le monde, on compte 136 millions de travailleurs dans le domaine de la santé humaine et du travail social, dont des infirmières, des médecins et d'autres travailleurs de la santé, des travailleurs dans des établissements de soins pour bénéficiaires internes et des travailleurs sociaux, ainsi que des travailleurs de soutien, tels que le personnel de blanchisserie et de nettoyage, qui courent un risque sérieux de contracter le COVID-19 sur leur lieu de travail. Environ 70 % des emplois dans ce secteur sont occupés par des femmes »[3]

Le gouvernement français a publié la liste des commerces autorisés à rester ouverts[4]. L'étude Acemo-Covid de la DARES et de l'INSEE publiée en avril 2020 et portant sur la dernière semaine de mars 2020 montre que les secteurs clés faisant appel au travail sur site en France sont ceux de la fabrication des denrées alimentaires (57,2% des employés du secteur travaillent sur site), de l'éducation, de la santé humaine et action sociale (43%), de l'énergie, eau, gestion des déchets et dépollution (38,1%), du transport et entreposage (36,2%), et du commerce (31,4%). Il s'agit du personnel médical bien sûr, des infirmières, des aides-soignantes, des ambulanciers, des « armées de l'ombre » des hôpitaux[5], mais aussi du personnel des maisons de retraite, des aides à domicile, des caissières de supermarché, des agents de sécurité, des chauffeurs des transport en communs ou des collecteurs de déchets, des travailleurs de la chaîne alimentaire (agriculture, récolte, livraison, mise en vente) et des personnes travaillants dans les secteurs de l'énergie ou de l'eau.

[3] Observatoire de l'OIT: le COVID-19 et le monde du travail. Deuxième edition, 7 avril 2020, p.4

[4] https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do;jsessionid=0988773243DDED4434CBFE85C9B0A44A.tplgfr36s_2?cidTexte=JORFTEXT000041723302&dateTexte=&oldAction=rechJO&categorieLien=id&idJO=JORFCONT000041723291

[5] Pour citer un article du Monde publié le 15 avril 2020 : https://www.lemonde.fr/planete/article/2020/04/15/coronavirus-invisible-et-essentielle-l-armee-de-l-ombre-des-hopitaux_6036624_3244.html

Une note de France Stratégie compte que 10,4 millions de personnes (39% des emplois) ont été au front pendant la crise, celles « qui exercent les métiers de soins, d'éducation[6] et de la propreté, les métiers régaliens (armée, police, pompiers), de la relation usager des services essentiels (caissiers, employés de la fonction publique) ou de l'agroalimentaire (métiers de bouche, professions agricoles). »[7] (cf tableau 1 repris de la note de France Stratégie). Cette note souligne que dans les métiers aux contacts fréquents avec le public qui sont restés au front pendant le confinement, les femmes sont surreprésentées (65% des 10,4 millions d'emplois « sur le front du COVID » sont occupés par des femmes), qu'il s'agisse du domaine sanitaire, social et de l'éducation (enseignantes, infirmières et sages-femmes, aides-soignants, les aides à domicile et les assistantes maternelles), que dans certains métiers d'employés (caissières, employées de libre-service, agents d'entretien), et au sein de la sphère publique (employés administratifs de la fonction publique).[8] La note souligne que ces métiers ont en commun d'être « peu rémunérés au regard de l'ensemble des salariés en France » (leur salaire médian est inférieur à celui de l'ensemble des salariés à temps complet)[9] et de connaître des conditions de travail difficile (forte charge mentale et pression temporelle) et des horaires atypiques[10]. Certaines de ces professions sont en outre soumises à des conditions d'emploi atypiques (CDD, temps partiel).

Tableau 1 : caractéristique des professionnels au front durant la crise

Sur le front du Covid-19	Métiers agricoles et du commerce alimentaire	Métiers d'aides aux personnes fragiles et de la propreté	Métiers de la santé	Enseignants	Métiers de la sécurité	Autres*	Ensemble
PART	28 %	23 %	21 %	11 %	6 %	12 %	100 %
Part de travail habituel au domicile	16 %	17 %	13 %	80 %	7 %	14 %	22 %
Part de contrats à durée limitée	14 %	19 %	12 %	6 %	10 %	16 %	14 %
Part d'indépendants sans salariés	17 %	1 %	13 %	0 %	0 %	3 %	8 %
CONDITIONS DE VIE ET SITUATION PERSONNELLE							
Part de femmes	48 %	83 %	79 %	67 %	18 %	70 %	65 %
Part vivant avec au moins un enfant de moins de 15 ans	36 %	35 %	42 %	48 %	44 %	37 %	39 %
Part de familles monoparentales	10 %	14 %	9 %	8 %	7 %	11 %	10 %
CONDITIONS DE TRAVAIL							
Part de travail le week-end	69 %	33 %	60 %	63 %	68 %	31 %	54 %
Part de travail le soir	19 %	13 %	39 %	56 %	54 %	15 %	28 %
Part de travail la nuit	7 %	6 %	16 %	5 %	43 %	3 %	10 %
Intensité des risques et contraintes physiques	0,35	0,25	0,30	0,12	0,31	0,20	0,27
Intensité de la pression temporelle	0,34	0,29	0,41	0,32	0,37	0,33	0,34
Intensité de la charge mentale	0,30	0,28	0,39	0,41	0,33	0,33	0,33
Part de contact avec le public (de vive voix et en face-à-face)	57 %	80 %	92 %	93 %	62 %	67 %	73 %

* Employés admin. de la fonction publique (cat. C et assimilés), professionnels de l'action sociale et de l'orientation, formateurs, professionnels de la politique et clergé.

Champ : France entière (hors Mayotte), population en emploi.

Lecture : dans les métiers de la santé, qui représentent 21 % des effectifs « au front », la proportion de femmes est de 79 %. Plus les scores d'intensité des conditions de travail sont proches de 1, plus l'intensité mesurée est forte.

Sources : France Stratégie, à partir des enquêtes Emploi 2016-2018 (Insee) et de l'enquête Conditions de travail 2013 (Dares)

Afin de mieux identifier les catégories sociales concernées par les emplois de première ligne, certaines études montrent que les populations vivant dans les municipalités les plus pauvres ont des taux de surmortalité liée au COVID plus élevé, du fait notamment qu'y habitent ceux

[6] On notera que si les cours en ligne ont été mis en place dans la plupart des écoles au cours du premier confinement, lil était cependant attendu des enseignants de pouvoir accueillir les enfants des professions médicales notamment. Les écoles sont restées ouvertes au cours du second confinement.
[7] Jean Flamand, Cécile Jolly, Martin Rey, « Les métiers au temps du CORONA », La note d'analyse, avril 2020, n°88, France Stratégie, P.12
[8] Ibid. p.4
[9] Ibid. p.5
[10] Ibid. p.8 et 9.

qui ont dû se déplacer pour aller travailler lors du confinement. Comme le souligne Stéphane Peu, député de Seine Saint Denis : « Les infirmières, les caissières, les aides-soignantes, les agents d'entretien, les intérimaires, les agents de sécurité, les livreurs… bref, tous ceux qui font tenir la France debout aujourd'hui, tous ceux qui vont au front et se mettent en danger, ils viennent des quartiers populaires, ce sont des habitants du 93 ! » (Le Monde, 4 avril 2020). Une étude systématique de taux de surmortalité depuis la crise du COVID19 le confirme[11]. Ce sont dans les villes les plus pauvres que se concentrent les personnes occupant des métiers « essentiels », les métiers où les interactions avec autrui sont les plus fréquents. Elles ont vu leur activité continuer pendant le confinement, et ont du se déplacer pour se rendre sur leurs lieux de travail[12].

Les travailleurs en première ligne sont celles et ceux qui n'ont pas perdu leur emploi, n'ont pas bénéficié du chômage partiel ni pu télétravailler. Comme le souligne l'INSEE, « le fait d'avoir télétravaillé est très lié à la catégorie sociale : 58 % des cadres et professions intermédiaires ont télétravaillé, contre 20 % des employés et 2 % des ouvriers. Ceci s'est traduit par des conditions de travail très différentes selon le niveau de vie : 21 % des personnes les plus modestes (1er quintile de niveau de vie) ont télétravaillé pendant le confinement contre 53 % des plus aisés (dernier quintile). À l'inverse, les personnes les plus modestes ont davantage continué à aller travailler sur site. Ce fut en particulier le cas des ouvriers (53 %), devant les employés (41 %), agriculteurs, chefs d'entreprise et indépendants (40 %), les cadres et professions intermédiaires étant nettement en retrait (21 %) »[13]. Le chômage partiel quant à lui a concerné principalement deux types de groupes de métiers, ceux que la note de France stratégie appelle « les vulnérables de toujours » (4,2 millions d'emplois occupés plutôt par des hommes, menacés avant même la crise du COVID, revenus relativement faibles, statuts souvent précaires) comme les ouvriers de l'industrie et du bâtiment, les marins, pêcheurs et aquaculteurs, mais aussi des emplois plus féminisés comme les employés administratifs d'entreprise et les personnels de ménage et « les nouveaux vulnérables » (4,3 millions), dont les métiers étaient en expansion mais qui ont particulièrement été touchés par le confinement et l'arrêt de l'activité de leur secteur[14].

[11] Paul Brandily, Clément Brébion, Simon Briole, Laura Khoury. A Poorly Understood Disease? The Unequal Distribution of Excess Mortality Due to COVID-19 Across French Municipalities. 2020. https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-02895908/document

[12] « Within an urban area, going from virtually 0 to 100% of exposed workers [to more frequent contacts] increases the probability to fall in the poorest quartile by 48 percentage points… Going from 0 to a 100% of inhabitants working in a continuing sector [that remained open during lockdown] increases the probability to fall in the poorest quartile by 26 percentage points. This is also equivalent to an increase of 1.5 percentage points when the share of authorized job increases by one standard deviation. » Note 15 de la p.17 de l'article cité.

[13] Valérie Albouy, Stéphane Legleye, Conditions de vie pendant le confinement : des écarts selon le niveau de vie et la catégorie socioprofessionnelle. Insee Focus No 197 - juin 2020

[14] « Les professions des transports et de l'entreposage (ouvriers de la manutention, conducteurs de véhicules, agents administratifs et commerciaux des transports et du tourisme), les professionnels de l'hôtellerie-restauration (cuisiniers, employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie restauration, patrons et cadres d'hôtels, cafés, restaurants), les métiers de services aux particuliers (coi¬ffeurs, esthéticiens, employés des services divers) et les professionnels des arts, des spectacles, de la culture et du sport. » Jean Flamand, Cécile Jolly, Martin Rey, « Les métiers au temps du CORONA », La note d'analyse, avril 2020, n°88, France Stratégie, P.11

Tout se passe comme si le confinement avait dessiné en partie la carte de la polarisation du marché du travail à l'œuvre depuis au moins le début des années 1990 : les emplois les mieux rémunérés ont pu rester confiner et continuer en télétravail, certains emplois, déjà menacés en temps courant, ont connu plus que d'autres du chômage partiel, les fins d'activité ou les licenciements, et les emplois mal rémunérés de services aux autres, transport et distribution, en voie d'expansion, ont compté pour beaucoup parmi les emplois dit essentiels, restés en première ligne pendant le confinement.

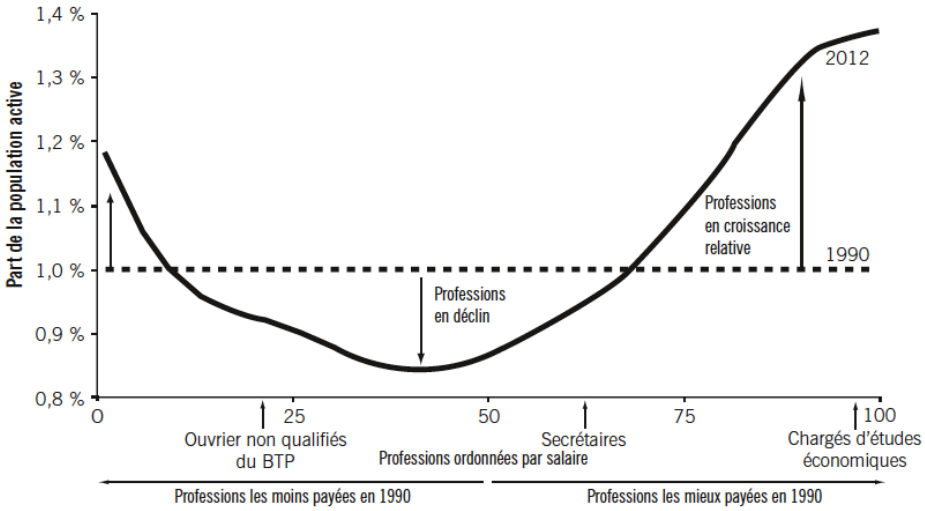
II. Le confinement a rendu visible une tendance de fond de l'évolution des emplois : la polarisation du marché du travail

Depuis le début des années 2000, de nombreux travaux portant sur l'impact du changement technologique sur le marché du travail montrent que l'on assiste à une progressive polarisation du marché du travail, avec un milieu qui se vide et les deux extrêmes qui s'accroissent. Les emplois intermédiaires (en termes de qualification et de rémunération), souvent routiniers et répétitifs, tendent à disparaître, tandis que se développent d'un côté des emplois très bien rémunérés et de l'autre des emplois très faiblement rémunérés (Autor et al. 2003). Les robots et les ordinateurs, capables d'effectuer des tâches répétitives (donc programmables), assurent les tâches routinières que l'on trouve plus souvent dans les emplois intermédiaires, aussi bien dans les usines que dans les services. Ainsi, un ouvrier qualifié travaillant à la chaîne peut-être remplacé par un robot, mais on voit aussi que de nombreuses fonctions dans les services peuvent être effectuées par des automates. C'est notamment le cas des guichets automatiques bancaires ou des caisses automatiques dans les supermarchés. On parle en anglais de *task biased technological change*. Ce mécanisme de disparition des emplois du milieu contribue au creusement des inégalités entre les deux pôles du marché du travail de plus en plus éloignés non seulement en termes de rémunération mais aussi de statut d'emploi et de protection sociale (Emmenegger et al. 2012).

Des analyses rétrospectives de l'évolution des emplois depuis le début des années 1990 révèlent ainsi qu'aux USA comme en Europe, les créations d'emplois se sont concentrées aux deux extrémités du spectre des salaires. D'une part, il y a eu le développement des "lovely jobs" (pour reprendre l'expression de Goos et Manning, 2007), accessibles aux personnes ayant les plus hauts diplômes, les cadres et professions intellectuelles supérieures (notamment mais pas seulement dans les secteurs de pointe, high tech, recherche, innovation, finance …). D'autre part, les emplois dans le secteur des services tels que le commerce de détail, la logistique, la restauration, la construction, les livraisons, les soins ou *care* (santé, soins personnels et garde d'enfants) qui ont subsisté et résisté à l'avancée de l'automatisation, voire se sont développés, mais sont des « louzy jobs » (*ibid.*). Ces emplois sont associés à des salaires bas, des contrats à court-terme, du temps partiel et une faible protection sociale (Emmenegger et al. 2012, Peugny, 2019). Nous reconnaissons ici beaucoup des métiers « essentiels » qui sont restés au front pendant le confinement.

Dans une note pour l'Institut Montaigne, Sylvain Catherine, David Thesmar et Augustin Landier[15] ont analysé la polarisation du marché du travail en France depuis 1992. Ils confirment que de 1992 à 2012, les emplois qui ont été créés se situent aux deux pôles de l'échelle des salaires, tandis que les emplois du milieu (milieu inférieur) déclinaient. Nous reproduisons ici leur graphique représentant ces tendances :

Graphique 1 : Évolution du poids de chaque catégorie socio-professionnelle dans la population active (1990-2012) (Caterine et al. 2015, p.16)



Lecture : chaque point représente 1 % de la population active en 1990. Les professions sont ordonnées, de gauche à droite, par niveau de salaire en 1990. Le groupe de professions constituant le 1 % de la population employées de 1990 qui séparait alors les 5 % les mieux payés des 94 % les moins bien payés constitue en 2012 1,35 % de la population employée. Cela signifie que le nombre d'emplois au sein de ce groupe a crû 35 % plus vite que le nombre total d'emplois. Il inclut, par exemple, les chargés d'études économiques.

Source : Enquête Emploi, INSEE. La discontinuité dans la nomenclature des professions en 2003 est traitée en supposant que la répartition statistique des anciennes professions (PCS 1982) dans les nouvelles (PCS 2003), telle qu'observée dans l'enquête 2003, est stable.

Si l'on regarde la liste des professions rémunérées à moins de 1,5 fois le salaire minimum (SMIC) qui sont en croissance depuis les années 1990 (cf le tableau 8 de Catherine et al. 2015 p.17 reproduit ci-dessous), on retrouve un ensemble de métiers de « services aux autres » (assistantes maternelles, travailleurs familiaux, infirmiers, employés de libre-service, aides-soignants, serveurs de restaurants, employés de maison…) qui font le cœur des métiers « essentiels ».

[15] Catherine, S., Landier, A., & Thesmar, D. (2015). Marché du travail : la grande fracture. Institut Montaigne.https://www.institutmontaigne.org/publications/marche-du-travail-la-grande-fracture

Tableau 1 : Exemples de professions en essor et en disparition entre 1992 et 2012 (dans la population gagnant moins de 1,5 fois le Smic)

Professions qui se sont le plus développées	1990	2012	Variation
Assistantes maternelles, gardiennes d'enfants, travailleurs familiales	176 051	663 798	487 747
Ingénieurs et cadres spécialistes de l'informatique (sauf technicocommerciaux)	119 071	348 852	229 781
Cadres administratifs ou financiers des petites et moyennes entreprises	162 070	338 291	176 221
Infirmiers en soins généraux	172 149	338 563	166 414
Maîtrise et techniciens administratifs (autres que financiers et comptable)	102 026	230 660	128 634
Employés de libre-service	33 677	158 021	124 344
Aides-soignants	173 655	294 645	120 990
Serveurs et commis de restaurant ou de café	115 033	214 356	99 323
Employés de maison et femmes de ménages chez les particuliers	164 612	254 077	89 465
Cadres des services techniques et commerciaux de la banque	89 042	173 338	84 296

Source : Catherine et al. 2015 page 17

L'ensemble des théories de la polarisation du marché du travail considère que ces emplois créés au bas de l'échelle des salaires sont censés être occupés par des personnes peu qualifiées et être à faible productivité. Ainsi, Catherine, Thesmar et Landier écrivent-ils dans leur étude : « La grande polarisation du marché du travail a eu pour effet un fort accroissement des inégalités de salaires. En effet, les emplois de services à la personne peu qualifiés (restauration, logistique, santé) sont **par nature**[16] des tâches où la productivité est faible ; ceux qui ont dû se reconvertir vers ces tâches ont une rémunération plus faible que celle qui prévalait sur les postes d'ouvriers qualifiés ou d'employés en col blanc qu'ils possédaient auparavant. Inversement, les métiers managériaux ou créatifs ont vu leur productivité décuplée par les possibilités de l'informatique et les rémunérations de ces emplois ont augmenté relativement au salaire médian. » (op. cit. p. 15 et 16).

Malgré les qualifications utilisées (emplois peu qualifiés, à faible productivité), pour la plupart, ces travaux ne reposent pourtant pas sur la connaissance des qualifications des personnes occupant ces emplois ni sur le calcul de leur productivité, mais principalement (et le plus souvent uniquement) sur le niveau de rémunération de ces emplois. N'ayant que le niveau de rémunération comme référence pour affirmer la « nature » peu productive de ces emplois, ces jugements s'appuient d'une part sur la théorie néo-classique du marché du travail qui postule que le salaire est le reflet de la productivité (donc si le salaire est bas, c'est que la productivité est faible)[17], mais surtout sur la théorie de Baumol qui a diagnostiqué dans les années 1960 l'impossibilité de gains de productivité dans les services aux personnes

[16] C'est nous qui soulignons

[17] La théorie économique standard postule que dans un marché parfait, les travailleurs sont rémunérés à leur productivité marginale, et que donc les activités dont la productivité marginale est faible seront faiblement payées.

(notamment la santé, l'éducation, les soins aux autres ou la culture), ce que l'on a appelé la maladie des coûts des services (*Baumol cost-disease*) (Baumol, 2004).

Empiriquement, il est indéniable que dans la plupart des économies, beaucoup de ces emplois de « services aux autres » sont plutôt mal rémunérés, et il s'agit le plus souvent d'emplois « atypiques » (CDD, temps partiel etc.), offrant un moindre accès à une carrière ascendante (absence de formation professionnelle, de promotions), mal protégés (plus faible protection sociale) et mal représentées (taux de syndicalisation faible, peu de syndicats spécifiques à ces secteurs) (Emmenegger et al . 2012 pour une perspective comparative, et pour la France Askénazy, Palier 2018, De Vetter et al. 2015).

Cet état de fait est justifié par la supposée faible productivité de ces emplois de services « non qualifiés ». Mais d'autres mécanismes de marché pourraient rendre compte de ce faible niveau de rémunération. Ainsi, il est possible que les salaires restent bas du fait que dans ces secteurs l'offre de travail est supérieure à la demande[18], phénomène qui peut en partie s'expliquer par la polarisation du marché du travail, dans la mesure où les personnes aux qualifications moyennes trouvent de moins en moins d'emplois routiniers traditionnels de l'industrie ou des services administratifs et faute de nouveaux emplois correspondant à leur qualification, doivent donc se rabattre sur ces emplois de services, moins bien rémunérés. Le chômage des non qualifiés pourrait ainsi mieux s'expliquer par l'absence d'emplois correctement rémunérés pour les personnes un peu qualifiées, qui chassent les moins qualifiés des emplois de services aux autres[19]. La solution consisterait alors à favoriser la création d'emplois qualifiés pour ceux qui le sont. Une autre explication, toujours centrée sur le marché du travail, tient au fait que ces métiers des services aux autres sont très peu syndiqués (du fait en partie de l'absence de lieu commun et de collectif de travail), et ont donc peu de capacité de négociation collective permettant d'obtenir de meilleurs salaires (Devetter, Puissant, 2018).

Mais pour Catherine, Thesmar et Landier, comme beaucoup d'autres économistes du marché du travail français, ces emplois sont encore trop chers, ce qui expliquerait le niveau élevé du chômage des personnes non qualifiées en France. La rémunération de la plupart des emplois de services aux autres se situent aux alentours du salaire minium en France (salaire minimum interprofessionnel de croissance, SMIC). Comme le rappellent Pierre Cahuc, Gilbert cette et André Zylberberg dans un rapport pour le Conseil d'Analyse Economique de 2008[20], ce sont bien les celles que l'on a appelé les « essentielles » en 2020 qui sont au SMIC : « En 2008, un smicard est plus fréquemment une jeune femme non diplômée qui travaille à temps partiel dans le secteur des services... Les femmes sont également deux fois plus souvent au SMIC que les hommes du fait d'une présence plus importante dans les emplois à temps partiel et dans des activités à bas salaires comme l'habillement, le commerce de détail ou les services aux particuliers. » Mais plutôt que de trouver que leur rémunération sont trop basses au regard des emplois effectués, ils expliquent au contraire tout au long de ce rapport que le SMIC est

[18] On notera cependant une pénurie d'offre dans le secteur des services à domicile, cf Carbonnier, Morel, 2015.
[19] Aurélien Abrassart, Bruno Palier « Understanding the movement of workers along the occupational structure following structural « changes: Application to the French case », texte présenté à la conférence ECSR 2018, Sciences Po Paris.
[20] Cahuc, P., Cette, G., Zylberberg, A., 2008) Salaire minimum et bas revenus : comment concilier justice sociale et efficacité économique ? Rapport pour le CAE, Paris, La Documentation française. 2008 https://www.vie-publique.fr/rapport/30166-salaire-minimum-et-bas-revenus-comment-concilier-justice-sociale-et-ef

trop élevé et empêche de créer plus d'emplois pour les personnes faiblement qualifiées (« le salaire minimum évince les travailleurs les moins productifs de l'emploi », p.255).

Ce qui est devenu une antienne des économistes du marché du travail (le coût du travail des moins qualifiés est trop élevé, notamment du fait de l'existence du SMIC), est ainsi repris par Catherine, Thesmar et Landier : « Le coût du travail au salaire minimum reste trop élevé pour permettre à la création d'emplois non-qualifiés d'absorber le choc de la polarisation. » (op. cité. p.25). Ils regrettent ainsi que le SMIC soit régulièrement augmenté alors que la productivité du travail des non qualifiés ne semble, elle, pas augmenter. « Au total, le coût d'employer quelqu'un au salaire minimum a augmenté de 12 % entre 1990 et 2010. Cela paraît faible, mais au même moment les bas salaires américains n'ont pas du tout progressé aux États-Unis, ce qui suggère une absence totale de gain de productivité pour les professions non-qualifiées. » (p.25)

Il convient ici d'insister sur la difficulté de mesurer la productivité des services avec les instruments économiques, de gestion ou de comptabilité existants, instruments qui sont inspirés par une vision industrialiste de la productivité et qui consistent à mesurer combien d'unité est produite en un temps donné. Cette mesure est particulièrement mal adaptée aux services, qu'ils soient dits qualifiés ou non qualifiés. En effet, l'enjeu des services n'est pas d'en produire le plus possibles en un temps le plus réduit possible, mais de produire des services de qualité, qui satisfassent les attentes des clients.

On doit ainsi interroger le postulat de non-productivité des services aux autres, fondés sur des relations interpersonnelles, qui subsistent et se développent de plus en plus dans ce que l'on appelle l'économie des services ou l'économie de la connaissance[21]. Si ces emplois ne sont pas appelés à être absorbés par des robots/automates/ordinateurs, c'est qu'ils doivent avoir des qualités intrinsèques, relevant en partie des fonctions remplies, en partie de ceux qui les occupent, et que ne peuvent fournir des machines. D'un point de vue social et collectif, il semble particulièrement inadapté de disqualifier comme « non productifs » les emplois de services aux personnes (notamment emplois familiaux, emplois de soins aux enfants, handicapés, personnes âgées dépendantes), et les emplois de soins de santé et d'éducation. De nombreux travaux ont en effet montré que ces emplois d'investissement social, pour autant qu'ils soient eux-mêmes des emplois de qualité, contribuent à la productivité globale de l'économie (Morel et al. 2012). Ces emplois contribuent en effet à augmenter le stock de capital humain de la population active, ainsi qu'à permettre de mobiliser et de renouveler ce capital humain. La crise du COVID a en outre permis de montrer combien nombre de ces emplois étaient essentiels à notre survie et notre fonctionnement collectif (ce qui doit continuer même lorsque tout s'arrête).

Il reste que ces emplois dont l'utilité collective apparaît évidente ne sont pas reconnus à leur juste valeur. Pour comprendre pourquoi, il convient non seulement de considérer les mécanismes du marché du travail négligés par les théories de la polarisation du marché du travail (offre supérieure à la demande, ce qui n'est pas le cas pour les services à domicile,

[21] L'économie de la connaissance peut être définie comme caractérisant l'économie qui «dépend davantage des capacités intellectuelles que des intrants physiques ou des ressources naturelles» (Powell / Snellman 2004, p. 199).

faible capacité de négociation collective), mais aussi de considérer des mécanismes sociaux et politiques qui ont contribué à rendre ces emplois mal rémunérés et de mauvaises qualités.

III. Le processus de dévalorisation sociale, économique et politique des emplois dits « peu qualifiés »

Plusieurs mécanismes ont contribué à dévaloriser les services essentiels. Nous proposons d'analyser succinctement ici quelques-uns des principaux à l'œuvre au cours des trente dernières années[22]. D'une part, les fonctions de *care*, souvent remplies par des femmes, ont vu leur qualifications et particularités déniées. D'autre part, de nombreuses actions ont été entreprises pour réduire le coût de ces services considérés comme trop chers : les services aux entreprises ont été mises en sous-traitance, certains services autrefois publics ont été privatisés. Enfin, depuis le début des années 1990, dans le cadre de la stratégie de compétitivité de la France, les politiques publiques de baisse de cotisations sociales visent à baisser le coût du travail sur les bas salaires, contribuant là encore à stigmatiser ces services comme étant trop coûteux, mais aussi à maintenir ces emplois à des niveaux de rémunération faible (trappes à bas salaire).

3.1 *La dévalorisation des services de soin aux autres*

Beaucoup des services aux autres ont d'abord été fournis de manière informelle comme tâches domestiques accomplies par les femmes. Pendant longtemps, l'activité de soin aux autres n'a pas été reconnu comme un travail puisqu'il s'agissait pour beaucoup des tâches ménagères remplies par les femmes au foyer : s'occuper de la nourriture, du nettoyage, prendre soin du mari, des enfants, des plus âgés, c'était la condition féminine, pas un métier, pour lesquelles les femmes étaient « naturellement » les plus aptes. De nombreux travaux féministes historiques, philosophiques, anthropologiques et sociologiques ont permis de déconstruire cette naturalisation de la féminisation du travail de soin aux autres, naturalisation qui a permis d'asseoir la domination masculine sur le travail des femmes.

Dans le domaine de la comparaison des systèmes de protection sociale, les chercheuses féministes ont montré combien le modèle de la femme au foyer et de l'homme pourvoyeur du revenu invisibilisait le travail (non rémunéré) des femmes, et rendait celles-ci dépendantes (du revenu) de leur mari (à qui il fallait demander l'autorisation écrite pour pouvoir prendre un travail rémunéré et ouvrir un compte en banque jusque dans les années 1960) (Lewis, 1992). Ce modèle sur lequel fonctionnaient nos économies fordistes des années 1950 et 1960 (trente années pas si glorieuses pour les femmes, cf Périvier, 2020) a donc contribué à masquer les fonctions économiques et sociales essentielles de reproduction (de la force de travail, de la population), pourtant indispensable à la production.

Ces travaux s'appuyaient sur les analyses des relations entre les hommes et les femmes à l'ère industrielle, montrant que les femmes étaient spécialisées dans les fonctions de reproduction tandis que les hommes se chargeaient de la production (Malos, 1980). Elles insistent sur les interdépendances entre les genres, mais aussi sur la domination masculine dans ces relations

[22] Voir aussi Demazière, D., et Marchal, E. (2018).

d'interdépendance. La production des uns repose sur le soins fournis par les autres. Les uns ne peuvent produire que parce que les autres prennent en charge la reproduction des forces de travail du producteur et de la population. Ainsi, la productivité des uns est en partie liée aux services rendus par les autres, mais cette contribution à la production globale a été invisibilisée, confisquée par les hommes qui furent les seuls rémunérés pour leur travail.

Une fois que les femmes sont entrées sur le marché du travail (notamment à partir des années 1960), le type d'emplois qu'elles ont occupé, notamment dans le secteur des services aux autres (du *care*), a continué d'être dévalorisé. Ainsi, de nouveaux travaux féministes ont montré combien les compétences spécifiques attachées à ces métiers (attention aux autres, souci du bien-être et respect des autres, capacité à faciliter à améliorer les conditions de vie d'autrui, parfois appelé « éthique du care ») avaient été construits comme des compétences « inférieures » ou « féminine », dévalorisée une nouvelle fois par la (dis-)qualification d'« emplois non qualifiés » (Molinier 2013).

Comme nous l'avons vu, les services (« essentiels ») aux autres restent encore aujourd'hui l'apanage des femmes (à la maison où 70% des tâches domestiques récurrentes sont effectuées par les femmes d'après les enquêtes emploi-temps de l'INSEE, comme en dehors de celle-ci (83% des métiers d'aide aux personnes fragiles et de la propreté sont occupés par des femmes, 79% des métiers de la santé et 67% des enseignants sont des enseignantes), et lorsqu'il est rémunéré, ce travail est toujours considéré comme un secteur de travail peu qualifié et peu productif (Méda, Périvier, 2007). De même on trouve dans les secteurs de la grande distribution des emplois particulièrement mal rémunérés et précarisés, principalement occupés par des femmes, censés être très peu qualifiés alors qu'ils font appel à de nombreuses compétences (Soares, 1998).

3.2 *Externalisation, précarisation et privatisation des services collectifs et logistiques*

Les emplois dans les services logistiques (transport, livraison…) ou les services collectifs (collecte des déchets par exemple) qui sont restés actifs pendant le confinement sont plus souvent occupés par des hommes. Mais il s'agit souvent de personnes discriminées sur le marché du travail (issues de l'immigration ou de la colonisation), comme le montre notamment leurs lieux d'habitation (cf Beandily et al. cité plus haut). Les emplois dans ces services pourtant essentiels sont souvent exercés dans des conditions difficiles et particulièrement mal rémunérés. Ici encore, il est difficile de dire que cela ne peut s'expliquer que par la faible qualification des personnes employées et la non-productivité de ces emplois (ne serait-ce que parce qu'ils ont une utilité collective essentielle au bon fonctionnement de l'économie). Il convient plutôt de souligner combien un certain nombre de décisions économiques ont contribué à maintenir au plus bas la rémunération de ces emplois. Plutôt que de chercher à améliorer les rémunérations de ces services essentiels, il s'est agi au contraire d'en réduire au maximum le coût par la sous-traitance, la flexibilisation et la privatisation.

Pendant longtemps, les services de nettoyage, de cantine, de gardiennage, de certains transports et livraison etc. étaient fournis par des salariés rémunérés et salariés au sein des grandes entreprises de production industrielle. Ces salariés bénéficiaient des mêmes grilles de salaire et des avantages sociaux garantis à tous les salariés de ces grandes entreprises

(mutuelles, congés, centre de vacances etc.). A partir des années 1980, réduire les coûts pour rester compétitives dans une économie de plus en plus ouverte est devenu une obsession pour ces grandes entreprises industrielles[23]. Si les entreprises peuvent difficilement jouer sur le coût du capital ou des matières premières (de plus en plus globalisés), elles cherchent surtout à jouer sur le coût du travail. Ainsi, au cours des années 1980, plutôt qu'un facteur de production essentiel, le travail est de plus en plus perçu comme un coût pour les entreprises. Cette perspective est soutenue par les nouvelles approches du marché du travail développées par les économistes néo-classiques qui commencent à s'implanter en France (Jobert et Théret, 1994).

Plusieurs types d'action ont alors été menées pour réduire le coût du travail au sein des entreprises : la mise en retraite des salariés les plus âgés, qui étaient aussi les mieux rémunérés, les délocalisations d'une partie de la production dans des pays où le coût de la main d'œuvre est moins élevé, et l'externalisation d'un maximum de services. Cette stratégie de développement de la sous-traitance permet en effet d'obtenir les mêmes services mais au moindre coût (puisqu'il ne faut plus financer tous les avantages sociaux de l'entreprise pour ces salariés désormais externalisés) (Palier, Thelen, 2010). Ces moindres coût s'obtiennent en maintenant au plus bas les salaires et les protections des salariés, désormais employés dans le secteur des « services aux entreprises ».

Par ailleurs, là aussi à partir des années 1980, un certain nombre de services collectifs auparavant pris en charge par les collectivités locales, vont se trouver privatisées : distribution de l'eau, nettoyage et entretien des espaces publics, collecte et traitement des déchets…). Là encore, le but est de faire baisser le coût de ces services, ce qui implique de maintenir au plus bas les niveaux de rémunération des services rendus qui reviendraient plus chers s'ils continuaient d'être fournis par des agents des collectivités locales eux-mêmes (Lorrain, Stoker, 2010).

Afin de garantir la réduction du coût du travail et la plus grande flexibilité possible des services rendus aux entreprises et aux collectivités (qui achètent désormais des heures ou forfait de services plutôt que d'embaucher des salariés), un ensemble de mesures de libéralisation partielle du marché du travail a été adoptées dès les années 1980 et se sont poursuivies depuis lors : création de nouveaux types de contrats de travail (dits « atypiques » mais qui deviennent la norme pour les services dits « peu qualifiés ») alors que les protection sur les contrats à durée indéterminée sont plus ou moins maintenues, assouplissement des règles d'emploi en CDD (contrats à durée déterminées, interim et temps partiel) (Palier, Thelen, 2010).

Ces mesures s'inscrivent dans le cadre plus large d'une stratégie nationale de compétitivité qui repose sur la baisse du coût du travail dit « non qualifié », la dualisation du marché du travail et de la protection sociale.

[23] Nous avons noté ailleurs que la stratégie de compétitivité alternative, qui consisterait à chercher à augmenter la qualité des productions (et donc des emplois) pour conquérir les marchés par le haut n'a que très rarement été suivie en France, sauf sans doute dans le domaine du luxe (Palier, 2011).

3.3 *Le rôle des politiques publiques : la stratégie de compétitivité française repose sur le maintien au plus bas coûts des services dits « non qualifiés »*

S'appuyant sur la démonstration des économistes néo-classiques du marché du travail selon lesquels le chômage s'explique par le coût trop élevé du travail non qualifié, la stratégie française de lutte contre le chômage consiste principalement à chercher à réduire ce coût par des mesures de dérégulation du travail (cf plus haut), mais surtout par des mesures de baisse du coût indirect du travail, à savoir la baisse des cotisations sociales et des exemptions fiscales. N'ayant pas réussi à convaincre les gouvernements de remettre en cause le SMIC[24], les économistes et les employeurs ont cependant réussi à les convaincre de réduire le coût du travail pour les employeurs en réduisant considérablement le niveau des cotisations sociales payées sur les plus bas salaires et les impôts de ceux qui emploient des personnes à domicile.

Suite à la « bataille des charges » impulsée par le syndicat patronal (CNPF) en 1987[25], cette politique a été lancée à la toute fin des années 1980, généralisée en 1993, puis a concerné des niveaux de plus en plus élevés de salaire, jusqu'à 2,5 fois le SMIC avec le CICE en 2013 (crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi) désormais transformé en une baisse de cotisations quasi-générale sur les bas salaires depuis 2019. Pour 2020, les pertes de recettes fiscales et sociales au titre des exonérations générales de cotisations employeur et des dispositifs concernant l'emploi de salariés à domicile représentaient 60 milliards d'euros, soit 2.4 points de PIB[26].

Ces politiques subventionnent le développement du secteur des services aux autres, mais d'une façon bien particulière. Il ne s'agit pas de subventionner directement les revenus de celles et ceux qui sont employés dans ces secteurs, voire de les financer directement en les intégrant dans des services publics financés par de la dépense publique, mais bien de consacrer des fonds publics à la réduction de leur coût pour leurs employeurs. Dès, lors ce ne sont pas les revenus des personnes exerçant ces emplois qui sont améliorés, mais bien celui de ceux qui les emploient (s'il s'agit d'employeurs particuliers cf Carbonnier, Morel, 2015), ou bien les entreprises qui voient réduites les sommes consacrées à la rémunération du travail. Du côté des salariés des services dits « non qualifiés », on constate plutôt une stagnation des revenus autour du SMIC, sans véritable progression de salaires (si ce n'est la hausse du SMIC elle-même). En effet, notamment parce que les baisses de cotisations diminuent à mesure que le niveau de salaire augmente, des effets de seuil empêchent de voir progresser les revenus des personnes dont les employeurs bénéficient de baisses de cotisations. Le mécanisme de baisse du coût du travail par la baisse des cotisations maintient donc les personnes dans une trappe à bas salaire (Lhommeau, Méry, 2009).

---

[24] Ce n'est pas faute d'essayer, cf les rapports cités plus haut, ou bien les avis répétés du « Groupe d'experts sur le salaire minimum de croissance » présidé par Gilbert Cette. Mais l'échec politique retentissant des deux tentatives des gouvernements Balladur (SMIC jeune), et Villepin (contrat première embauche) empêchent toute nouvelle initiative en ce sens.

[25] Pour un historique de la politique de baisse des cotisations sociales, voir Palier, 2005, chapitre 6. On notera que dans les années 1980 s'impose le vocabulaire de « charges sociales » pour désigner les cotisations sociales, afin de bien souligner le poids pour l'économie que représente le prix de la solidarité organisée par le système de protection sociale français.

[26] Calculs effectués par Clément Carbonnier dans le cadre du projet « Les politiques d'emploi : de la baisse des cotisations à la hausse de la qualité » de l'axe socio-fiscal du LIEPP https://www.sciencespo.fr/liepp/sites/sciencespo.fr.liepp/files/Politiques%20d%27emploi_0.pdf

Mais c'est en fait le but recherché. En effet, la stratégie de compétitivité française, calquée sur la stratégie allemande, vise à réduire le coût des productions et des services à haute valeur ajoutée pour en favoriser l'exportation. Pour ce faire, il convient d'obtenir des salariés employés dans les secteurs exposés à la concurrence internationale une relative modération salariale. Celle-ci est obtenue d'une part en échange de la sécurisation des emplois dans le secteur soumis à la concurrence internationale (Palier, Thelen, 2010), mais aussi par le fait que les prix des services aux entreprises et aux particuliers du secteur dit « abrités » (non soumis à la concurrence internationale) sont les plus bas possibles. Si la France avait un coût du travail dit « non qualifié » plus élevé que l'Allemagne au début des années 2000, ce n'est plus le cas aujourd'hui. La somme des politique accumulées a ainsi permis de maintenir au plus bas possible le coût du travail (et donc le revenu) des personnes employées dans les secteurs des services aux autres et aux entreprises.

Cette stratégie économique et ces politiques ont ainsi « institutionnalisé » des frontières entre les « productifs » et les « non productifs », entre secteurs « exposés » reposant sur des compétences reconnues et les secteurs « abrités » des services dits « peu qualifiés », entre statuts (contrats de travail, emplois typiques et atypiques), entre protection sociale obligatoire (en baisse) et facultative/collective (qui compense, mais pas pour tous), entre assurances de moins en moins sociales et assistance pour les plus démunis (Palier, 2010). On est ainsi moins étonné que les personnes occupant des emplois dans les services apparus comme « essentiels » au cours du confinement, mais relevant du secteur « abrité » des services dits « non qualifiés », soient si mal payés et protégés…

Conclusion: « des servants pour les cerveaux »

Dans le sillage de la polarisation du marché du travail et de politiques de compétitivité menées en France, une nouvelle polarisation sociale se dessine au cœur de l'économie post-industrielle, parfois appelée l'économie de la connaissance : l'émergence d'une nouvelle classe supérieure, diplômée, bien rémunérée, vivant au cœur des grands centres urbains, et d'une classe de personnes à leur service, que ce soit pour faire leurs travaux ménagers ou fournir d'autres services domestiques, s'occuper de leurs enfants, leur prodiguer des soins personnels, les servir dans les restaurants, les conduire (en taxi, en voiture avec chauffeur ou en Uber) ou construire ou rénover leur maison.

Comme nous l'avons vu, les emplois dans les services aux autres ont été développé de façon à ce que leur coût soit le moins élevé possible, notamment grâce à des exonérations fiscales qui les ont rendus abordables, principalement au profit des ménages les plus riches (Carbonnier, Morel, 2015). Pour prolonger la terminologie utilisée par Nathalie Morel (2015), ces nouveaux "servants" sont mis au service de la productivité des "cerveaux", elles leur permettent de se concentrer sur leurs tâches et donc d'augmenter leur productivité.

Une nouvelle fracture sociale se forme ainsi entre les travailleurs "productifs", bien dotés en capital humain, très fortement rémunérés, et les travailleurs dits "non productifs", dont les emplois sont concentrés dans les services à la personne, services aux autres et services logistiques. Cette nouvelle forme de polarisation conduit à une nouvelle forme de domination sociale des "cerveaux" sur les "servants", une relation qui devient typique de l'économie de la

connaissance. Cette relation de domination est fondée non pas tant sur la propriété des moyens de production que sur la possession du capital humain, de la connaissance et de la créativité.

De même que les travaux féministes ont pu montrer qu'il ne pouvait y avoir de production sans reproduction, il faut ici souligner que la productivité cerveaux repose sur le travail invisible des « essentielles ». Ainsi, « les créatifs et les managers » cités par Catherine, Thesmar et Landier comme les grands gagnants du changement technologique, ceux dont « les rémunérations ont augmenté relativement au salaire médian », et dont ils considèrent implicitement qu'ils sont eux-mêmes les meilleurs représentants puisqu'ils choisissent les « chargés d'études économiques » comme exemple des professions les mieux payées dont la « productivité a été décuplée par les possibilités de l'informatique » (cf op. cit. et graphique reproduit dans ce texte, p.16). Mais ces professions s'appuient sur le travail des personnes employées dans le secteur des services aux autres pour accroître leur productivité. En effet, la productivité des chargés d'études économiques et des autres gagnants de l'économie de la connaissance ne tient pas qu'à leur seul cerveau et la puissance de leur ordinateur, mais aussi au fait qu'ils n'ont plus à « perdre de temps » à s'occuper de leur ménage, de leurs enfants, des autres, de leurs transports ou de leur nourriture (livrée à domicile, servie au restaurant) ; les politiques de baisse du coût du travail leur ayant mis à disposition une escouade de « servants » le moins cher possible. Pour autant, seuls les « cerveaux » ont bénéficié d'une augmentation substantielle de leur rémunération, tandis que les autres ont vu leur revenu et leur condition de travail maintenu aussi bas que possible, rémunération cependant considérée comme encore trop élevée par de nombreux chargés d'études économiques…

Dans son adresse à la nation du 13 avril 2020, Emmanuel Macron, après avoir souligné combien celles et ceux qui tiennent la France étaient si mal reconnus et rémunérés, citait la déclaration des droits de l'homme et du citoyen selon laquelle « Les distinctions sociales ne peuvent être fondées que sur l'utilité commune ». Il les reprenait à son compte et promettait : « Ces mots, les Français les ont écrits il y a plus de 200 ans. Nous devons aujourd'hui reprendre le flambeau et donner toute sa force à ce principe. » Mais pour ce faire, il faudra remettre en cause bien des politiques publiques, des certitudes académiques et des jugements de valeur. Il faudra notamment reconsidérer la façon dont nous évaluons la valeur et la productivité du travail, non pas seulement à l'aune de la productivité individuelle (si difficile à mesurer dans le cas des services), mais aussi à l'aune de ses qualités propres et de son utilité collective. Celle-ci s'est révélée au cours du premier confinement liée à la crise du COVD-19 pour de nombreux emplois, souvent jugés « non productifs » et « peu qualifiés », mais dont les fonctions sont alors apparues comme « essentielles ».

Bibliographie

ASKENAZY, P., & PALIER, B., (2018). "France: Rising precariousness supported by the welfare state" avec, in Brian Nolan (ed.) *Inequality and Inclusive Growth in Rich Countries: Shared Challenges and Contrasting Fortunes*. Oxford University Press, 129-152.

AUTOR, D. H., LEVY, F., & MURNANE, R. J. (2003). The skill content of recent technological change: An empirical exploration. *The Quarterly journal of economics*, 118(4), 1279-1333.

BAUMOL, W. J. (2004). The cost disease of the personal services. In *The Encyclopedia of Public Choice* (pp. 456-460). Springer, Boston, MA.

BRANDILY, P. BREBION, C., BRIOLE, & C., KHOURY. L., A Poorly Understood Disease? The Unequal Distribution of Excess Mortality Due to COVID-19 Across French Municipalities. 2020. https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-02895908/document

CAHUC, P., CETTE, G., & ZYLBERBERG, A., (2008) Salaire minimum et bas revenus : comment concilier justice sociale et efficacité économique ? Rapport pour le Conseil d'Analyse Economique, Paris, La Documentation française. ISBN: 978-2-11-007444-7, https://www.vie-publique.fr/rapport/30166-salaire-minimum-et-bas-revenus-comment-concilier-justice-sociale-et-ef

CARBONNIER, C., & MOREL, N. (2018). *Le retour des domestiques*. Paris, Le Seuil, La République des Idées.

CATHERINE, S., LANDIER, A., & THESMAR, D. (2015). Marché du travail: la grande fracture. Institut Montaigne.https://www.institutmontaigne.org/publications/marche-du-travail-la-grande-fracture

DEMAZIERE, D., & MARCHAL, E. (2018). La fabrication du travail non qualifié. Analyser les obstacles à la valorisation. Introduction au Numéro spécial de *Travail et emploi*, (155-156), 5-30.

DEVETTER FX, JANY-CATRICE F & RIBAULT, T. (2015), *Les services à la personne*, éd. La Découverte, coll. Repères, 128 p. (première édition 2009)

DEVETTER, F. X., & PUISSANT, E. (2018). Mécanismes économiques expliquant les bas salaires dans les services à la personne. Une analyse centrée sur les aides à domicile. *Travail et emploi*, (155-156), 31-64.

EMMENEGGER, P., HAUSERMANN, S., PALIER, B., & SEELEIB-KAISER, M. (Eds.). (2012). *The age of dualization: the changing face of inequality in deindustrializing societies*. New York, Oxford University Press USA.

GOOS, M., & MANNING, A. (2007). Lousy and lovely jobs: The rising polarization of work in Britain. *The review of economics and statistics*, 89(1), 118-133.

JOBERT, B., & THERET, B. (1994). France : la consécration républicaine du néo-libéralisme. In Jobert, B. (ed.) *Le tournant néo-libéral en Europe*, Paris, L'Harmattan, p.21-86.

LEWIS, J. (1992). Gender and the development of welfare regimes. *Journal of European social policy*, 2(3), 159-173.

LHOMMEAU, B., & REMY, V. (2009). Les politiques d'allégements ont-elles un effet sur la mobilité salariale des travailleurs à bas salaire? *Économie et statistique*, 429(1), 21-49.

LORRAIN, D., & STOKER, G. (Eds.). (2010). *La privatisation des services urbains en Europe*. Paris : La Découverte.

MALOS, E. (1980). *The politics of housework*. London: Allison & Busby.

MOLINIER, P. (2013). Le travail du care. Paris, La Dispute.

MEDA, D., & PERIVIER, H. (2007). *Le deuxième âge de l'émancipation. La société, les femmes et l'emploi*. Paris : Seuil, La République des Idées.

MOREL, N. (2015). Servants for the knowledge-based economy? The political economy of domestic services in Europe. *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*, 22(2), 170-192.

MOREL, N., PALIER, B., & PALME, J. (2012). *Towards a social investment state? Ideas, policies and challenges*. Bristol: Policy Press.

PALIER, B. (2005) *Gouverner la sécurité sociale*, Paris, PUF.

PALIER, B. (Ed.) (2010). *A long goodbye to Bismarck? The politics of welfare reform in continental Europe*. Amsterdam: Amsterdam University Press.

PALIER, B. (2011). Sortir de la crise par le haut: investir dans la qualité pour tous. *Esprit*, (11), 74-85.

PALIER, B., & THELEN, K. (2010). Institutionalizing dualism: Complementarities and change in France and Germany. *Politics & Society*, 38(1), 119-148

PERIVIER, H., (2020). *L'économie féministe: pourquoi la science économique a besoin du féminisme et vice versa*, Paris : Presses de Sciences Po.

PEUGNY, C. (2019). The decline in middle-skilled employment in 12 European countries: New evidence for job polarisation. *Research & Politics*, 6(1), 2053168018823131.

POWELL, W.W. & SNELLMAN, K., 2004. The Knowledge Economy. *Annual Review of Sociology*, 30: 199-220.

SOARES, A. (1998). Les qualifications invisibles dans le secteur des services: le cas des caissières de supermarchés. *Lien social et Politiques*, (40), 105-116.

Le LIEPP (Laboratoire interdisciplinaire d'évaluation des politiques publiques) est une plateforme de recherche de Sciences Po financée dans le cadre du programme "Investissements d'avenir" de l'Agence Nationale de la Recherche. Il bénéficie du soutien apporté par l'ANR et l'État au titre du programme d'Investissements d'avenir dans le cadre du LabEx LIEPP (ANR-11-LABX-0091, ANR-11-IDEX-0005-02) et de l'IdEx Université de Paris (ANR-18-IDEX-0001).

www.sciencespo.fr/liepp

A propos de la publication

Procédure de soumission :
Rédigé par un ou plusieurs chercheurs sur un projet en cours, le *Working paper* vise à susciter la discussion scientifique et à faire progresser la connaissance sur le sujet étudié. Il est destiné à être publié dans des revues à comité de lecture (peer review) et à ce titre répond aux exigences académiques. Les textes proposés peuvent être en français ou en anglais. En début de texte doivent figurer : les auteurs et leur affiliation institutionnelle, un résumé et des mots clefs.

Le manuscrit sera adressé à : liepp@sciencespo.fr

Les opinions exprimées dans les articles ou reproduites dans les analyses n'engagent que leurs auteurs.

Directrice de publication :
Anne Revillard

Comité de redaction :
Sofia Cerda Aparicio, Andreana Khristova

Sciences Po - LIEPP
27 rue Saint Guillaume
75007 Paris - France
+33(0)1.45.49.83.61
liepp@sciencespo.fr