Septembre 2026

N°162

Lettre d'information
DIALOGUE SOCIAL

Dans ce numéro :

P.3 - Actualité sociale de la rentrée 2026
P.10 - Analyse d'accords à retrouver sur le site Dialogue-social.fr
P.12 - Compte rendu du webinaire de Francois-Xavier Devetter : Inégalité de genre et segmentation des tâches
P. 30 – Propositions de lectures
P. 31 - Evènements futurs

Direction de publication
Michèle Forté et Tiphaine Garat

Rédaction
Tiphaine Garat, Margot Kubler
et Maria-Evdokia Liakopoulou

Mise en page
Marie Sieber

Éditorial

Par Michèle Forté et Tiphaine Garat

C'est la rentrée ! Et avec elle, une nouvelle saison de rencontres, d'échanges et de réflexions autour des transformations du monde du travail.

Les derniers mois nous ont rappelé combien les évolutions professionnelles ne concernent pas toutes et tous de la même manière. La segmentation des métiers, la répartition encore très sexuée des emplois, les écarts de rémunération ou encore les différences de conditions de travail témoignent de mécanismes qui, loin de disparaître spontanément, continuent de structurer les parcours professionnels.

À travers les Rendez-Vous du Dialogue Social, l'Institut du travail de Strasbourg souhaite contribuer à mieux comprendre ces transformations et à donner à chacun les clés pour agir. Les échanges consacrés aux inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes, notamment à travers un précédent webinaire présenté dans cette lettre, ont notamment permis de questionner la valeur accordée à certains métiers, la pénibilité du travail, mais aussi le rôle des organisations et des politiques publiques dans la construction de la qualité de l'emploi.

Cette rentrée sera l'occasion de poursuivre cette dynamique avec de nombreux rendez-vous gratuits, consacrés à des enjeux actuels du travail, du dialogue social et des relations professionnelles.

Nous vous invitons à découvrir le programme des prochaines semaines, à inscrire ces rendez-vous dans vos agendas et surtout à venir échanger, partager vos expériences et enrichir collectivement la réflexion.

Nous vous souhaitons une très belle rentrée et espérons vous retrouver nombreux lors de nos prochains événements !

Actualité sociale de la rentrée 2026

L'actualité sociale a été particulièrement riche. Retrouvez ci-dessous plusieurs brèves consacrées aux mesures entrées en vigueur au cours de l'été ainsi qu'à celles dont la mise en œuvre est prévue prochainement[1].

- **Accidents du travail et maladies professionnelles**

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2025 (note de bas de pages) consacre le caractère dual de la rente "afin de mieux prendre en le préjudice personnel" de la victime. Deux décrets[2] et deux arrêtés[3] ont déjà été publiés en mai 2026 pour préciser les modalités de la loi.

Le nouveau dispositif distingue clairement 2 composantes :

- une part professionnelle qui répare la perte de gains professionnels futurs et l'incidence professionnelle de l'incapacité
- une part fonctionnelle qui répare le déficit fonctionnel permanent correspondant aux atteintes persistant après la consolidation

Afin de calculer le montant de la rente, la CPAM sera donc amenée à fixer 2 taux d'incapacité permanente :

- le taux professionnel déterminé d'après la nature de l'infirmité, l'état général, l'âge et les facultés physiques et mentales de la victime ainsi que d'après ses aptitudes et sa qualification professionnelle, compte tenu d'un barème indicatif d'incapacité professionnelle des accidents du travail et maladies professionnelles
- le taux fonctionnel déterminé en fonction des atteintes persistant après la consolidation qui relèvent du déficit fonctionnel permanent, à partir d'un barème indicatif

Pour les évaluer, l'un des arrêtés du 7 mai crée 3 barèmes indicatifs d'incapacité permanente :

- deux visant l'incapacité professionnelle, l'un pour les accidents du travail et l'autre pour les maladies professionnelles (ces nouveaux barèmes ne modifient pas fortement les taux dans leur ensemble. Au contraire, une partie importante des taux historiques est conservée)
- un barème visant l'incapacité fonctionnelle (atteintes aux fonctions physiologiques, douleurs physiques et psychologiques permanentes, perte de la qualité de vie et troubles dans les conditions d'existence)

Les taux proposés dans les barèmes restent indicatifs. A noter également, la parution à venir de plusieurs décrets visant à simplifier la procédure de reconnaissance des maladies professionnelles.

[1] Ces brèves ont été rédigées par Edokia Liakopoulou et Margot Kubler, avec le soutien de Tiphaine Garat.
[2] Décrets n° 2026-354 et n° 2026-355 du 7 mai 2026, publiés au Journal Officiel du 10 mai 2026
[3] Arrêtés du 7 mai 2026, NOR: TRSS2606366A et NOR: TRSS2606373A, publiés au Journal Officiel du 10 mai 2026

Autre changement notable : la réforme généralise le versement mensualisé des rentes pour AT-MP, quel que soit leur montant. Cette mensualisation s'appliquera aux rentes notifiées à partir du 1er novembre 2026. Pour les rentes notifiées antérieurement, elle entrera en vigueur le 1er janvier 2028.

- **Le congé supplémentaire de naissance**

Annoncé depuis le début de l'année 2026, le congé supplémentaire de naissance, créé par la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2026, est désormais entré en vigueur le 1er juillet 2026.

Ce nouveau dispositif permet à chacun des parents de bénéficier d'un congé indemnisé d'une durée d'un ou deux mois à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant à compter du 1er janvier 2026.

Il s'ajoute aux congés de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption et peut être pris simultanément, en alternance ou encore être fractionné en plusieurs périodes.

Il s'agit d'un droit individuel et personnel : la durée dont dispose un parent ne peut pas être transférée à l'autre.

Comment ça fonctionne ?

Cinq décrets[4] du 30 mai 2026 fixent les modalités d'application de ce congé. Pour en bénéficier, il doit être pris par les parents dans un délai de 9 mois suivant la naissance ou l'arrivée de l'enfant dans le foyer. Le parent peut le prendre immédiatement à la suite de ce premier congé ou ultérieurement, à condition de le commencer dans les neuf mois suivant la naissance ou l'arrivée de l'enfant dans le foyer.

Un régime transitoire est prévu pour les enfants nés ou adoptés entre le 1er janvier et le 30 juin 2026, ainsi que pour les enfants nés avant le 1er janvier 2026 dont la naissance était initialement prévue à compter de cette date. Dans ces situations, le congé doit débuter dans les neuf mois suivant le 1er juillet 2026, soit au plus tard le 31 mars 2027.

Quelle indemnisation ?

Pour les salariés du secteur privé, le congé est indemnisé par la Sécurité sociale sous la forme d'indemnités journalières correspondant à :

- 70 % du salaire plafonné pendant le premier mois ;
- 60 % du salaire plafonné pendant le second mois.

[4]Décrets du 30 mai 2026 n° 2026-419, n°2026-425, n°2026-426, n°2026-427, n°2026-428, publiés au Journal Officiel du 31 mai 2026.

Le salaire pris en compte est calculé sur la base des trois mois précédant le congé, dans la limite du plafond mensuel de la Sécurité sociale.

Ainsi, les parents percevront des indemnités journalières de la sécurité sociale, sous réserve de justifier de six mois d'affiliation à la date de début du congé.

Les modalités d'indemnisation diffèrent pour les agents publics, les travailleurs indépendants et les autres catégories de bénéficiaires.

Attention aux démarches !

Pour bénéficier de ce congé, l'employeur devra être prévenu dans un délai d'au moins 1 mois avant la date du début du congé. Le salarié doit préciser la date de prise du congé, la durée, et les dates du fractionnement si nécessaire. La demande peut être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre récépissé. Un modèle de courrier est mis à disposition par le ministère du Travail.

Les employeurs devront de leur côté réaliser la déclaration du congé via la Déclaration Sociale Nominative (DSN) et transmettre les éléments nécessaires à l'examen du droit aux indemnités journalières.

- **Baisse de la durée d'indemnisation chômage après une rupture conventionnelle individuelle**

La loi du 11 juin 2026 portant transposition de l'avenant n° 3 du 25 février 2026 [1] au protocole d'accord du 10 novembre 2023 relatif à l'assurance chômage approuve les nouvelles règles négociées par les partenaires sociaux prévoyant une réduction de la durée d'indemnisation chômage pour les demandeurs d'emploi dont le contrat s'est soldé par une rupture conventionnelle individuelle.

Depuis le 1er septembre 2026, pour les contrats prenant fin à compter de cette date, cette nouvelle durée maximales d'indemnisation et fixée à :
- 15 mois pour les personnes de moins de 55 ans (contre 18 mois) ;
- 20,5 mois pour les plus de 55 ans (contre 22,5 mois pour les 55/56 ans et 27 mois pour les plus de 57 ans) ;
- 30 mois pour les résidents d'Outre-mer.

- **Transparence salariale : la France n'a pas transposé la directive**

Alors que l'écart salarial entre les femmes et les hommes est de 14% en 2024 (selon l'Insee), la directive 2023/970, n'a pas été transposée dans le délai imparti, qui expirait le 7 juin 2026.

[5]Loi n° 2026-470 du 11 juin 2026 portant transposition de l'avenant n° 3 du 25 février 2026 au protocole d'accord du 10 novembre 2023 relatif à l'assurance chômage, publiée au Journal Officiel du 12 juin 2026.

Comme ses voisins européens, la France disposait de 3 ans pour inscrire ce texte dans le droit national.

Après l'expiration de ce délai, un projet de loi de transposition a été transmis au Conseil d'État en juin 2026. Il doit être présenté en Conseil des ministres le 10 septembre 2026, avant son examen par le Parlement.

Quels changements sont prévus ?

La directive vise à réduire les inégalités salariales en améliorant la transparence en matière de rémunération. Elle entend prévenir les écarts en instaurant une transparence structurelle des rémunérations avant et pendant la relation de travail.

Elle s'articule autour de trois grandes obligations :
-La transparence au recrutement : les offres d'emploi devront mentionner la rémunération proposée ou une fourchette salariale. Il sera interdit de demander aux candidats leur historique de rémunération.

- Le droit à l'information des salariés : chaque salarié pourra demander à son employeur la rémunération moyenne, à travail de valeur égale, ventilée par genre[6].

- Des rapports obligatoires : de nouveaux indicateurs mesurant l'écart salarial de rémunération entre les femmes et les hommes, pour un travail de valeur égal, seront introduits[7]. La plupart de ces indicateurs devront être rendus publics via une plateforme nationale.

- Tous les ans pour les entreprises d'au moins 250 salariés
- Tous les trois ans pour celles de 100 à 249 salariés

Le renversement de la charge de la preuve

Comme pour les autres cas de discrimination, la charge de la preuve sera aménagée. L'employeur devra démontrer l'absence de discrimination salariale. Le salarié - ou candidat - devra apporter les éléments laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte.

La nouveauté réside surtout dans le fait que, si l'employeur ne respecte pas ses obligations en matière de transparence sur les écarts de rémunération, il lui incombera désormais de démontrer lui-même l'absence de toute discrimination.

[6] La directive prévoit la possibilité de ne pas communiquer l'information au salarié qui en fait la demande lorsqu'il y a un risque d'identifier la rémunération d'un(e) collègue déterminé(e)
Le projet de loi s'est saisi de cette faculté.
[7] Probablement en remplacement de l'actuel index égalité professionnelle.

Quelles sanctions en cas de manquement ?

La directive impose aux États membres de prévoir des sanctions effectives, proportionnées et dissuasives en cas de violation des droits et obligations relatifs à l'égalité salariale.

Le montant et les modalités précises des sanctions applicables en France devront toutefois être déterminés par le texte national de transposition. Les pénalités envisagées dans le cadre du projet français ne sont donc pas encore en vigueur.

Un apport essentiel : l'inscription de la notion de discrimination intersectionnelle dans le droit de l'Union

La directive introduit pour la première fois la définition de discrimination intersectorielle dans un texte de l'Union européenne. Elle reconnaît que les inégalités ne s'additionnent pas seulement, elles se nourrissent mutuellement. Une femme peut être discriminée en raison de son genre, mais aussi de son origine nationale, sa classe sociale ou sa situation de handicap.

Cette reconnaissance ouvre droit à une indemnisation pour les opportunités manquées, à la réparation du préjudice moral ou tout préjudice causé par d'autre facteurs pertinents.

- **Le contrat de sécurisation professionnelle**

Les entreprises en redressement ou en liquidation judiciaire, quel que soit leur effectif, et celles de moins de 1000 salariés qui envisagent de procéder à des licenciements pour motif économique ont l'obligation de proposer à leurs salariés d'adhérer au contrat de sécurisation professionnelle (CSP).

Ce dispositif permet au salarié visé par un licenciement économique de bénéficier, après la rupture du contrat de travail, d'un accompagnement renforcé vers un reclassement, ainsi que d'une indemnisation versée par France Travail. Le CSP est conclu pour une durée de douze mois, qui peut être prolongée dans certaines situations.

La convention relative au CSP a été prolongée jusqu'au 31 décembre 2026 par un avenant du 25 novembre 2025, agréé par arrêté du 24 décembre 2025.

- **Prévention du risque de désinsertion professionnelle : des échanges encadrés**

Deux décrets du 28 avril 2026 organisent le partage d'informations entre l'Assurance maladie et les services de prévention et de santé au travail (SPST), dans le cadre de la loi du 2 août 2021 relative à la santé au travail.

L'objectif est simple : intervenir plus tôt pour éviter qu'un long arrêt de travail ne débouche sur une perte définitive d'emploi.

Lorsqu'un salarié est en arrêt de travail continu depuis au moins six mois, le service du contrôle médical de l'Assurance maladie transmet, avec l'accord du salarié, certaines informations au SPST dont il relève. En retour, le SPS communique à l'Assurance maladie des informations sur le poste et les conditions de travail, ainsi que les possibilités d'aménagement pour faciliter le retour.

Sont exclus du dispositif les salariés dont l'arrêt est lié à une pathologie grave engageant le pronostic vital ou nécessitant des soins actifs et continus.

Le premier décret[8] est entré en vigueur le 30 avril 2026. Le second[9] est entré en vigueur le 1er août 2026.

- **RSE : les évolutions issues de la Directive Omnibus I**

Un allègement des obligations de durabilité et de devoir de vigilance pour les entreprises

Publiée au Journal officiel de l'Union européenne le 26 février 2026 et entrée en vigueur le 19 mars 2026, la directive Omnibus I (UE) 2026/470 allège les obligations des entreprises en matière de reporting de durabilité (CSRD) et de devoir de vigilance (CS3D).

Cette mesure de simplification vise notamment à réduire les contraintes administratives pesant sur les entreprises européennes et à renforcer leur compétitivité.

Des seuils relevés pour le reporting de durabilité

Alors que la CSRD avait vocation à s'appliquer à un grand nombre d'entreprises, son champ d'application est désormais fortement réduit.

Seront principalement concernées les entreprises employant plus de 1 000 salariés et réalisant un chiffre d'affaires net annuel supérieur à 450 millions d'euros.

Les premiers rapports dans le nouveau cadre ne seront attendus qu'en 2028 au titre de l'exercice 2027.

Un devoir de vigilance réservé aux très grandes entreprises

Le champ d'application du devoir de vigilance européen est lui aussi considérablement réduit : seules les entreprises de plus de 5 000 salariés réalisant un chiffre d'affaires mondial supérieur à 1,5 milliard d'euros seront concernées.

Les États membres devront transposer les modifications relatives à la CSRD au plus tard le 19 mars 2027. Pour la CS3D, le délai de transposition est fixé au 26 juillet 2028, pour une application des nouvelles obligations à compter du 26 juillet 2029.

- **Visites de préreprise et de reprise : de nouvelles règles**

Un décret du 12 juin 2026[10] modifie les modalités d'organisation des visites de préreprise et de reprise des salariés après un arrêt de travail.

La visite de préreprise est organisée pendant l'arrêt de travail afin de préparer le retour du salarié et d'envisager, si nécessaire, des mesures d'aménagement du poste ou du temps de travail, un reclassement ou une formation.

[8]Décret du 28 avril 2026, n.2026-320, publié au Journal Officiel du 29 avril 2026.
[9]Décret du 28 avril 2026, n.2026-321, publié au Journal Officiel du 29 avril 2026.
[10]Décret n° 2026-503 du 12 juin 2026 relatif aux modalités des visites de préreprise et de reprise, publié au Journal officiel du 14 juin 2026.

Désormais, lorsqu'une visite de préreprise est organisée, le service de prévention et de santé au travail (SPST) en informe l'employeur, même si le médecin du travail ne formule aucune recommandation. Le salarié peut toutefois s'opposer à cette information.

En outre, la visite de reprise n'est plus obligatoire lorsque les conditions suivantes sont réunies :

- le salarié a bénéficié d'une visite de préreprise dans les trente jours précédant son retour effectif au travail ;
- le médecin du travail a conclu qu'aucune mesure d'aménagement ou d'adaptation du poste ou du temps de travail n'était nécessaire ;
- ni le salarié, ni l'employeur, ni le médecin du travail ne demande l'organisation d'une visite de reprise.

Ces nouvelles dispositions s'appliquent aux arrêts de travail prescrits à compter du 15 juin 2026.

- **Plan épargne retraite d'entreprise**

Adoptée en octobre 2023, la loi Industrie verte[11] généralise l'intégration d'actifs non côtés dans la gestion pilotée des Plans d'Epargne Retraite (PER).

L'objectif est de flécher une partie de l'épargne des salariés vers le financement des PME et ETI françaises, via le private equity (ou capital-investissement), la dette privée ou les infrastructures.

La gestion pilotée s'applique automatiquement aux salariés qui ne font pas de choix particulier. La loi impose d'y intégrer une part d'actifs non cotés, variable selon le profil de risque et la distance à la retraite.

La mise en conformité avec la loi Industrie verte est fixée au 31 décembre 2026.

[11]Loi du 23 octobre, n.2023-973, publiée au Journal Officiel du 24 octobre 2023

Analyse d'accords à retrouver sur le site Dialogue-social.fr

Vous trouverez ci-dessous une sélection de quatre accords d'entreprise récemment conclus, qui illustrent les évolutions des politiques sociales en matière d'organisation du travail, de qualité de vie et des conditions de travail, d'égalité professionnelle et d'accompagnement des salariés.

Tous ces accords sont disponibles sur le site dialogue-social.fr, base de donnée gratuite sur l'actualité en droit social, présentés sous forme de tableaux, très accessibles et pédagogiques. Vous y trouverez des clés d'entrée pour engager des négociations sur ces thèmes ou vous informer.

Bonne lecture !

1.La Poste entend franchir un nouveau cap dans la qualité de vie et des conditions de travail
La Poste place la prévention et le maintien dans l'emploi au cœur de son nouvel accord QVCT. Risques psychosociaux, hyperconnexion, absentéisme ou inaptitude : le texte prévoit des mesures concrètes pour repérer plus tôt les difficultés et mieux accompagner les salariés.

https://www.dialogue-social.fr/articles-par-themes/tous-les-articles/la-poste-entend-franchir-un-nouveau-cap-dans-la-qualite-de-vie-et-des-conditions-de-travail/

2. Les partenaires sociaux de Servier visent à offrir un soutien accru aux familles, aux aidants, et aux employés en situation de handicap
L'accord Servier apporte des réponses très concrètes pour mieux accompagner les parents, les aidants et les salariés en situation de handicap, avec des aides CESU élargies, des jours d'absence rémunérés et un budget dédié au maintien dans l'emploi.

https://www.dialogue-social.fr/articles-par-themes/tous-les-articles/les-partenaires-sociaux-de-servier-visent-a-offrir-un-soutien-accru-aux-familles-aux-aidants-et-aux-employes-en-situation-de-handicap/

3. Le Groupe SUEZ renforce sa politique en matière d'égalité professionnelle et de qualité de vie au travail
Comment traduire la QVCT et l'égalité professionnelle en mesures concrètes ? L'accord du groupe SUEZ propose un dispositif particulièrement complet, allant de la charge de travail et de la parentalité à l'endométriose, au don de jours et à l'accompagnement des victimes de violences conjugales.

https://www.dialogue-social.fr/articles-par-themes/tous-les-articles/le-groupe-suez-renforce-sa-politique-en-matiere-degalite-professionnelle-et-de-qualite-de-vie-au-travail/

4. Becton Dickinson France limite le recours au télétravail

Le retour au bureau gagne du terrain : chez Becton Dickinson France, le télétravail est désormais limité à un seul jour par semaine. L'accord organise cette transition tout en maintenant des aménagements pour certaines situations particulières.

https://www.dialogue-social.fr/articles-par-themes/tous-les-articles/becton-dickinson-france-limite-le-recours-au-teletravail/

[11] Loi du 23 octobre, n.2023-973, publiée au Journal Officiel du 24 octobre 2023

Compte rendu du webinaire de Francois-Xavier Devetter

« Inégalité de genre et segmentation des tâches » [12]

Les rendez-vous du dialogue social organisé par l'institut du travail de Strasbourg, avec le soutien de la Direction générale du travail [13]

Les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes sont souvent perçues comme un phénomène appelé à se résorber progressivement. Pourtant, les écarts de rémunération persistent et témoignent de mécanismes structurels, notamment liés à une répartition sexuée des emplois.

Les femmes et les hommes n'exercent en effet pas les mêmes métiers, n'occupent pas les mêmes fonctions et ne bénéficient pas des mêmes statuts professionnels. Cette ségrégation professionnelle contribue à maintenir une polarisation durable du marché du travail et invite à interroger la dévalorisation de métiers pourtant essentiels, ainsi que les mécanismes économiques, juridiques et institutionnels qui participent à la persistance de ces inégalités.

C'est dans ce contexte que s'est tenu, le 1er juin 2026, un webinaire des Rendez-Vous du Dialogue Social, animé par François-Xavier Devetter, Professeur d'économie à l'Université de Lille et chercheur au Centre lillois d'études et de recherches sociologiques et économiques (Clersé) ainsi qu'à l'Institut de recherches économiques et sociales (IRES).

Son intervention visait à mieux comprendre les mécanismes qui conduisent à une répartition différenciée des femmes et des hommes entre les professions, ainsi que les facteurs contribuant à la persistance de cette division sexuée du travail. Elle a notamment mis en évidence des formes d'inégalités parfois invisibilisées, liées à la répartition des tâches et du temps de travail.

Au-delà des caractéristiques propres aux activités professionnelles, l'analyse a également souligné le rôle déterminant des choix organisationnels et des politiques publiques dans la qualité des emplois et dans la construction de ces inégalités.

Ce compte rendu revient ainsi sur les principaux enseignements de cette intervention et met en lumière les dynamiques économiques, sociales et institutionnelles qui continuent de structurer les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes.

[12]Ce compte-rendu a été rédigé par Evdokia Liakopoulou et Margot Kubler, avec le soutien de Tiphaine Garat. Il a été publié avec l'accord de François-Xavier Devetter.
[13]Les Rendez-Vous du Dialogue Social sont des conférences déployées dans le cadre de conventions de partenariat entre l'Institut du travail de Strasbourg, la DREETS Grand Est et le Ministère du travail pour sensibiliser l'ensemble des acteurs du monde socio-économique aux problématiques du Dialogue Social et à son actualité. Ils sont organisés par Fabienne Tournadre, enseignant-chercheur en économie et Tiphaine Garat, ingénieur d'études et juriste.

Introduction

En introduction, l'intervenant rappelle que les inégalités de genre entre les femmes et les hommes persistent, notamment à travers une segmentation structurelle des tâches, commune à l'ensemble des secteurs d'activité.

Segmentation des tâches et des emplois ?

Pour illustrer son analyse, il s'appuie sur l'enquête « Conditions de travail » publiée par la Dares en 2019, dont les principaux constats restent d'actualité : « Sur 11 fonctions recensées, 3 concentrent une majorité écrasante de femmes : le secrétariat, la saisie et l'accueil (90 %), les soins aux personnes (87 %) et le gardiennage, le nettoyage et l'entretien (70 %)»[14].

Fonction Principale	% de femmes	% des femmes
1. Production, chantier, exploitation	18%	6%
2. Installation, réparation, maintenance	2%	0%
3. Gardiennage, nettoyage, entretien ménager	**70%**	**9%**
4. Manutention, magasinage, logistique	22%	3%
5. Secrétariat, saisie, accueil	90%	12%
6. Gestion, comptabilité	66%	11%
7. Commercial	55%	12%
8. Études, recherches	31%	5%
9. Enseignement	64%	8%
10. Soin des personnes	**87%**	**18%**
11. Autre fonction	53%	17%
Ensemble	50%	100%

C'est sur ces deux dernières fonctions (soins aux personnes et gardiennage-nettoyage-entretien), que François-Xavier Devetter concentre son analyse.

[14] https://dares.travail-emploi.gouv.fr/enquete-source/conditions-de-travail-2019

Il s'intéresse plus précisément aux métiers qui composent ces deux catégories professionnelles et souligne leur forte féminisation : « Sur les 20 métiers dans lesquels la proportion de femmes est la plus importante, 7,5 % des femmes en emploi appartiennent à la famille professionnelle des agents d'entretien, 5 % à celle des aides à domicile et aides ménagères, 4 % à celle des assistantes maternelles et 1,5 % à celle des employées de maison ».

	Familles Professionnelles	% de femmes	% parmi les femmes
L3Z	Secrétaires de direction	99	1%
T2B	**Assistantes maternelles**	**99**	**4%**
T1Z	**Employés de maison**	**98**	**1,50%**
L0Z	Secrétaires	98	2,50%
T2A	**Aides à domicile et aides ménagères**	**96**	**5%**
V0Z	Aides-soignants	92	5,50%
T0Z	Coiffeurs, esthéticiens	90	1%
V1Z	Infirmiers, sages-femmes	86	4,50%
F1Z	Ouvriers qualifiés du textile et du cuir	83	0,50%
L2Z	Employés administratifs d'entreprise	82	2,50%
V4Z	Professionnels de l'action sociale et de l'orientation	77	2%
L1Z	Employés de la comptabilité	77	2%
S2Z	Employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie et de la restauration	76	2%
R1Z	Vendeurs	76	5%
M0Z	Employés et opérateurs de l'informatique	75	0,50%
P0Z	Employés administratifs de la fonction publique (catégorie C et assimilés)	74	3,50%
V3Z	Professions para-médicales	73	2,50%
Q0Z	Employés de la banque et des assurances	73	1,50%
R0Z	Caissiers, employés de libre service	72	1,50%
T4Z	**Agents d'entretien**	**71**	**7,50%**

À partir de ces constats, l'économiste s'attache d'abord à définir les contours de ces emplois, qui occupent une place importante sur le marché du travail. Il analyse ensuite leur qualité et leurs conditions d'exercice, afin de mettre en évidence les facteurs qui expliquent la forte pénibilité de ces métiers et la dégradation des conditions de travail auxquelles les professionnelles sont confrontées.

1. De quels emplois parlons-nous ?

Des emplois en croissance...

L'intervenant déconstruit tout d'abord l'idée reçue selon laquelle l'emploi non qualifié serait en recul. Il montre au contraire que, depuis les années 1990, celui-ci connaît un essor, notamment sous l'effet du développement des emplois non qualifiés dans le secteur des services.

Il souligne ainsi que, parmi les 20 % des métiers les moins bien rémunérés, figurent notamment les employées de maison, les assistantes maternelles, les agents d'entretien et les aides à domicile.

Ces familles professionnelles présentent la particularité d'être fortement féminisées, illustrant ainsi le lien entre la progression des emplois les moins rémunérés et la concentration des femmes dans certaines professions.

Ce constat doit toutefois être nuancé. L'évolution de ces différentes professions n'est pas homogène : « Parmi ceux qui ont contribué à la croissance des 20 % d'emplois les moins bien payés dans les années 1990, les assistantes maternelles connaissent aujourd'hui une stagnation, voire une diminution dans leur métier, au même titre que les aides à domicile. Les agents d'entretien, quant à eux, ont suivi une évolution plus linéaire» .

L'intervenant s'interroge alors sur les raisons de ces trajectoires contrastées. Si la diminution du nombre d'assistantes maternelles peut notamment être mise en relation avec des évolutions démographiques, telles que la baisse de la natalité, le recul du nombre d'aides à domicile apparaît plus difficile à expliquer. En effet, cette évolution ne peut être attribuée à une diminution des besoins liés au vieillissement de la population. Au contraire, le vieillissement démographique devrait logiquement contribuer à soutenir et à accroître la demande d'aide à domicile.

Or, l'intervenant observe également un ralentissement de la progression de ces emplois. Ce constat l'amène à questionner le rôle des modalités de financement public dans leur développement. Selon lui, « le financement public vient freiner la hausse pourtant attendue et naturelle de ces métiers ».

En définitive, il met en évidence une tendance structurelle : « Depuis 30 ans, cette part des 20 % des métiers les moins bien payés ne cesse de progresser », portée notamment par trois professions : les assistantes maternelles, les agents d'entretien et les aides à domicile. Cette évolution participe ainsi à renforcer la polarisation du marché du travail, caractérisée par la coexistence d'emplois très qualifiés et bien rémunérés et d'un nombre croissant d'emplois peu qualifiés et faiblement rémunérés, dans lesquels les femmes sont particulièrement représentées.

...au cœur de la dynamique de polarisation et des « bas salaires »

Pour François-Xavier Devetter, le phénomène de polarisation du marché du travail renvoie à une dynamique dans laquelle deux catégories de professions connaissent une progression simultanée : « Dans notre système d'emploi, deux types de professions augmentent : d'une part, les professions les mieux payées, par exemple les ingénieurs informatiques ; d'autre part, les professions les moins bien payées, comme les assistantes maternelles, les aides à domicile et les agents d'entretien » .

Cette polarisation s'accompagne d'un « tassement des métiers dits "du milieu" », parmi lesquels figurent notamment les métiers industriels ou encore les fonctions administratives des grandes entreprises.

Ces emplois intermédiaires tendent ainsi à reculer au profit des professions situées aux deux extrémités de l'échelle des rémunérations. L'intervenant souligne que cette dynamique de polarisation s'observe aussi bien aux États-Unis que dans plusieurs pays européens, dont la France.

Pour expliquer ce phénomène, François-Xavier Devetter remet en question les principales explications habituellement avancées, notamment la concurrence internationale et le progrès technique. Il propose une autre grille de lecture, centrée sur les modalités de financement des emplois et des services.

Selon lui, la croissance des professions à bas salaire, qui contribue à alimenter la polarisation du marché du travail, s'explique en partie par les modes de financement des services, notamment ceux liés à la petite enfance et à l'accompagnement de l'autonomie. Il invite ainsi à distinguer, selon les professions, les emplois relevant d'un secteur privé concurrentiel et reposant principalement sur des financements privés, de ceux qui s'inscrivent dans un secteur non marchand ou fortement soutenu par des financements publics.

Il illustre cette distinction à travers plusieurs exemples. Les aides à domicile peuvent notamment être financées par l'Allocation personnalisée d'autonomie (APA), quel que soit le type d'employeur, entreprises, associations ou particuliers employeurs. De même, le recours aux assistantes maternelles est soutenu par des dispositifs publics tels que le « Complément de libre choix du mode de garde » (CMG), avec une gestion administrative notamment assurée par le service Pajemploi.

À travers ces exemples, l'intervenant met ainsi en évidence le rôle déterminant des politiques et des mécanismes de financement public dans la structuration de certains segments du marché du travail. Ces dispositifs permettent de soutenir le développement de services indispensables à la collectivité, mais peuvent également contribuer, selon lui, à maintenir un modèle d'emplois fortement féminisés, peu rémunérés et caractérisés par des conditions de travail souvent difficiles.

L'intervenant constate le poids de l'action sociale dans les professions à bas salaire. Il donne l'exemple du secteur de l'enseignement, « ce ne sont pas les enseignants qui sont concernés, mais les Accompagnements d'Elèves en Situation d'Handicap (AESH) dont la quasi-totalité perçoit une rémunération inférieure au SMIC ».

Des emplois au cœur des inégalités de genre et d'origine nationale

L'économiste met également en évidence l'articulation entre les inégalités de genre et celles liées à l'origine nationale. La ségrégation professionnelle ne contribue pas uniquement à expliquer les écarts entre les femmes et les hommes : elle participe également à la reproduction des inégalités entre les personnes immigrées et les personnes nées en France.

Selon François-Xavier Devetter, « cette ségrégation professionnelle joue un rôle majeur dans les écarts salariaux entre hommes et femmes » et certaines professions fortement féminisées, notamment celles liées au nettoyage et à l'aide à domicile, contribueraient à elles seules à expliquer une part importante de ces écarts, représentant « un quart des inégalités salariales ».

L'intervenant souligne ainsi que les mécanismes de ségrégation professionnelle se combinent avec d'autres facteurs de différenciation sociale.

Il met notamment en évidence un cumul des rapports de domination pour les femmes immigrées ou issues de l'immigration, en particulier celles originaires de pays d'Afrique.

Comme il le souligne : « Être une femme issue de l'immigration des pays d'Afrique instaure une surexposition à ces rapports de domination et, lorsqu'elles sont peu ou pas diplômées, c'est une assignation quasiment systématique aux professions liées au nettoyage » .

Cette analyse met ainsi en évidence le caractère cumulatif des inégalités : le fait d'être une femme, d'être issue de l'immigration et de disposer d'un faible niveau de diplôme peut renforcer l'exposition aux emplois les moins valorisés et les moins rémunérés. La concentration de certaines catégories de femmes dans les métiers du nettoyage, de l'entretien ou de l'aide à domicile apparaît dès lors comme le résultat de mécanismes sociaux qui se renforcent mutuellement, plutôt que comme le simple reflet de choix professionnels individuels.

Des emplois traversés par de multiples divisions, frontières, oppositions...

Ces professions sont traversées par des frontières floues et des formes d'opposition multiples qui contribuent à fragiliser leur identité professionnelle. François-Xavier Devetter s'interroge ainsi : « Faut-il définir ces professions par les tâches réalisées, les publics bénéficiaires, les lieux d'exercice ou encore par le type d'employeur ? ». Il donne trois exemples.

- **Premier exemple : les agents d'entretien (emploi du nettoyage)**

Les métiers de l'entretien illustrent particulièrement bien cette complexité. Derrière une activité qui peut sembler homogène se cache en réalité une grande diversité de situations professionnelles. La dispersion des statuts, des employeurs et des cadres réglementaires contribue ainsi à fragiliser la construction d'une identité professionnelle commune.

Pour illustrer cette réalité, l'intervenant rappelle qu' « environ deux millions de personnes participent en France à l'activité de nettoyage à titre principal ». Pourtant, derrière ce chiffre se trouve une multitude de situations d'emploi et de statuts professionnels.

- **Deuxième exemple : les « services à la personne », l'aide à domicile et les métiers de l'autonomie**

Il distingue, d'une part, les professionnelles intervenant au domicile des particuliers : auxiliaires de vie, aides à domicile, employées de maison, concierges et gardiennes d'immeuble. Ces salariées peuvent être employées directement par des particuliers, mais également par des associations, des centres communaux d'action sociale (CCAS) ou des entreprises privées.

D'autre part, les activités d'entretien exercées hors du domicile regroupent des situations professionnelles tout aussi diverses : femmes de chambre dans l'hôtellerie, salariées d'entreprises assurant directement l'entretien de leurs locaux ou encore agentes employées par des entreprises relevant de la branche de la propreté.

Cette fragmentation se traduit par une diversité de cadres d'emploi. Comme le souligne l'intervenant, « derrière ces divisions, coexistent des conventions collectives différentes, des types d'employeurs et des régulations différentes, qui vont fragiliser ces salariés ».

Ainsi, des professionnelles exerçant des activités proches, voire partageant des conditions de travail et des niveaux de rémunération comparables, peuvent relever de statuts, de conventions collectives et de dispositifs de régulation très différents. Cette dispersion contribue à affaiblir la reconnaissance d'un groupe professionnel unifié et peut également limiter la capacité collective de ces travailleuses à faire reconnaître les spécificités, les contraintes et la pénibilité de leurs métiers.

- **Troisième exemple : les professionnels de la petite enfance**

L'économiste dresse un constat similaire pour les professionnels de la petite enfance. Il explique qu'en raison d'une variété de cadres d'exercice (à domicile ou en crèche ; salariées ou indépendantes), la construction d'une identité professionnelle s'avère inachevée.

Pour illustrer ses propos, l'intervenant s'appuie sur plusieurs enquêtes menées auprès des assistantes maternelles, portant notamment sur la fonction principale qu'elles associent à leur activité professionnelle. Les résultats mettent en évidence une évolution significative de la perception du métier.

En 2005, 48 % des assistantes maternelles déclaraient que leur activité relevait avant tout de l'enseignement et du soin aux autres. Cette proportion atteint aujourd'hui 60 %, témoignant d'une affirmation croissante de la dimension éducative et de soin de leur profession.

À l'inverse, 18 % d'entre elles définissaient alors leur activité comme relevant principalement de l'entretien et du gardiennage, contre seulement 6 % aujourd'hui. Enfin, 35 % associaient leur métier à d'autres fonctions.

Des points communs au-delà des divisions

Malgré ces divisions et la diversité des situations professionnelles, l'intervenant identifie plusieurs caractéristiques communes à l'ensemble de ces professions.

Il relève tout d'abord leur forte féminisation, qui n'est pas sans conséquences sur les conditions de vie et de travail des personnes concernées. Il observe notamment « une surreprésentation des situations de monoparentalité, engendrant des difficultés : conciliation, organisation, ... ». Cette réalité est d'autant plus importante qu'elle s'articule avec des dispositifs et des politiques de l'emploi qui contribuent à orienter et à maintenir les femmes dans ces professions.

L'intervenant souligne ensuite la faiblesse des niveaux de rémunération et la forte exposition de ces travailleuses au risque de pauvreté.

À ces difficultés salariales s'ajoutent, en troisième lieu, des conditions de travail particulièrement exigeantes, marquées par une forte pénibilité et peu reconnues.

Ces trois dimensions convergent vers un même constat : celui d'une identité professionnelle insuffisamment reconnue et de compétences encore largement sous-valorisées.

Ainsi, au-delà de la diversité des statuts et des situations d'emploi, ces professions partagent une même position défavorable dans la hiérarchie du marché du travail. Leur forte féminisation semble contribuer à renforcer cette dévalorisation, alors même qu'elles répondent à des besoins essentiels de la société.

2. Conditions de travail et qualité de l'emploi

Dans une deuxième partie de sa présentation, l'intervenant examine les principales difficultés qui caractérisent ces emplois, notamment en matière de rémunération, de pénibilité et de risques psychosociaux et leurs conséquences.

De « beaux métiers » mais peu rémunérés et marqués par une forte pénibilité physique et morale

François-Xavier Devetter rappelle que ces métiers sont porteurs de sens et d'une forte utilité sociale. Ce sont des métiers reconnus comme utiles, riches de « sens et défendus par celles qui les exercent ».

Pour autant, cette utilité sociale ne les protège pas d'une crise structurelle et durable reconnue depuis plus de 25 ans, marquée par de mauvaises conditions de travail et de rémunération.

Ces points sont largement documentés depuis 25 ans, avec des constats très proches dans les différents rapports publiés en 1998[15], 2019[16] ou 2025[17].

[15] L. Causse, C. Fournier et C. Labruyère, Les aides à domicile : des emplois en plein remue-ménage, Paris, Syros, 1998.
[16] Myriam El Khomri, Plan de mobilisation nationale en faveur de l'attractivité des métiers du grand âge 2020-2024, rapport remis à la ministre des Solidarités et de la Santé, octobre 2019.
[17] N. Baille, S. Bartoli et L. Olier, Attractivité des métiers de l'autonomie : pour une nouvelle stratégie de réduction des risques professionnels, Rapport IGAS n° 2024-095R, février 2026.

Prenant l'exemple de l'aide à domicile, il rappelle que les premières alertes sur la faible qualité de ces emplois remontent au milieu des années 1990. En 1996, Causse, Fournier et Labruyère alertait sur la situation de ces travailleuses : « Alors que beaucoup attendent qu'elles contribuent à recréer du lien social, ces employés de proximité sont massivement des salariés précaires, au bas de l'échelle sociale, sans perspective de mobilité professionnelle ni de carrière ». Trente ans plus tard, le rapport El Khomri de 2019 constate que « ces métiers peuvent être mal rémunérés, en, particulier au domicile (...). Les conditions d'exercice de ces métiers sont très difficiles. Les postures, les rythmes de travail sont marqués par une forte pénibilité et se traduisent par un nombre d'accidents du travail et de maladies professionnelles trois fois supérieur à la moyenne nationale. Ces métiers sont mal connus et peu considérés ».

L'intervenant nuance toutefois ces constats : « des formes de structuration et des financements accrus ont eu lieu ». Pourtant, ces évolutions « n'ont pas été à la hauteur de la croissance quantitative de ces métiers».

L'économiste identifie plusieurs catégories de risques auxquels ces salariées sont particulièrement exposées.

En premier lieu, la précarité économique et juridique constitue une fragilité majeure. Un tiers des salariées sont en CDD, ce qui peut limiter l'accès à une protection sociale stable. À cette précarité statutaire s'ajoutent des temps de travail souvent atypiques et insuffisants pour garantir un niveau de vie décent, rendant par ailleurs plus difficile la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale.

Ces difficultés s'accompagnent d'une forte pénibilité physique : port régulier de charges lourdes, postures contraignantes et gestes répétitifs ou douloureux. La fréquence des accidents du travail et des maladies professionnelles, notamment des troubles musculo-squelettiques, y serait même supérieure à celle observée dans le secteur du bâtiment.

Les salariées sont également exposées à des risques chimiques et biologiques. Les agents d'entretien manipulent régulièrement des produits chimiques concentrés et interviennent dans des environnements susceptibles de les exposer à des agents biologiques. Ces risques, souvent banalisés en raison de la nature des tâches effectuées, demeurent largement sous-estimés.

À ces contraintes s'ajoutent des situations d'isolement et des risques psychosociaux. L'absence de collectif de travail et d'encadrement de proximité, ainsi que des relations professionnelles parfois inégalitaires, peuvent accentuer leur vulnérabilité. L'intervenant l'illustre à partir d'un cas issu de la base EPICEA de la CARSAT : un agent d'entretien a trouvé la mort en empruntant un accès extérieur dangereux afin de ne pas déranger des cadres. Cet exemple met en évidence les effets de l'invisibilisation de ces métiers et de leur externalisation.

Enfin, la prise en charge de la santé physique et mentale demeure insuffisante, notamment en raison d'un accès limité à la médecine du travail et aux arrêts maladie. Comme le souligne l'intervenant, « la gestion des conséquences de la pénibilité reposent largement sur les travailleuses elles-mêmes ».

Ainsi, ces différents facteurs se cumulent et contribuent à une dégradation globale de la qualité du travail, dont les conséquences peuvent être à la fois économiques, sociales, professionnelles et sanitaires. L'intervenant avance deux « explications directes » à cette « logique de cercle vicieux » : les temporalités fragmentées de ces métiers et l'invisibilité des compétences des travailleurs.

Des temporalités décalées et inégalitaires

Pour illustrer concrètement les contraintes qui pèsent sur ces métiers, François-Xavier Devetter s'appuie tout d'abord sur une comparaison des rythmes de travail entre aides à domicile, agents d'entretien et cadres. Les résultats sont éloquents : « Alors que les cadres bénéficient généralement de journées relativement continues et concentrées sur des horaires classiques, les aides à domicile et plus encore les agents d'entretien connaissent des journées beaucoup plus fragmentées, avec plusieurs interruptions, qui s'étendent souvent du début de la matinée jusqu'à tard le soir ».

Au final, la journée « normale » (8h-16h30) représente 65% du temps de travail contre 80% pour les autres employés.

A l'inverse, les assistantes maternelles ont des temps de travail extensifs.

À partir de données statistiques, il montre que ces professionnelles sont « surreprésentées tôt le matin » et également présentes « en fin d'après-midi et en début de soirée ». Ainsi, « leur courbe de travail englobe les temps de travail de l'ensemble des autres salariés : elle commence avant et elle termine après », explique-t-il.

Il prend alors l'exemple d'une assistante maternelle qui accueille successivement « un premier bébé de 7 h à 13 h, puis un deuxième enfant de 8 h à 16 h et enfin un troisième enfant qu'elle va chercher, puis ramener chez elle de 16 h 30 à 19 h ».

Ce type d'organisation auprès de différents parents, non coordonnés entre eux, conduit à des amplitudes de travail particulièrement importantes, sans nécessairement aboutir à une rémunération équivalente. « En l'espèce, malgré ces 17 heures facturées auprès de plusieurs familles, le revenu final de la professionnelle rapporté au Smic temps plein reste relativement faible au regard de l'amplitude de travail », souligne l'intervenant.

Des pénibilités physiques multiples qui se traduisent notamment par des licenciements pour inaptitude particulièrement fréquents

La pénibilité de ces professions n'est pas sans conséquences : « Troubles musculo-squelettiques, maladies professionnelles et licenciements pour inaptitude en constituent les manifestations les plus visibles », alerte l'intervenant.

Sur ce dernier point, il met en avant deux chiffres particulièrement révélateurs : « 13 % des licenciements pour inaptitude concernent à eux seuls deux professions, les agents de nettoyage et les aides à domicile ». Ce constat témoigne d'un « coût social de la pénibilité extrêmement important puisque 32% des agents d'entretien de 50 à 64 ans ne sont ni en emploi ni en retraite ».

Des compétences peu reconnues

Enfin, François-Xavier Devetter aborde la question des compétences et de la formation : des formations initiales non exigées et encore limitées bien que croissantes, un accès à la formation continue réduit et quasi nul pour les salariés du particulier employeur, une visibilité des « compétences transverses » encore faibles et souvent invisibilisées.

Souvent considérés comme peu ou pas qualifiés, « ces métiers mobilisent pourtant toute une série de compétences au quotidien ».

Cette contradiction est nourrie par « des mécanismes d'invisibilisation sociale parfois même intériorisés par les travailleuses concernées ». Elle est d'autant plus accentuée « lorsque les salariées exercent de manière isolée, sans collègues, sans organisation syndicale ».

À l'inverse, « l'existence d'un collectif de travail favorise davantage la reconnaissance des compétences et leur valorisation », relève l'intervenant.

3. Les sources du problème ?

Dans la dernière partie de son intervention, François-Xavier Devetter cherche à identifier les causes de ces situations. Il en distingue plusieurs, parmi lesquelles la fragmentation des métiers, le sous-financement structurel des activités concernées et certaines contradictions des politiques publiques.

Une fragmentation des métiers : hétérogénéité des employeurs et des régulations

Pour l'intervenant, le secteur de l'aide à domicile constitue un exemple particulièrement révélateur de cette fragmentation. Une même professionnelle peut relever de statuts, de conventions collectives et d'employeurs très différents, avec des conséquences directes sur la rémunération, le temps de travail, l'accès à la formation ou encore la reconnaissance de l'expérience professionnelle : « un vrai patchwork qui fragilise énormément les salariés ».

Cette fragmentation concerne également la représentation collective des travailleurs : « Les salariés dépendent d'organisations syndicales distinctes qui, bien qu'elles partagent des préoccupations communes, peinent parfois à construire des revendications unifiées », relève l'intervenant.

Le secteur a par ailleurs connu une transformation progressive : « Entre 2003 et 2023, on observe un recul des structures publiques et associatives au bénéfice du particulier employeur et surtout des entreprises de services à la personne ». L'intervenant rapproche cette évolution de phénomènes déjà observés dans d'autres secteurs, notamment la petite enfance ou les Ehpad.

Cette évolution s'accompagne toutefois de fortes disparités territoriales. « Par exemple, sur les départements comme les Yvelines ou les Hauts-de-Seine, le secteur privé à but lucratif est dominant. Dans des départements comme les Landes, le secteur public reste largement dominant, avec une politique de régulation bien spécifique. Enfin, dans la plupart des départements ruraux, le secteur associatif reste important ».

Derrière cette hétérogénéité se trouve, selon l'intervenant, « une logique de sélection des publics par les entreprises », avec des répercussions à la fois sur les salariés (« avec des salaires plus faibles et des conditions de travail plus dures ») et sur les usagers de ces services, particulièrement dans les territoires ruraux ou les zones les plus modestes.

Le secteur de la petite enfance connaît une évolution comparable. « Le modèle historiquement important des crèches familiales où les enfants sont accueillis au domicile d'assistantes maternelles agréées, directement salariées par une collectivité, tend à disparaître au profit des micro-crèches privées », observe François-Xavier Devetter.

Cet éclatement des modes d'emploi a des répercussions sur les professionnelles du secteur : « il s'accompagne d'une dégradation des conditions de travail, des niveaux de rémunération et, plus largement, de la qualité du service rendu, telle qu'a pu être constatée à travers plusieurs rapports et enquêtes journalistiques ».

Il limite également les passerelles entre les différents métiers, en raison d'une filière jugée « très inachevée » et d'un pilotage public « lui-même éclaté entre plusieurs acteurs, notamment la Cnaf, les Caf et les municipalités ».

De manière générale, l'intervenant met en évidence une forme de hiérarchie des conditions d'emploi selon le type d'employeur : « ainsi, l'employé du secteur public bénéficierait d'une rémunération relativement plus favorable que ceux du secteur associatif, eux-mêmes mieux positionnés que les salariés des entreprises privées à but lucratif, ces derniers dans une situation proche de celle du particulier employeur ».

Les mêmes constats s'étendent enfin aux agents d'entretien. En prenant l'exemple du département du Nord, qui a choisi d'externaliser le nettoyage des collèges, l'intervenant montre comment l'éclatement des politiques publiques peut accentuer la mise en concurrence des travailleurs et contribuer à la dégradation de leurs conditions d'emploi.

« Aujourd'hui, les agents du secteur public ont été remplacés par des agents contractuels, relevant de statuts plus précaires, avec moins de temps pour accomplir les mêmes tâches et des rémunérations parfois proches de la moitié de celles perçues auparavant par les fonctionnaires occupant ces postes ».

Un sous-financement structurel

L'intervenant rappelle que les secteurs de la petite enfance, de l'aide à domicile, ainsi qu'une partie des métiers du nettoyage, relèvent largement de l'action publique. Pourtant, selon lui, les financements alloués demeurent insuffisants et reposent de plus en plus sur des mécanismes privés faisant intervenir les usagers ou les clients, plutôt que sur un financement direct.

« C'est le cas, aujourd'hui, de l'Allocation personnalisée d'autonomie (APA), dont le niveau de financement public serait inférieur au coût réel de l'activité. Cet écart est le plus souvent absorbé par les salariés eux-mêmes, à travers une dégradation de leurs conditions de travail »

Revenant sur les discours apparus après la crise sanitaire, François-Xavier Devetter invite à dépasser l'idée selon laquelle ces métiers « sont socialement utiles, essentiels et pourtant mal payés ».

Pour lui, il n'y a pas de paradoxe : « c'est précisément parce qu'ils sont essentiels qu'ils sont mal payés, car la volonté de les rendre accessibles à tous conduit à contenir leur coût lorsque des financements adéquats ne sont pas consacrés ».

Des politiques publiques conflictuelles : deux visions du « care » en concurrence

Enfin, les orientations parfois contradictoires des politiques publiques peuvent expliquer les difficultés rencontrées par ces professions. Selon l'intervenant, ces métiers se situent à la croisée de deux logiques concurrentes : « une logique de service public fondée sur la régulation et une logique de concurrence via notamment la création de services à la personne ».

	« Action sociale / service public »	« SAP / services aux particuliers »
Critère de définition du périmètre	La finalité du service rendu	La « nature des tâches » réalisées
Comment stabiliser une demande ?	Des critères médicaux et sociaux → APA	Une solvabilisation marchande → CESU
Comment établir la qualité des services ?	Développement de la formation (DEAVS) et contrôles accrus (Autorisation)	Normalisation et libre-choix
Comment garantir un niveau minimal de qualité de l'emploi ?	Une convention collective revalorisée.	Une logique de compensation des bas salaires (RSA)

Sur des questions centrales telles que le périmètre, le financement des activités ou encore la qualité du service, « ces deux politiques répondent de manière opposée », souligne-t-il.

Pour illustrer cette tension, il prend l'exemple de l'évaluation de la qualité du service rendu. Dans une logique de service public, celle-ci repose sur le contrôle et le niveau de formation des professionnels. À l'inverse, dans une logique commerciale, la qualité serait garantie par la concurrence, les professionnels les moins performants étant progressivement évincés du marché, « avec des conséquences assez désastreuses ».

Conclusion : quelles pistes d'évolutions ?

Ces métiers seraient-ils condamnés à demeurer durablement dévalorisés ? « Non, il y a des pistes et des dynamiques de revalorisation et de professionnalisation déjà à l'œuvre », avance François-Xavier Devetter. Il cite notamment l'évolution du métier d'aide à domicile au cours des vingt-cinq dernières années, marquée par une transformation des diplômes et des améliorations apportées par les conventions collectives. Malgré certaines limites, « ces avancées montrent qu'il y a bien de l'espoir et des modalités organisationnelles possibles », affirme-t-il.

Au-delà de ces dynamiques de revalorisation et de professionnalisation, l'intervenant souligne également certaines avancées organisationnelles et associatives. Il évoque notamment le rôle des relais petite enfance, le maintien de certaines crèches familiales, ainsi que le développement d'équipes autonomes dans l'aide à domicile. Ces évolutions « vont offrir plus d'autonomie, plus de reconnaissance, plus d'accompagnement et de ressources à ces professionnels », considère-t-il.

Des évolutions sont également possibles en matière de financement et de régulation. Bien que la mise en concurrence actuelle soit « préjudiciable », d'autres choix restent envisageables : « Rien n'est totalement écrit », insiste François-Xavier Devetter. Des expériences menées dans d'autres pays européens, notamment en Belgique et aux Pays-Bas, où certaines activités de nettoyage sont à nouveau réinternalisées, viennent étayer cette perspective. De même, les niveaux de financement observés à l'étranger, notamment en Allemagne pour l'aide à domicile, montrent qu'une revalorisation des tarifications horaires est possible. Il s'agit de « coûts publics qui ne sont pas négligeables, mais qui demeurent justifiés au regard de l'importance de ces métiers et des services qu'ils offrent ».

Questions - réponses avec les participants du webinaire

Un participant s'interroge sur le rôle des plateformes dans les organisations du travail et leur capacité à faire disparaître le salariat.

L'intervenant relativise l'ampleur du phénomène : si certaines plateformes commencent à apparaître dans l'aide à domicile ou la petite enfance, leur présence reste encore limitée. « On en parle beaucoup et on les voit relativement peu », observe-t-il.

François-Xavier Devetter explique cette faible présence par l'existence de dispositifs juridiques plus anciens qui remplissent déjà des fonctions similaires, comme le système du particulier employeur ou et le CESU. « Pour de nombreux services, le système du particulier employeur est bien mieux, bien plus destructeur des conditions de travail et de rémunération que les plateformes aujourd'hui », affirme-t-il.

Pourtant, l'intervenant reconnaît que les plateformes apportent une valeur spécifique grâce à leur capacité de mise en lien. Certaines d'entre elles s'appuient d'ailleurs directement sur le dispositif du particulier employeur et sur le CESU, créant selon lui une forme de « coup double ». Il nuance toutefois cet aspect, en rappelant que les activités de l'aide à domicile, tout comme celles de la petite enfance reposent sur des relations de confiance : « la question de qui vient chez nous est susceptible de limiter le développement de ces plateformes », sans pourtant nier la présence d'« un risque possible dans les années à venir ».

Interrogé sur les limites des appels d'offres et sur la possibilité de promouvoir une concurrence fondée sur d'autres critères que le prix, François-Xavier Devetter se montre sceptique :

Selon lui, il existe une contradiction à attendre d'un prestataire externe qu'il garantisse des meilleures conditions d'emploi lorsque l'organisation donneuse d'ordre a précisément choisi d'externaliser l'activité concernée : « C'est difficile de demander à un employeur externe de faire aussi bien, voire mieux, que ce que l'on ne souhaitait plus assurer soi-même », explique-t-il.

Il se réfère tout de même sur l'existence de quelques expériences positives, notamment sur le cas d'un nouveau musée du sud de la France qui a prévu des exigences fortes en matière de qualification, de formation et d'organisation du travail pour ses prestataires de sécurité. Il souligne toutefois le caractère particulier de cette situation : « Ce nouveau musée avait été contraint d'externaliser certaines activités pour des raisons juridiques et pas pour des raisons de coût ».

Enfin, s'appuyant sur une étude européenne relative aux marchés publics et aux démarches de responsabilité sociale, il remarque des différences entre les pays du nord et les pays du sud. Il ressort que pour les acteurs allemands et danois, les marchés publics « permettaient de sélectionner les employeurs les plus vertueux ». Au contraire, en France, où les conventions collectives sont étendues à l'ensemble du secteur, cette sélection est plus difficile, voire inopérante.

Un autre participant demande : « quelles possibilités sont offertes par le principe du « travail à valeur égale » pour comparer les métiers majoritairement féminins avec ceux majoritairement masculins et mieux reconnaître leur valeur et leur niveau de rémunération ? ».

L'intervenant voit dans cette démarche « une piste importante ». Il renvoie par ailleurs aux travaux de Rachel Silvera et de Séverine Lemière, qu'il juge particulièrement importants en la matière.

Or pour lui, des difficultés pratiques existent dans une telle comparaison : « contrairement à ce qui se passe dans certains environnements de travail, comme par exemple l'hôpital, où il est possible de comparer au sein d'une même structure des professions médicales et techniques, les métiers de l'aide à domicile, de l'assistance maternelle ou du nettoyage sont exercés dans des structures spécialisées où les possibilités de comparaison sont plus limitées ».

Pour autant, il insiste fortement sur l'importance de rendre visibles les compétences mobilisées dans ces métiers : « l'analyse des fiches de poste de ces métiers révèle que les employeurs attendent toute une série de compétences qui, lorsqu'elles sont mobilisées dans d'autres secteurs, sont bien davantage rémunérées ».

Un participant demande quelles pistes pourraient être intégrées dans les accords sur l'égalité professionnelle, notamment concernant la réinternalisation des services de nettoyage ou le recours au CESU.

L'intervenant s'attarde tout d'abord sur les limites de l'index professionnel dans ces secteurs très féminisés : « Par exemple, dans une structure d'aide à domicile, où les femmes représentent parfois jusqu'à 99 %, il n'y aura rien qui sortira ».

En revanche, selon lui, les enjeux sont plus visibles dans les entreprises ayant externalisé leurs activités de nettoyage. Il rappelle que cette externalisation conduit à exclure ces salariées du calcul sur la rémunération. Des lors, des dispositifs comme la réinternalisation des activités, l'extension aux salariés des avantages sociaux et économiques accordés aux salariés de l'entreprise constitue « un véritable élément en faveur de l'égalité professionnelle ».

Pour ce qui concerne le CESU, « souvent présenté comme un outil de conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle », il adopte une position plus critique. S'il reconnait que le dispositif présente des bénéfices aux personnes concernées à titre individuel, « celui-ci repose sur une logique consistant à transférer les tâches domestiques et parentales à d'autres travailleurs ».

A long terme, l'intervenant défend ainsi « un meilleur partage des tâches domestiques entre les femmes et les hommes, donc une réduction du temps travail des uns et des autres, plutôt qu'une externalisation, concentration et spécialisation sur certaines populations spécifiques ».

Enfin, un participant s'interroge sur les pistes envisageables pour les structures d'aide à domicile qui sont confrontées à des difficultés de recrutement, à la faiblesse des salaires et au manque de moyens pour former.

L'intervenant présente tout d'abord une image contrastée : si certaines entreprises connaissent une forte croissance, de nombreuses associations se trouvent dans une grande difficulté.

Pour François-Xavier Devetter, le problème réside dans l'écart entre les financements publics alloués et le coût de production d'un service de qualité. Il envisage à ce titre deux solutions possibles : « soit augmenter le financement public, notamment via une augmentation du montant de l'APA, soit augmenter les restes à charge auprès des personnes âgées ».

Cette seconde option reviendrait « à faire basculer une partie du prix du service sur les usagers eux-mêmes », souligne-t-il. Dès lors, il considère que la question renvoie aux choix collectifs en matière de financement de la dépendance et de la solidarité.

Parmi les pistes de financement possibles, il cite premièrement ''la remise en cause des exonérations et des crédits d'impôts auprès des services dits « de confort »''. Il rappelle qu'environ huit milliards d'euros sont consacrés à ces dispositifs alors même que les besoins de financement de l'aide aux personnes dépendantes restent importants.

Il évoque deuxièmement l'impôt sur les successions : « financer la vieillesse, financer la perte d'autonomie ne pourra pas se faire sans prélever davantage sur les transmissions de patrimoine à un moment ou un autre ».

Propositions de lectures

Voici une sélection d'ouvrages qui s'intéressent à la question des inégalités de genre et segmentation des tâches, que vous pouvez retrouver à la bibliothèque de l'Institut du travail, au 39 Avenue de la Forêt-Noire à Strasbourg.

La bibliothèque compte près de 20 000 ouvrages et 700 revues périodiques consacrés au thème du travail, dans des domaines tels que le droit, l'économie ou la sociologie. Les ouvrages sont empruntables et les périodiques sont consultables sur place.

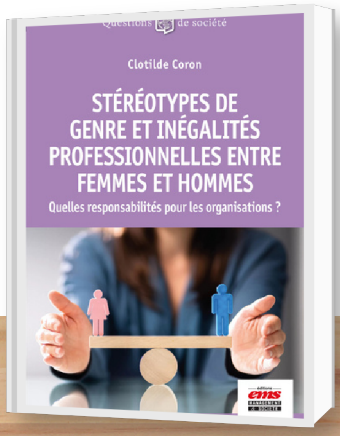
La bibliothécaire vous accueille de 9h à 12h puis de 13h à 18h du lundi au jeudi, ainsi que le vendredi de 9h à 12h.

306.36/311

344.017 4/77

306.36/284

344.017 4/117



344.017 4/76

344.017 4/49

Quelle rentrée !

Voici un récapitulatif des différents événements gratuits qui auront lieu dans les prochaines semaines !

Avec évidemment, en première place : les Rendez-Vous du Dialogue Social, organisés par l'Institut du travail de Strasbourg, avec le soutien de la Direction générale du travail (DGT) et de la Direction régionale de l'Économie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités (DREETS) Grand Est.

Ces rendez-vous, ouverts à tous, proposent des temps d'information et d'échanges autour de grandes thématiques liées au travail et au dialogue social.

À vos agendas ! Découvrez les prochains événements et n'hésitez pas à vous inscrire.

Thème	Où et quand ?	Lien pour trouver le programme et s'inscrire	Préparer la conférence
Négocier collectivement les rémunérations Conférence en présentiel animée par Fabienne Tournadre, économiste et Marine Zeimet, juriste, IDT-Université de Strasbourg	Mulhouse, CCI Alsace Eurométropole Vendredi 11/9/26, de 13h30 à 16h30	Inscription : Invitation Programme : Institut du travail	*Évolution des salaires de base dans le secteur privé, DARES Indicateurs, N°19, mai 2026* *Les salaires, note de conjoncture, INSEE, juin 2026* *L'essentiel sur... les salaires, INSEE, https://www.insee.fr/fr/statistiques/7457170*
Négocier collectivement les rémunérations Conférence en présentiel animée par Fabienne Tournadre, économiste et Marine Zeimet, juriste, IDT-Université de Strasbourg	Reims, Radisson Hotel Reims Vendredi 18/9/26, de 9h à 12h	Inscription : Invitation Programme : Institut du travail	*Évolution des salaires de base dans le secteur privé, DARES Indicateurs, N°19, mai 2026* *Les salaires, note de conjoncture, INSEE, juin 2026* *L'essentiel sur... les salaires, INSEE, https://www.insee.fr/fr/statistiques/7457170*

Les spécificités des conditions de travail des jeunes salariés, Webinaire animé par Louis-Alexandre Erb, économiste et statisticien à la DARES, Ministère du travail	Conférence en distanciel Jeudi 24/9/26, de 11h à 12h	Inscription : Invitation Programme : Institut du travail	*L.-A. ERB et S. NASS, Quelles sont les spécificités des conditions de travail des jeunes salariés ?, 13 novembre 2025, Dares Analyses N° 57, https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/quelles-sont-les-specificites-des-conditions-de-travail-des-jeunes-salaries*
Négocier collectivement les rémunérations, Conférence en présentiel animée par Fabienne Tournadre, économiste, IDT-Université de Strasbourg et Marine Zeimet, juriste, IDT-Université de Strasbourg	Metz, Maison Heler Mercredi 30/9/26, de 9 h à 12h	Inscription : Invitation Programme : Institut du travail	*Évolution des salaires de base dans le secteur privé, DARES Indicateurs, N°19, mai 2026* *Les salaires, note de conjoncture, INSEE, juin 2026* *L'essentiel sur... les salaires, INSEE, https://www.insee.fr/fr/statistiques/7457170*
Annulé ~~**Le travail : pourquoi travaillons-nous?**~~ ~~Webinaire animé par Dominique Meda, philosophe et sociologue du travail~~	~~Conférence en distanciel~~ ~~Mardi 13/10/2026,~~ ~~de 11h à 12h~~	~~Inscription :~~ ~~Invitation~~ ~~Programme :~~ ~~Institut du travail~~	~~D. MEDA, Le travail, pourquoi travaillons-nous?, Paris, Flammarion, Autrement, 2026.~~
La place des questions ethno-raciales dans la négociation collective en matière d'égalité au travail Conférence en présentiel animée par Manon Torres, Sociologue, Maitresse de conférences, Université de Rouen	Strasbourg, Collège doctoral européen Vendredi 16/10/2026, de 9h à 12h	Inscription : Invitation Programme : Institut du travail	*DARES, rapport Valorisation de la Recherche n°20, La place des questions ethno-raciales dans la négociation collective en matière d'égalité au travail, 28 juillet 2025.*
Actualités en matière de santé et de conditions de travail Conférence en présentiel animée par Fabienne Tournadre, économiste et Tiphaine Garat, juriste, IDT-Université de Strasbourg	Charleville-Mézières, la Maison du Tsar Lundi 9/11/2026, de 14h à 17h	Inscription : Invitation Programme : Institut du travail	*DARES, Dares Analyses n°37, Quelles évolutions des* conditions de travail et des risques psychosociaux depuis 2016 ?, 9 septembre 2026. *https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/quelles-evolutions-des- conditions-de-travail-et-des- risques-psychosociaux- depuis-2016*

Evènements organisés par nos partenaires

Thème	Où et quand ?	Lien pour trouver le programme et s'inscrire
Santé des femmes au travail, quel(s) droit(s) Colloque organisé par Avignon Université	A Avignon, jeudi 22 et vendredi 23 octobre 2026	Lien pour le programme (à venir) et inscription https://univ-avignon.fr/colloque-sante-des-femmes-au-travail-quels-droits/
L'emploi des seniors dans la Grande Région (France, Luxembourg, Belgique, Allemagne) **Passer à l'action : illustrations et perspectives** *Webinaire* organisé par le Département de la Moselle	En distanciel, lundi 26/10/2026, de 13h30 à 15h	Inscription via senioractiv@moselle.fr
Nouveau dans le métier : bien démarrer en sécurité Forum Franco-allemand avec traduction simultanée organisé par l'EuroInstitut	A Strasbourg, le jeudi 26/11/2026 (siège de la Région Grand Est)	Forum-Arbeitsschutz_Sante-et-securite-au-travail_26.11.2026 (LamaPoll - Sondages en ligne)