

La métropolisation au prisme des transformations du travail et de l'emploi

Enquête sur les « travailleurs essentiels »
en Île-de-France

Cécile Cuny (dir.)

Laetitia Dablanc, Jean Estebanez, Lamiel Gauchet, Thibault Le Corre,
Marine Legrand, Jules-Mathieu Meunier, Nicolas Raimbault,
Alette Roux, Gwendal Simon, Lucas Tranchant, Ana-Cristina Torres,
Sandrine Wenglenski

Rapport final

**La métropolisation au prisme des transformations
du travail et de l'emploi**
Enquête sur les « travailleurs essentiels » en Ile-de-France

RAPPORT FINAL

Cécile Cuny (dir.)

Laetitia Dablanc, Jean Estebanez, Lamiel Gauchet, Thibault Le Corre, Marine Legrand, Jules-
Mathieu Meunier, Nicolas Raimbault, Alette Roux, Gwendal Simon, Lucas Tranchant, Ana-
Cristina Torres, Sandrine Wenglenski

Février 2024

Cette recherche a bénéficié du soutien de la CGT apporté dans le cadre de la convention d'études conclue pour l'année 2018 (projet n° 1) entre l'Institut de recherches économiques et sociales (Ires) « au service des organisations représentatives de travailleurs » et la Confédération générale du travail (CGT).

TABLE DES MATIÈRES

Présentation	7
Synthèse	9
Introduction	15
La métropolisation comme facteur de recomposition des géographies résidentielles et professionnelles des travailleur·euses francilien·nes	17
La métropolisation comme vecteur de transformation de la fabrique urbaine	19
La problématique des « travailleurs essentiels »	21
Des monographies sectorielles informées par les statistiques	23
Plan du rapport	26
Partie I : (Re-)définir les « travailleurs essentiels »	27
De la ville d'exception à la ville ordinaire : un renouvellement critique des analyses de la métropolisation	27
Avantages et ressources de la métropole	28
Les critiques de la métropole	33
Considérer « l'ordinaire » de la métropole	36
Des travailleurs clés aux travailleurs essentiels : généalogie d'une catégorie de l'action publique	38
L'émergence de la notion de « travailleurs clés » au Royaume-Uni	38
Premières tentatives d'adaptation de la notion au contexte français en 2013	43
L'émergence des « travailleurs essentiels » comme catégorie de la politique du logement	44
Produire la nature urbaine : un travail « essentiel » ?	48
Métabolisme, nature urbaine et métropolisation	50
Nature : une infrastructure urbaine	52
Écologisation des pratiques de production et de gestion de la nature urbaine	54
Redéfinir le travail « essentiel » à l'aune de l'écologisation des métropoles	58
Partie II : Des « travailleurs essentiels » entre mondes populaires et services publics	61
Une double approche par les « fonctions économiques » et par les « travailleurs essentiels » ..	62
Une utilisation de la nomenclature « fonctions économiques » du projet Subwork	62
Prolonger et préciser la définition statistique des « travailleurs essentiels du quotidien » établie par l'INSEE Ile-de-France, l'ORS Ile-de-France, l'Institut Paris-Région et l'Atelier parisien d'urbanisme	65
Salarié·es des fonctions productives, enseignement et « travailleurs essentiels » : une part importante des emplois de la métropole de Paris, des clivages de genre	68
Le poids des fonctions productives et de l'enseignement secondaire dans l'AAV de Paris	69
Les catégories de « travailleurs essentiels » : une comparaison entre l'AAV de Paris et l'échelle nationale	73
Conditions de travail et d'emploi	78
Entrepôt, déchets-jardin et TEQ : un ancrage au sein des classes populaires et de l'immigration	78
Conditions de logement et vie familiale	86
Lieux de résidence et lieux de travail : diverses logiques de dispersion et de déconnexion domicile-travail	88
Conclusion	103

Partie III : La métropolisation « par le bas »	105
Chapitre 1 : Les livreur·euses des plateformes	107
La livraison via des plateformes numériques : un phénomène métropolitain, majeur et mouvant	107
Plusieurs dizaines de milliers de livreur·euses des plateformes en France	107
Un développement mondial	108
Le <i>quick commerce</i> : une apparition furtive en France mais une niche de marché	109
Enquête sur les livreur·es de plateformes à Paris et Courbevoie	110
Méthodologie	110
Qui sont les livreur·euses des plateformes ?	112
Les principales caractéristiques du travail et l'usage des modes de transport par les livreur·euses de plateforme	115
Les points de vigilance	116
Des temps de travail longs et un taux d'accident de la route très élevé	116
Un grand nombre de travailleur·euses sans-papier	117
Des livreur·euses exerçant sans licence de transport	117
Marché du travail : auto-entrepreneur·euses ou salarié·es ?	118
La question des véhicules	119
Conclusion : mieux connaître les livreur·euses	120
Chapitre 2 : Le travail des jardinier·es à l'aune de l'écologisation des métropoles	123
La prise en compte des enjeux écologiques à différentes échelles de l'agglomération francilienne	125
Terrains et méthodes d'enquête	127
Produire de la nature urbaine sur des toits : des intentions écologiques confrontées aux représentations d'une nature ordonnée et aux usages quotidiens	130
Jardiner sur des toits	130
Les limites de la production de la nature sur les toits	134
Produire de la nature urbaine dans des jardins publics à Paris : un métier en recomposition ? 136	136
Un travail invisible	136
Un métier en transition	138
Une nature industrielle en transition ? Production et gestion des espaces verts d'un parc d'activités logistiques à Marne-la-Vallée	141
Une intégration paysagère par « camouflage »	141
La production d'une socio-nature « industrielle »	144
Vers une écologisation des pratiques de gestion des espaces verts : des jardiniers en quête de sens	146
Produire la nature en ville : les ambivalences d'un travail « essentiel » en transformation	148
Des tensions qui touchent un métier aux profils diversifiés	149
Des négociations autour de la place laissée aux dynamiques spontanées du vivant	151
Des contradictions situées à différents niveaux	152
Conclusion	153
Chapitre 3 : Travailleur·euses de l'enseignement secondaire entre stabilité, contraintes et arbitrages dans la métropole	155
Les enjeux du secteur de l'enseignement secondaire	155
Échantillon, méthodologie et lieu d'enquête	156
L'emploi public, gage d'une sécurisation des trajectoires professionnelles et familiales	160

Le logement social ou le logement de l'employeur, conditions minimales du champ des possibles résidentiels	163
Une relative stabilisation des trajectoires inégalement compensée par les conditions de travail	167
Conclusion : une diversité d'arbitrages résidentiels mais une mobilité quotidienne contenue	169
Chapitre 4 : Quand le travail se conjugue avec risques de santé et difficultés financières d'accès au logement	171
Les dynamiques de transformations du travail et de l'emploi	174
Un déficit d'attractivité marqué.....	174
Restructuration de l'activité et transformation de l'organisation du travail.....	174
Vers une plus grande flexibilité de l'emploi	176
Des dynamiques qui ont des conséquences sur la santé des travailleurs	178
Les risques en termes de pénibilité physique.....	178
Les risques psycho-sociaux attachés à l'organisation du travail	183
Une mise sous tension des relations sociales.....	187
L'impact des dynamiques de transformation du travail et de l'emploi sur la vie hors-travail : la question de l'accès au logement	193
Une diversité de situations au regard du logement	194
L'accès à un logement social : un parcours jalonné d'épreuves.....	194
Des perspectives très limitées en matière de mobilité résidentielle	197
L'attitude des salarié-es face aux risques engendrés par les dynamiques de transformation du travail et de l'emploi	198
Interpeler l'employeur (<i>voice</i>)	199
Changer de poste (<i>exit</i>)	203
Rester à son poste (<i>loyalty</i>)	204
Conclusion	208
Apports principaux et pistes d'approfondissement	213
Index des tableaux et figures	219
Références bibliographiques	221
Annexe 1 : Grille d'entretien commune adaptée pour l'enquête auprès des personnels de la grande distribution	235
Annexe 2 : Tableau des travailleurs clés, tels que définis par l'APUR en 2013	235
Annexe 3 : Tableau des secteurs d'activité maintenus en présentiel lors du premier confinement	249
Annexe 4 : Tableau des secteurs d'activité maintenus en présentiel lors du premier confinement	250
Annexe 5 : Tableau des travailleurs-clés du premier confinement en fonction de leur exposition principale au Covid-19.....	251

Présentation

La commande formulée par la Confédération générale du travail (CGT) à l'origine de cette recherche interroge les impacts de la métropolisation sur le travail et l'emploi en Ile-de-France. L'équipe de recherche y répond dans le présent rapport à partir d'une enquête sur les « travailleurs essentiels », une catégorie considérée comme « nécessaire » à l'économie métropolitaine mais qui ne peut pas vivre dans le cœur de la métropole. La recherche présentée s'attache à rendre compte de cette contradiction. Pour ce faire, elle considère plus spécifiquement cinq secteurs d'emploi : le transport et la logistique ; la santé ; l'enseignement secondaire ; la grande distribution ; la production de la nature en ville. La catégorie des « travailleurs essentiels » n'a toutefois pas de valeur analytique ou explicative dans l'analyse menée. Il s'agit plutôt d'examiner dans quelle mesure et à quelles conditions un syndicat comme la CGT peut s'en saisir comme une catégorie critique de la métropolisation. L'analyse des conditions de travail, d'emploi et de vie de cette catégorie de travailleur·euses fait en effet apparaître des dimensions centrales mais invisibilisées de la métropole francilienne. Elle remet tout d'abord en cause la prétendue « exceptionnalité » (économique, sociale, culturelle) de la métropole à l'échelle nationale, dans la mesure où le poids des « travailleurs essentiels » dans l'économie de l'aire d'attractivité parisienne est équivalent à la moyenne nationale : les travailleur·euses étudié·es sont soumis·es aux mêmes types de restructurations des services publics ou marchands, et aux mêmes risques sanitaires et psycho-sociaux induits par ces restructurations que la moyenne des travailleur·euses français·es.

L'analyse de la fabrique matérielle de la métropole francilienne à partir des pratiques, expériences et représentations des travailleur·euses considéré·es, met aussi en évidence les conditions et les coûts spécifiques de « l'exceptionnalité » affichée par la métropole francilienne aux échelles internationales et globales : si la densité offre d'incalculables ressources et opportunités pour une très grande variété d'activités et de populations, elle favorise aussi la flexibilité des emplois et des implantations, la volatilité des investissements, une très grande précarité des existences et une incertitude croissante quant à l'habitabilité future de la métropole et de la planète.

Synthèse

La question posée par la Confédération générale du travail (CGT) à l'origine de cette recherche part du double constat de l'importance des inégalités sociales et territoriales inhérentes au processus de métropolisation et de l'absence des organisations représentatives des travailleur·euses dans les débats institutionnels liés à la création de la Métropole du Grand Paris. Cherchant à relier les enjeux de la métropolisation, tels qu'ils se manifestent en Ile-de-France, à l'action syndicale, la commande formulée interroge les impacts de la métropolisation sur le travail et l'emploi en Ile-de-France.

L'équipe de recherche y répond dans le présent rapport en croisant deux perspectives sur le processus de métropolisation en Ile-de-France, dans un contexte socio-politique marqué par la crise du COVID-19, le mouvement social contre la réforme des retraites, l'urgence climatique et les inégalités environnementales. La première approche voit dans la métropolisation un facteur de recomposition des géographies résidentielles et professionnelles, qui a des effets sur l'inscription spatiale des groupes sociaux, leurs lieux et modes de vie en Ile-de-France. La deuxième approche met plus fortement l'accent sur les dynamiques liées à la mondialisation (circulation privilégiée de capitaux, idées, biens, personnes, en connexion avec les autres métropoles mondiales) et oriente le regard vers la fabrique urbaine, son économie politique, ses acteurs, instruments et politiques publiques.

La catégorie des « travailleurs essentiels », sur laquelle la crise sanitaire liée à la pandémie de COVID-19 a mis un coup de projecteur, s'inscrit au croisement de ces deux perspectives : cette catégorie de travailleur·euses francilien·nes est considérée comme « nécessaire » à l'économie métropolitaine mais ne peut pas vivre dans le cœur de la métropole. La recherche présentée dans ce rapport rend compte de cette contradiction en considérant plus spécifiquement cinq secteurs d'emploi : le transport et la logistique ; la santé ; l'enseignement secondaire ; la grande distribution ; la production de la nature en ville.

La catégorie des « travailleurs essentiels » n'a toutefois pas de valeur analytique ou explicative dans cette recherche. Il s'agit plutôt d'examiner dans quelle mesure et à quelles conditions un syndicat comme la CGT peut s'en saisir comme une catégorie critique de la métropolisation. L'analyse des conditions de travail et d'emploi de cette catégorie de travailleur·euses fait en effet apparaître des dimensions centrales mais invisibilisées des métropoles.

Elle remet tout d'abord en cause la prétendue « exceptionnalité » (économique, sociale, culturelle) de la métropole francilienne à l'échelle nationale, dans la mesure où le poids des « travailleurs essentiels » dans l'économie de l'aire d'attractivité parisienne est équivalent à la moyenne nationale ; les travailleur·euses francilien·nes sont soumis aux mêmes types de restructurations des services publics ou marchands, et aux mêmes risques sanitaires et psychosociaux induits par ces restructurations que la moyenne des travailleur·euses français·es.

L'analyse de la fabrique matérielle de la métropole francilienne « par le bas », c'est-à-dire en considérant les pratiques, expériences et représentations des travailleur·euses qui la font au quotidien, met aussi en évidence les conditions et les coûts spécifiques de « l'exceptionnalité » affichée par la métropole francilienne aux échelles internationales et globales : si la très forte densité de populations, d'informations, de logements, d'entreprises, d'équipements, d'infrastructures, de capitaux offre d'incalculables ressources, garanties et opportunités pour une très grande variété d'activités et de groupes sociaux (se loger, travailler, étudier, se cultiver, investir, recruter, innover, etc.), cette densité favorise aussi la flexibilité des emplois et des implantations, la volatilité des investissements, une très grande précarité des existences et une incertitude croissante quant à l'habitabilité future de la métropole et de la planète.

Les « travailleurs essentiels » ont fait l'objet d'un investissement statistique conséquent, notamment pendant et à l'issue de la pandémie de COVID-19. Une enquête quantitative a ainsi été menée conjointement avec l'équipe de recherche Subwork, financée par le PUCA, afin d'appréhender cette catégorie sous l'angle du travail. En effet, si les travaux menés à l'issue des confinements liés au COVID-19 ont permis de bien cerner certaines propriétés socio-démographiques des « travailleurs essentiels », l'analyse menée dans ce rapport approfondit la caractérisation de leur travail et de leurs conditions d'emploi (contenu des tâches, niveaux de salaires, de revenus, statuts d'emploi, horaires) ainsi que la géographie spécifique de cette catégorie au lieu de travail et de résidence en relation avec les pratiques de mobilité quotidienne des individus. Cette partie de l'enquête repose sur une nomenclature élaborée pour différencier les activités dites « productives » des fonctions considérées comme « métropolitaines » et des « fonctions à orientation présente » au sein de l'agglomération francilienne. En croisant cette nomenclature avec celle des « travailleurs essentiels », l'enquête exploite les données du recensement de la population et de l'enquête Emploi de l'INSEE de 2018. Elle montre que les effectifs des « travailleurs essentiels », de l'enseignement secondaire et des fonctions productives sont considérables, et représentent une part majeure des actif·ves en France, dans les grandes métropoles et dans celle de Paris. Il s'agit de fonctions économiques et de services

que l'on retrouve dans les différentes régions et agglomérations du territoire national. La dynamique de métropolisation ne conduit ni à les concentrer dans les plus grandes villes, ni à les expulser des territoires les plus attractifs. Elle tend toutefois à les invisibiliser, en les laissant dans l'ombre des services avancés aux entreprises, des sièges sociaux et des activités d'innovation.

La description des conditions de travail, d'emploi et de logement des différents groupes professionnels mobilisés au sein des services ordinaires et quotidiens de la métropole laisse apparaître que ces hommes et ces femmes relèvent pour une part des mondes populaires et de leurs géographies résidentielles et professionnelles, mais aussi de différentes catégories intermédiaires, voire supérieures des services publics. Ces dernières catégories se situent souvent à un niveau intermédiaire, avec de meilleurs revenus, moins de précarité ou de difficultés de logement que les classes populaires, mais souvent en dessous de la moyenne des actives de la métropole de Paris. La géographie des ouvrières et des employées est celle des classes populaires, entre quartiers populaires de logements sociaux, autour de l'ancienne banlieue industrielle, et accès à la propriété dans les couronnes périurbaines les plus lointaines. Celle des catégories intermédiaires est la moins ségréguée. Dans les deux cas, les situations de *spatial mismatch* et de proximité co-existent.

Afin de mieux cerner les évolutions du contexte de travail des métiers ciblés, quatre monographies sectorielles ont été réalisées parallèlement à l'enquête quantitative à partir des lieux de travail. La première monographie, consacrée aux livreuses des plateformes de repas, réitère une enquête par questionnaires menée sur un grand échantillon depuis plusieurs années par la chaire Logistics City de l'Université Gustave Eiffel, tout en l'étendant pour la première fois à une commune de la petite couronne parisienne. Elle contribue à constituer un socle de connaissances sur les travailleurs de la livraison instantanée, qui ne sont pas encore intégrés aux dispositifs nationaux d'observation des métiers. Elle fait état de la persistance, voire de l'accroissement de dysfonctionnements sociaux : partages de comptes, exercice sans licence de transport intérieure, utilisation de scooters malgré des arrêtés municipaux d'interdiction, utilisation de vélos partagés malgré leur interdiction, sous-déclaration des gains à l'URSSAF. Les conditions de travail sont difficiles et les rémunérations très insuffisantes, notamment ramenées aux heures effectives de travail. Le danger du métier est important, notamment à travers les accidents de la route. Du côté des collectivités territoriales, les problématiques d'ingénierie du trafic se posent avec l'apparition d'une nouvelle mobilité de la logistique en deux-roues. Les élus et techniciens des villes envisagent facilement la « cyclo-logistique » des vélos-cargo des start-ups et des coopératives mais sont plus réticents à

reconnaître l'existence et à traiter les problématiques de la logistique des livreur·euses ubérisé·es.

Une deuxième monographie s'intéresse aux jardinier·es des espaces verts et mobilise les méthodes classiques de l'enquête qualitative (entretiens semi-directifs et observation directe ou participante des situations de travail). S'appuyant sur une comparaison, elle montre que la nature urbaine est loin d'être homogène, allant des formes de nature sauvages et cultivées sur les toits dans des contextes urbains denses, aux formes de natures urbaines plus classiquement horticoles dans les parcs publics en passant par des formes industrialisées de végétalisation dans les zones d'activités logistiques des périphéries. Les conditions de leur production varient en fonction des vocations politiques et sociales assignées à ces espaces et variables dans le temps, des objectifs et contraintes des entreprises de jardinage qui les entretiennent, des statuts d'emploi et de la formation des jardinier·es qui y interviennent et des usages dont les jardins ou espaces verts font l'objet. Le sens du travail des jardinier·es dépend de ces conditions que les impératifs écologiques actuels tendent à transformer. Les politiques d'écologisation de la production de la nature urbaine témoignent ainsi d'expressions du vivant qui sont non consensuelles, passives et actives, coproduites, mais encore aujourd'hui ancrées dans un ordre productif, sensible et esthétique qui limite l'ensauvagement. Les jardinier·es sont ainsi placés au cœur des contradictions entre les injonctions écologiques et le maintien de cet ordre. Ces contradictions se traduisent par de nouvelles contraintes d'exercice du métier (exposition à des risques professionnels, diversification des acteurs, des normes et des formes de contrôle du travail) mais aussi une quête de sens.

Deux autres monographies, consacrées, d'une part, aux personnels d'un établissement d'enseignement secondaire et, d'autre part, aux personnels des hôpitaux publics et d'une enseigne de la grande distribution, confrontent l'expérience de travailleur·euses occupant des positions différenciées dans l'organisation du travail au sein de ces établissements ou secteurs.

La monographie consacrée au secteur de l'enseignement secondaire analyse les trajectoires professionnelles et résidentielles du personnel d'un lycée situé dans l'est parisien. Les métiers de l'enseignement sont souvent invisibilisés parce qu'ils sont réputés bénéficier d'une stabilité de l'emploi par leur appartenance à la fonction publique et qu'ils relèvent pour partie d'emplois qualifiés, donc suffisamment bien rémunérés. Or, non seulement le secteur de l'enseignement comporte des personnels peu qualifiés et faiblement rémunérés (les agents d'entretiens, une partie du personnel administratif) mais il a été marqué ces dernières décennies par un sous-investissement. Celui-ci s'est traduit à la fois par un blocage relatif des salaires de toutes les catégories de personnel et une précarisation croissante de l'emploi, notamment

qualifié, avec un recours massif aux enseignants contractuels. L'échantillon qui a été retenu est constitué du groupe hétérogène des « travailleur·euses de l'enseignement », c'est-à-dire toutes celles et ceux qui permettent le service d'enseignement (enseignement, administration, maintenance et entretien). Cette diversité des statuts d'emploi et des tâches au travail permet de s'interroger sur les moyens de chacun pour articuler vie quotidienne et projet résidentiel, mobilités quotidiennes et stratégies résidentielles. La sociologie des employés de l'établissement d'enseignement secondaire distingue fortement les parcours biographiques, conditions de travail et parcours résidentiels. Toutefois, l'hypothèse d'une forte tension sur les déplacements quotidiens et l'accès au logement des personnels travaillant dans l'hypercentre, en particulier pour les plus modestes et leur éloignement au travail, sont plus complexes et ne sont pas validés telle que l'hypothèse initiale le proposait, car des mécanismes de stabilisation des parcours sécurise les personnels enquêtés. En effet, la structuration des parcours professionnels et résidentiels est particulièrement marquante, car l'emploi public et le logement social fonctionnent comme des moyens de sécurisation des trajectoires d'une partie importante de l'échantillon. L'enquête révèle cependant des potentiels d'arbitrage et des trajectoires résidentielles différenciées, et les choix de localisation et de statut d'occupation du logement en particulier sont diversement ouverts. La stabilisation de la trajectoire résidentielle et professionnelle est manifeste pour le personnel technique, qui a le plus souvent connu des conditions précaires par le passé, même si leur situation résidentielle (taille du logement, environnement lié au quartier) et professionnelle (conditions de pénibilité au travail) ne compensent pas toujours ces avantages. Au sein de la catégorie hétérogène du personnel administratif, la mobilité vers le travail apparaît comme le prix à payer d'un choix résidentiel poussé aux limites des possibilités et relativement contraint, alors que les choix résidentiels du personnel enseignant, s'ils sont communs à l'ensemble des catégories de personnel, s'illustrent par une marge de manœuvre plus importante pour arbitrer entre ces critères.

La dernière monographie, fondée sur une comparaison entre les secteurs de l'hôpital public et de la grande distribution à Paris, montre que l'un et l'autre sont traversés par des dynamiques de transformation du travail et de l'emploi (dégradation des conditions de travail, flexibilisation des organisations et des horaires de travail, augmentation des cadences, érosion de la norme typique d'emploi, politiques d'austérité salariale) dont les implications en matière d'exposition des travailleurs à des risques de santé au travail sont multiples. L'enquête menée auprès de personnes travaillant dans ces deux secteurs permet ainsi de tirer plusieurs enseignements sur le rapport des personnes aux risques auxquels elles sont exposées du fait de leur ancrage dans la métropole parisienne et sur les ressources qu'elles sont en mesure de

mobiliser pour diminuer leur exposition aux risques. Un premier résultat pointe le rapport ambivalent que les personnes enquêtées entretiennent avec le fait de vivre et de travailler dans un territoire métropolitain. La métropole apparaît alternativement comme un élément du problème, au sens où le coût du logement aggrave le problème de pouvoir d'achat lié à la faiblesse des salaires, mais aussi comme une forme de garantie contre les risques, qu'il s'agisse du risque de perdre son emploi ou des risques de l'existence. Un deuxième résultat concerne l'intervention des employeurs en matière de logement. Face aux difficultés d'accès financières au logement rencontrées par les travailleur·euses dans la métropole parisienne, l'existence d'une aide de l'employeur constitue une ressource décisive. A ce titre, la coexistence de degrés d'intervention hétérogènes d'un employeur à l'autre alimente des formes d'iniquités entre les travailleur·euses au regard de la possibilité d'avoir accès à un logement *via* son travail. Le dernier résultat porte sur l'importance du modèle du logement social comme vecteur d'accès au logement des « travailleurs essentiels » des territoires métropolitains. Compte tenu des niveaux atteints par les loyers dans le parc locatif libre dans un grand nombre de métropoles et de zones touristiques, ce segment de l'offre constitue aujourd'hui dans ces territoires un instrument incontournable pour favoriser l'accès des actifs à niveaux de revenus faibles ou moyens à un logement autonome à prix abordable et situé à proximité de leur lieu de travail. Mettre l'accent en priorité sur ce modèle aurait également pour vertu de contrer l'essor de modèles concurrents qui émergent aujourd'hui dans certains secteurs d'activité, à l'image du modèle de la journée de 12 heures dans l'hôpital public.

Introduction

Lancé en 2007, le Grand Paris est un projet de transformation de l'agglomération parisienne en une métropole de rang mondial. Il vise au renforcement des polarités existantes et à l'émergence de nouveaux pôles économiques majeurs autour de Paris grâce, notamment, au développement de nouvelles infrastructures de transport, tel le Grand Paris Express qui prévoit la création de lignes supplémentaires de métro et l'extension d'anciennes. Ce projet métropolitain comporte aussi une dimension institutionnelle. Ainsi, le 1^{er} janvier 2016 a vu la naissance de la Métropole du Grand Paris (MGP), une structure de gouvernance réunissant les communes de Paris, des Hauts-de-Seine, de Seine-Saint-Denis et du Val-de-Marne, et certaines communes des départements de la grande couronne parisienne.

Les travaux sur les inégalités sociales et territoriales en Ile-de-France montrent que le projet métropolitain du Grand Paris, dans ses versants aussi bien infrastructurel qu'institutionnel, a émergé dans le contexte d'inégalités sociales, économiques et fiscales anciennes et croissantes entre les territoires : déséquilibre entre l'Est et l'Ouest de la région du point de vue du développement économique, de la sociologie du peuplement, des revenus des ménages ; « espaces supérieurs » du centre de Paris vs « espaces populaires » de la petite couronne ; concentration des ménages les plus pauvres dans le département de la Seine-Saint-Denis (Clerval, Delage, 2019 ; Clerval, Miot, 2017 ; Institut Paris Région, 2019 ; Préteceille, 2006). Malgré les objectifs affichés de péréquation fiscale ou de réduction des inégalités, les conditions de création de la MGP ont plutôt eu tendance à reproduire ces déséquilibres et inégalités (Le Lidec, 2018), reflétant en cela les dynamiques générales des phénomènes de métropolisation. De plus, les débats autour de la création de la MGP ont été nombreux et riches, certes, mais ils ont essentiellement impliqué les élu·es des collectivités territoriales d'Ile-de-France ainsi que les élu·es nationaux (député·es, sénateur·trices), au détriment du monde associatif, des syndicats de salarié·es et des habitant·es francilien·nes, même si les choix électoraux de ces dernier·es n'ont pas été sans incidence sur la « fabrique politique » de la métropole (Le Lidec, 2018).

La question posée par la Confédération générale du travail (CGT) à l'origine de cette recherche portait ainsi du double constat de l'importance des inégalités sociales et territoriales inhérentes au processus de métropolisation – entendu comme un mouvement de concentration de populations, d'activités, de flux (de capitaux, d'informations, de marchandises), générant un

développement inégal des territoires à différentes échelles – et de l’absence des organisations représentatives des travailleur·euses dans les débats institutionnels liés à la création de la MGP. Pour autant, la commande formulée ne visait pas à établir une nouvelle mesure ou une nouvelle cartographie des inégalités socio-spatiales à différentes échelles de l’Ile-de-France – de nombreux travaux, dont plusieurs cités plus haut, ayant déjà traité cette question – mais interrogeait plutôt les impacts de la métropolisation sur le travail et l’emploi en Ile-de-France. Cette approche de la métropole francilienne par les transformations du travail et de l’emploi reflète la volonté des commanditaires du présent rapport de relier les enjeux de la métropolisation, tels qu’ils se manifestent en Ile-de-France, à l’action syndicale.

Depuis la fin des années 1980, de nombreux travaux se sont intéressés aux économies métropolitaines – notamment à la suite de la publication des ouvrages aujourd’hui classiques de David Harvey sur l’urbanisation du capital (1982 ; 1985) et de Saskia Sassen sur les villes globales (1991). La métropolisation présente des facettes multiples selon les approches privilégiées et les différentes terminologies employées (métropoles, mégalo-poles, métapoles, villes mondiales et, en anglais, *global cities* ou *large metropolitan areas*). Les débats restent intenses sur la nature des activités qui constituent le cœur, les marges ou le sous-bassement de ces économies en France comme à l’international – nous y reviendrons dans la suite de ce rapport. La sociologie du travail et des classes sociales a également livré de nombreuses enquêtes sur les transformations du travail et de l’emploi en France (Baudelot, Gollac, 2002 ; Beaud *et al.*, 2008 ; Dubet, 2019). Ces enquêtes ont insisté sur : la segmentation croissante des grandes catégories sociales que les conflits du travail des XIX^e et XX^e siècles avaient contribué à former (patronat, cadres, employés et ouvriers) ; le rapprochement des conditions de travail et d’emploi de certaines fractions d’entre elles par-delà ou malgré les rapports de pouvoir qui les opposent sur les lieux de travail ; les effets délétères des « restructurations » et nouveaux outils d’encadrement sur les collectifs de travail, la santé des travailleur·euses ou les rapports au travail. Pour des raisons liées à la séparation ancienne entre les recherches sur le travail et les études urbaines (Magri, Topalov, 1989), ces enquêtes restent cependant peu territorialisées. La question de savoir dans quelle mesure et de quelle façon les transformations du travail et de l’emploi documentées seraient ou non reliées au processus de métropolisation à différentes échelles, prendraient des formes spécifiques ou relèveraient d’effets propres aux contextes urbains dans lesquels elles sont observées, reste donc peu explorée. Ainsi, en suggérant qu’il existerait des relations de causalité, d’interdépendance ou ne serait-ce que des interactions entre le processus de métropolisation et les transformations actuelles du travail et de l’emploi en Ile-de-France, les commanditaires du présent rapport nous ont conduit·es à explorer deux

perspectives originales sur le processus de métropolisation en Ile-de-France, dans un contexte socio-politique marqué par la crise du COVID-19, le mouvement social contre la réforme des retraites, l'urgence climatique et les inégalités environnementales.

La métropolisation comme facteur de recomposition des géographies résidentielles et professionnelles des travailleur·euses francilien·nes

La première approche des relations entre métropolisation et transformations du travail et de l'emploi en Ile-de-France, peut-être la plus ancienne, voit dans la métropolisation un facteur de recomposition des géographies résidentielles et professionnelles, qui a des effets sur l'inscription spatiale des groupes sociaux, leurs lieux et modes de vie en Ile-de-France. La métropolisation est appréhendée comme un processus de transformation à la fois démographique, morphologique et fonctionnel des très grandes villes (Di Meo, 2010), avec un centre ou un réseau de centres au sein d'une méga-région urbaine (Hall, Pain, 2006), et se présente comme la forme contemporaine du processus d'urbanisation. Mais c'est davantage qu'un phénomène de croissance des grandes agglomérations car il engage des changements structurels spécifiques au territoire métropolitain : transformation des morphologies urbaines (étalement urbain, périurbanisation), valeur grandissante des centres (gentrification), spécialisation croissante qui donne naissance à de nouveaux lieux (technopoles et clusters, centres commerciaux et parcs à thèmes périphériques, plateformes logistiques le long des voies d'interconnexion, etc.). C'est aussi le cadre des pratiques quotidiennes des habitant·es et des entreprises qui se réalisent dans de vastes ensembles territoriaux, hétérogènes et fragmentés, où l'échelle des mobilités est diffractée, et où la logique du quartier perd de sa valeur (Ascher, 2003).

L'entrée par le travail et l'emploi nous engage ainsi à aborder le processus de métropolisation « par le bas » (Collectif Rosa Bonheur, 2019) – à travers l'expérience de ceux et celles pour lesquelles la métropole est tout à la fois un lieu de travail et de vie hors-travail. Il s'agit de considérer que les groupes sociaux qui peuplent la métropole francilienne « marchent toujours sur leurs deux jambes » que sont le travail et les modes de vie (Baudelot, Estabiet, 2004). Les travaux d'histoire urbaine et d'histoire sociale du travail réalisés sur la métropole parisienne, en particulier à partir de l'observation des mutations de l'industrie, suggèrent qu'une transformation importante de l'inscription spatiale des groupes sociaux – et plus particulièrement de la classe ouvrière – dans l'agglomération, découle de la « tendance générale à la dissociation [entre lieu de travail et lieu de résidence] dans la grande ville du XX^e siècle » (Magri, Topalov, 1989 : 23). Ils relient la dissociation entre lieux de travail et lieux

de résidence à la mécanisation des processus de production industrielle et au développement de la grande industrie, dont « l'exurbanisation » a été rendue nécessaire par le besoin d'espace et les prix du foncier devenus trop élevés dans les centres urbains (Bruyelle, Dezert, 1983). Dans cette première perspective, le lien avec la métropolisation se fait par le biais des bassins d'emplois et des stratégies de recrutement des entreprises : on passerait d'une configuration marquée par la conjonction entre lieu de travail et lieu de résidence pour les ouvriers les moins qualifiés, liée au « marchandage¹ », à des mécanismes de marché plus anonymes, où les entreprises puisent dans des bassins d'emplois vastes et diversifiés qui leur garantissent, sur le long terme, l'accès à une main-d'œuvre qualifiée alors que la nature-même des qualifications qui seront requises à l'avenir reste incertaine. Pour reprendre la définition de la métropolisation proposée par Veltz (1993), elle est un modèle d'organisation territoriale des firmes fondé sur la recherche de flexibilité de long terme, qui offre également à la main-d'œuvre la promesse d'accéder plus facilement à un emploi, et aux acteurs de la production urbaine des conditions de commercialisation de leurs produits – qu'il s'agisse d'immobilier d'entreprise ou de logements – qui limitent les risques.

Pour le cas de l'histoire de l'agglomération parisienne, Magri et Topalov (1989) ont repéré, dans les années 1930, deux types de configurations du lien entre travail et emploi : un premier type était marqué par la réunion entre lieu de travail et lieu de résidence à une échelle qui dépassait le quartier pour englober un arrondissement et plusieurs communes limitrophes ; un deuxième type se caractérisait par la dissociation entre domicile et travail, et par des mobilités pendulaires entre le centre de Paris et la proche banlieue. S'intéressant aux mémoires du travail à Paris au début des années 2000, l'équipe réunie autour de Pigenet (2008) atteste de la disparition de la configuration du premier type au profit du second, voire d'un troisième qui relie plusieurs banlieues entre elles. Le constat fait au sujet de l'agglomération de Paris dans les années 1930, selon lequel la dissociation entre lieu de travail et lieu d'emploi serait inégale et varierait en fonction des catégories de travailleurs, reste d'actualité, mais le sens de cette dissociation semble s'être aujourd'hui inversé : alors que dans les années 1930, les ouvriers les moins qualifiés résidaient à proximité des usines, ce sont précisément les mobilités domicile/travail de ce groupe qui sont aujourd'hui les plus importantes à l'échelle de l'agglomération francilienne (Raimbault, 2020 ; Wenglenski, 2004). Ce renversement peut s'expliquer par de profondes transformations du bâti et de la vocation des espaces urbains

¹ Ce terme désigne le fonctionnement d'un marché de l'emploi localisé entièrement contrôlé par des ouvriers « de métier ».

centraux, en lien avec les grands programmes de rénovation urbaine des années 1960-1970 qui ont modifié le peuplement mais aussi la nature des activités économiques accueillies dans les arrondissements centraux de Paris ou dans certaines de ses proches périphéries, comme La Défense (Coing, 1966 ; Godard *et al.*, 1973). Browaeys et Chatelain (1974 : 37) écrivent ainsi, au sujet de la désindustrialisation de Paris à la fin des années 1960 : « La création de bureaux l'emporte sur la construction de logements, si l'on compare l'évolution de la population résidente et de l'emploi. (...) Les ouvriers sont éliminés du centre, comme travailleurs et comme habitants. À l'opposé, le groupe des professions libérales et des cadres supérieurs grossit aussi bien au lieu de résidence qu'au lieu de travail. » La concentration quasi continue, pendant plusieurs décennies, des couches sociales les plus qualifiées, plus spécifiquement dans les espaces centraux, consolide à la fois l'embourgeoisement des quartiers aisés et les processus de gentrification de nombreux espaces populaires ou semi-populaires (Clerval, 2013 ; Chabrol *et al.*, 2016). C'est dans ces espaces centraux que ces groupes trouvent un niveau d'équipements publics et privés (éducation, santé, commerce, loisir...) correspondant à leurs normes de consommation et à un horizon de promotion ou de reproduction sociale (Ascher, 2003). Si la métropolisation entraîne d'autres groupes sociaux moins qualifiés dans son sillage (employés et ouvriers), ceux-ci ne tirent pas leurs ressources directement des avantages supposés de la métropole (économie de la connaissance, activités d'intermédiation, etc.) mais des nombreux services et équipements nécessaires aux groupes dominants. Cela a donné lieu à une lecture de la structuration de l'emploi « duale » (groupes dominants au centre *versus* groupes subalternes en périphérie), mise en évidence par les travaux de Sassen sur les « villes globales » (1991). Ces derniers ont été débattus et critiqués au regard de la présence nombreuse des couches moyennes dans la population et l'emploi métropolitains (Bagnasco, Le Galès, 1997), et le caractère socialement mixte de certaines parties du territoire métropolitain, par exemple en Ile-de-France (Préteceille, 2006). Ces mutations à la fois physiques, sociales et économiques de l'espace parisien renvoient à une autre dimension de la métropolisation, qui n'est pas sans incidence sur le travail et ses transformations.

La métropolisation comme vecteur de transformation de la fabrique urbaine

Les travaux de David Harvey (1982 ; 1985) ont notamment montré comment, à partir de la fin du XIX^e siècle, les transformations du système bancaire ont permis d'absorber les profits dégagés par la production industrielle en les orientant vers le financement d'infrastructures urbaines (métros, ponts suspendus, voies rapides urbaines, ports et aéroports) ou de projets immobiliers (tours de bureaux, centres d'affaires, parcs d'activités, nouveaux

quartiers résidentiels). La ville et sa matérialité permettent ainsi d'ancrer spatialement le capital, afin de résoudre les crises cycliques des marchés financiers en différant dans le temps et en étendant géographiquement un investissement. Cette approche de la métropolisation met ainsi fortement l'accent sur les dynamiques liées à la mondialisation : les capitaux, idées, biens, personnes y circulent de façon privilégiée, en connexion avec les autres métropoles mondiales (Bourdeau-Lepage, Huriot, 2005)². Mais ce sont surtout les dynamiques économiques assurées par la mondialisation (l'accumulation et le surplus du capital, l'élargissement géographique des marchés, la division du travail) qui rendent possibles et nécessaires de grands regroupements urbains. Le contrôle des chaînes de valeur mondialisées est devenu un enjeu. Ainsi, la concentration des sièges sociaux et des lieux de décision dans les métropoles a été analysée comme une manière de gérer et de contrôler la dispersion géographique des lieux et des capacités de production des grandes firmes (Friedman, 1995). L'effet taille des territoires métropolitains permet de se positionner de façon préférentielle dans cette économie de l'accumulation du capital (issue des profits, de l'épargne). Si ce n'est pas une spécificité métropolitaine *stricto sensu*, ces territoires sont centraux dans ce processus (Theurillat *et al.*, 2014). Les marchés fonciers et immobiliers, les grandes infrastructures et le patrimoine public privatisable sont devenus des actifs : « Les marchés immobiliers (bureaux, entrepôts, centres commerciaux, hôtels, cliniques, maisons de retraite, cinémas...), des infrastructures (autoroutes, aéroports, réseaux de télécoms et d'énergie), les grands services urbains (production, distribution d'eau, d'électricité...) offrent des perspectives de revenus locatifs et d'exploitations stables (en raison du contexte économique, politique, social...). De plus, leur grande taille et/ou l'intensité de leur développement garantissent un volume d'actif à échanger qui assurent une liquidité aussi maximale que possible aux investissements. » (Halbert, 2010)

Dans cette perspective, la ville et sa matérialité sont elles-mêmes les produits de rapports de production qui engagent du capital, de l'information, des savoirs et savoir-faire, des outils et organisations, du travail humain et non-humain (Swyngedouw, 1996 ; Swyngedouw, Heynen, 2003). Cette approche oriente donc aussi le regard vers la fabrique urbaine, son économie politique, ses acteurs, instruments et politiques publiques. Les travaux britanniques et nord-américains menés sur les transformations des politiques urbaines et de l'administration des villes à partir des années 1970 ont insisté sur les effets d'un « processus de néolibéralisation de l'urbanisme », empruntant des chemins différenciés selon les villes et les contextes

² Il existe toutefois des disparités selon la situation géographique : certaines mégapoles (en Afrique, par exemple) sont à l'écart de circulations mondiales alors que des métropoles de plus petites tailles dans les pays du Nord peuvent être bien connectées (Halbert, 2010).

(Pinson, 2020). Il se traduit dans de nombreux cas par une logique d'externalisation, de plus en plus d'administrations ou de sociétés publiques de services urbains tendant à déléguer la détention directe des infrastructures à des investisseurs-tiers, pour se concentrer sur les activités de développement. Ces logiques « d'externalisation du physique » (immeubles, réseaux, équipements) s'insèrent dans le mouvement plus général du retrait de l'État et d'une financiarisation accrue des espaces urbains (Renard, 2008). Ce processus conduit non seulement à « urbaniser le néolibéralisme » (Pinson, 2020), c'est-à-dire à orienter les politiques urbaines de manière à rendre les villes et leurs marchés plus attractifs pour les investisseurs, mais aussi à transformer le travail et les conditions d'emploi des différents métiers de la fabrique urbaine. L'exploitation des espaces se double en effet d'une exploitation des groupes sociaux qui participent au fonctionnement métropolitain, à savoir les classes populaires qui, dans des positions subalternes face au travail (généralement cantonnés à des tâches d'exécution), sont employées dans les secteurs des transports, de la logistique et du commerce, mais aussi du soin, de l'enseignement, des services urbains ou encore de la restauration et du bâtiment. Ces groupes subissent un processus d'invisibilisation à multiples facettes, d'abord par le travail (horaires atypiques, nature des activités, tenues de travail...), ensuite par les lieux de résidence (une distribution spatiale dans des lieux socio-économiquement relégués et/ou géographiquement éloignés), et enfin par l'adoption par les métropoles d'un agenda entrepreneurial qui ne les prend pas en compte dans l'élaboration des politiques publiques.

La problématique des « travailleurs essentiels »

Ces dernières années, la catégorie des *key workers* et celle des « acteurs-clés » ont émergé pour désigner les salarié·es employé·es dans les services privés aux entreprises (logistique, nettoyage, restauration collective), certains services publics (santé, culture, éducation, environnement, police) et les services à la personne (aides à domicile, commerce, gardes d'enfants), dans le cadre des politiques urbaines mises en œuvre en France et outre-Manche, en particulier à Paris et à Londres, afin de rééquilibrer les politiques de logement social en leur faveur (Launay, 2014). La crise sanitaire liée à la pandémie de COVID-19 a mis un coup de projecteur sur ces travailleur·euses et leurs activités désormais qualifiées « d'essentielles » au fonctionnement quotidien des économies métropolitaines, mais aussi au maintien de biens communs comme la culture, l'éducation, l'environnement ou la santé. Cette catégorie de travailleurs et travailleuses – malgré les problèmes et enjeux de définition qu'elle soulève et sur lesquels nous reviendrons dans ce rapport – s'inscrit au croisement des deux perspectives développées dans cette recherche sur la métropolisation et les transformations du

travail et de l'emploi en Ile-de-France : ils·elles sont considéré·es comme « nécessaires » à l'économie métropolitaine – c'est-à-dire comme des travailleur·euses impliqu·es dans sa fabrique –, mais ils·elles ne peuvent pas vivre, et plus particulièrement se loger, dans le cœur de la métropole, c'est-à-dire pour une partie d'entre eux·elles à proximité de leurs lieux de travail. La recherche présentée dans ce rapport s'est attachée à rendre compte de cette contradiction. Pour ce faire, elle a plus spécifiquement considéré cinq secteurs d'emploi : le transport et la logistique ; la santé ; l'enseignement secondaire ; la grande distribution ; la production de la nature en ville. Comme nous aurons l'occasion d'y revenir dans la suite de ce rapport, ces secteurs réunissent des travailleur·euses qui n'occupent pas les mêmes positions au sein de la catégorie des « travailleurs essentiels » : si les secteurs de la santé ou de la grande distribution ont été associés aux « premières lignes » de l'exposition aux risques sanitaires pendant la pandémie de COVID-19, d'autres, comme les enseignant·es du secondaire, les travailleur·euses du transport et de la logistique ou de la nature en ville se situent en « deuxième ligne » ou sont exclus de la catégorie. Ces différents secteurs recouvrent par ailleurs une très grande hétérogénéité de métiers qui n'ont pas été soumis aux mêmes règlementations relatives au maintien de l'activité sur le lieu de travail ou au télétravail durant la pandémie. Le choix des différents secteurs et métiers considérés répond ainsi à la volonté de tenir compte de cette hétérogénéité de situations, mais aussi de développer une approche critique de la catégorie des « travailleurs essentiels ». L'analyse des conditions de travail et d'emploi de cette catégorie de travailleur·euses fait en effet apparaître des dimensions centrales mais invisibilisées des métropoles. Elle remet tout d'abord en cause la prétendue « exceptionnalité » (économique, sociale, culturelle) de la métropole francilienne à l'échelle nationale, dans la mesure où le poids des « travailleurs essentiels » dans l'économie de l'aire d'attractivité parisienne est équivalent à la moyenne nationale : les travailleur·euses francilien·nes sont soumis aux mêmes types de restructurations des services publics ou marchands, et aux mêmes risques sanitaires et psychosociaux induits par ces restructurations que la moyenne des travailleur·euses français·es. L'entrée par le travail et l'emploi nous invite ainsi à inscrire la métropole francilienne dans un réseau de relations, de circulations et de comparaisons qui, loin d'exclure les villes petites, moyennes ou intermédiaires françaises, pointe au contraire ce que la métropole peut avoir de commun avec elles.

L'analyse de la fabrique matérielle de la métropole francilienne « par le bas », c'est-à-dire en considérant les pratiques, expériences et représentations des travailleur·euses qui la font au quotidien, met aussi en évidence les conditions et les coûts spécifiques de « l'exceptionnalité » affichée et défendue par la métropole francilienne aux échelles

internationales et globales : si la très forte densité de populations, d'informations, de logements, d'entreprises, d'équipements, d'infrastructures, de capitaux offre d'incalculables ressources, garanties et opportunités pour une très grande variété d'activités et de groupes sociaux (se loger, travailler, étudier, se cultiver, investir, recruter, innover, etc.), elle favorise aussi la flexibilité des emplois et des implantations, la volatilité des investissements, une très grande précarité des existences et une incertitude croissante quant à l'habitabilité future des villes et de la planète. Suivre les « travailleurs essentiels » dans leur quotidien nous conduit ainsi à pointer l'instabilité grandissante des environnements métropolitains et de l'intensité – toujours croissante – du travail nécessaire pour garantir une « continuité » aux services publics vitaux comme les hôpitaux, un approvisionnement « juste-à-temps » aux supermarchés de quartier ou aux habitant·es des villes, la « qualité » de l'enseignement prodigué aux générations à venir, et pour entretenir un environnement (eau, air, sols, végétation, climat) de plus en plus fragile et dégradé. En ce sens, la catégorie des « travailleurs essentiels » n'a pas de valeur analytique ou explicative dans notre enquête. Il s'agit plutôt d'examiner dans quelle mesure et à quelles conditions un syndicat comme la CGT peut s'en saisir comme une catégorie critique de la métropolisation.

Des monographies sectorielles informées par les statistiques

La perspective consistant à appréhender la métropolisation « par le bas », à partir de l'activité des travailleur·euses qui la fabriquent au quotidien, invitait d'emblée à développer une démarche d'enquête qualitative. Cependant, en tant que catégorie d'action publique, les « travailleurs essentiels » ont fait l'objet d'un investissement statistique conséquent, notamment pendant et à l'issue de la pandémie de COVID-19, de sorte qu'il nous semblait important d'inscrire notre travail dans une logique cumulative vis-à-vis des rapports et études menés à l'échelle francilienne. Une enquête quantitative a ainsi été menée conjointement avec l'équipe de recherche Subwork, financée par le PUCA (cf. tableau 1), afin d'appréhender cette catégorie sous l'angle du travail. En effet, si les travaux menés à l'issue des confinements liés au COVID-19 ont permis de bien cerner certaines propriétés socio-démographiques des « travailleurs essentiels », sur lesquelles nous reviendront dans ce rapport, la caractérisation de leur travail et de leurs conditions d'emploi (contenu des tâches, niveaux de salaires, de revenus, statuts d'emplois, horaires), ainsi que la géographie spécifique de cette catégorie aux lieux de travail et de résidence en relation avec les pratiques de mobilité quotidienne des individus, nécessitaient d'être approfondies.

L'enquête quantitative, dont la méthodologie sera développée plus loin dans le rapport, repose sur une nomenclature élaborée par l'équipe Subwork pour différencier les activités dites

« productives » des fonctions considérées comme « métropolitaines » et des « fonctions à orientation présente » au sein de l'agglomération francilienne. Nous montrerons que la catégorie des « travailleurs essentiels » s'inscrit à l'articulation de ces deux dernières fonctions. En croisant cette nomenclature avec celle des « travailleurs essentiels », l'enquête exploite les données du recensement de la population et de l'enquête Emploi de l'INSEE de 2018.

Toutefois, certaines catégories de travailleur·euses francilien·nes comme les livreur·euses des plateformes de vente de repas, les agents administratifs des établissements d'enseignement secondaire ou les jardinier·es restent difficiles à isoler et à saisir par la statistique, pour des raisons liées à leur statut d'emploi (à la limite de l'informalité pour les livreur·euses), à la dissociation entre le lieu d'exercice de l'activité et le siège de l'employeur, ou au nombre limité d'individus regroupés dans la catégorie.

Afin de mieux cerner les évolutions du contexte de travail des métiers ciblés, quatre monographies sectorielles ont ainsi été réalisées à partir des lieux de travail. Deux monographies, consacrées aux livreur·euses des plateformes de repas et aux jardinier·es des espaces verts (tableau 2), confrontent l'expérience de salarié·es travaillant à partir de différents « spots » de livraison ou d'espaces verts situés selon un gradient allant de l'hypercentre métropolitain jusqu'à la grande couronne francilienne. Deux autres monographies, consacrées, d'une part, aux personnels d'un établissement d'enseignement secondaire et, d'autre part, aux personnels des hôpitaux publics et d'une enseigne de la grande distribution (tableau 2), confrontent l'expérience de travailleur·euses occupant des positions différenciées dans l'organisation du travail au sein de ces établissements ou secteurs.

Mise à part la monographie sur les livreur·euses des plateformes de repas, qui réitère une enquête par questionnaires menée sur un grand échantillon de livreur·euses depuis plusieurs années par la chaire Logistics City de l'Université Gustave Eiffel, tout en l'étendant pour la première fois à une commune de la petite couronne parisienne, les trois autres monographies mobilisent les techniques classiques de l'entretien semi-directif et de l'observation. Les équipes ont construit une grille d'entretien commune aux trois monographies (annexe 1). En fonction des questions soulevées, d'autres sources ont pu être utilisées, qui seront indiquées dans les parties méthodologiques propres à chaque monographie.

Tableau 1 : Composition de l'équipe de recherche

Intitulé des tâches	Chercheurs et chercheuses impliqués
Coordination du projet	Cécile Cuny, Lab'urba, Université Gustave Eiffel (UGE)
Équipe Subwork (financement PUCA)	Thibault Le Corre, Université de Montréal Adeline Heitz, Lise, CNAM Nicolas Raimbault, ESO, Nantes Université Aliette Roux, PROGEDO-Loire, UAR 3491 MSH Ange Guépin Lucas Tranchant, CRESPPA-CSU, Université Paris 8
Équipe Logistics City (enquête sur les livreur·euses des plateformes)	Laetitia Dablanc, LVMT, chaire Logistics City, Université Gustave Eiffel
Enquête sur les jardinier·es des espaces verts / GT Natures urbaines du Labex Futurs urbains	Cécile Cuny, Lab'urba, UGE Sounkar Diocou, Lab'urba, UGE Jean Estebanez, Lab'urba, UGE Marine Legrand, LEESU, École des Ponts Paris Tech / Université de Créteil Ana-Cristina Torres, Lab'urba, Université Paris Est-Créteil
Enquête sur les personnels des hôpitaux publics et d'une enseigne de la grande distribution	Lamiel Gauchet, Lab'urba, Université Paris Est-Créteil Jules-Mathieu Meunier, Lab'urba, Université Paris Est-Créteil
Enquête sur le personnel d'un établissement d'enseignement secondaire	Gwendal Simon, LVMT, UGE Sandrine Wenglenski, LVMT, UGE

Tableau 2 : Composition des équipes de rédaction du rapport

Intitulé des parties	Composition des équipes
Introduction générale	Cécile Cuny, Gwendal Simon
Partie 1 – (Re-)définir les travailleurs essentiels	Cécile Cuny, Jean Estebanez, Lamiel Gauchet, Marine Legrand, Jules-Mathieu Meunier, Gwendal Simon, Ana-Cristina Torres, Sandrine Wenglenski
Partie 2 – Des travailleurs essentiels entre mondes populaires et services publics	Nicolas Raimbault, Adeline Heitz, Thibault Le Corre, Aliette Roux, Lucas Tranchant (projet Subwork), Lamiel Gauchet, Jules-Mathieu Meunier.
Partie 3 / Chapitre 1 – Les livreur·euses des plateformes	Laetitia Dablanc (chaire Logistics City)
Partie 3 / Chapitre 2 – Le travail des jardinier·es à l'aune de l'écologisation des métropoles	Cécile Cuny, Jean Estebanez, Marine Legrand, Ana-Cristina Torres
Partie 3/ Chapitre 3 – Travailleur·euses de l'enseignement secondaire	Gwendal Simon, Sandrine Wenglenski
Partie 3/ Chapitre 4 – Quand le travail se conjugue avec risques de santé et difficultés d'accès financières au logement	Lamiel Gauchet, Jules-Mathieu Meunier
Apports et approfondissements	Cécile Cuny, Lamiel Gauchet, Jules-Mathieu Meunier, Nicolas Raimbault, Gwendal Simon,

Plan du rapport

Le présent rapport se décompose en trois parties. La première propose un état de la question des « travailleurs essentiels » en relation avec les deux perspectives proposées plus haut sur la métropolisation et les transformations du travail et de l'emploi. Elle montre que la catégorie des « travailleurs essentiels » est à l'origine une catégorie d'action publique propre au champ du logement et propose de la reformuler dans une perspective plus critique vis-à-vis de la métropolisation.

La deuxième partie expose les résultats de l'enquête quantitative. Elle revient d'abord sur la catégorie des « travailleurs essentiels » en évaluant son poids dans les emplois de la métropole francilienne (définie à partir de l'aire d'attractivité de la Ville de Paris) et en repérant les principaux clivages (notamment de genre) qui la traversent. Elle décrit ensuite les conditions de travail, d'emploi, de logement, la vie familiale des individus qui composent cette catégorie avant de rendre compte des logiques de dispersion et de déconnexion qui marquent ses géographies professionnelles et résidentielles.

La troisième partie présente les résultats des monographies sectorielles. Nous avons fait le choix de conserver l'entrée sectorielle pour structurer les quatre chapitres, respectivement consacrés aux livreur·euses des plateformes, aux jardinier·es des espaces verts, aux personnels d'un établissement de l'enseignement secondaire et aux personnels des hôpitaux publics et de la grande distribution. Cette manière d'organiser la démonstration nous semblait faciliter l'appropriation du rapport au sein de la structure syndicale, chaque fédération pouvant se saisir des monographies en fonction du secteur ou de la branche professionnelle dont elle représente et défend les intérêts.

Les deux premiers chapitres proposent une comparaison intra-francilienne à l'échelle des deux métiers considérés. Le troisième chapitre confronte plusieurs catégories de travailleur·euses à l'échelle d'un même établissement tandis que le quatrième chapitre propose une comparaison intersectorielle à l'échelle francilienne. Ces trois manières d'articuler l'entrée sectorielle aux enjeux territoriaux mettent en lumière l'hétérogénéité des positions et des situations d'emploi, de travail, d'exposition aux risques sanitaires ou professionnels, d'accès au logement social, à la mobilité ou à la centralité parisienne. Leur objectif est d'alimenter le travail, éminemment politique, de construction d'intérêts communs par un débat inter- et intra-syndical dont le présent rapport pourra être le support.

Partie I : (Re-)définir les « travailleurs essentiels »

Les approches socio-économiques de la métropolisation ont insisté sur plusieurs facteurs d'attractivité et fonctions économiques « d'exception », qui laissent toutefois dans l'ombre une diversité de métiers qui prennent en charge l'entretien et le fonctionnement des infrastructures urbaines et représentent l'écrasante majorité des habitant·es des métropoles. Si les métropoles offrent à ces habitant·es une série d'opportunités professionnelles et sociales, ils·elles subissent aussi davantage les effets négatifs de la métropolisation que les catégories plus directement ciblées par les politiques d'attractivité. Depuis plusieurs années, un courant de travaux critiques sur la métropolisation met en avant ces contradictions et contribue à renouveler la compréhension du phénomène de la métropolisation en insistant sur « l'ordinaire » des métropoles.

C'est dans cette perspective que s'inscrit la présente recherche et son intérêt pour la catégorie des « travailleurs essentiels du quotidien », telle qu'elle a émergé de la crise du COVID-19 dans le champ des politiques du logement en France. Cette catégorie a en effet contribué à redonner une visibilité à des métiers et fonctions appartenant aux coulisses de l'économie métropolitaine francilienne. Elle a toutefois fait l'objet de circulations et de redéfinitions multiples, qui répondent à des objectifs de métropolisation et d'attractivité déterminés. Afin de lui conserver une portée critique, nous proposons de la redéfinir à partir de la production de la nature urbaine. Celle-ci figure parmi les grandes oubliées des approches socio-économiques de la métropolisation mais se situe aussi au cœur des critiques écologiques de ce phénomène, qui, au moins depuis les années 1990, ont remis en discussion les relations entre les villes et leurs environnements, et contribuent aujourd'hui à transformer les pratiques d'aménagement urbain.

De la ville d'exception à la ville ordinaire : un renouvellement critique des analyses de la métropolisation

Dans un premier temps, les approches socio-économiques de la métropolisation ont rendu compte de ce phénomène en insistant sur les avantages et ressources qui, en termes de taille, de volume ou de variété (d'activités, de populations, d'équipements) mais aussi de dynamiques (de croissance, de mise en réseau, d'intégration), différencient les métropoles des autres ensembles urbains à différentes échelles. Ce faisant, ces travaux, plutôt focalisés sur les

métropoles ouest-européennes et nord-américaines, ont alimenté, à travers des figures telles que celles de la « ville globale », de la « technopole » ou de la « ville créative », l'image d'exceptionnalité que cherchent par ailleurs à créer et à entretenir les politiques d'attractivité dont les métropoles sont l'objet. Un courant plus récent de travaux s'est ainsi attaché à critiquer les fondements théoriques et méthodologique de ces figures et à mettre en évidence les « externalités négatives » (empreinte environnementale, coûts socio-politiques) mais aussi la dimension plus « ordinaire » de la métropolisation.

Avantages et ressources de la métropole

La constitution de vastes territoires urbains inscrits dans la mondialisation a produit des espaces économiques relativement efficaces : les métropoles offrent une productivité plus forte que les autres territoires, et les investissements dans les facteurs de production (capital et travail) y sont plus rentables et productifs qu'ailleurs (Halbert, 2010). La capacité des métropoles à tirer profit de leur taille produit différents avantages relativement interdépendants les uns des autres. La taille et la grande quantité de ressources disponibles dans ces vastes espaces encouragent, entre autres, des effets de « variété » mais aussi de « spécificité »³. En termes de main-d'œuvre, cela se traduit sur le territoire métropolitain par la présence de secteurs très différents, quasiment tous représentés (effet de variété), et où tous les métiers sont potentiellement concernés (effets de spécificité) (Halbert, *Ibid.*). Dans les métropoles, les entreprises trouvent ainsi des marchés de l'emploi vastes et diversifiés (avec des entreprises suffisamment spécialisées, des sous-traitants nombreux et une main-d'œuvre abondante), et sont insérées dans des milieux professionnels et sociaux favorables à l'innovation (Veltz, 1996). De l'autre côté, les individus accèdent à des marchés comparativement plus vastes et développés que dans des territoires de moindre taille. L'effet de quantité favorise la multiplication d'activités spécifiques, de niches, qui stimulent la spécialisation et la sélection, c'est-à-dire la montée en sophistication de certains secteurs et de certains métiers, par un effet de sélectivité (Halbert, *Ibid.*). Les métropoles sont davantage propices à la présence de certains types d'activités rares dont certaines sont d'ailleurs installées depuis longtemps, par exemple les activités dont le marché est mondial (activités comme la finance, ou culturelles comme la mode, la musique ou le cinéma). Ces activités fortement internationalisées sont toutefois appuyées par des activités d'intermédiation, c'est-à-dire des réseaux techniques et

³ Le terme de « ressource » est ici employé dans une définition assez large : c'est, dans un territoire, la présence en nombre et en diversité d'acteurs professionnels et sociaux constituant un environnement favorable au développement d'une activité, d'un processus ou d'un produit.

organisationnels qui leur permettent d'exister. Il y a de nombreux débats sur la métropole comme lieu de développement de l'économie de la connaissance, qui en ferait un espace privilégié de l'innovation, même si les liens entre innovations et milieux urbains ne sont pas considérés comme mécaniques (Crevoisier, Camagni, 2000). La présence d'activités de service à haute intensité cognitive (rassemblés sous la catégorie de *Knowledge Intensive Business Services*, KIBS) informe tout particulièrement sur la qualité des services urbains, la présence de fonctions supérieures, et déterminent l'existence de réseaux urbains de la connaissance. Ces activités sont en grande majorité situées dans les grandes zones métropolitaines ou dans certaines villes spécifiques, et s'y développent parce qu'elles y trouvent une main-d'œuvre qualifiée. En effet, les métropoles concentrent un noyau critique de ces travailleurs·euses du savoir, ce qui conduit à des processus cumulatifs de développement des activités cognitives et intellectuelles. Ces dernières, en suscitant en retour la localisation de ces travailleur·euses en raison de la forte concentration des emplois correspondant à leurs qualifications, alimentent un processus en spirale qui participe de la métropolisation (Talandier, 2023). Une autre illustration des liens entre milieux innovateurs et effets d'agglomération est celle des clusters, c'est-à-dire d'acteurs économiques localisés à proximité les uns des autres et spécialisés dans un secteur d'activité relativement proche, sinon identique. Ils sont généralement considérés comme des moteurs du développement, et ont été beaucoup étudiés depuis les années 1980. Le cluster – industriel, culturel... – fonctionne si la proximité géographique (qui fait circuler les connaissances et permet des « économies d'agglomération ») s'articule avec des dynamiques de collaboration, lesquelles recombinent les connaissances pour les « implémenter » dans des biens, des services, des produits ou des manières de faire. Certes, ces clusters ne sont pas spécifiques à la métropole, et il y a, depuis longtemps, des milieux innovants dans des régions périurbaines ou peu denses (les districts italiens, l'arrière-pays vendéen, pour prendre des exemple connus). Mais ces clusters issus des villes petites et moyennes ont globalement souffert, sinon parfois périclité, alors que les clusters situés dans des régions urbaines s'accroissent fortement. Les clusters « qui gagnent » se retrouvent davantage dans les régions métropolitaines (Halbert, 2010). Cela reste toutefois débattu, des auteurs soulignant l'efficacité, dans des territoires non métropolitains, de l'ajustement fin d'activités avec une densification de réseaux non locaux, où ce serait moins l'effet d'agglomération que les liens durables avec ces réseaux extra-locaux qui seraient moteurs de l'innovation (Grossetti, 2022). Les débats restent également ouverts sur les effets proprement métropolitains des clusters qui y sont localisés, pour savoir si ceux-ci relèvent d'effets d'agglomération ou d'externalités métropolitaines, c'est-à-dire de logiques qui ne sont pas propres à la concentration des acteurs

d'un même secteur d'activité (Gaschet, Lacour, 2007). Et si l'ensemble des effets précités (quantité, variété, spécificité...) se cumulent pour faire de la métropole un territoire attractif en termes de bassin d'emplois auprès des agents économiques, c'est toujours dans la limite d'externalités négatives, traduisant des arbitrages potentiellement divergents, entre la recherche de bénéfices résultant des effets de variété et de diversité, et la distance à la cherté du foncier et de l'immobilier, à la congestion et à la pollution, etc. Dans ces débats, la question de l'accès aux « ressources » que peut offrir la métropole est également à prendre en compte.

Les métropoles concentrent une somme de services qui constituent autant de ressources (emploi, logement, école, santé, transports et diverses prestations...) qui sont toutefois inégales selon leur répartition spécifique dans l'espace, leur articulation et leurs conditions d'accès (Michel, Ribardièrre, 2017). L'espace métropolitain tire avantage de certaines de ces ressources. En termes d'emploi, les métropoles ont bénéficié d'une plus forte croissance que les autres grandes aires urbaines durant les années 1980 puis 2000 (Baude, 2016), et elles ont également mieux résisté aux crises économiques récentes (Davezies, 2012). Cependant, l'effet taille est difficile à isoler pour en faire un facteur explicatif prédominant (Crozet, Lafourcade, 2009). Globalement, si la concentration croissante de l'emploi dans les grandes aires urbaines de la France métropolitaine résulte d'un plus grand dynamisme économique de ces territoires (notamment par des effets de spécialisation), la taille ne rend compte que d'une partie des écarts entre grandes aires urbaines et territoires de moindre importance. La taille économique favorise explicitement la croissance de l'emploi des métropoles sur certaines périodes seulement (Baude, 2016), et la métropole n'implique pas d'effets mécaniques sur les revenus ou la création d'emplois (Halbert, 2010). Concernant la nature des emplois, et si l'on ne considère que la présence d'agents publics illustrant la présence des services de l'État et constituant une ressource possible, la taille tend à favoriser l'emploi public, lequel est davantage représenté dans les grandes aires urbaines. Le nombre d'agents de la fonction publique est plus important à mesure que la taille de l'aire d'attraction est grande. Les agents publics sont ainsi plus fortement représentés à Paris, en valeur relative (avec toutefois des disparités selon les fonctions publiques) (INSEE, 2021b)⁴.

⁴Paris compte 144 agents publics à temps plein pour 1 000 habitants contre 77 ans les aires supérieures à 200 000 habitants, et contre une moyenne de 73,1 sur l'ensemble du territoire (INSEE, 2021). Cela concerne toutefois davantage la fonction publique d'État alors que la fonction publique territoriale est davantage présente dans les villes moyennes (50 000 à 70 000 habitants) et la fonction publique hospitalière dans les aires de plus petite taille (moins de 20 000 habitants).

L'effet taille se retrouve également dans le logement social, autre forme de ressource : les grandes aires urbaines, notamment à Paris, concentrent un parc comparativement plus conséquent que les autres aires de taille plus réduite (INSEE, 2018)⁵.

Concernant d'autres ressources comme la santé ou la présence commerciale, l'effet métropolitain se lit davantage en creux, où c'est moins ce que « gagne » la métropole qui apparaît lisiblement, que ce que les autres territoires perdent objectivement. La tradition nationale d'intervention et d'encadrement des services a laissé place, en France, à des politiques publiques d'aménagement qui se sont progressivement tournées vers une stratégie de « resserrement des services publics » (Barral, 2011). La « modernisation » de l'État a conduit à une redistribution des activités de la sphère publique vers une plus forte concentration métropolitaine (Baudet-Michel, 2019). La restructuration de l'armature de services et de commerces en France a accentué des inégalités d'accès selon les territoires, notamment dans les espaces ruraux qui ont été comparativement les plus touchés (Taulelle, 2012). C'est le cas, par exemple, dans le domaine de la santé, où les villes petites et moyennes ont enregistré une détérioration récente de leurs indicateurs sanitaires (Delas, 2011), mais aussi sur la présence commerciale, une partie de ces territoires étant marquée par le phénomène de vacance commerciale. *A contrario*, les métropoles et les pôles à forte concentration d'enseignes nationales sont moins touchés (Madry, 2016). La distinction s'opère aussi par la densité de commerces rares que l'on trouve préférentiellement dans les centres des métropoles (Michel, Ribardièrre, 2017). Cette évolution, qualifiée de « retrait territorial » de l'État » (Artioli, 2017), résulte d'une politique d'aménagement récente favorables aux grandes aires urbaines, Régions et métropoles (Baudet-Michel, 2019)⁶. L'objectif consiste à donner les moyens à ces grands territoires de pouvoir rivaliser avec des territoires de taille similaire à l'échelle européenne sur le plan du développement économique. Cela revient à ériger la compétitivité des territoires comme horizon structurant des politiques nationales d'aménagement, primant sur ceux d'égalité ou d'équilibre des territoires (Devès, 2017). Le processus de métropolisation en sort globalement renforcé, bien que l'accès aux « ressources urbaines » reste un marqueur d'inégalités socio-spatiales qui sont également présentes au sein même des métropoles (par exemple, le déficit de services publics dans les quartiers prioritaires).

Un autre type de ressource est celui que la métropole offre comme environnement aux populations nouvellement arrivantes. L'espace urbain est depuis longtemps un lieu

⁵ 25 % des locataires sont logés dans le parc social à Paris contre 20 % dans les unités urbaines de 50 000 à deux millions d'habitants, contre une moyenne de 15 % en France (INSEE, 2018).

⁶ Voir notamment les volets Aménagement des lois MAPTAM en 2014 et NOTRe en 2015 (Baudet-Michel, 2019).

« d'accueil » pour les populations migrantes, notamment à partir de la période où l'industrialisation tire parti des espaces et des sociétés urbaines au XIX^e siècle (Piette, Ratcliffe, 1993). Aujourd'hui encore, la majorité des populations migrantes ou primo-arrivantes de pays étrangers réside en ville (Flamant *et al.*, 2020). Ce sont surtout les grandes métropoles qui accueillent la « super diversité » (Vertovec, 2007) avec une forte population née à l'étranger et issue de groupes minorisés. Ces groupes trouvent dans l'espace urbain un environnement favorable, la ville restant une puissante matrice d'agrégation de populations issues du monde entier. Elles s'appuient sur des ressources historiques et mémorielles de la migration (Lacroix, 2020) et sur différentes ressources matérielles, qui concernent en premier lieu une population migrante précarisée ne bénéficiant pas (ou pas encore) de la protection liée à la résidence et/ou à la citoyenneté.

Le marché de l'emploi constitue une des ressources nécessaires dans différents contextes métropolitains. La structure duale de ce marché telle que pointée par Sassen (1991), où les emplois à hauts niveaux de qualifications côtoient des emplois de service subalternes et peu rémunérés, souligne combien cette organisation constitue une force centripète. En effet, « ce sont les demandes du marché de l'emploi qui attirent les migrants. Ce ne sont pas des *push factors* qui conduisent les émigrants à partir, mais des appels de segments du marché de l'emploi qui les attirent » (Réa, Trippier, 2008). Des ressources plus spécifiques, comme l'informalité (dans l'emploi, l'habitat), peuvent contribuer à sécuriser l'installation temporaire ou pérenne des primo-arrivantes, à la fois dans les métropoles européennes et nord-américaines comme dans celles d'Afrique, d'Asie du Sud-Est ou d'Amérique latine. Les ressources passent aussi par la médiation de réseaux d'accueil et d'associations qui les aident dans leur transit plus ou moins prolongé ou leur accueil dans la durée⁷. La métropole « absorbe » ainsi en partie les populations primo-arrivantes, poursuivant un processus de longue durée, offrant diverses ressources pour en sécuriser l'accueil. La diversité des « avantages comparatifs » et des ressources de la métropole au bénéfice d'acteurs économiques et sociaux assez différents doit néanmoins compter avec les externalités négatives qu'elle produit simultanément, et qui font l'objet de différents registres critiques.

⁷ Les réseaux de villes sur les questions migratoires se sont multipliés au cours de ces dernières années : villes sanctuaires en Grande Bretagne et aux États-Unis, Association nationale des villes et territoires accueillants en France, mais avec une typologie très diverse de territoires.

Les critiques de la métropole

Le répertoire critique à l'encontre de la métropole est aujourd'hui alimenté par un ensemble de thèmes (congestion des réseaux de transport, surconsommation des ressources, fragmentations socio-spatiales...) qui fournissent le cadre de contestations possibles (Déboulet, 2022). Un premier aspect visé par les critiques concerne la représentation de la métropole comme « ville d'exception » (Halbert, 2010). Celle-ci a été rendue possible par les nombreuses activités et services qui offrent à la métropole ses avantages comparatifs : lieu de concentration économique à forte valeur ajoutée, services « supérieurs » au profit des ménages hautement qualifiés, compétences spécifiques et pointues résultant de sa taille, etc. Cumulés et appuyés par des politiques dédiées, ces éléments constituent « un panel conceptuel, méthodologique et opérationnel pour définir et accompagner l'essor d'une économie dite métropolitaine et implicitement associées à l'excellence » (Talandier, 2023). Cette « ville d'exception » s'exprime par différentes figures témoignant des différents avantages supposés de la métropole (Halbert, *Ibid.*) : tout d'abord, la « ville globale » comme incarnation spatiale d'une économie globalisée nécessitant des services spécifiques pour contrôler les flux d'informations, de capitaux, de matières et de populations, qui est aussi polarisée entre des hauts et bas revenus ; ensuite, la « technopole », à l'image de la Silicon Valley, soulignant l'importance de l'innovation, de la recherche et des milieux professionnels associés constituant les acteurs de la production de richesses (Alexandre, 2023) ; enfin, la « ville créative », ensemble varié d'acteurs sociaux et professionnels de la « création » (des artistes aux consultant·es, des médecins aux juristes, en passant par les chercheur·euses et les ingénieur·es...), que des villes devraient attirer pour se développer avec des politiques dédiées (Florida, 2005).

Ces trois figures ont fait l'objet de critiques dont les portées sont multiples. Par exemple, les politiques « d'attractivité » tendent à surestimer les capacités de mobilité et de déplacement des entreprises et des ménages censément « créatifs » dans les choix de localisation (Grossetti, 2022 ; Grossetti *et al.* 2018), et à exagérer le rôle des aménagements urbains (actions sur le bâti, les équipements et l'offre culturelle) sur ces mêmes choix (Scott, 2001). Les ménages et les travailleurs·euses du savoir sont moins volatils dans leurs choix de localisations résidentielle et professionnelles, lesquels s'inscrivent dans différentes formes d'ancrage qui limitent leurs champs des possibles. Des choix de méthodes sont également visés, car les débats sur les « villes créatives » se sont souvent focalisés sur des villes ou des quartiers menant des stratégies de reconversion d'ampleur, avec une dimension parfois spectaculaire, et dont certains aspects ont été jugés réussis (Griffiths, 1995). Partant, la critique a porté sur l'effet de

surgénéralisation à partir d'un exemple, ou de quelques exemples, ou de montée en généralité à partir d'un cas particulier (Thrift, 1996), pour ne faire valoir qu'un type de représentations bien spécifique associé à ces espaces. « L'exception » tend à devenir la norme, s'appliquant à l'ensemble ordinaire de la ville (*unexceptional cities*, Thrift, *Ibid.*). De ce fait, les villes qui ne peuvent démontrer avoir requalifié leur centralité et être identifiées comme « créatives », ou avoir développé des quartiers spécifiques avec des entreprises en croissance, sont interprétées à l'aune d'un cadre d'analyse trop univoque. Les figures de « l'exception » peinent à décrire les espaces qui se sont sédimentés et développés en relation avec les autres parties de la ville, dans des relations d'interdépendances plurielles (Healey *et al.*, 1995). Enfin, ces constructions de l'exceptionnalité tendent à séparer trop artificiellement les sphères qui sont liées, comme « l'économique », le « social », le « culturel », et le « politique » (Thrift, Olds, 1996).

Ces critiques visant le cadre analytique sont complétées par celles qui ciblent une grille opérationnelle à travers la production de données mobilisées pour saisir l'avantage économique des métropoles. Les indicateurs mobilisés à cet effet sont discutés, voire contestés. Par exemple, le produit Intérieur brut local par habitant, qui est calculé en fonction de la masse salariale, surévalue alors mécaniquement les territoires qui concentrent les hauts revenus (Grossetti, 2022). La construction des catégories et des fonctions qui définissent l'économie métropolitaine est aussi questionnée. Ainsi, au sein de la catégorie « fonctions métropolitaines⁸ », des emplois apparaissent « stratégiques », comme les « cadres des fonctions métropolitaines » (anciennement « emplois métropolitains supérieurs »). Toutefois, « la définition de l'économie des métropoles par l'élitisme des actifs est plus un choix "politico-statistique" qu'une réalité. Aujourd'hui, 73 % des emplois occupés dans les métropoles ne sont pas des emplois de cadres » (Talandier, 2023). En Île-de-France, 80 % des emplois ne relèvent pas des cadres constitutifs de « l'élite des fonctions métropolitaines » établies par l'INSEE (Halbert, Raimbault, 2022). Une économie « métropolitaine » uniquement associée à un stock de métiers très qualifiés et l'abandon de toute référence aux secteurs d'activités diversifiés qui constituent la réalité socio-économique des grandes villes créent un angle mort qui empêche de penser une économie ordinaire de la métropole (Behard *et al.*, 2015). Ces caractères de l'économie métropolitaine reposent sur des représentations – ce qui est « stratégique » ou « supérieur » – et guident les choix statistiques qui, inversement, conditionnent à leur tour des représentations collectives. « La sélection de certaines catégories socioprofessionnelles comme

⁸ Cette classification regroupe les domaines d'activités suivants : conception-recherche, prestations intellectuelles, commerce interentreprise, gestion et culture-loisir. Elle permet de saisir leur surreprésentation dans les grandes aires urbaines françaises ainsi que la part importante des cadres dans l'emploi de ces aires.

input ou output de la métropolisation devient dès lors tout à fait discutable. » (Talandier, *Ibid.*) L'implication géographique de ces choix est également questionnable : en Ile-de-France, « la géographie de ces fonctions métropolitaines est hyper-sélective, ramassée dans les quartiers d'affaires (péri-)centraux, à l'image de Paris et des Hauts-de-Seine, et dans quelques pôles périphériques, comme des activités technoscientifiques en direction du plateau de Saclay » (Halbert, 2010). La métropole ne saurait se résumer à ces seuls lieux aux activités internationalisées.

Le processus de métropolisation soulève un ensemble de problèmes de différentes natures, qui sont à la fois environnementaux (dépense énergétique, artificialisation), socio-économiques (coût et répartition du financement des équipements urbains et de centralité) et socio-politiques (nouvelles échelles de ségrégation) (Ascher, 2003). Ce sont autant d'externalités qui constituent le versant négatif du développement métropolitain et qui tempèrent les analyses sur ses « avantages comparatifs ». Ceux-ci se traduisent notamment par une surenchère des acteurs pour l'accès au sol urbain, dans une logique concurrentielle qui produit des effets ravageurs (Halbert, *Ibid.*). Insuffisamment régulée, cette forte concurrence entre des acteurs aux pouvoirs d'enchère inégaux produit une augmentation générale du coût du sol urbain et exclut de plus en plus, de la compétition et des « meilleurs places » (centrales ou avec une bonne accessibilité), les acteurs aux faibles capacités économiques. A ce titre, les effets de la cherté de l'immobilier sont devenus un cadre commun de l'expérience métropolitaine. Les phénomènes de gentrification des centres et de « déplacement » (départ contraint de résident·es) se sont ainsi manifestés dans la plupart des grandes villes du monde. Les populations à faibles revenus ont de plus en plus de difficulté à se maintenir dans les localisations résidentielles qui fournissent une bonne accessibilité à l'emploi. En effet, l'agencement des géographies économiques et résidentielles (la distribution relative des activités et des logements selon les profils d'emploi et de travailleur) n'est pas garant d'une égale accessibilité à l'emploi (Wenglenski, 2010). Les distances à parcourir par les travailleur·euses les moins qualifié·es augmentent davantage que celle des plus qualifié·es dont l'emploi est plus souvent central et le choix du logement moins contraint économiquement. Ceci a pour conséquence de les amener à gonfler les bataillons de navetteur·euses contraint·es de s'éloigner aux confins de l'aire métropolitaine, ou de se concentrer dans des quartiers spécialisés dans l'accueil des populations défavorisées (Halbert, Raimbault, 2022). Cette concurrence foncière et ses effets ne traduisent toutefois pas directement une dichotomie centre-périphérie en termes de revenus, qui verrait le premier doté des ménages aisés et la seconde des foyers paupérisés à mesure de l'éloignement au centre. Les revenus par habitant·e sont

aujourd'hui largement plus élevés dans les espaces périurbains que dans les centres d'agglomérations (excepté à Paris, Lyon, Bordeaux et Nantes), et les fractures métropoles-périphéries sont moindres que celles que l'on peut constater entre certaines grandes régions françaises (Talandier, 2023). Cette diversité des échelles dans lesquelles se lit la concurrence pour le sol, mais aussi la critique de la métropole exagérément pensée à partir de certaines catégories d'emplois et de lieux, amène à envisager le territoire métropolitain dans son ensemble et dans sa diversité, en somme dans son « ordinaire ».

Considérer « l'ordinaire » de la métropole

Différentes perspectives existent pour penser la métropolisation en dehors de la « ville d'exception », en considérant « l'ordinaire » de la métropole. Cela revient à porter le regard au-delà de la concentration des « emplois supérieurs » et des fonctions de commandement, au-delà aussi des pôles d'excellence, des quartiers d'affaire et des clusters. Il s'agit aussi de dépasser les présupposés sur certaines activités censément « induites » par la seule présence des grandes firmes et des salarié·es qualifié·es, et de se pencher sur des secteurs jusqu'ici peu regardés : la logistique, l'intérim, les services aux entreprises... (Behar *et al.*, 2015). Certes, les espaces des « classes populaires » ont été historiquement documentés, notamment à travers la structuration des banlieues ouvrières (Fourcalt, 1986 ; Magri, Topalov, 1989), mais la métropolisation s'est surimposée, dans le temps, à ces territoires, dans un mélange de désindustrialisation inachevée et de dynamisme économique à certains endroits (par exemple Roissy, Plaine de France ou Marne-la-Vallée, qui sont des importants moteurs du développement régional) (Estèbe, 2009).

La prise en compte de l'économie ordinaire dans ces territoires métropolitains revient aussi à considérer la condition ouvrière et les secteurs qui l'emploient, témoignant de la croissance de l'économie de service et de son ouvriérisation (Bernard, 2005 ; Prunier-Poulmaire, 2000). Si l'on prend le cas de l'Ile-de-France, « être ouvrier·ere aujourd'hui dans la métropole francilienne, c'est dans un cas sur deux, et à parts à peu près égales, travailler soit dans le domaine de la construction, soit dans la logistique (au sein d'un entrepôt ou dans le transport de marchandises). Le reste des effectifs revient à l'artisanat bien sûr, à des services publics également, comme le transport collectif ou les grands services urbains (eau, déchets, énergie...), ainsi qu'à des services privés en pleine expansion, tels que le nettoyage » (Halbert, Raimbault, 2022).

Ce dévoilement des formes d'exploitation internes aux métropoles et la visibilité offerte à un « envers métropolitain » peu étudié et peu soutenu par des politiques publiques, permettent de reconstituer un « ordinaire du fonctionnement métropolitain » (Talandier, 2023) ou de

prendre en compte la « société métropolitaine » (Halbert, 2010 ; Déboulet, 2022). Cela signifie (re-)donner du sens à la chaîne de ressources hétérogènes qui fait fonctionner ces territoires, et éviter de privilégier quelques secteurs sur le front pionnier de l'innovation ou des services qualifiés qui induiraient ensuite un ensemble d'activités secondaires. L'idée de « société » a pour objectif non seulement de faire tenir ensemble mais aussi de lier des ressources et des activités entre elles. Ainsi, « qu'est-ce que le consultant international en partance pour New York sans le pilote d'avion, sans l'agent de sécurité à l'embarquement, sans le manutentionnaire sur le tarmac, sans le chauffeur de taxi qui l'y achemine et sans l'agent d'entretien de l'aéroport ? » (Halbert, *Ibid.*).

Outre l'idée de société, il y a une recherche de caractérisation de « l'ordinaire » de l'économie métropolitaine, positionnée dans une situation d'entre-deux, entre les activités globalisées de l'export (industrie, recherche et développement, services spécialisés...) et la consommation de proximité (commerce, services à la personne, activités sociales, culturelles, sportives...) (Talandier, *Ibid.*). Cette « économie métropolitaine ordinaire » telle qu'élaborée dans les travaux de Talandier (*Ibid.* : 46) « comprend l'ensemble des activités qui se localisent pour fournir des biens et des services aux autres entreprises du territoire. On y trouve des services exigeant des niveaux de qualification variables (études techniques, réparation, nettoyage, sécurité...); des activités souvent qualifiées de support (logistique, transport, réparation, maintenance...); des activités de gestion et distribution des réseaux (énergie, déchets, eau...); des intermédiaires de commerce : du soutien aux entreprises plus administratifs ou financiers (banque, assurance ou comptabilité...); des entreprises de travaux publics et de la petite industrie ». Ces activités ont pour caractéristiques d'être devenues le *back office* des systèmes productifs, bénéficiant de logiques d'externalisation et des interdépendances qui découlent de cette sous-traitance, engendrant un réseau densément maillé de services « où chacun se trouvant à la fois dans un rôle de prestataire et de donneurs d'ordre, de concurrent et de client » (Loisel *et al.*, 2016 : 50).

Dans la suite de cette partie, nous proposons de contribuer à cette perspective à partir de la catégorie des « travailleurs essentiels », récemment mise en lumière par la crise de COVID-19. Elle présente en effet l'intérêt de nouer les deux fils problématiques de notre approche de la métropolisation (comme facteur de recomposition socio-spatiale des territoires et comme facteur de transformation de la fabrique urbaine) à partir de la question du logement. Toutefois, en tant que catégorie d'action publique, elle nécessite un examen critique et une reformulation théorique : quel sens et quel contenu souhaitons-nous donner au « travail essentiel » ?

Des travailleurs clés aux travailleurs essentiels : généalogie d'une catégorie de l'action publique

La notion de « travailleurs essentiels » ou « clés » a été très médiatisée lors du confinement de mars 2020, désignant ceux et celles qui ont continué à travailler en présentiel pour garantir la continuité d'activités jugées nécessaires à la société. De telles appellations préexistaient cependant à cet épisode. Elles sont apparues en lien avec la problématique du logement des salarié·es peinant à faire face à la hausse des prix des logements, notamment en contexte métropolitain. Cet enjeu tend à s'incarner dans des figures resurgissant périodiquement dans la presse, comme celle de travailleur·euses contraint·es de dormir dehors ou dans leur voiture, et pour qui travailler ne constitue plus une garantie de pouvoir se loger conformément à ses aspirations et ses besoins.

En jetant un coup de projecteur sur les « travailleurs essentiels », la crise sanitaire a contribué par la même occasion à inscrire sur l'agenda gouvernemental la notion des « travailleurs clés » entendue comme catégorie de la politique du logement, ce qui s'est traduit par l'adoption d'une réforme visant à favoriser l'accès des « travailleurs essentiels » au logement social dans le cadre de la loi du 21 février 2022, relative à la différenciation, la décentralisation, la déconcentration et portant diverses mesures de simplification de l'action publique (dite « 3DS »).

Il s'agit ici de saisir la généalogie de la notion de « travailleurs clés » en étudiant la manière dont elle a émergé comme catégorie de l'action publique, puis a évolué dans certaines de ses dimensions constitutives (objectifs poursuivis, publics visés). Après un détour par le Royaume-Uni et les politiques de logement pour *key workers* mises en place au début des années 2000, nous nous intéressons aux premières tentatives d'acclimatation de cette notion en France (et plus singulièrement au contexte francilien) au début des années 2010, avant de recentrer notre propos sur la manière dont cette notion s'est imposée comme catégorie de la politique du logement à partir de 2020.

L'émergence de la notion de « travailleurs clés » au Royaume-Uni

Le cas du Royaume-Uni offre probablement l'exemple le plus abouti de pays ayant mis en œuvre des politiques de logements pour *key workers*. Cette notion a cependant évolué quant à la teneur du problème public désigné et à la nature des politiques élaborées en réponse à ce problème.

La notion de *key workers* s'impose au Royaume-Uni en lien avec les besoins de l'économie de guerre (Raco, 2006). Pendant la Première Guerre mondiale, les autorités

cherchent à garantir la continuité de l'approvisionnement en munitions. Les programmes de construction de logements pour les travailleurs de l'industrie de l'armement constituent l'une des mesures prises dans ce but.

Lors de la Seconde Guerre mondiale, la notion émerge à nouveau face à la pénurie de travailleur·euses dans des secteurs contribuant à l'effort de guerre et à la volonté de maintenir en poste les travailleur·euses occupant un emploi dans ces secteurs malgré les enrôlements militaires. Des ordonnances sur le travail essentiel (*Essential Work Orders*) sont prises en 1941 pour garantir la stabilité de la main-d'œuvre dans l'armement, les mines et l'agriculture. Elles s'inspirent de dispositifs créés pendant l'entre-deux-guerres pour favoriser le développement régional en encourageant la migration des travailleurs des zones économiquement déprimées vers les régions souffrant d'une pénurie de main-d'œuvre qualifiée.

La question des *key workers* reste d'actualité après la guerre et le gouvernement s'inspire de mesures adoptées dans le cadre de la législation d'exception (*Emergency Legislation*) en temps de guerre. Un programme est adopté afin de réduire les inégalités régionales *via* une intervention sur la répartition géographique des emplois et de la main-d'œuvre. Des aides publiques incitent les entreprises à s'installer dans les régions frappées par le déclin industriel et le sous-emploi : Liverpool et la vallée de la Mersey, les Highlands écossais, le Nord-Est.

Parallèlement, des mesures encouragent les *key workers* à s'installer dans ces régions. La notion évolue vers sa définition actuelle, désignant des travailleur·euses « dont les compétences sont indispensables au fonctionnement des économies régionales [et qui sont] identifiés comme essentiels à la santé générale des communautés et des lieux » (Raco, 2006). Le déplacement de ces travailleur·euses, élément majeur de la politique de développement régional, vise à attirer dans les régions « périphériques » des entreprises en provenance des régions « centrales ». En 1945, un programme de relocalisation industrielle est instauré dans le but de transférer 400 grandes entreprises et plus de 200 000 emplois du sud vers le nord du pays. La construction de logements locatifs pour *key workers* fait partie des politiques financées afin de favoriser le développement économique des régions en déprise et la création de communautés durables et équilibrées (*balanced communities*).

De 1945 à 1950, sont construits moins de 3 000 logements pour *key workers*, bien moins que les ambitions initiales. La mise en œuvre du programme se heurte en effet à plusieurs freins, tel que le déficit de main-d'œuvre dans le secteur du bâtiment (limitant la capacité de construction de logements) ou des controverses sur le profil des bénéficiaires et un risque de

concurrence sur le marché du travail local. Cela explique en partie un bilan limité quantitativement et disparate géographiquement.

La politique de logements pour *key workers* perd en intensité à partir de 1950, du fait d'une orientation du programme en faveur du logement des cadres et des salarié·es en mobilité géographique et de tensions avec les collectivités locales qui freinent sa mise en œuvre. D'autres évolutions expliquent la désaffectation progressive qui s'exprime envers le programme, à l'image de l'évolution des aspirations résidentielles des ménages (l'aspiration croissante à la propriété altère l'efficacité d'incitations à la mobilité reposant sur des logements locatifs) et de la construction de villes nouvelles à la fin des années 1960 (qui réoriente une partie des aides vers l'est de la Grande-Bretagne). Le programme est supprimé à la fin des années 1970, dans le cadre de la réduction des subventions accordées à la politique de développement régional.

La résurgence de la catégorie des *key workers* en 2000 résulte, d'une part, des difficultés d'accessibilité financière au logement des travailleur·euses à faibles revenus dans les zones centrales et, d'autre part, des difficultés du secteur public à recruter des travailleur·euses à bas salaires dans ces mêmes zones. Une série de rapports institutionnels publiés au tournant du siècle établissent l'existence d'un lien de cause à effet entre ces deux phénomènes. La hausse des prix du logement touche surtout les travailleur·euses à bas revenus, contraint·es de vivre dans des logements inconfortables ou de s'installer dans des logements en périphérie, s'exposant aux contraintes induites par l'éloignement domicile-travail (hausse des temps de déplacement, impossibilité de rentrer chez soi la journée pour ceux·celles travaillant en horaires fractionnés, déséquilibre entre vies professionnelle et familiale, fatigue engendrant des risques d'accidents de la route).

Ces difficultés sont très marquées à Londres où la hausse des prix des logements s'accompagne d'une progression très modérée des salaires. Les différences salariales entre régions ne permettent pas toujours d'amortir cette hausse : si habiter à Londres implique une dépense logement supérieure de 20 à 30 % par rapport à Manchester et que le salaire moyen londonien est supérieur de 31 %, celui des enseignant·es et des infirmières de la métropole n'est supérieur que de 9 %. Ce décrochage s'accroît pour le personnel sous-traitant du secteur public – qui ne bénéficie pas des mêmes revalorisations salariales⁹ – ou encore pour les femmes

⁹ Certains estiment que le problème des *key workers* pénalise davantage les employeurs du public du fait de l'impossibilité de se délocaliser ou de modifier l'organisation du travail pour le rendre plus attrayant (flexibilité horaire, travail à domicile).

– du fait des inégalités salariales – qui représentent alors près des deux tiers des agents de la fonction publique (Raco, 2008).

Afin de garantir le bon fonctionnement de certains services publics, l'État est conduit en 2000 à créer des subventions pour « les salariés des secteurs publics et semi-publics délivrant un service de proximité nécessaire au bon fonctionnement de la société et dont les ressources sont insuffisantes pour leur autoriser des durées de trajet domicile-travail compatibles avec leur activité professionnelle » (APUR, 2013). Dès lors, les collectivités peuvent aussi imposer aux promoteurs immobiliers un pourcentage minimum de logements abordables contre la délivrance du permis de construire (Monk, Whitehead, 2010). De leur côté, les employeurs propriétaires d'un terrain constructible ont la possibilité de financer la production de logements à destination de *key workers*, à condition de documenter le caractère approprié du projet de construction ainsi que leurs difficultés en matière de recrutement (Morrison, 2013).

La même année est créée la *Greater London Authority* pour assurer le bien-être des Londoniens et préserver la compétitivité de la capitale (APUR, 2014). En 2001, le Comité de surveillance du logement abordable (*Affordable Housing Scrutiny Committee*) affirme que « nombre de nos services clés souffrent d'une grave pénurie de personnel, car les employeurs peinent à recruter les personnes à revenus modérés qui font vivre notre ville » (*Ibid.*). Ces difficultés sont mesurées grâce à trois indicateurs : la rotation du personnel, les vacances de poste et le souhait exprimé de changer de poste ou de région. 48 % des enseignant·es et 39 % des infirmières déclarent prévoir de chercher un autre emploi au cours des 12 prochains mois (Greater London Authority, 2001). Les plus hauts niveaux d'insatisfaction émanent des locataires du parc privé et des personnes vivant dans des conditions précaires (au foyer parental ou chez des ami·es) (Morrison, 2003) et sont très marqués dans les secteurs de la santé, de l'enseignement, des transports et de la police. Un taux de rotation élevé engendre des surcoûts (coût des nouveaux recrutements, des formations, des hébergements pour les recrues d'autres régions...) et influence la qualité des services proposés, entraînant une baisse de la part du personnel expérimenté et donc une perte de compétences.

Pour pallier ces difficultés, le programme *Starter Home Initiative* est lancé en septembre 2001. Avec un budget de 250 millions de Livres sterling, il vise à aider 10 000 *key workers* à accéder à la propriété dans le sud-est de l'Angleterre. Ces aides, soumises à des critères de ressources et de tension entre l'offre et la demande sur le marché immobilier, s'adressent surtout

aux infirmières et autres personnels de la santé, aux enseignant·es et aux policier·es. L'ambition affichée est de « s'assurer qu'ils ne soient pas exclus des communautés qu'ils servent¹⁰ ».

En 2004, *Starter Home Initiative* est remplacé par le programme *Key Worker Living*, doté d'un budget plus important (690 M£) et qui vise un objectif de 35 000 bénéficiaires d'ici 2010. Il s'adresse cette fois aux *key workers* au contact des usager·es dans les services publics de proximité estimés nécessaires au fonctionnement des communautés : éducation, santé, sécurité, services de secours, travail social, et personnels des services pénitentiaires et de probation¹¹. Les bénéficiaires doivent toucher moins de 60 000 £ par an, seuil jugé insuffisant pour se loger dans les zones tendues. La cible est resserrée géographiquement, le programme s'adressant uniquement aux *key workers* souhaitant accéder à un logement dans l'une des trois régions éligibles : Londres, le sud-est et l'est de l'Angleterre.

Le programme *Key Worker Living* repose sur deux grandes catégories d'aides. La première (*Homebuy*) consiste en un prêt à taux zéro. La seconde (*New build*) regroupe deux types d'aides à la construction de logements pour *key workers*. Le logement en propriété partagée (*Shared ownership*) permet de devenir propriétaire par tranches successives¹² en partageant la propriété avec le bailleur qui a construit le logement. Le logement à loyer intermédiaire (*Intermediate Rent*) vise à favoriser l'accès à un logement locatif dont le loyer est fixé à 80 % du loyer moyen du secteur privé. Ce programme prévoit aussi la mise en œuvre de « mécanismes de récupération » (*clawback mechanisms*) des aides ou logements de manière à ce que les logements occupés par des *key workers* quittant leur poste ou leur région soient libérés par ceux·celles-ci afin de bénéficier à de nouveaux travailleur·euses clés.

Le programme prend fin en 2008. Cette décision s'explique par son déclin progressif : « Tous les objectifs ont été progressivement abandonnés à partir de 2005 et les mécanismes favorisant les seuls travailleurs clés ont été au fur et à mesure démontés. » (APUR, 2013) Elle tient également aux controverses suscitées par la mise en œuvre de *Key Worker Living*. Pour certains acteurs, la définition des *key workers* prête à débat : « Les employeurs des services publics auraient notamment souhaité des critères plus larges, et une marge de manœuvre plus importante. » (*Ibid.*) Les syndicats remettent également en cause une notion qui tend à exclure

¹⁰ « (...) to ensure they were not priced out of the communities they served », selon les termes du ministre du Logement, Lord Falconer, cités dans *Department for transport*, « Help for key workers under the starter home initiative », 28 mai 2002.

¹¹ En 2005, la cible s'étend encore à de nouvelles professions dont plusieurs catégories d'employés des collectivités locales.

¹² L'occupant doit acquérir une part minimum de 25 % du logement pour commencer, la part restant du logement étant payée au propriétaire bailleur sous forme de loyers.

les travailleur·euses sous-traitant·es des services public, *Key Worker Living* s'adressant uniquement aux fonctionnaires. Pour d'autres acteurs, la mise en œuvre se caractérise par un décalage entre les programmes de logement financés et les attentes des bénéficiaires, certain·es refusant les aides gouvernementales par crainte « d'habiter dans des quartiers qui deviendraient des ghettos pour les travailleurs clés » (*Ibid.*).

Premières tentatives d'adaptation de la notion au contexte français en 2013

Malgré ces résultats en Angleterre, en 2013, l'Atelier parisien d'urbanisme (APUR) tente de redéfinir les « travailleurs clés » à la demande de la Direction régionale et interdépartementale de l'hébergement et du logement d'Ile-de-France (DRIHL) afin d'« élaborer une approche francilienne de la notion de “travailleurs clés” et parvenir à des propositions en matière de politique de logement ». Comme au Royaume-Uni, « la majorité des ménages franciliens sont contraints à des arbitrages difficiles en matière de logement, notamment entre temps de transports quotidien et qualité de logement et d'environnement » (*Ibid.*).

Le problème réside à nouveau dans le fait que les professions et catégories socioprofessionnelles (PCS) les moins favorisées sont de moins en moins nombreuses à habiter Paris. À l'inverse, « la proportion de cadres et professions intellectuelles supérieures augmente dans la capitale et décroît avec la distance au centre » (*Ibid.*). Là encore, cet éloignement nuit au fonctionnement des services publics de la métropole : « On suppose en effet que le service rendu est de moins bonne qualité dès lors que le salarié préposé est soumis à des contraintes personnelles pénalisantes, notamment en termes de temps de transport » (*Ibid.*). En outre, dans une perspective de justice socio-spatiale, « le risque d'exclusion progressive du centre de l'agglomération d'une catégorie des travailleurs va à l'encontre des objectifs de mixité sociale, qui sont au cœur des politiques publiques » (*Ibid.*).

D'après l'APUR, la dimension « clé » d'une activité ne tient pas au statut du travailleur qui « n'est pas forcément un salarié, n'est pas forcément un fonctionnaire, et n'est pas forcément un travailleur pauvre » (APUR, 2014). S'il rentre en compte dans l'attribution d'aides, le niveau de revenu n'est pas non plus retenu puisqu'« il n'existe pas de lien direct entre le niveau des revenus et le caractère “clé” d'une fonction au sein d'un organisme ou d'une entreprise ».

Ce serait donc avant tout « le caractère critique de l'éventuelle absence du service qui justifie le caractère “clé” associé à un poste particulier » (*Ibid.*). Sur ce point, l'APUR refuse une définition trop restrictive car « le caractère “clé” n'est pas stable géographiquement,

puisque'il est fonction de l'observateur. (...) Il s'agit plutôt de définir à une échelle donnée, qui sont les travailleurs clés pour l'ensemble des gestionnaires et des entreprises de ce territoire et d'élaborer des mécanismes pour les aider » (*Ibid.*). La catégorie doit aussi être assez souple pour s'adapter aux évolutions historiques, dans la mesure où « une profession peut être "clé" durant une période et ne plus l'être à partir d'un moment donné, en lien avec l'évolution des techniques et des métiers » (*Ibid.*). Huit secteurs d'activités englobant 107 PCS (annexe 2) sont cependant retenus dans le cadre d'une définition des travailleurs clés « à la française » : la santé, la sécurité, l'éducation, le social, les transports, la propreté, les industries de l'eau, de l'énergie et de l'environnement, ainsi que la fonction publique au sens large.

En dépit des études réalisées par l'APUR, les réflexions visant à acclimater la notion de *key workers* appliquée au contexte francilien ne comporteront aucune traduction en termes de politiques publiques. L'importance des réserves suscitées par la notion de « travailleurs clés » explique alors probablement cette absence de débouché. Ces réserves, qui convergent avec les critiques formulées quelques années plus tôt au Royaume-Uni à l'encontre des politiques de logements pour *key workers*, sont essentiellement de deux ordres. Elles soulignent d'abord la difficulté de l'exercice qui consiste à identifier des « travailleurs clés » parmi l'ensemble de la population active : quels sont les critères d'éligibilité ayant vocation à primer ? Comment objectiver cette catégorie ? etc. Elles pointent également les risques susceptibles de résulter de l'élaboration de politiques de logements pour travailleurs clés en matière d'équité face aux possibilités d'accès au logement¹³.

L'émergence des « travailleurs essentiels » comme catégorie de la politique du logement

La notion de « travailleurs clés » ressurgit lors du premier confinement de 2020. Le décret du 23 mars prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de COVID-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire indique que « tout déplacement de personne hors de son domicile est interdit » à l'exception de huit motifs (décret n° 2020-293). Le premier motif concerne les « trajets entre le domicile et le ou les lieux d'exercice de l'activité professionnelle et déplacements professionnels insusceptibles d'être différés ». Certaines travailleuses continuent donc à travailler en présentiel afin de garantir la continuité

¹³ Ce risque a été souligné en particulier par Béatrice Robert de Massy, chargée de mission Logement auprès du Défenseur des droits, lors d'un atelier organisé par l'APUR au mois de mai 2013. S'interrogeant sur l'opportunité de prendre en compte la contribution des personnes à la vie économique locale dans les politiques d'accès au logement, celle-ci liste une série de points de vigilance en matière de risques de discrimination et de rupture d'égalité attachés à la définition d'une nouvelle catégorie de bénéficiaires d'une aide au logement faisant référence à la notion de « travailleur clé » (APUR, 2014).

d'activités « indispensables à la vie de la Nation », pour reprendre les termes d'un arrêté du ministère de la Santé. Pour désigner ces travailleur·euses, les notions de « travailleurs clés » ou de « première ligne » seront rapidement mobilisées.

L'arrêté du 15 mars désigne également onze catégories d'établissements devant fermer leurs portes dont trois font l'objet d'exceptions (liste détaillée en annexe 3) :

- La catégorie « Magasins de vente et centres commerciaux, sauf pour leurs activités de livraison et de retraits de commandes » ;
- La catégorie « Restaurants et débits de boissons, sauf pour leurs activités de livraison et de vente à emporter, le “room service” des restaurants et bars d'hôtels et la restauration collective sous contrat » ;
- La catégorie « Établissements d'éveil, d'enseignement, de formation, centres de vacances, centres de loisirs sans hébergement, sauf ceux relevant des articles 4 et 5 ».

En outre, plusieurs catégories d'établissements ne sont pas mentionnées dans cette liste (et sont donc implicitement autorisés à rester ouverts) : les structures d'accueil pour personnes âgées et handicapées ; les hôtels et pensions de famille ; les établissements sanitaires ; les établissements de culte ; les administrations, banques, bureaux ; certains établissements spéciaux (notamment les parcs de stationnement couverts et les gares).

Le ministère du Travail publie aussi des fiches conseils en avril 2020 visant à « aider les salariés et les employeurs dans la mise en œuvre des mesures de protection contre le COVID-19 sur les lieux de travail », ce qui permet de lister (annexe 4) les secteurs où l'activité professionnelle reste en présentiel. La Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES) estime qu'entre fin mars et fin avril 2020, « un quart environ des salariés est au chômage partiel, un autre quart en télétravail, et un troisième quart travaille sur site ou sur chantiers. Les autres sont en arrêts maladie y compris garde d'enfant liée à la fermeture des écoles (13 %) ou en congés (9 %) ».

Cette surexposition au virus engendre des témoignages de reconnaissance envers les professionnel·les concerné·es, notamment les personnels soignants des hôpitaux¹⁴, et attire l'attention sur les contraintes auxquelles ils sont soumis dans leur travail et en dehors. Une étude réalisée par l'Observatoire régional de santé Ile-de-France sur la surmortalité pendant la première vague du COVID-19 met ainsi en évidence la surexposition de ces travailleur·euses

¹⁴ Les habitants confinés prennent par exemple l'habitude de gagner les espaces extérieurs de leurs logements (balcon, cour, jardin, embrasure de fenêtre), pour applaudir les personnels soignants chaque soir à 20 heures.

au risque de contamination, suggérant une corrélation avec les conditions de logement et les pratiques de déplacements domicile-travail (Grémy, 2020). Le grand public prend alors conscience de l'écart entre la place qu'ils·elles occupent dans le monde du travail et leur reconnaissance économique et symbolique¹⁵.

« Travailleurs clés », « de première ligne », « premiers de corvée » (Morin *et al.*, 2020) : la diversité des néologismes témoigne de la cristallisation de la notion de « travailleurs essentiels » comme problème public, sur des thèmes – hausse des inégalités sociales, « travailleurs pauvres », sentiments d'isolement et d'abandon – inscrits sur l'agenda social par le mouvement des Gilets jaunes. Se diffuse l'idée selon laquelle le travail ne constitue plus nécessairement une garantie contre les aléas de l'existence, ce qui « réinterroge la nécessité d'accorder une attention particulière à certains actifs dans les politiques publiques » (Beaufils *et al.*, 2020).

La diversité des « travailleurs clés » conduit les chercheur·euses à affiner l'analyse selon le degré d'exposition au virus, en reprenant le vocabulaire employé par Emmanuel Macron lors de l'annonce du premier confinement. Le Président avait alors exprimé la « reconnaissance de la Nation » à l'égard des personnels de santé en endossant des habits de chef de guerre : « Nous sommes en guerre et la Nation soutiendra ses enfants qui, personnels soignants en ville, à l'hôpital, se trouvent en première ligne dans un combat qui va leur demander énergie, détermination, solidarité. Ils ont des droits sur nous. » La « guerre » contre le virus justifie la mobilisation générale. Les soignant·es sont assimilé·es aux soldats en « première ligne », s'exposant à l'ennemi au péril de leur santé et les « civils » leur doivent reconnaissance. Dans une forme d'entre-deux, les travailleur·euses de la « deuxième ligne » ne sont pas directement en contact avec les malades mais se rendent quotidiennement sur leur lieu de travail, ce qui les expose à un risque accru de contamination.

Les caractéristiques sociodémographiques de cette catégorie de travailleur·euses sont documentées par deux séries d'études réalisées en 2020-2021 par quatre instituts franciliens – INSEE Ile-de-France, Observatoire régional de santé (ORS) Ile-de-France, Institut Paris-Région (IPR) et Atelier parisien d'urbanisme (APUR). La première, qui paraît fin 2020, fait suite à une commande du conseil régional Ile-de-France et de l'Agence régionale de santé et vise à caractériser le profil des travailleur·euses ainsi que le risque sanitaire encouru par les travailleur·euses « de première ligne ». La seconde, qui paraît à l'été 2021, repose sur une

¹⁵ Ce paradoxe est exposé dans des essais pointant « l'invisibilisation » de ces travailleurs indispensables à l'ensemble de la société (Maillard, 2021 ; Skorucak, Ferron, 2022).

approche étendue à un ensemble plus vaste de travailleur·euses dits « essentiels » et brosse un tableau des profils socioéconomiques et des équilibres lieu de résidence-lieu de travail des « travailleurs essentiels du quotidien » (cf. partie 2 de ce rapport).

Ces études comptent alors parmi les travaux et réflexions qui contribuent à la l'émergence du logement des « travailleurs essentiels » comme problème public au nom de la nécessité de garantir la continuité de certaines activités¹⁶. Elles soulignent le caractère crucial pour le fonctionnement des métropoles des conditions d'accès physique des « travailleurs clés » à leur lieu de travail : « Une infirmière qui ne peut pas se rendre à l'hôpital, un éboueur qui ne peut pas assurer sa tournée, un ouvrier de l'agroalimentaire qui ne peut rejoindre son usine : la question des secteurs et des travailleurs qualifiés d'«essentiels» s'est imposée dans le débat public lors du premier confinement au printemps 2020 » (Acs *et al.*, 2022).

La série d'études IPR/APUR/INSEE Ile-de-France/ORS Ile-de-France s'attache cependant à souligner qu'il ne s'agit pas là d'une question née avec le confinement. Ces études font explicitement le lien avec la notion de « travailleurs clés » : cette dernière renvoie aux inégalités socio-spatiales qui affectent une partie des salarié·es à revenus modestes travaillant dans les zones centrales métropolitaines et que conduisent ces dernier·es à devoir opérer des choix résidentiels contraints¹⁷. A plusieurs reprises, il est fait référence dans ces travaux au programme d'études mené en 2013-2014 par l'APUR sur les « travailleurs clés », ce qui achève d'établir une filiation entre la notion de travailleur·euses « de première ligne » issue de la politique sanitaire élaborée par le gouvernement au démarrage de la pandémie et les « travailleurs essentiels » conçus à l'instar des « travailleurs clés » comme une catégorie de la politique du logement.

Ce cheminement s'est opéré en interaction avec le travail de production de l'action publique et l'élaboration de la loi du 21 février 2022 relative à la différenciation, à la décentralisation, à la déconcentration et portant diverses mesures de simplification de l'action publique (dite « 3DS »), dont un volet vise à améliorer l'accès des « travailleurs essentiels » au logement social. En un sens, l'expertise constituée lors de la crise sanitaire sur les « travailleurs

¹⁶ « La problématique du logement et des déplacements entre domicile et lieu de travail de certaines catégories de salariés est un enjeu dans l'aménagement des territoires » (Acs *et al.*, 2022).

¹⁷ Les difficultés rencontrées par les « travailleurs essentiels du quotidien » franciliens en matière d'accessibilité financière au logement font directement écho à celles mises en avant pour caractériser la situation des *key workers* dans le Grand Londres du début des années 2000 : « Pour les actifs «essentiels du quotidien» n'ayant pas accès au parc social, la recherche de proximité à l'emploi, et parfois des conditions de travail moins favorables, peuvent se traduire par des arbitrages résidentiels conduisant à des conditions de logement moins bonnes. D'autres font le choix de l'éloignement pour trouver un logement plus adapté à leur budget ou devenir propriétaires, mais parfois au prix de navettes domicile-travail conséquentes. » (Acs *et al.*, 2021)

clés » envisagés sous l'angle de leur surexposition au virus, puis l'élargissement à la situation des « travailleurs essentiels du quotidien » au regard du travail et du logement, ont contribué à inscrire leur situation à l'agenda et à accréditer le principe d'une réforme visant à favoriser leur accès à un logement proche de leur travail. En retour, le contexte de la réforme a certainement pesé sur l'orientation des études, incitant à renouer avec l'approche développée autour des *key workers*, ainsi qu'à identifier la question de l'accès au logement social comme l'un des principaux leviers pour fixer ces travailleur·euses dans la métropole francilienne. Cette idée est soulignée dans l'étude IPR/APUR/INSEE et ORS Ile-de-France parue durant l'été 2021 : « S'ils résident en moyenne plus près de leur emploi que les autres actifs, ils peinent à se loger dans les territoires du cœur d'agglomération, l'offre de logements accessibles étant insuffisante. Le parc social joue par conséquent un rôle essentiel d'accueil et de maintien de ces travailleurs dans les territoires centraux valorisés » (Acs *et al.*, 2021).

Au fil de ce parcours et des circulations observées, deux registres se mêlent pour déterminer le caractère « essentiel » de l'activité des travailleur·euses qu'il s'agit de maintenir dans les métropoles par un accès privilégié au logement : un registre guerrier qui souligne à la fois l'exposition aux risques des travailleur·euses considérées et leur contribution à la survie d'une communauté, essentiellement définie sur une base nationale ; un registre économique qui reconnaît les dysfonctionnements et les coûts engendrés par l'indisponibilité d'une main-d'œuvre que les régulations de marché ont exclue ou éloignée du cœur des métropoles. En ce sens, si la catégorie des « travailleurs essentiels » procède certes d'un registre critique de la métropolisation, puisqu'elle reconnaît certains de ses effets négatifs et le caractère « essentiel » d'activités qui échappent au critère de l'exception, elle s'en tient toutefois à une critique correctrice (Boltanski, Chiapello, 1999 : 76-77). Dans la partie qui suit, nous allons revenir sur la notion de travail « essentiel » et envisager une approche critique plus radicale de la métropolisation à partir de la prise en compte des enjeux environnementaux.

Produire la nature urbaine : un travail « essentiel » ?

La catégorie des « travailleurs essentiels », telle qu'elle a émergé des différentes circulations et acclimations retracées dans la partie précédente, a été construite sans tenir compte des métiers liés à la production de la nature urbaine. Or, depuis les années 1990, la dichotomie entre ville et nature est remise en discussion de multiples manières. Sur le plan théorique, cela rejoint la critique croissante de l'opposition moderne entre nature et culture (Descola, 2005), et de ses conséquences destructrices. L'écologie urbaine se développe également depuis plusieurs décennies comme nouveau champ de savoirs et de pratiques mais

aussi comme horizon utopique (Micoud, 2000). Cela participe à transformer les pratiques d'aménagement urbain. L'attention nouvelle pour le vivant sous ses formes les plus ordinaires, se traduit ainsi par de nouvelles pratiques d'organisation et de mise en ordre des espaces urbains (Delabarre, 2018 ; Legrand, 2015b). A l'aune de ces changements dans l'appréhension des relations entre les villes et l'environnement, qui ne sont pas sans liens avec les impératifs environnementaux et sociaux actuels, nous proposons d'intégrer les métiers de la nature urbaine dans la catégorie des « travailleurs essentiels ». En effet, ces métiers jouent un rôle de médiation entre nature et culture, autrement dit d'organisation de la cohabitation des citoyen·es avec une diversité d'espèces animales et végétales. Ils contribuent aussi à l'expression de divers phénomènes et cycles biologiques (écoulement de l'eau, croissance des plantes, etc.), sujet qui est l'enjeu de nombreuses tensions au cœur desquelles ils ont à négocier. Dans cette étude, nous proposons donc de retravailler les contours de la catégorie des « travailleurs essentiels » pour mettre en avant des métiers et activités, non habituellement considérés comme relevant de cette catégorie et qui pourtant participent au maintien des conditions d'habitabilité des métropoles.

Cette partie revient d'abord sur la place de la nature dans la fabrique de la métropole, où elle apparaît encore largement comme un impensé de la production urbaine. Un premier élément crucial est de réfléchir à la ville comme un milieu de vie, qui doit être vivable, dans le contexte de l'Anthropocène¹⁸. Un second élément est de prendre la mesure de la place des métiers de la nature urbaine dans la production de la ville, alors même que la catégorisation des « travailleurs essentiels » ne les prend pas en compte. La nature est à la fois un milieu de vie, une ressource (en matériaux, en énergie...), une infrastructure (de parcs, de réseaux hydriques, souvent canalisés) et un tissu de relations socialisées (avec des animaux désirables ou indésirables, des plantes...). De ce point de vue, les métiers de la nature urbaine sont en prise avec la question de la fabrication, avec l'entretien, le fonctionnement de la ville, le bien-être des habitants, la santé urbaine mais aussi avec la qualification ou la disqualification sociale de certains lieux et de certaines populations.

¹⁸ L'Anthropocène est un terme introduit au début des années 2000 par Eugène Stoermer, biologiste, et Paul Crutzen, chimiste, pour désigner une nouvelle époque géologique marquée par l'empreinte des activités humaines sur la Terre. Ce concept a depuis été critiqué pour l'illusion qu'il donne d'une humanité homogène au sein de laquelle toutes et tous seraient également responsables des atteintes à la planète et aux écosystèmes alors que de nombreux travaux, à commencer par ceux menés par le Groupe d'experts intergouvernemental sur l'évolution du climat (GIEC), démontrent que ce sont les modes de vie des plus riches qui sont les plus en cause.

Métabolisme, nature urbaine et métropolisation

Les métiers de la production de la nature urbaine et leurs évolutions participent d'un contexte plus large de transformations professionnelles associées à l'écologisation des pratiques d'aménagement, et la métropolisation des territoires apparaît comme un contexte particulièrement pertinent pour s'y intéresser. En effet, cette dernière est à l'origine de tensions environnementales et sociales croissantes, auxquelles les métiers et activités de la production de la nature tentent d'apporter des réponses, tensions au sein desquelles ils ont en permanence à négocier.

Pour rappel, nous considérons ici la métropolisation en tant qu'approche de l'aménagement du territoire à l'œuvre depuis plusieurs décennies, qui vise à renforcer la concentration des populations dans les plus grandes villes, positionnant ces dernières comme pôles d'organisation des activités et des échanges. Cela induit une polarisation entre les métropoles et les territoires qui n'en font pas partie, et une mise en concurrence des métropoles entre elles, à l'échelle nationale comme à l'échelle internationale. Or, la métropolisation ne se fait pas hors-sol. Elle a un sous-bassement matériel.

Les plus grandes mégapoles mondiales sont situées dans des contextes extrêmement différents sur les plans climatiques, hydrographiques, biologiques. Autrement dit Mexico, New-York, Lagos, Pékin, Paris ne font pas face aux mêmes ressources et contraintes et pourtant répondent aux mêmes impératifs de croissance. La participation à un jeu concurrentiel entre territoires jusqu'à l'échelle internationale comme à l'échelle locale, ne suppose pas seulement une augmentation continue des flux économiques et la concentration des capitaux dans les plus grandes villes. Elle suppose aussi, sur le plan matériel, un maintien de la croissance démographique, une augmentation des flux de matières, d'énergie, de marchandises, de personnes, créant nécessairement des tensions croissantes vis-à-vis des milieux, des ressources qu'ils fournissent, de leurs capacités à recevoir les déchets produits. Or la métropolisation est pensée par ses acteurs (aménageurs publics et privés, collectivités locales et État) de façon déconnectée des milieux de vie, de leur matérialité, et de leurs dimensions spatio-temporelles. Les tensions que cela induit sont non seulement environnementales, mais aussi sociales, dans la mesure où elles concernent les modes de vie et les conditions de travail des habitant·es des métropoles.

L'adoption d'une approche *métabolique* (en termes d'analyse de flux de matières), telle que développée par le courant de l'écologie territoriale (Barles, 2017) permet de révéler de façon particulière ces tensions entre métropolisation et écologisation de l'aménagement urbain. L'approche métabolique suppose de mettre en regard des modes de gestion de différents types

de flux : les objets manufacturés et plus largement les marchandises ; les matières qui entrent dans la construction et l'entretien des infrastructures urbaines ; les flux naturels (circulation des espèces, eau, sols, nutriments élémentaires : azote, phosphore, carbone...) ; les déchets, les dépouilles, etc.

Des tensions grandissantes s'expriment au niveau global en termes d'approvisionnement en nourriture, en énergie, en eau. La gestion des déchets (y compris ceux provenant du secteur du BTP), l'assainissement sont aussi en question. Les tensions environnementales induites par la concentration des populations et des activités dans les plus grandes villes arrivent à présent à un point critique dans un certain nombre de cas, comme Paris pour son assainissement (Esculier, Barles, 2019).

Les infrastructures industrielles centralisées sur lesquelles reposent les flux associés aux services urbains essentiels (alimentation, énergie, eau potable, assainissement, gestion des déchets) arrivent à des points de saturation dont le dépassement pose des défis qui peuvent paraître insolubles. S'ajoute à cela l'impossibilité pour une bonne part d'espèces animales et végétales de circuler, de se nourrir et de se reproduire dans les milieux très artificiels que sont les très grandes villes qui restent globalement inhospitalières pour la biodiversité, au-delà des quelques espèces qui s'y adaptent bien et malgré tous les discours encourageants produits sur le sujet.

La concentration croissante des populations dans les métropoles a également des conséquences sur les conditions de vie. D'abord, pour une partie des populations urbaines, celles-ci tendent à se dégrader (exposition inégale à différentes formes de pollution, relégation en périphérie, trajets domicile-travail de plus en plus longs pour les ménages les plus précaires, conditions climatiques extrêmes en périodes estivales dont les effets varient selon l'âge et la classe, exposition inégale à des risques sanitaires comme cela a été le cas des habitant·e de Seine-Saint-Denis pendant la récente crise du COVID-19). Par ailleurs, en termes d'attractivité, le fait d'habiter une grande ville ne séduit plus autant qu'auparavant¹⁹. Cela se traduit par exemple par la désertion d'une partie des habitant·es qui y travaillent mais n'y vivent plus (mouvements pendulaires interrégionaux), et l'extension du télétravail.

C'est notamment en réponse à ces limites que s'est enclenché depuis les années 1990 un virage dans les approches de l'aménagement urbain, avec une recherche accrue (bien que loin d'être encore majoritaire à ce jour) d'*écologisation*²⁰ et d'adaptation aux changements

¹⁹ Même si on ne peut pas exactement parler d'exode urbain, on assiste tout de même à une forme de désamour de la grande ville, désignée comme polluée, dangereuse, psychologiquement malsaine.

²⁰ Ce terme désigne l'émergence « de nouveaux référentiels, voire de nouvelles pratiques (...) à la faveur d'une

environnementaux en cours (réchauffement, événements climatiques extrêmes, pénuries d'eau, raréfaction des ressources fossiles, etc.).

Cette prise en compte se décline selon différents thèmes et a des conséquences professionnelles multiples. Il s'agit à la fois de diminuer l'empreinte environnementale globale des villes, de rendre les territoires urbains plus résilients, mais aussi plus accueillants (idée, ici, que l'écologisation est un facteur d'attractivité). Au-delà de l'accueil du vivant en ville (végétalisation, etc.), il est aussi question de la gestion de l'eau et du maintien de la fertilité des sols (gestion de l'eau de pluie à la parcelle, désimperméabilisation, etc.), de l'application de principes de sobriété et de circularité à un ensemble de flux de matières, notamment organiques (circuits courts, économie circulaire, etc.). L'enjeu est ici de reconnaître la nature comme partie intégrante de la ville, comme l'une de ses infrastructures.

Nature : une infrastructure urbaine

[...] Il n'y a rien de particulièrement artificiel à propos de New York ou de n'importe quelle ville. Les villes sont des réseaux de processus socio-spatiaux qui sont à la fois humains, matériels, naturels, discursifs, culturels ou organiques. La myriade de transformations et de métabolismes qui permettent la vie urbaine, comme, par exemple, l'eau, la nourriture, les ordinateurs ou les films combinent toujours une dimension environnementale et sociale.
(Swyngedouw, Kaïka, 2000)

La ville possède une dimension environnementale du fait des caractéristiques, notamment écologiques, des lieux dans laquelle elle est bâtie. La transformation radicale que produit l'urbanisation s'est souvent faite au prix de multiples destructions d'habitats, d'imperméabilisation des sols et de pollutions variées. On ne peut pour autant opposer la ville à la nature tant elle participe de la recomposition des milieux mais aussi parce que la nature apparaît comme une infrastructure parmi d'autres du développement urbain.

Il suffit de penser à la place de l'eau dans les espaces urbains et des efforts pour la guider, l'orienter et l'utiliser pour les industries, la boisson ou le transport, au point de parfois structurer l'urbanisation et la forme de la ville elle-même (Amiens, Rouen, Bruges...).

Parmi les multiples motivations à l'œuvre dans la transformation du Paris haussmannien, la volonté hygiéniste passe notamment par la constitution d'un réseau de parcs et de jardins et la plantation d'arbres d'alignements dans les boulevards. L'urbanisation de la

reconfiguration du système d'acteurs autour d'un enjeu commun », en l'occurrence l'environnement (Ginelli, 2012).

métropole parisienne est en fait articulée avec des formes de mobilisation de la nature pour produire des espaces publics, modeler des typologies de logements ou créer des zonages. Des outils d'aménagement contemporains comme les trames²¹ (bleue, pour les espaces aquatiques, verte, pour la végétation, marron, pour les espaces en pleine terre, noire, pour la nuit) donnent un autre exemple du rôle de la nature dans la production urbaine.

Si la place de la nature en ville a longtemps été considérée sous un angle essentiellement quantitatif, l'eau, l'air, la verdure agissant comme des remèdes contre les maux urbains (Berque, 2010), aujourd'hui, sous l'égide d'une attention nouvelle pour la « nature ordinaire » (Mougenot, 2003), c'est la diversité biologique elle-même qui se trouve embarquée dans l'entreprise paysagère et urbanistique. Ainsi, le passage de la protection d'une nature remarquable cantonnée à des espaces sanctuarisés, à un « pilotage de la biodiversité » concernant l'ensemble des territoires (Blandin, 2009) conduit à la production de politiques publiques (gestion différenciée des espaces verts, Trames vertes et Bleues) et à l'émergence de nouvelles pratiques professionnelles.

Ce qui apparaît nouveau n'est donc pas que la nature ait une place en ville mais plutôt les formes qu'elle recouvre aujourd'hui. La biodiversité acquiert une valeur intrinsèque : la variété des animaux et des végétaux est désormais conçue comme le signe d'une qualité spécifique de l'urbain, lorsque la ville se veut accueillante pour le vivant. Des politiques publiques encouragent par exemple le retour des animaux en ville (par des hôtels à insectes, le développement de l'écopaturage ou des ruches urbaines) ou la valorisation de milieux comme des marres ou des friches. La place de la nature dans le bien-être des citoyen·es, déjà présente dans les propositions de la ville haussmanienne, autour des questions d'hygiénisme, est réaffirmée et articulée à des enjeux de santé (réduction du stress, diminution des niveaux de pollution, réduction de l'effet de bulle de chaleur urbaine).

L'écologisation répond aussi à des contraintes environnementales plus marquées dans un cadre général de réchauffement climatique où les événements extrêmes saturent les infrastructures classiques. La recrudescence des orages et de leur intensité amène à considérer la désimperméabilisation des sols et l'usage de noues comme un prolongement indispensable des systèmes d'assainissement. Des systèmes de solutions techniques fondées sur la nature

²¹ Les trames sont des outils d'aménagement du territoire et d'urbanisme qui visent à préserver ou à reconstituer des continuités écologiques. Les équipements (routes, voies ferrées...) comme les bâtiments fragmentent en effet les habitats des animaux et des végétaux, ce qui entraîne une diminution de la biodiversité et du nombre des individus vivant dans ces espaces.

peuvent déployer des dispositifs très complexes comme des murs végétaux, des toits végétaux ou d'autres plus simples comme des systèmes de filtration ou d'infiltration des eaux de pluies.

Après la biodiversité, une seconde dimension valorisée est le caractère autochtone ou local de cette nature, associée à des formes de sobriété, d'adaptation au milieu et de faible nécessité d'entretien. Les noues, les mares, la mobilisation d'espèces spontanées dans les parcs, accompagnées par des fauches peu régulières, apparaissent à la fois en lien avec l'écologisation des pratiques et l'évolution de la nature comme infrastructure plus frugale.

Toutefois, cette forme de nouvelle modernité urbaine fondée sur la valorisation de la nature ordinaire et le retour des animaux n'est pas sans s'apparenter à un hygiénisme renouvelé. Si les habitants acceptent le retour des insectes, c'est dans leur hôtel et non pas dans leur salon ou même leur balcon. De la même manière, les friches sont valorisées, jusqu'à un certain point. Souvent transitoires, elles apparaissent encore comme des réserves foncières ou doivent démontrer, lorsqu'elles sont transformées en jardins communautaires ou collectifs, qu'elles sont entretenues et insérées dans des activités valorisées. Enfin, de nombreuses espèces restent indésirables, notamment en Ile-de-France. Malgré des risques sanitaires limités, les rats comme les pigeons apparaissent toujours comme des signes de maladie, de saleté et de dégradation. La recomposition des formes de la nature urbaine ne se fait donc certainement pas dans un abandon du contrôle de ce qui peut y pousser et y vivre.

Ainsi, les métiers de la nature urbaine apparaissent comme pleinement insérés dans la fabrique de la ville, non pas seulement dans sa dimension esthétique mais en termes d'infrastructure et de production d'un cadre de vie vivable.

Écologisation des pratiques de production et de gestion de la nature urbaine

Les espaces de nature ou « espaces verts » sont le résultat d'un travail de production impliquant des décisions politiques, économiques, d'aménagement, de conception de paysages, des pratiques et des usages ainsi que des processus du vivant sur lesquels les humains n'ont pas nécessairement de contrôle direct (Smith, 1984 ; Ernwein, Tollis, 2017).

Les villes affichent de plus en plus leur engagement pour fournir des espaces de natures urbaines à leurs habitants. La revitalisation de certains quartiers, l'encouragement à une activité physique ou la nécessité d'écologiser les espaces urbains très denses permettent de justifier cette tendance. Ces espaces de natures urbaines (jardins publics, jardins partagés, micro-fermes urbaines, projets de végétalisation des trottoirs et de pieds d'arbres) cumulent des conditions opposées. Bien que célébrés pour leur multifonctionnalité potentielle, ils sont aussi – dans un contexte urbain d'absence de régulation de la spéculation immobilière – critiqués

pour favoriser la gentrification (Mestdagh, 2017). Ils témoignent également des différentes manières dont les acteurs de la ville pensent ou souhaitent développer la végétalisation²² (Pellegrini, 2012 ; Muratet *et al.*, 2015).

Les préoccupations climatiques, écologiques et de « durabilité » invitent à écologiser la production de la ville. Dans le secteur de la production de la nature urbaine, les jardinier·es sont des exécutant·es de cette politique et dans ce cadre, leur travail se transforme de façon ambivalente (Koerner, El Moualy, 2023). Ainsi, l'écologisation de la gestion des espaces verts entraîne un renouvellement des pratiques, d'ampleur variable, comme l'abandon du désherbage chimique et des produits phytosanitaires, un espacement croissant de la fréquence des tontes et des interventions en général, la transition vers des outils électriques en lieu et place des outils thermiques, des économies d'eau et d'énergie, l'encouragement de la biodiversité ou la mise en scène d'écosystèmes. Par exemple, la gestion différenciée²³ opère un zonage entre les surfaces à gérer selon les usages et le degré d'intervention des agents. Les degrés d'intervention des jardinier·es sont variables : ils peuvent aller de la « plus maîtrisée (massifs de fleurs ornementaux à entretien hebdomadaire) à la plus libre ou extensive (prairies fleuries fauchées une à deux fois par an » (Ernwein, Tollis, 2017 : 20). L'écologisation de la gestion des espaces verts implique aussi de nouvelles tâches à effectuer à titre bénévole comme la réalisation d'inventaires naturalistes ou l'éducation à la nature en ville, comme c'est le cas à Grenoble (Arpin *et al.*, 2015). Selon Arpin *et al.* (2015), ces nouvelles tâches visent à rendre visibles les effets des changements de pratiques sur la biodiversité. Elles sont parfois intégrées explicitement à la pratique professionnelle, avec des dispositifs collectifs et des outils de formation dédiés (ex. de l'observatoire des prairies « Florilège » destiné aux gestionnaires d'espaces verts) (Legrand, 2015a).

Certaines pratiques, comme la suppression des herbicides, se sont traduites dans certains espaces « par un accroissement de la pénibilité et du caractère fastidieux du travail [des jardinier·es] » (Arpin *et al.*, 2015 : 96). En plus, les jardinier·es sont souvent confronté·es à des avis négatifs de certain·es habitant·es qui se plaignent de « l'abandon » croissant des espaces verts, appuyant l'impression des jardinier·es de « travailler plus et de faire moins bien » (Koerner, El Moualy, 2023 : 135). Par certains de ses aspects, l'écologisation des pratiques contribue ainsi à la disqualification objective et subjective des métiers du jardinage (*Ibid.*).

Ces pratiques changeantes et nouvelles confrontent les jardinier·es à des perceptions qui

²² Ces approches oscillent entre des modèles plus au moins ordonnés/contrôlés et des modèles plus au moins troubles/non contrôlés, en fonction de l'accent mis sur les dimensions esthétiques ou écologiques des espaces.

²³ Elle se définit comme l'adaptation de l'entretien à chaque type d'espace (Crenn-Brulon, 2012).

entremêlent aujourd’hui des traditions à la fois nouvelles et anciennes de l’esthétique des jardins. Par exemple, dans certains jardins, les pratiques des jardinier·es ne ciblent plus ou ciblent moins l’aspect du végétal comme stabilisé dans l’espace et dans le temps (c’est-à-dire la gestion des herbes) (Robbins, 2007). Cela implique par exemple « l’utilisation des espèces végétales dites “traçantes” (qui se développent horizontalement plus que verticalement) qui nécessitent moins d’interventions que le gazon et ne débordent pas sur la voie publique » (Arpin *et al.*, 2015 : 97). L’importance donnée à la couleur dans la production de ces espaces (par exemple, à travers la réalisation de massifs floraux) est mise en question dans les pratiques promues dans certains jardins, car leur culture implique la production de déchets verts et se trouve remplacée par la culture de plantes vivaces. La moindre intervention sur les milieux (par exemple, le passage de la pelouse à la prairie) induit de devoir négocier avec les dynamiques écologiques des populations animales qui s’y installent, ce qui suppose de nouvelles compétences (d’observation, d’anticipation) (Legrand, Martin, 2018).

L’écologisation des pratiques donne paradoxalement lieu à des modes de gestion qui relèvent aussi de la réappropriation des espaces de nature par les jardinier·es et expriment leur pouvoir discrétionnaire : face à un aménagement qui a échoué, ils et elles sont les dernier·es à pourvoir et à savoir comment intervenir. L’abandon ou l’extinction de certains aménagements découlent donc aussi de choix ou de tactiques délibérées, qui émergent ou s’inventent sur le terrain (Koerner, El Moualy, 2023).

À Paris, la Ville a affiché le 24 mai 2024 son engagement dans la production d’espaces verts supplémentaires²⁴. En ce qui concerne les parcs, jardins, espaces de verdure dans les espaces publics et les squares, ce sont les jardinier·es de la Ville de Paris qui assurent leur soin. Cependant, selon un article publié dans Reporterre appuyé sur des documents de la Direction des espaces verts et de l’environnement (DEVE) de cette même collectivité, pendant que le nombre d’espaces verts augmentait, « de 2014 à 2020, le nombre de jardiniers est passé de 1 219 à 1 083, soit 136 agents en moins²⁵ ». A Grenoble, entre 2010 et 2016, les effectifs de

²⁴ Le mercredi 24 mai 2024, 300 hectares d’espaces verts supplémentaires accessibles au public ont été promis lors d’une présentation de Christophe Nadjovski, adjoint à la végétalisation des espaces publics, des espaces verts, de la biodiversité et de la condition animale à la Ville de Paris. Le même adjoint a déclaré dans le « Guide Toitures végétalisées et cultivées. Toutes les étapes pour un projet de qualité » édité en 2020 par la Ville de Paris « l’objectif d’atteindre 150 hectares de toits et murs végétalisés jusqu’à 2026 ».

²⁵ Article publié le 4 mars 2021 et mis à jour le 9 mars 2021 : Effectifs en baisse, salaires au rabais... Derrière la végétalisation de Paris, les jardins en colère [En ligne] <https://reporterre.net/Effectifs-en-baisse-salaires-au-rabais-Derriere-la-vegetalisation-de-Paris-les-jardiniers-en-colere>. Consulté le 31/05/2023.

jardinier·es ont diminué de 9 % alors que les surfaces à gérer augmentait en pourcentage (Ernwein, Tollis, 2017).

Certain·es jardinier·es associent cette baisse d'effectifs à une dégradation de leurs conditions de travail : « On tire toujours plus sur la corde » ; « on perd la notion de plaisir parce qu'on doit tout faire plus vite. On est plus vite exténués et cela donne un climat propice aux blessures.²⁶ » Au-delà de la dégradation du travail des jardinier·es suite à l'augmentation de leur charge de travail, d'autres acteurs interviennent également dans la production et la gestion des espaces de nature. Des travaux montrent que la délégation de la production et de la gestion de ces espaces à des habitant·es des villes, à travers les pratiques de « jardinage urbain »²⁷, peut témoigner des complications rencontrées par les municipalités pour continuer à entretenir l'espace public à l'heure de l'austérité (Ghose, Pettygrove, 2014 ; Perkins, 2010 ; 2009 ; Rosol, 2010 ; 2012). Dans certains contextes comme Berlin (Rosol, 2010 ; 2012), Genève (Ernwein, 2019), Strasbourg, Rennes ou Le Mans (Koerner, El Moualy, 2023), le recours à des bénévoles vise à combler les coupes massives d'effectifs des jardinier·es municipaux. L'implication de ces bénévoles questionne également le statut de l'activité, les conditions de travail et les droits des jardinier·es. La délégation du travail de production et de maintien des espaces de nature à des habitant·es est en effet souvent qualifiée comme de l'engagement citoyen et place ceux·celles qui s'y engagent hors du champ de la reconnaissance matérielle et symbolique spécifique du travail salarié (Simonet, 2018 ; Krinsky, Simonet, 2017). Loin d'être circonstancielle, ces pratiques contribuent à façonner la forme urbaine et à produire de la valeur que certain·es s'essayaient à mesurer en la traduisant en équivalent d'heures de travail (Krinsky, Simonet, 2017).

En contribuant à la végétalisation des toits, des façades, des pieds d'arbres ou des trottoirs, l'implication des habitant·es dépasse la spatialité des parcs, jardins et squares. Cependant, on constate ces dernières années l'émergence d'espaces de nature entretenus par les habitant·es au sein des parcs publics. En outre, certains travaux se sont intéressés à la force de travail des vivants non-humains, qui peut être attractive pour entretenir des paysages urbains (Braun, 2014) ou qui permet de redistribuer l'effort de travail des jardinier·es. Ce sont par exemple : la mise au travail des insectes désignés comme des auxiliaires visant à remplacer l'usage des produits phytosanitaires ; l'entretien d'espaces verts par le pâturage d'animaux

²⁶ *Ibid.*

²⁷ Dans ce sens, le jardinage urbain est entendu comme de la participation par des citoyens au sein de l'espace urbain, à des activités de jardinage ou d'agriculture urbaine à des fins non marchandes (*i. e.* jardins ouvriers, jardins familiaux, collectifs, partagés) (Ernwein, Tollis, 2017).

herbivores au lieu de l'entretien chimique ou mécanique ; l'utilisation de la capacité reproductive des plantes pour aménager à moindre coût de nouveaux espaces ; le fait de favoriser les plantes vivaces qui se maintiennent pendant plusieurs saisons ; le fait d'avantager les interactions des plantes afin d'intervenir le moins possible car elles se contrôlent mutuellement (Ernwein, Tollis, 2017). Enfin, certaines collectivités font aussi le choix de soustraire de façon croissante une partie de la gestion de leurs espaces verts à des entreprises privées. C'est par exemple le cas en Seine-Saint-Denis depuis les années 2000 (Legrand, 2015a).

L'écologisation de la production de la nature urbaine est donc traversée de contradictions entre, d'une part, redéfinition de la ville comme milieu, revalorisation de la place de la nature comme dimension à part entière de la fabrique de la ville, prise en compte des enjeux d'adaptation des milieux urbains aux changements climatiques et environnementaux, et, d'autre part, inégalités et injustices environnementales, logiques de contrôle et d'instrumentalisation de la nature au service de l'attractivité résidentielle et économique des villes dans un contexte néolibéral d'austérité. Reconnaître les travailleur·euses impliqués·es dans les activités de production urbaine, c'est donc aussi se donner les moyens de mettre en évidence et de questionner ces ambivalences et contradictions.

Redéfinir le travail « essentiel » à l'aune de l'écologisation des métropoles

La prise en compte des travailleur·euses de la production des natures urbaines en tant que « travailleurs essentiels » des métropoles dans l'analyse menée au fil de ce rapport répond à au moins trois enjeux intriqués.

Elle permet d'abord de requalifier des tâches, métiers ou activités qui ont été longtemps considérés comme « improductifs » ou « inessentiels », car relevant de fonctions « supports » ou « esthétiques » liées à l'embellissement du cadre urbain, l'amélioration du cadre de vie, ou de fonctions dites « reproductives » relevant de l'économie domestique (longtemps non comptabilisée) ou de l'économie non-marchande. Comme nous l'avons montré, reconnaître ce travail comme relevant de la production – à la fois matérielle, sociale, politique, économique – des villes, c'est revendiquer son caractère « essentiel » pour assurer l'opérationnalité et la maintenance de services urbains et d'infrastructures en fait « vitales » (eau, air, assainissement, énergie, déplacements et communications) pour les activités métropolitaines à forte valeur ajoutée ou intensives en savoir et capital, comme pour les habitant·es des métropoles. Les tendances à la valorisation marchande de la production de natures urbaines ou à son transfert vers des formes gratuites de travail (bénévolat, action citoyenne) reposent à nouveaux frais la

question de la valeur (collective, sociale) et des formes de reconnaissance matérielle et symbolique du travail de production des natures urbaines.

Considérer cette production comme partie intégrante du « travail essentiel » met ensuite en lumière des tâches, métiers ou activités « invisibilisées », au terme de processus historiques, institutionnels et sociaux souvent complexes et variables dans le temps et dans l'espace (Krinski, Simonet, 2012). Ce que souligne l'adjectif « essentiel », c'est la dimension infrastructurelle de ces tâches, métiers et activités qui améliorent les arrangements urbains denses tout en offrant aux citoyens et citoyennes une expérience organisée, sécurisée et désirable de la vie urbaine (Tripathy, Carrière, 2020). Le travail « essentiel » est à ce titre un facteur d'attractivité résidentielle des métropoles, mais cette attractivité est paradoxale car elle repose sur l'ignorance plus ou moins recherchée et organisée de ce travail par les catégories sociales qu'il s'agit d'attirer (cadres supérieurs, élites économiques). En ce sens, la mise en lumière du travail « essentiel » participe d'une « esthétique de la production » qui valorise les conditions de production du monde sensible, s'inscrit aussi dans des chaînes d'interdépendances courtes entre producteur ou productrice et consommateur ou consommatrice. Elle s'oppose aussi à une « esthétique de la contemplation » qui suppose de pouvoir s'abstraire de la production et des conditions d'existence du monde sensible (Weber, 2009 : 216-217).

Enfin, la prise en compte des métiers, activités, tâches de production des natures urbaines permet de reconnaître une valeur morale et sociale à des tâches, activités ou métiers qui ont partie liée au « boulot sale » (Molinier, 2010). Cette catégorie désigne, en référence aux travaux du sociologue américain Everett Hughes (1962), « des activités dégoûtantes parce qu'elles confrontent à différentes formes de salissures », et que Pascale Molinier propose de distinguer des « activités inscrites dans des métiers jugés honorables qu'on ne peut définir de "sale" qu'en un sens moral ». Si l'on reprend quelques exemples cités plus haut, la tâche des jardinier·es, des ouvriers de l'assainissement ou des agents chargés du ramassage des déchets consiste en effet à – entre autres choses – manipuler des excréments, de la matière organique en décomposition, des êtres et des objets dont les frontières entre nature et culture sont mal assurées, s'entremêlent et sont difficiles à qualifier. Dans cette perspective, le travail « essentiel » revêt une connotation « essentialiste » : il assure une remise en ordre social, politique, économique et culturel de l'espace urbain. C'est la nature-même de la ville qui est en jeu dans ce travail qui produit et reproduit au jour le jour, défend même – lorsqu'il s'agit par exemple de dératiser un espace – les frontières entre culture et nature, telles qu'elles sont négociées et mises en scène dans les villes. Le travail « essentiel » correspond en ce sens au processus de « métabolisation de la nature en ville » (Swyngedouw, Heynen, 2003) : il

transforme ce qu'il peut y avoir d'incontrôlé et de chaotique dans la nature, en une ville, c'est-à-dire en un environnement dont les dynamiques semblent maîtrisées et vivables. Dans ces conditions, l'écologisation du travail de production des natures urbaines soulève inévitablement la question des relations entre villes et processus du vivant, de leur degré d'entremêlement accepté ou toléré, de la place laissée au vivant et à des processus dont le contrôle échappe aux humains dans le processus de métropolisation.

Des arguments sociologiques et géographiques soutiennent également les arguments théoriques et critiques avancés pour intégrer les métiers de la production des natures urbaines à la catégorie des « travailleurs essentiels ». Comme l'analyse quantitative menée dans la partie suivante va le montrer, les travailleurs et travailleuses engagés dans la production des natures urbaines partagent de nombreuses propriétés sociales, démographiques et spatiales avec le cœur de la catégorie des « travailleurs essentiels », telle qu'elle a été construite au fil des circulations et acclimations décrites dans cette partie. C'est donc une communauté de conditions socio-spatiales dans les villes et métropoles françaises que dessinent les instruments d'objectivation statistique et cartographique mobilisés dans la partie suivante.

Partie II : Des « travailleurs essentiels » entre mondes populaires et services publics

Portraits statistiques et cartographiques des salarié-es des entrepôts, des jardins et déchets, de l'enseignement secondaire et des premières lignes des hôpitaux et de la grande distribution en Ile-de-France

L'objectif de cette partie est de quantifier les effectifs des différents groupes professionnels étudiés dans cette recherche au sein de la métropole parisienne, de présenter leurs principales propriétés sociales et d'analyser leur géographie infra-métropolitaine, à la fois au lieu de travail et au lieu de résidence.

Les données et outils d'analyse utilisées dans cette partie sont issus du projet de recherche « Subwork – Les espaces suburbains de production : quels emplois populaires ? » financé par le Plan Urbanisme Construction Architecture (PUCA) dans le cadre du programme Ville productive²⁸. Ce projet étudie la géographie des emplois et des groupes de travailleur·euses consacrés à la production, la distribution, la réparation ou encore l'entretien de biens et services concrets et ordinaires. Une meilleure connaissance de ces activités, dites « activités productives » ou « fonctions productives », renouvelle en effet la compréhension de la structure des emplois, en complément des approches à partir des services avancés aux entreprises (approches de la métropolisation) et de l'économie présenteielle (approches de la théorie de la base et de sa relecture *via* l'économie résidentielle). En outre, en coopération avec Jules-Mathieu Meunier et Lamiel Gauchet, ce travail sur les emplois et les groupes professionnels a été l'occasion d'inclure les professions désignées comme « travailleurs essentiels » depuis le premier confinement lors de la crise sanitaire de la COVID-19.

Par conséquent, la base de données géographique et sociologique produite dans le cadre du projet Subwork constitue un nouvel outil pour analyser, d'une part, la structure, les propriétés des emplois et des groupes professionnels et, d'autre part, leur géographie, au lieu de travail et au lieu de résidence, depuis les échelles infra-communales (IRIS) jusqu'à l'échelle des aires d'attraction des villes (AAV) et de l'échelle nationale. Ces données sont mises à disposition et en accès libre : <https://nakala.fr/10.34847/nkl.c8caljc9>

²⁸ <https://www.urbanisme-puca.gouv.fr/ville-productive-r140.html>

Leur utilisation au sein du projet CGT constitue une première utilisation en dehors du projet Subwork.

Dans un premier temps, nous présentons les outils méthodologiques utilisés pour identifier et distinguer les différents groupes de travailleur·euses délimités dans cette recherche, renvoyant d'une part aux fonctions productives et d'autre part aux « travailleurs essentiels ».

La deuxième partie expose les effectifs des différents groupes de travailleur·euses sélectionnés dans cette recherche et permet ainsi de saisir leur poids au sein de la métropole francilienne. Les troisième et quatrième parties étudient les conditions de travail, d'emploi et de logement des différents groupes, afin de mieux comprendre leur(s) ancrage(s) social(aux). Enfin, la dernière partie porte sur leurs géographies résidentielles et professionnelles, en s'appuyant notamment sur un travail cartographique.

Une double approche par les « fonctions économiques » et par les « travailleurs essentiels »

Pour décrire les différents groupes de travailleur·euses délimité·es dans cette recherche, nous mobilisons d'abord une nomenclature inédite, celle des « fonctions économiques », proposée par le projet Subwork. Nous reprenons ensuite la nomenclature des « travailleurs essentiels » publiée par l'Institut Paris-Région (IPR) et l'Atelier parisien d'urbanisme (APUR) et raffinée avec Jules-Mathieu Meunier et Lamiel Gauchet pour distinguer notamment les premières lignes des hôpitaux et celles de la grande distribution.

Une utilisation de la nomenclature « fonctions économiques » du projet Subwork

Dans les analyses qui suivent, nous utiliserons tout d'abord la nomenclature des « fonctions économiques » (FE) proposée par Subwork (voir Heitz *et al.*, 2023 : <https://shs.hal.science/halshs-04040515/document>). Celle-ci a été construite à partir de la grille fonctionnelle de l'INSEE (2009, <https://www.insee.fr/fr/statistiques/1893116>). Ces fonctions, renvoyant à la notion de métier, sont codées à partir des professions détaillées, soit le niveau le plus fin de la nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles 2003 (PCS 2003, <https://www.insee.fr/fr/information/2406153>). Elle permet donc de saisir les emplois par le bas à travers les situations concrètes de travail. Cette nomenclature permet de reclasser les emplois en complément des classifications traditionnelles par secteurs économiques (NAF), par statut (travailleur indépendant/salarié, public/privé...) ou par qualifications (ingénieurs, cadres, techniciens, ouvriers, employés...).

Pour l'INSEE, l'objectif initial de cette grille fonctionnelle était d'identifier les « fonctions métropolitaines » (tableau 3), en les distinguant des autres fonctions économiques.

Les fonctions économiques sont transversales aux secteurs. Par exemple, « un responsable d'entrepôt remplira sensiblement la même fonction logistique, qu'il travaille dans une entreprise de transports, dans une unité de production industrielle, dans un supermarché ou dans un établissement du commerce de gros. L'analyse fonctionnelle permet donc de s'affranchir des choix d'organisation interne des entreprises » (INSEE, 2009). La grille identifie 15 fonctions. Dans des publications de 2021 et 2022 (INSEE, 2021 ; INSEE, 2022), l'INSEE ajoute quatre « familles » qui regroupent ces 15 fonctions (tableau 3).

Tableau 3 : Les 15 fonctions et les 4 familles de la grille fonctionnelle de l'INSEE

15 fonctions	4 familles
Agriculture	Production concrète
Bâtiment-Travaux Publics	
Fabrication	
Entretien, Réparation	Fonctions transversales
Transports, Logistique	
Administration publique	Fonctions à orientation présenteielle
Education, Formation	
Santé, Action Sociale	
Distribution	
Services de Proximité	
Commerce inter-entreprises	
Conception, Recherche	Fonctions métropolitaines
Culture, Loisirs	
Gestion	
Prestations Intellectuelles	

L'objectif du regroupement des professions en « famille » est tout d'abord de distinguer production abstraite et concrète : « distinguer les activités de mise en œuvre de matériels ou de processus techniques et les activités de la conception et de l'expertise. » (INSEE, 2009) Les fonctions métropolitaines se trouvent ainsi du côté de la production abstraite. Elles se déclinent selon les cinq fonctions suivantes : « Conception – recherche », « Prestations intellectuelles », « Commerce inter-entreprises », « Gestion », « Culture – loisirs ».

Par extension, la grille fonctionnelle de l'INSEE permet aussi d'approcher une définition des fonctions productives, fondées sur le travail concret, et qui les distinguent à la fois des « fonctions métropolitaines » et des « fonctions à orientation présenteielle » (la vente aux particuliers, les prestations de la vie courante, les métiers de la santé et du social, de même que ceux de l'éducation et de la formation). D'une part, les « fonctions de production concrète », comprenant l'agriculture, la fabrication (dans la production industrielle ou artisanale) et les professions du bâtiment et des travaux publics, apparaissent comme constituant le cœur des fonctions productives. D'autre part, les « fonctions transversales », réunissant

l'entretien-réparation (le nettoyage, la maintenance et certains métiers liés à l'environnement) et les transports-logistique sont des activités concrètes, correspondant bien à la notion d'activités « péri-productives » proposées dans la littérature en géographie économique (Beckouche, Damette, 1992 ; Crague, 2020 ; Béhar *et al.*, 2018 ; Halbert, 2010).

La grille étant construite à partir des professions détaillées de la nomenclature PCS, il est aisé de réaliser des ajustements afin d'inclure dans les fonctions productives certaines professions mises en avant dans la littérature scientifique, et, surtout, de construire des catégories plus fines que les 15 fonctions afin de décrire le plus précisément possible la diversité de ces fonctions productives.

Dans ce but, la nomenclature des « fonctions économiques » (FE), proposée par Subwork, distingue tout d'abord, au sein d'un premier niveau (FE1), les fonctions productives (F1), selon une définition élargie aux fonctions péri-productives, fonctions métropolitaines (F2), la vente et les services de proximité (F3), correspondant à une partie des « fonctions à orientation présentielle » et l'administration et services (para)publics (F4), sortie des « fonctions à orientation présentielle ». La nomenclature se déploie ensuite en deux autres niveaux, FE2 et FE3. Les trois niveaux de la nomenclature, ainsi que le détail de la composition en termes de professions au sein de chaque catégorie, sont présentés ici : <https://nakala.fr/10.34847/nkl.c8caljc9>

Pour le présent rapport, nous mobilisons deux catégories de la catégorie F1 « Fonctions productives » : la F121 des agents d'entrepôts²⁹ et la F182 des agents des déchets et jardins³⁰. Pour saisir le périmètre des agent·es de l'enseignement secondaire, nous utilisons aussi la définition statistique du secteur de l'enseignement secondaire, c'est-à-dire le groupe « 85.3 » de la nouvelle nomenclature des activités françaises (NAF rev. 2, <https://www.insee.fr/fr/information/2406147>).

²⁹ La F121 des agents d'entrepôts est composée des PROF suivantes : 221A, 221B, 487A, 487B, 652A, 653A, 655A, 676A, 676C.

³⁰ La F182 des agents des déchets et jardins est composée des PROF suivantes : 211J, 387F, 477D, 628E, 631A, 644A, 684B.

Prolonger et préciser la définition statistique des « travailleurs essentiels du quotidien » établie par l'INSEE Ile-de-France, l'ORS Ile-de-France, l'Institut Paris-Région et l'Atelier parisien d'urbanisme

A la sortie du confinement du printemps 2020, une série d'études est lancée à la demande du conseil régional Ile-de-France et de l'Agence régionale de santé afin de caractériser le profil des travailleurs et le risque sanitaire encouru par eux. Réalisées conjointement par l'INSEE Ile-de-France et l'ORS Ile-de-France, avec l'appui de l'Institut Paris-Région (IPR) et de l'APUR, elles donnent lieu à une série de parutions à la fin de l'année 2020.

Au mois de décembre, l'ORS Ile-de-France propose une liste de « travailleurs clés » selon leur degré d'exposition au virus (liste détaillée en annexe 4) en deux parties visibles sur la figure 1. L'une comprend les vingt professions « les plus directement exposées », l'autre inclut 15 métiers avec un surrisque démontré dans la littérature scientifique du fait du maintien de l'activité en présentiel.

L'exposition *via* des malades du COVID-19, qui caractérise les personnels hospitaliers et funéraires (en bleu sur la figure 1), constitue le plus haut risque d'infection. L'exposition *via* d'autres patient·es, spécifique aux professionnel·les de santé hors secteur hospitalier (en orange et jaune), représente un risque moindre. L'exposition *via* des « publics », dans les autres professions en contact avec des client·es ou des usager·es, engendre un risque encore moindre, avec une différence entre les métiers occasionnant des contacts fréquents (en gris) ou occasionnels (en rose et rouge) (Telle-Lamberton, Bouscaren, 2020).

L'étude de l'ORS Ile-de-France permet ainsi de caractériser le poids de ce groupe dans la population active francilienne et donc sa composition socioprofessionnelle. Les « travailleurs clés » représentent 765 000 travailleur·euses, soit 9 % des travailleur·euses actif·ves en emploi en Ile-de-France³¹. Près de la moitié travaille dans les secteur hospitalier et médico-social. Les métiers regroupant les effectifs les plus importants sont les caissier·es ou vendeur·euses de commerces essentiels (95 000), les infirmier·es hospitaliers (77 000) et les aides à domicile ou auxiliaires de vie (61 000) (Faucon, 2021).

Suite à cette première définition des « travailleurs clés », livrée en référence à la situation du premier confinement, l'IPR et l'APUR, en réponse à une nouvelle commande passée fin 2020 par les pouvoirs publics, prolongent et développent une approche étendue à un ensemble plus vaste de travailleur·euses dit·es « essentiels »³². La dénomination de

³¹ Selon les données du recensement de 2016.

³² Ces changements opérés dans la définition des « travailleurs clés » font alors écho à des réflexions menées parallèlement dans le monde académique pour circonscrire le périmètre de la catégorie. A titre d'exemple,

« travailleurs essentiels du quotidien » (TEQ) est choisie à la place de celle de « travailleurs clés ». Ces instituts stabilisent ainsi une définition statistique, selon trois « lignes », en croisant les niveaux détaillés de la nomenclature des PCS de l'INSEE (PCS 2003, <https://www.insee.fr/fr/information/2406153>) et de la nouvelle nomenclature des activités françaises (NAF rev. 2, <https://www.insee.fr/fr/information/2406147>).

Deux études, datées de juin 2021 et de juillet 2021, comptent en 2017 1,8 million de TEQ en Ile-de-France et présentent les TEQ de la façon suivante, en distinguant les trois catégories ci-dessous :

- Les « premières lignes » correspondent aux « professions hospitalières (médecins, infirmiers, aides-soignants, ambulanciers), livreurs et coursiers, agents de propreté, aides à domicile et auxiliaires de vie, caissiers et vendeurs des commerces essentiels, boulangers, agents de police, éboueurs... » ;
- Les « relais des premières lignes » correspondent aux « ouvriers de la logistique (caristes, manutentionnaires, magasiniers, ouvriers emballage...), officiers des forces de l'ordre, ingénieurs dans les secteurs d'activité des “premières lignes”, professions intermédiaires de La Poste, journalistes » ;
- Les « métiers des services publics du quotidien » correspondent aux « métiers de l'éducation (enseignants des premier et second degrés, surveillants et aides-éducateurs scolaires...), professionnels du social de proximité (assistants de service social, puéricultrices, éducateurs, animateurs...) » (Beaufils *et al.*, 2021a : 6 ; Beaufils *et al.*, 2021b : 3)

Ces définitions dépassent donc la situation de crise sanitaire pour tenter de saisir « une définition de l'“essentiel”, basée sur la temporalité, la nature et la proximité des besoins satisfaits par ces travailleurs et les missions qu'ils accomplissent » (Beaufils *et al.*, 2020).

Comme visible sur la figure 2, la catégorisation des « premières lignes » proposée par l'IPR et l'APUR à l'été 2021 diffère de celle diffusée par l'ORS Ile-de-France fin 2020 et concerne les « professions hospitalières (médecins, infirmiers, aides-soignants, ambulanciers), livreurs et coursiers, agents de propreté, aides à domicile et auxiliaires de vie, caissiers et vendeurs des commerces essentiels, boulangers, agents de police, éboueurs... ».

Dominique Méda (2022) suggère pour ce faire une méthode qui consiste à « partir des travailleurs essentiels ou clés (...) et en ôter ceux qui peuvent travailler à distance pour obtenir les travailleurs de la première ligne comprenant soignants et non soignants ».

Figure 1 : Répartition des « travailleurs-clés » selon les 35 métiers et des sphères d'exposition au virus en Provence-Alpes-Côte d'Azur. Source : Acs *et al.*, 2021.

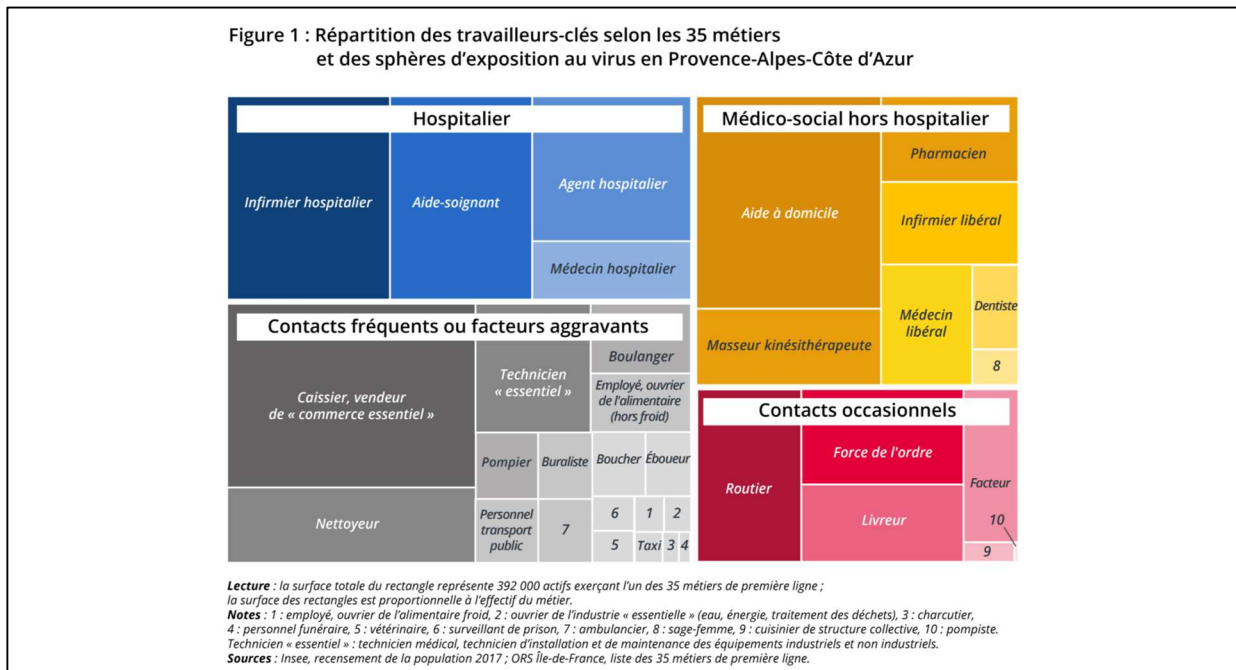
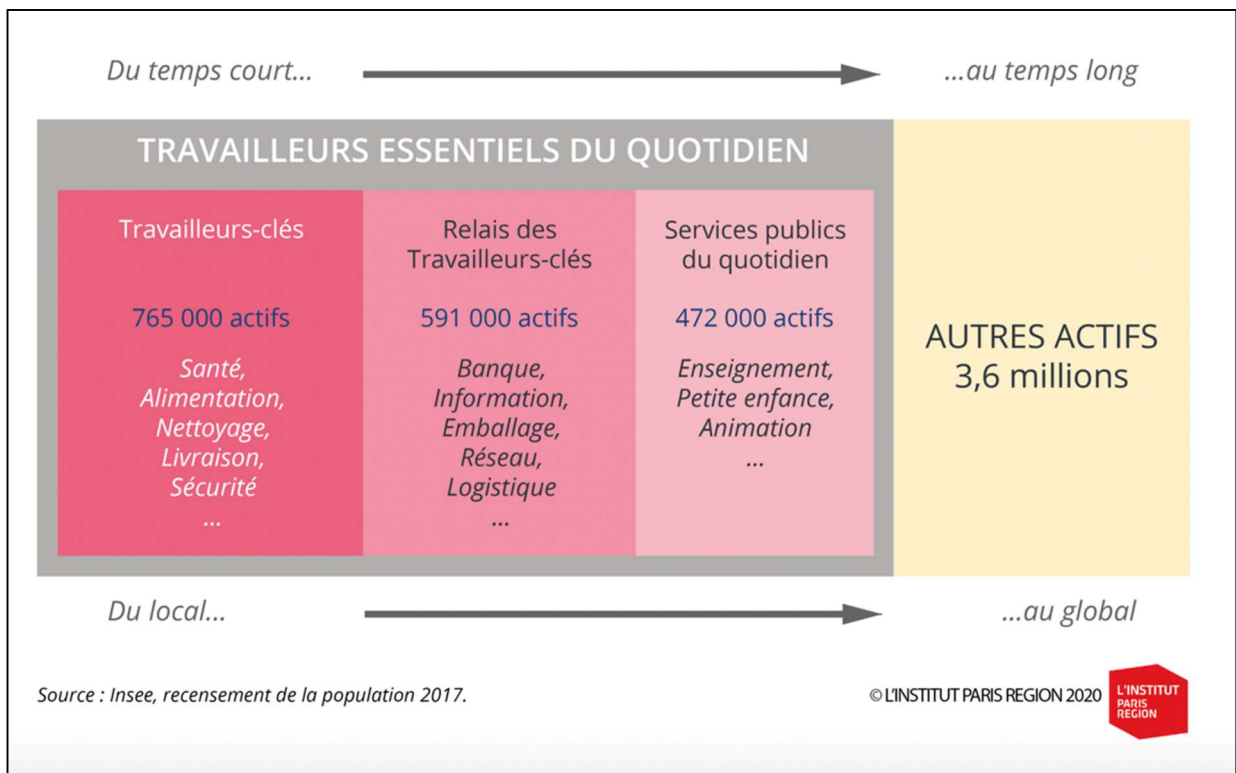


Figure 2 : Schéma des « travailleurs essentiels du quotidien »



Les « relais des premières lignes » n'incluent pas uniquement des professions correspondant aux travailleur·euses de la « deuxième ligne » tel que leur périmètre avait été circonscrit par l'ORS en 2020, puisqu'il s'agit des « professions contribuant au bon fonctionnement et à la réalisation des missions des premières lignes et relèvent souvent des mêmes secteurs que ces dernières », parfois « télétravaillables ». Enfin, les « services publics du quotidien » correspondent aux « missions de service à la population, indépendamment de la situation de crise sanitaire ».

Dans le cadre de ce rapport, nous proposons d'ajouter des catégories plus fines à ces trois groupes de premières lignes, relais et services publics. Nous avons tout d'abord construit deux niveaux de catégories afin de décrire les « travailleurs essentiels de premières lignes » (T1L), distinguant les professionnels de la santé (T1L1), celles et ceux du commerce et de la production alimentaire (T1L2), les services de transports, de maintenance et de nettoyage (T1L3) et enfin certains agents des forces de l'ordre et des pompiers (T1L4). Dans ce rapport, nous mobiliserons notamment le groupe des professionnels des hôpitaux (T1L11)³³ et celui de la vente et des caisses de la grande distribution (T1L23)³⁴.

Nous avons ensuite distingué différentes catégories plus fines au sein des « relais des premières lignes » et des « services publics du quotidien », regroupés en tant que « travailleurs essentiels de deuxième lignes » (T2L).

Les deux niveaux de la nomenclature, ainsi que le détail de la composition en termes de professions et de secteurs d'activités au sein de chaque catégorie, sont présentés ici : <https://nakala.fr/10.34847/nkl.c8caljc9>

Salarié·es des fonctions productives, enseignement et « travailleurs essentiels » : une part importante des emplois de la métropole de Paris, des clivages de genre

L'objectif de cette deuxième partie est de présenter les effectifs des différents groupes de travailleur·euses sélectionnés dans cette recherche et de saisir ainsi leur poids au sein de la métropole francilienne. Nous nous intéresserons donc aux agent·es d'entrepôts (F121), aux agent·es des déchets et jardins (F182), au secteur de l'enseignement secondaire (T222)³⁵ et aux premières lignes des hôpitaux (T1L11) et de la grande distribution (T1L23).

³³ Les professionnels des hôpitaux (T1L11) regroupent les PROF suivantes : 525D, 526A, 526E, 431A, 431D, 344C, 344A.

³⁴ Les professionnels de la vente et des caisses de la grande distribution (T1L23) regroupent les actifs relevant des PROF suivantes (551A, 552A, 553A, 554A, 553B, 553C) et des NAF suivantes (4711A, 4711B, 4711C, 4711D, 4711E, 4711F, 4721Z, 4722Z, 4723Z, 4724Z, 4725Z, 4726Z, 4729Z, 4730Z, 4773Z, 4781Z).

³⁵ L'enseignement secondaire est identifié à partir de la nomenclature NAF et non à partir des fonctions

Cette analyse est réalisée à l'échelle de l'aire d'attraction de la Ville de Paris³⁶. Nous prenons en compte l'ensemble des individus qui travaillent dans l'AAV de Paris mais peuvent résider en dehors de l'AAV, soit 6 008 575 actif·ves en emploi, et non les actif·ves qui résident dans l'AAV (mais peuvent travailler en dehors de l'AAV), au nombre de 5 835 279.

Le poids des fonctions productives et de l'enseignement secondaire dans l'AAV de Paris

En 2018, sur les 6 008 575 de travailleur·euses de l'AAV Paris, 143 1869 personnes occupent des emplois relevant des fonctions productives (selon la nomenclature « fonctions économiques » (FE) du projet Subwork, voir plus haut), soit 24 % des actif·ves. C'est moins que les activités tertiaires supérieures appelées « fonctions métropolitaines », c'est-à-dire les activités de production abstraite (fonctions de commandement, de conseil, de d'innovation et de recherche notamment), qui rassemblent quant à elles 38 % des actif·ves. Les effectifs des actif·ves des fonctions productives sont comparables à ceux des services publics et de santé, qui regroupent 1 331 833 personnes, soit 22 % des actif·ves de l'AAV de Paris. La répartition des hommes et des femmes est toutefois presque inverse entre fonctions productives (75 % d'hommes) et l'administration et services (para)publics (67 % de femmes) (tableau 2).

Les emplois de l'AAV de Paris se distinguent de la situation à l'échelle de la France métropolitaine. Les fonctions productives représentent à cette échelle 33 % de l'emploi total, soit une fonction plus importante que celle des fonctions métropolitaines (27 %) (tableau 4). Enfin, la part des fonctions de vente, services de proximité et administration et services (para)publics est comparable aux échelles de l'AAV de Paris et de la France métropolitaine.

économiques.

³⁶ L'aire d'attraction d'une ville (AAV) est un ensemble de communes, d'un seul tenant et sans enclave, qui définit l'étendue de l'influence d'un pôle de population et d'emploi sur les communes environnantes, cette influence étant mesurée par l'intensité des déplacements domicile-travail. L'AAV de Paris comprend la commune de Paris, le pôle urbain de Paris (la banlieue parisienne) et la couronne périurbaine de Paris (périphéries sous influence de Paris au-delà de l'agglomération parisienne) (voir : <https://www.insee.fr/fr/information/4803954>).

Tableau 4 : Effectifs des fonctions économiques. Source : Base Subwork (nomenclature FE) à partir d'INSEE, Recensement population 2018

Fonctions économiques	Effectifs des actifs au lieu de travail	Part des actifs au lieu de travail de l'AAV de Paris	Part des femmes actives au sein de la fonction économique	Part des hommes actifs au sein de la fonction économique	Effectifs des actifs au lieu de travail à l'échelle nationale	Part des actifs au lieu de travail à l'échelle nationale
F1.Fonctions productives	1 431 869	0,24	0,25	0,75	8 577 906	0,33
F2.Fonctions métropolitaines	2 308 805	0,38	0,49	0,51	6 938 533	0,27
F3.Vente-services_proximite	936 068	0,16	0,57	0,43	4 252 290	0,16
F4.Administration-services_(para)publics	1 331 833	0,22	0,67	0,33	6 241 759	0,24
Total	6 008 575	1,00	0,48	0,52	26 010 487	1,00

Au sein des fonctions productives, les agent·es des entrepôts sont près de 150 000. Ils regroupent environ 10 % des travailleur·euses des fonctions productives de l'AAV de Paris. Les agent·es des déchets et des jardins sont un peu plus de 35 000, soit 2 % des effectifs des fonctions productives. Dans ces métiers, les hommes sont beaucoup plus nombreux que les femmes, même si la part des femmes dans les entrepôts atteint 23 %, ce qui est supérieur à la moyenne des fonctions productives. En raison du poids un peu plus fort des fonctions productives à l'échelle nationale, l'emploi dans les entrepôts représente une part un peu plus forte à l'échelle de la France métropolitaine par rapport à celle de l'AAV de Paris (tableau 5), tandis que celle des jardins et déchets est similaire.

La part des agent·es de l'enseignement secondaire, environ 3 % de l'emploi total, est similaire pour l'AAV de Paris (160 000 personnes) et l'échelle nationale (plus de 800 000 personnes).

Les différences en termes de genre ou d'âge sont peu marquées : environ un an de plus en moyenne à l'échelle nationale.

Tableau 5 : Effectifs des agent·es des entrepôts, des jardins-déchets et de l'enseignement secondaire. Source : Base Subwork (nomenclature FE) à partir d'INSEE, Recensement population 2018

Fonctions économiques	Effectifs des actifs au lieu de travail	Part des actifs au lieu de travail de l'AAV de Paris	Part du total des actifs des fonctions productives	Part des femmes actives au sein de la fonction économique	Part des hommes actifs au sein de la fonction économique	Âge moyen	Effectifs des actifs au lieu de travail à l'échelle nationale	Part des actifs au lieu de travail à l'échelle nationale
F121.Entrepôts	145 613	0,02	0,10	0,23	0,77	42,0	767 278	0,03
F182.Déchets Jardins	35 677	0,01	0,02	0,12	0,88	41,5	222 434	0,01
T222.Enseignement secondaire	159 471	0,03	NC	0,65	0,35	43,61	832 669	0,03

Les catégories de « travailleurs essentiels » : une comparaison entre l'AAV de Paris et l'échelle nationale

La définition retenue des « travailleurs essentiels » (voir ci-dessus) concerne plus de deux millions d'actif·ves, soit un tiers des actif·ves de l'AAV de Paris, ce qui est cohérent avec les études réalisées conjointement par l'INSEE Ile-de-France et l'ORS Ile-de-France, avec l'appui de l'IPR et de l'APUR, aboutissant également à la proportion de 33 % des Francilien·nes (voir Acs *et al.*, 2021 ; Beaufile *et al.*, 2021).

Plus précisément, les travailleur·euses de première ligne (santé, commerce alimentaire, forces de l'ordre et de secours, et autres services essentiels, notamment nettoyage, transport et livraison) sont plus de 800 000, soit 14 % des emplois de l'AAV. En deuxième ligne, les relais sont plus de 600 000, soit 11 % des emplois totaux, et les services publics du quotidien, 500 000, soit 8 % des emplois totaux (tableaux 6 et 7).

Acs *et al.* (2021) soulignent une surreprésentation des femmes, qui représentent 55 % des TEQ franciliens. La proportion est exactement la même pour l'AAV de Paris, à la fois pour les « premières lignes » et les « deuxièmes lignes » (tableaux 6 et 7). Si les femmes occupent plus des trois quarts des postes des « services publics du quotidien », cette proportion au sein des « relais des premières lignes » tombe à 38 %³⁷.

Au sein des « premières lignes », les travailleur·euses de la santé sont plus de 355 000 (18 % de l'ensemble des TEQ). Viennent ensuite les « premières lignes » des transports, énergie, réseaux de communication, nettoyage et assainissement (presque 280 000), celles du commerce alimentaire (136 000 environ) et enfin celles des service de secours, gendarmerie, police, services pénitentiaires (un peu plus de 62 000).

Au sein des catégories plus fines que nous proposons dans ce travail, le groupe des travailleur·euses des hôpitaux, avec 161 000 actif·ves, est le sous-groupe des « premières lignes » le plus nombreux. Suivent ensuite le groupe du nettoyage et du ménage, puis celui des autres services de santé, les services de poste et de livraison et enfin la santé libérale. Les « premières lignes » de la vente et des caisses de la grande distribution (près de 65 000 actifs), mais aussi du commerce de détail (environ 41 000) sont juste derrière, et donc nettement moins nombreuses que celles de la santé.

A l'échelle nationale, la part des « travailleurs essentiels du quotidien » est plus importante : elle s'élève à 40 % (plus de 10 millions d'actifs). Toutes les catégories sont

³⁷ Cette répartition se décline par secteurs d'activités : la part des femmes atteint 75 % dans le secteur hospitalier (sauf médecins), l'éducation, l'accompagnement social et l'aide à domicile, mais 30 % dans la logistique, le commerce de proximité et les métiers de la sécurité et du secours (Acs *et al.*, 2021).

proportionnellement plus nombreuses : les « premières lignes » représentent 19 % (5 millions) des emplois et, en deuxième ligne, les « relais des premières lignes » 12 % (3,1 millions) ainsi que les services publics du quotidien 9 % (2,4 millions). Par rapport à l'AAV de Paris, le poids des travailleuses des hôpitaux est plus important à l'échelle nationale (avec plus d'un million d'emplois, 21 % des « premières lignes ») et celui de la vente et des caisses de la grande distribution moins important (avec 380 000 travailleurs, 6 % des « premières lignes ») (tableau 6).

Par ailleurs, les « premières lignes » sont plus féminines à l'échelle nationale : 77 % contre 74 % des femmes pour l'AAV de Paris. Cette très forte féminisation se retrouve à la fois pour les « premières lignes » des hôpitaux (79 % pour la France métropolitaine, 74 % pour l'AAV de Paris) et pour les « premières lignes » de la vente et caisses de la grande distribution (74 % pour la France métropolitaine, 64 % à l'échelle de l'AAV de Paris). Globalement, les différentes catégories ont des moyennes d'âge similaires à l'échelle nationale et à celle de l'AAV de Paris, à l'exception des « premières lignes » des secours, gendarmerie, police, services pénitentiaires, particulièrement jeunes dans l'AAV de Paris (tableaux 6 et 7).

Tableau 6 : Les « premières lignes » : AAV de Paris et France métropolitaine. Source : Base Subwork à partir d'INSEE, Recensement population 2018

Catégories TEQ	Effectifs des actifs au lieu de travail de l'AAV de Paris	Part des actifs au lieu de travail de l'AAV de Paris	Part du total des TEQ de l'AAV de Paris	Part des femmes actives au sein de la catégorie dans l'AAV de Paris	Part des hommes actifs au sein de la catégorie dans l'AAV de Paris	Âge moyen dans l'AAV de Paris	Effectifs des actifs au lieu de travail à l'échelle nationale	Part des actifs au lieu de travail à l'échelle nationale	Part des femmes actives au sein de la catégorie à l'échelle nationale	Part des hommes actifs au sein de la catégorie à l'échelle nationale	Âge moyen à l'échelle nationale
T1L1.Travailleurs des premières lignes : Santé	356 283	0,06	0,18	0,74	0,26	43,61	2 146 105	0,08	0,77	0,23	43,16
Dont T1L11.Premières lignes des hôpitaux	161 241	0,03	0,08	0,74	0,26	44,11	1 038 094	0,04	0,79	0,21	43,42
T1L2.Travailleurs des premières lignes : Commerce alimentaire	136 107	0,02	0,07	0,49	0,51	38,75	1 015 802	0,04	0,53	0,47	39,79
Dont T1L23.Premières lignes vente et caisses de la grande distribution	64 767	0,01	0,03	0,64	0,36	37,27	380 687	0,01	0,74	0,26	37,97
T1L3.Premières lignes : Transport, énergie, réseaux de communication, nettoyage et assainissement	279 806	0,05	0,14	0,41	0,59	44,61	1 580 566	0,06	0,46	0,54	44,89
T1L4.Premières lignes : Pompiers, gendarmes, policiers, surveillants pénitentiaires	62 231	0,01	0,03	0,22	0,78	36,72	240 499	0,01	0,19	0,81	38,39
T1L.Travailleurs des premières lignes	834 428	0,14	0,42	0,55	0,45	42,64	4 982 972	0,19	0,59	0,41	42,07

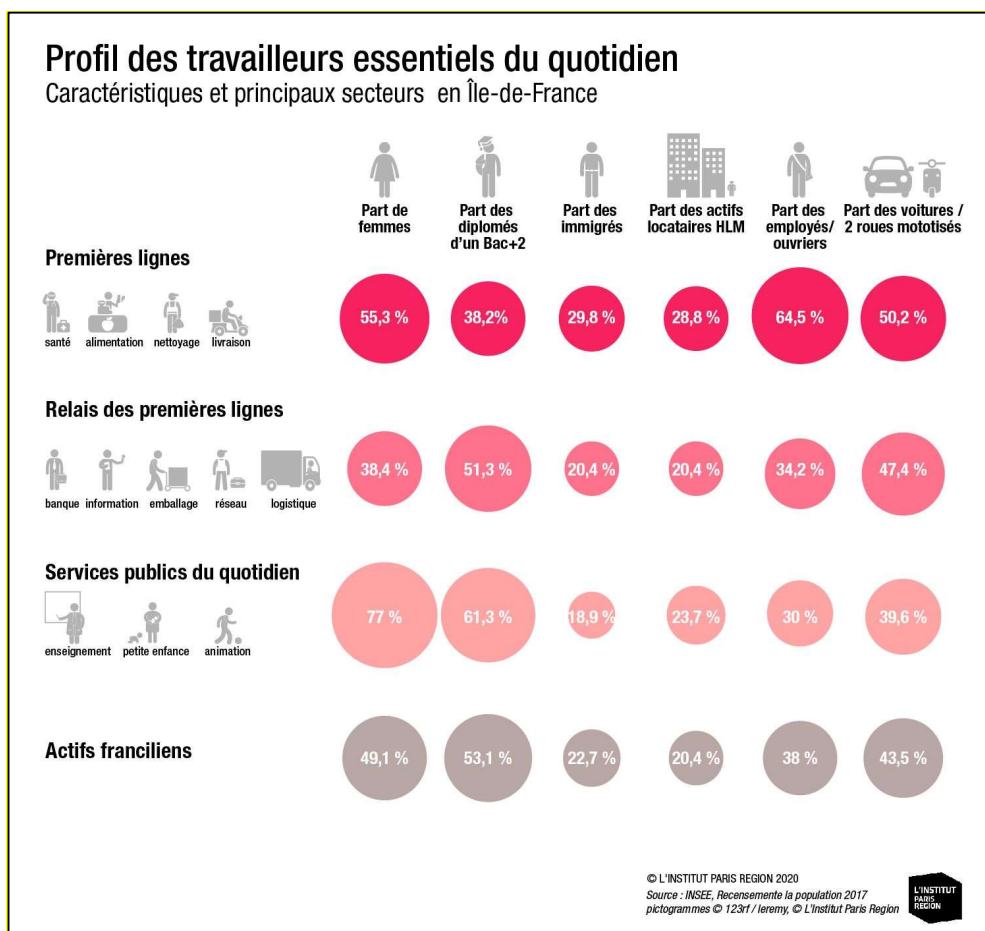
Tableau 7 : Les « deuxièmes lignes » : AAV de Paris et France métropolitaine. Source : Base Subwork à partir d'INSEE, Recensement population 2018

Catégories TEQ	Effectifs des actifs au lieu de travail de l'AAV de Paris	Part des actifs au lieu de travail de l'AAV de Paris	Part du total des TEQ de l'AAV de Paris	Part des femmes actives au sein de la catégorie dans l'AAV de Paris	Part des hommes actifs au sein de la catégorie dans l'AAV de Paris	Âge moyen dans l'AAV de Paris	Effectifs des actifs au lieu de travail à l'échelle nationale	Part des actifs au lieu de travail à l'échelle nationale	Part des femmes actives au sein de la catégorie à l'échelle nationale	Part des hommes actifs au sein de la catégorie à l'échelle nationale	Âge moyen à l'échelle nationale
T2L1.Travailleurs des deuxièmes lignes : Relais des premières lignes	660 468,4386	0,11	0,33	0,38	0,62	42,46	3 142 836,523	0,12	0,35	0,65	42,84
T2L2.Travailleurs des deuxièmes lignes : Services publics hors santé	507 614,5201	0,08	0,25	0,77	0,23	42,83	2 353 288,963	0,09	0,77	0,23	43,9
T2L.Travailleurs des deuxièmes lignes	1 168 082,959	0,19	0,58	0,55	0,45	42,62	5 496 125,486	0,21	0,53	0,47	43,27
TEQ.Travailleurs essentiels	2 002 510,482	0,33	100	0,55	0,45	42,63	10 479 097,04	0,40	0,56	0,44	43,00
T9ZZ.Autres et non renseignés	4 006 064,368	0,67		0,45	0,55	42,42	15 531 390,3	0,60	0,43	0,57	42,62

Finalement, cette première analyse montre que l’AAV de Paris ne se distingue pas nettement concernant les effectifs des groupes de travailleur·euses étudié·es ici. Il s’agit de fonctions économiques et de services que l’on retrouve dans les différentes régions et AAV du territoire national. En effet, ces services, publics ou marchands, sont nécessaires et essentiels au sein de tous ces territoires. La dynamique de métropolisation n’a pas d’effets particuliers sur les effectifs de ces derniers.

Dans les parties qui suivent, nous présentons notamment les conditions de travail, d’emploi et de logement des différents groupes professionnels présentés précédemment, puis leurs géographies résidentielles et professionnelles. Nous utilisons dans ce but la base de données Subwork. Concernant les TEQ, nous nous appuyons également sur les études réalisées conjointement par l’INSEE Ile-de-France et l’ORS Ile-de-France, avec l’appui de l’IPR et de l’APUR qui précisent les caractéristiques socio-démographiques des TEQ en Ile-de-France (Acs *et al.*, 2021 ; Beaufils *et al.*, 2021). La figure 3 expose une partie de ces caractéristiques socio-démographiques.

Figure 3 : Profil des « travailleurs essentiels du quotidien ». Source : Acs *et al.*, 2022



Conditions de travail et d'emploi

L'objectif de cette troisième partie est de décrire le contexte de travail, et l'ancrage social qui en découle, des différents groupes professionnels étudiés, à partir des données du recensement de la population et de l'enquête Emploi, portant sur les conditions d'emploi, les revenus et la durée du travail.

Entrepôt, déchets-jardin et TEQ : un ancrage au sein des classes populaires et de l'immigration

L'analyse de la part des différentes catégories socioprofessionnelles (PCS) au sein de chaque groupe professionnel étudié (tableau 8) montre l'ancrage des salarié·es des entrepôts, des déchets et jardins, de la vente en grande distribution et des hôpitaux au sein soit de la CS des « employés », soit au sein de celle des « ouvriers ». Ces groupes relèvent donc des classes populaires. Entrepôts et « premières lignes » de la grande distribution regroupent même très majoritairement des ouvrier·es et employé·es peu qualifié·es, soit le cœur des classes populaires selon Amossé et Chardon (2006).

Au-delà de l'hôpital et la grande distribution, c'est l'ensemble des TEQ qui est marqué par une surreprésentation des ouvrier·es et des employé·es. Plus précisément, cette surreprésentation est très marquée chez les travailleur·euses « de premières lignes », avec une surreprésentation de 27 points par rapport à l'ensemble des actifs de l'AAV de Paris, tandis que les cadres et professions libérales sont surreprésentés parmi les « relais des premières lignes » (42 % contre 35 % pour l'ensemble des actifs de l'AAV de Paris), avec des fonctions d'encadrement et d'activités de type information, banques ou gestion des réseaux de communication.

L'enseignement secondaire se distingue également, avec une part de 50 % de cadres et de professions intellectuelles supérieures (CS3). Parmi les premières lignes des hôpitaux, cette part atteint 21 %, indiquant la mobilisation de la médecine hospitalière. Cependant, l'assimilation des enseignant·es du secondaire aux cadres et professions intellectuelles supérieures pourrait se discuter, notamment au regard des revenus (tableau 8).

Le salaire mensuel net moyen dans les entrepôts, 1 563 € et, dans une moindre mesure, celui des déchets et des jardins, 1 831 €, sont inférieurs à la moyenne des fonctions productives, proche de 2 000 €. Ces salaires modestes, propres à la majorité des fonctions productives, sont le reflet de la part très élevée d'emplois ouvriers dans ces fonctions économiques.

Le salaire moyen des TEQ, s'élevant à 2 082 €, est inférieur de 14 % à celui des salarié·es de l'AAV de Paris, cette décote allant jusqu'à 30 % pour les « premières lignes ». La surreprésentation d'ouvrier·es et d'employé·es à faibles niveaux de salaire parmi les TEQ

explique en partie ces écarts³⁸, qui sont moindres chez les « relais des premières lignes » du fait de la forte proportion de cadres et de professions libérales dans cette catégorie de TEQ (voir aussi : Acs *et al.*, 2021 ; Beaufile *et al.*, 2021). Les premières lignes de la grande distribution, toutes employées peu qualifiées, reçoivent des salaires moyens extrêmement faibles, inférieurs à 1 200 €. Cette faiblesse des revenus est aussi une conséquence du très grand nombre de contrats à temps partiel (tableau 9). Les salaires moyens des premières lignes des hôpitaux sont plus élevés, en raison de la part plus importante de professions intermédiaires et, surtout, de cadres et professions intellectuelles. Atteignant 1 940 €, ce salaire moyen est toutefois inférieur à la moyenne des salarié·es de l’AAV et de l’ensemble des TEQ. La répartition des TEQ à faibles revenus selon leur département de résidence est tout aussi disparate, comme l’indique la carte ci-dessous (figure 4).

Les revenus des agents de l’enseignement secondaire se situent à un niveau intermédiaire, au-dessus des groupes relevant des ouvrier·es et des employé·es peu qualifié·es, mais nettement en dessous de la moyenne des salarié·es de l’AAV de Paris. Les revenus de l’enseignement secondaire sont légèrement au-dessus de la moyenne de celui de l’ensemble des TEQ.

³⁸ Ce phénomène s’observe aussi au sein de certaines CS : les ouvriers « de première ligne » touchent des salaires moyens inférieurs à ceux des ouvriers franciliens.

Tableau 8 : Catégories socio-professionnelles, rémunérations et immigration dans l'AAV de Paris. Source : Base Subwork à partir d'INSEE, Recensement population 2018 et Enquête Emploi 2018

Groupes professionnels	Part de comm., chefs entr. (CS2)	Part de cadres, prof. intel. sup. (CS3)	Part de prof. Intermédiaires (CS4)	Part d'employés (CS5)	Par d'ouvriers (CS6)	Part d'ouvriers et d'employés peu qualifiés	Moyenne de la rémunération mensuelle nette (€)	Part d'immigrés et descendants d'immigrés³⁹
F121.Entrepôts	0,06	0,00	0,11	0,00	0,83	0,83	1563	0,49
F182.Déchets Jardins	0,09	0,08	0,06	0,00	0,77	0,26	1831	0,37
T222.Enseignement secondaire	0,00	0,51	0,30	0,15	0,03	0,09	2177	0,31
T1L11.Premières lignes : Hôpitaux	0,00	0,21	0,10	0,70	0,00	0,26	1941	0,44
T1L23.Premières lignes : Vente et caisses de la grande distribution	0,00	0,00	0,00	1,00	0,00	1,00	1168	0,51
T1L.Travailleurs des premières lignes	0,03	0,10	0,22	0,41	0,24	0,43	1690	0,44
TEQ.Travailleurs essentiels	0,04	0,21	0,29	0,30	0,16	0,28	2082	0,38
Total AAV de Paris	0,05	0,30	0,26	0,25	0,13	0,20	2415	0,36

³⁹ Salariés nés français avec au moins un parent immigré ou nés étrangers à l'étranger.

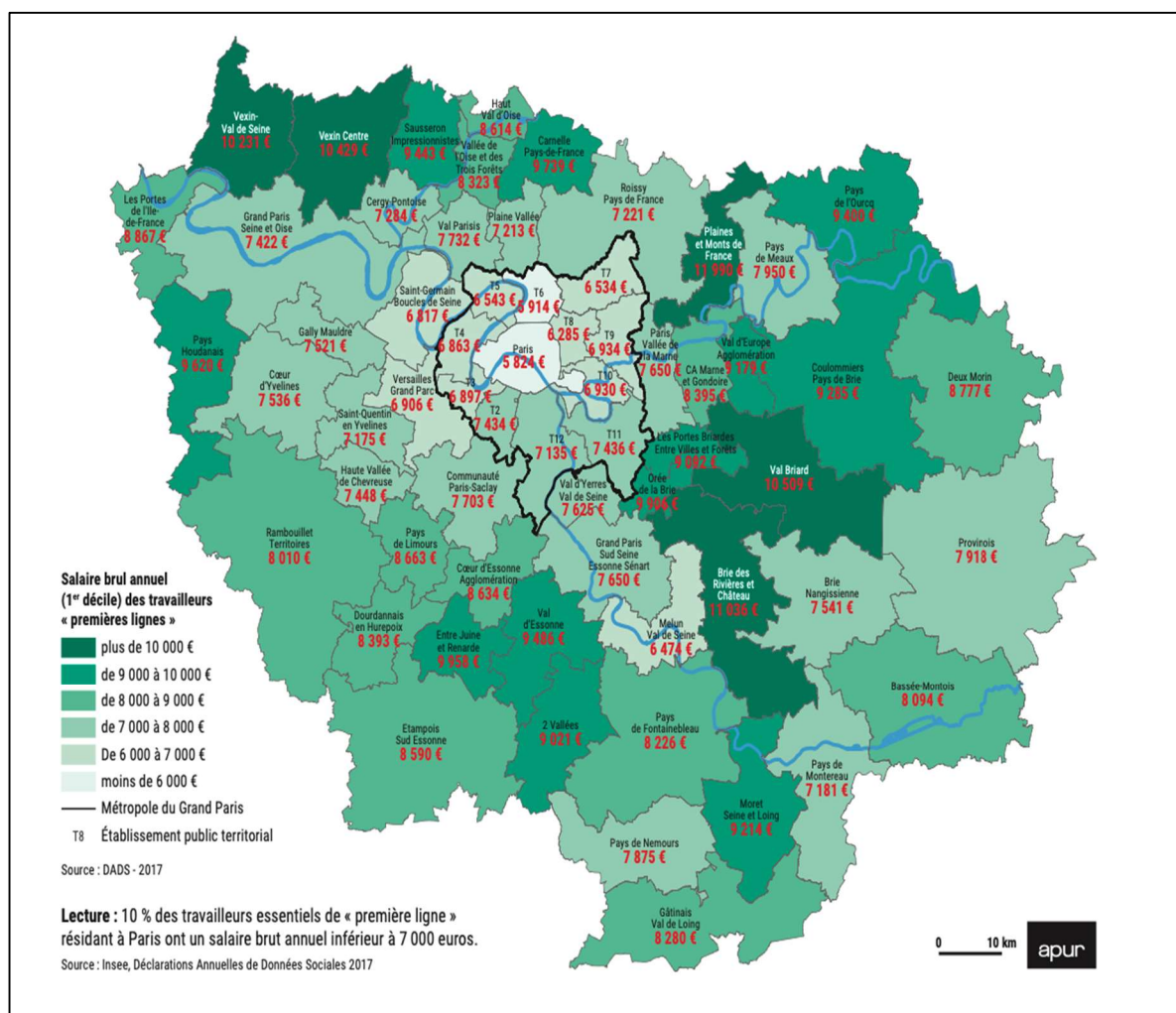
La plupart des groupes étudiés dans cette recherche se caractérise par une part élevée d'immigré·es et de descendant·es d'immigré·es, au-delà de la moyenne de 36 % des salarié·es de l'AAV de Paris. Si la part pour l'ensemble des TEQ est légèrement supérieure à la moyenne (38 %), elle est largement supérieure pour les « premières lignes » (44 %), comme on peut le voir à l'hôpital (44 %) et plus encore dans la grande distribution (51 %). Acs *et al.* (2021) indiquent que la part des travailleur·euses immigré·es (sans tenir compte des descendant·es d'immigré·es, ce qui exclut une partie de la population subissant potentiellement des discriminations raciales sur le marché de l'emploi) tombe à 20 % pour les « relais des premières lignes » et à 19 % pour les « services publics du quotidien »⁴⁰, soit en dessous de celle de l'ensemble des actif·ves occupé·es francilien·nes (23 %).

La part d'immigré·es et de descendant·es d'immigré·es est très élevée au sein des entrepôts (49 %), un peu plus basse dans les déchets et l'entretien des jardins (37 %) et plus encore dans l'enseignement secondaire (31 %), probablement en lien avec les logiques de recrutement de la fonction publique⁴¹ (tableau 10).

⁴⁰ Très élevée chez les agents de propreté, les aides à domicile et les aides ménagères, la part d'immigrés est nettement plus basse dans l'éducation et la sécurité.

⁴¹ A l'exception de la fonction publique hospitalière, davantage ouvert aux recrutements étrangers.

Figure 4 : Les montants des salaires des travailleur·euses de « premières lignes » du premier décile au lieu de résidence Figure issue de Wolf, 201bContrats et temporalité du travail



A l'exception des agent·es d'entrepôt, la part de CDI se situe dans la moyenne de l'AAV de Paris, voire au-dessus (tableau 9). Dans les déchets et l'entretien des jardins, l'enseignement secondaire ainsi que les hôpitaux, cette situation reflète une certaine stabilité liée à la fonction publique, même si la part de CDD se situe autour de 15 % dans les deux derniers cas. Les « premières lignes » de la grande distribution sont souvent en CDI, mais également souvent à temps partiel (36 % contre une moyenne de 15 % pour l'ensemble de l'AAV de Paris), ce qui est une explication de la très grande faiblesse des salaires de ces TEQ.

Une spécificité des emplois occupés par les TEQ se situe en effet dans l'existence de durées annuelles de travail plus faibles (Acs *et al.*, 2021 ; Beaufils *et al.*, 2021). En effet, les TEQ sont surreprésentés parmi les actif·ves ayant un volume horaire de travail annuel restreint. C'est surtout le cas des « premières lignes », parmi lesquelles une personne sur deux travaille moins que la durée légale de travail annuel (1 820 heures, congés et jours fériés inclus). Le travail à temps partiel caractérise particulièrement les professions très féminisées (caissières et vendeuses, agents de propreté, aides à domicile et aides ménagères).

Les « premières lignes », notamment au sein des hôpitaux et de la grande distribution, se distingue des salariés de l'AAV de Paris par leur horaires atypiques, avec du travail en soirée, la nuit et surtout le week-end. L'enseignement secondaire et les déchets-jardins sont également concernés par ces horaires atypiques, tandis que cela est bien moins fréquent dans les entrepôts (tableau 10).

Cette partie sur les conditions de travail et d'emploi montre l'importance des clivages entre d'une part, travail et précarité des employé·es et ouvrier·es, soit les mondes populaires, et d'autre part, situation des professions intermédiaires et supérieures. Ce clivage structure également les conditions de logement et la géographie des lieux de travail et d'emploi des différents groupes professionnels étudiés.

Tableau 9 : Types de contrats de travail dans l'AAV de Paris. Source : Base Subwork à partir d'INSEE, Recensement population 2018 et Enquête Emploi 2018

Groupes professionnels	Part CDI et fonctionnaires	Part CDD	Part intérimaire	Part indépendants	Part à temps partiel
F121.Entrepôts	0,69	0,07	0,16	0,07	0,11
F182.Déchets Jardins	0,85	0,06	0,02	0,05	0,06
T222.Enseignement secondaire	0,85	0,14	0,00	0,00	0,14
T1L11.Premières lignes : Hôpitaux	0,83	0,16	0,00	0,00	0,16
T1L23.Premières lignes : Vente et caisses de la grande distribution	0,89	0,08	0,02	0,00	0,36
T1L.Travailleurs des premières lignes	0,80	0,09	0,01	0,09	0,22
TEQ.Travailleurs essentiels	0,81	0,09	0,01	0,07	0,18
Total AAV de Paris	0,78	0,08	0,02	0,10	0,15

Tableau 10 : Horaires de travail atypique : week-end et nuit. Source : Base Subwork à partir d'INSEE, Recensement population 2018 et Enquête Emploi 2018

Groupes professionnels	Part travail le soir	Part travail la nuit	Part travail le samedi	Part travail le dimanche
F121.Entrepôts	0,06	0,02	0,09	0,03
F182.Déchets Jardins	0,06	0,06	0,15	0,12
T222.Enseignement secondaire	0,15	0,03	0,15	0,11
T1L11.Premières lignes : Hôpitaux	0,13	0,07	0,21	0,18
T1L23.Premières lignes : Vente et caisses de la grande distribution	0,11	0,04	0,31	0,09
T1L.Travailleurs des premières lignes	0,10	0,05	0,21	0,12
TEQ.Travailleurs essentiels	0,10	0,03	0,16	0,09
Total AAV de Paris	0,10	0,03	0,13	0,07

Conditions de logement et vie familiale

Cette quatrième partie explore, à partir des variables du recensement de la population, les principales caractéristiques et clivages entre les groupes étudiés concernant l'organisation des ménages et les conditions de logement.

La part de familles monoparentales, plus élevée que la moyenne pour les TEQ, est clairement liée au taux de féminisation des différents groupes professionnels, jusqu'à 14 % de familles monoparentales pour les « premières lignes » des hôpitaux (tableau 11). Concernant les logements, la part de propriétaires est inférieure à la moyenne de l'AAV de Paris pour tous les groupes, à l'exception de l'enseignement secondaire (53 % de propriétaire contre 51 % en moyenne). En partie du fait de ces niveaux de revenus plus modestes, les TEQ sont globalement sous-représentés parmi les propriétaires et les locataires du privé et surreprésentés chez les locataires du parc social. Le taux de propriété le plus faible concerne les « premières lignes » de la grande distribution ainsi que les agents des entrepôts et des déchets-jardins, c'est-à-dire des groupes presque exclusivement composés d'ouvrier·es et d'employé·es (tableau 8). Inversement, la part de locataires du parc social est supérieure, voire très supérieure à la moyenne de l'AAV de Paris, à l'exception, toujours, de l'enseignement secondaire. Cette part atteint 35 % pour les agents des entrepôts et les « premières lignes » de la grande distribution, indiquant à nouveau combien ces deux groupes sont ancrés au sein des classes populaires. Cette surreprésentation est assez nette dans Paris et les Hauts-de-Seine, soit les parties les plus denses et les plus aisées de l'AAV de Paris, où la part de « premières lignes » résidant dans un logement social est supérieure de 10, voire 12 points à celle des actif·ves parisien·nes en emploi. À profils équivalents, la part de TEQ ouvriers et d'employés résidant en HLM est supérieure à celle des ouvriers et employés franciliens en emploi (Acs *et al.*, 2021 ; Beaufils *et al.*, 2021).

La répartition entre maisons et appartements varie assez peu entre les groupes et reste proche de la moyenne de l'AAV de Paris. La part plus importante d'appartements parmi les premières lignes de la grande distribution et des hôpitaux indique peut-être une géographie résidentielle plus concentrée au sein de la zone dense (voir plus loin). Enfin, les « premières lignes » sont surreprésentées parmi les ménages vivant dans un logement suroccupé par rapport à l'ensemble des actif·ves francilien·nes. Cette suroccupation varie selon les statuts d'occupation : elle est plus élevée chez les locataires du parc privé que chez les propriétaires (Acs *et al.*, 2021 ; Beaufils *et al.*, 2021), les premiers ayant des revenus plus faibles que les seconds. Cette suroccupation renvoie aussi en partie aux prix élevés du logement et à la taille des ménages : la taille moyenne des ménages des TEQ est supérieure à celle des autres ménages comportant un·e actif·ve en emploi (Beaufils *et al.*, 2020).

Tableau 11 : Famille et logement. Source : Base Subwork à partir d'INSEE, Recensement population 2018

Groupes professionnels	Part des femmes actives au sein de la catégorie	Part de familles monoparentales	Part de propriétaires de leur logement	Part de locataires du parc privé	Part de locataires du parc social	Part de maisons parmi les résidences principales	Part d'appartements parmi les résidences principales
F121.Entrepôts	0,23	0,05	0,40	0,22	0,35	0,35	0,61
F182.Déchets Jardins	0,12	0,03	0,43	0,23	0,29	0,39	0,56
T222.Enseignement secondaire	0,65	0,09	0,53	0,25	0,17	0,38	0,61
T1L11.Premières lignes : Hôpitaux	0,74	0,14	0,43	0,24	0,30	0,32	0,66
T1L23.Premières lignes : Vente et caisses de la grande distribution	0,64	0,09	0,35	0,27	0,35	0,30	0,68
T1L.Travailleurs des premières lignes	0,55	0,09	0,44	0,25	0,27	0,34	0,63
TEQ.Travailleurs essentiels	0,55	0,08	0,49	0,24	0,23	0,36	0,62
Total AAV de Paris	0,48	0,07	0,51	0,27	0,19	0,35	0,63

Lieux de résidence et lieux de travail : diverses logiques de dispersion et de déconnexion domicile-travail

Cette dernière partie propose une première analyse comparée des lieux de résidence des différents groupes professionnels étudiés.

L'analyse des lieux de travail par couronne de l'AAV de Paris, depuis la commune de Paris jusqu'à la couronne périurbaine, indique tout d'abord combien tous les emplois que nous étudions dans ce rapport sont moins concentrés sur Paris et la petite couronne que la moyenne des emplois de l'AAV de Paris (tableau 12). Acs *et al.* (2021) montrent également que 64,5 % des emplois essentiels sont situés dans le Grand Paris, soit une concentration en zone centrale métropolitaine moins marquée que celle de l'ensemble des emplois franciliens (71 %). Cette concentration moindre s'explique au regard de la surreprésentation des emplois occupés par les TEQ appartenant à la sphère présenteielle, c'est-à-dire « répondant aux besoins vitaux et quotidiens des personnes sur le territoire. Ils sont moins présents dans les quartiers d'affaires et les grands centres tertiaires. A mesure que l'on s'éloigne du cœur d'agglomération, (leur part) dans l'emploi total tend ainsi à augmenter » (Acs *et al.*, 2021). Les ouvrier·es « essentiels du quotidien » font exception, dans la mesure où ils·elles sont sur-représenté·es dans la zone centrale métropolitaine ainsi que sur les franges nord et sud de celle-ci, autour des zones logistiques et des plateformes aéroportuaires qui y sont implantées (pour le cas des entrepôts, voir figure 5).

Le tableau 12 souligne ensuite l'opposition entre la géographie professionnelle des « premières lignes » des hôpitaux et de la grande distribution, plutôt centrée sur Paris et la petite couronne, et celle des entrepôts, bien davantage organisée à partir de la couronne périurbaine et de la frange extérieure de l'agglomération parisienne (« autres communes du pôle de Paris » au sein du tableau 12).

La comparaison entre lieux de résidence et lieux de travail indique globalement, pour l'ensemble des groupes, des géographies résidentielles plus périphériques que les géographies professionnelles, à l'image de l'ensemble des actif·ves de l'AAV de Paris (tableaux 13 et 14). Les groupes presque exclusivement ouvriers ou employés, ceux des entrepôts, des déchets et jardins et les « premières lignes » de la grande distribution, sont moins de 10 % à résider à Paris, alors que 20 % de ces emplois se situent à Paris (la proportion est moindre pour les entrepôts : 14 % des emplois à Paris). Salarié·es des entrepôts, des déchets et jardins sont proportionnellement les plus nombreux·euses à résider dans la couronne périurbaine. Concernant les entrepôts, la proportion des lieux de travail et des lieux de résidence est

finalement assez semblable dans la petite couronne, les franges de l'agglomération et la couronne périurbaine. Cela ne signifie pas pour autant une proximité spatiale entre emplois et logements, comme le montre la figure 5 ci-dessous. Les distances à parcourir peuvent être grandes au sein des différentes couronnes, notamment dans la couronne périurbaine.

Tableau 12 : Effectifs au lieu de travail selon les différentes couronnes de l'AAV de Paris. Source : Base Subwork à partir d'INSEE, Recensement population 2018

Couronne de l'AAV de Paris	Effectif total au lieu de travail	Part de l'effectif total par couronne	Salariés des entrepôts	Part des salariés des entrepôts par couronne	Salariés des déchets-jardins	Part Salariés des déchets-jardins par couronne	Agent.es de l'enseignement secondaire	Part agent.es de l'enseignement secondaire par couronne	"Premières lignes" des hôpitaux	Part des "premières lignes" des hôpitaux par couronne	"Premières lignes" de la grande distribution	Part des "premières lignes" de la grande distribution par couronne
Commune de Paris	1 840 172	0,31	20 316	0,14	7 138	0,20	29 635	0,19	43 147	0,27	13 825	0,21
Autres départements de la petite couronne	2 067 616	0,34	41 689	0,29	10 161	0,28	53 122	0,33	54 809	0,34	19 740	0,30
Autres communes du pôle de Paris (hors petite couronne)	1 196 079	0,20	38 949	0,27	8 396	0,24	43 703	0,27	31 209	0,19	16 765	0,26
Couronne périurbaine et pôles secondaires	904707	0,15	44 659	0,31	9 982	0,28	33 012	0,21	32 076	0,20	14 437	0,22
Total AAV de Paris	6 008 575	1,00	145 613	1,00	35 677	1,00	159 471	1,00	161 241	1,00	64 767	1,00

Tableau 13 : Effectifs au lieu de résidence selon les différentes couronnes de l'AAV de Paris. Source : Base Subwork à partir d'INSEE, Recensement population 2018

Couronne de l'AAV de Paris	Effectif total au lieu de résidence	Part de l'effectif total par couronne	Salariés des entrepôts	Part des salariés des entrepôts par couronne	Salariés des déchets-jardins	Part Salariés des déchets-jardins par couronne	Agent.es de l'enseignement secondaire	Part agent.es de l'enseignement secondaire par couronne	"Premières lignes" des hôpitaux	Part des "premières lignes" des hôpitaux par couronne	"Premières lignes" de la grande distribution	Part des "premières lignes" de la grande distribution par couronne
Commune de Paris	1 081 474	0,19	9 670	0,07	3 298	0,10	32 595	0,14	24 966	0,16	5 965	0,09
Autres départements de la petite couronne	2 034 150	0,35	42 746	0,30	10 458	0,30	78 152	0,34	55 042	0,35	233 26	0,36
Autres communes du pôle de Paris (hors petite couronne)	1 497 675	0,26	42 095	0,30	9 421	0,27	65 618	0,28	39 580	0,25	181 25	0,28
Couronne périurbaine et pôles secondaires	1 221 980	0,21	46 553	0,33	11 495	0,33	56 503	0,24	39 335	0,25	16 603	0,26
Total AAV de Paris	5 835 279	1,00	141 065	1,00	34 672	1,00	232 869	1,00	158 922	1,00	64 019	1,00

Tableau 14 : Différence entre la répartition des lieux de travail et celle des lieux de résidence par couronne (en points de %). Source : Base Subwork à partir d'INSEE, Recensement population 2018

Couronne de l'AAV de Paris	Différence pour l'effectif total de l'AAV de Paris	Différence les salarié.es des entrepôts par couronne	Différence pour les salarié.es des déchets-jardins par couronne	Différence pour les agent.es de l'enseignement secondaire par couronne	Différence pour les "premières lignes" des hôpitaux par couronne	Différence pour les "premières lignes" de la grande distribution par couronne
Commune de Paris	0,12	0,07	0,10	0,05	0,11	0,12
Autres départements de la petite couronne	0,00	-0,02	-0,02	0,00	-0,01	-0,06
Autres communes du pôle de Paris (hors petite couronne)	-0,06	-0,03	-0,04	-0,01	-0,06	-0,02
Couronne périurbaine et pôles secondaires	-0,06	-0,02	-0,05	-0,04	-0,05	-0,04

Acs *et al.* (2021) soulignent ainsi une relative déconnexion des emplois « essentiels » vis-à-vis des lieux de résidence des TEQ. Les TEQ sont sous-représentés dans Paris – ils sont 16 % à y habiter contre 22 % dans le cas des autres travailleur·euses – et surreprésentés à l’est de la grande couronne, où le coût du logement est moins élevé. Les ouvrier·es font de nouveau exception, plus nombreux·euses en proportion à résider dans la zone centrale métropolitaine (Paris et petite couronne). Si la part d’actif·ves non-résident·es est inférieure à 25 % dans les départements de la seconde couronne parisienne, elle dépasse 50 % dans les pôles d’emploi les plus dynamiques (Hauts-de-Seine, Paris).

Le phénomène de déconnexion, ou plutôt de *spatial mismatch* pour reprendre le terme de la littérature (voir par exemple : Korsu, Wenglenski, 2010) est particulièrement prononcé dans le cas des travailleur·euses de « première ligne »⁴². Ce phénomène s’observe aussi aux frontières de la région, où les emplois « essentiels du quotidien » sont en partie occupés par des actifs résidant dans les départements limitrophes⁴³.

Il est cependant loin de concerner tous les TEQ, plus nombreux en proportion à occuper un emploi localisé dans leur département de résidence que les autres actif·ves francilien·nes. Cette proximité s’accroît pour les travailleur·euses des « services publics du quotidien » et ceux·celles des « premières lignes », du fait du caractère dispersé des « emplois essentiels » sur le territoire et d’opportunités plus fréquentes de résider dans le parc locatif social qui permettent à certains de se loger au cœur de la métropole. Cette proximité accrue en moyenne ne doit pas invisibiliser les TEQ en situation de fort éloignement domicile-travail⁴⁴. Les contraintes liées à cet éloignement s’avèrent très pénalisantes pour les travailleur·euses de « premières lignes », qui occupent pour la plupart des postes non télétravaillables. En outre, ceux·celles-ci sont plus nombreux en proportion à se rendre au travail en véhicule motorisé, conséquence de leur localisation résidentielle (une proportion importante vit dans des territoires déficients en offre de transports en commun) et de leurs horaires de travail (horaires décalés, travail de nuit) (Acs *et al.*, 2021).

Les figures 5 et 6 permettent de préciser les géographies professionnelles et résidentielles pour chacun des groupes étudiés. Elles montrent que la concentration des emplois des « premières lignes » de la grande distribution et des hôpitaux n’excluent pas des pôles

⁴² Près des deux tiers des emplois de « première ligne » parisiens sont occupés par des actifs résidant dans une autre ville.

⁴³ Plus de 100 000 travailleurs essentiels du quotidien occupant un emploi francilien résident dans une autre région.

⁴⁴ 45 % des TEQ franciliens habite à plus de 10 km de leur emploi et plus d’un sur huit réside à plus de 30 km de celui-ci.

d'emplois dans les différentes couronnes. Dans les deux cas, les géographies résidentielles sont plus périphériques que celles des lieux de travail. La proximité aux lieux de travail dépend à la fois des possibilités d'accès aux logements sociaux (35 % pour la grande distribution : tableau 11), qui peuvent permettre de rester dans l'espace central, ou des parcours d'accès à la propriété, qui tendent à l'éloignement au sein des couronnes périurbaines (43 % des propriétaires pour les hôpitaux : tableau 11). La relative concentration des lieux de travail et de résidence dans la zone dense de l'agglomération parisienne peut expliquer une part assez élevée d'utilisation des transports en commun pour se rendre au travail par ces « premières lignes », au niveau de la moyenne des actives de l'AAV de Paris (tableau 15).

Tableau 15 : Parts modales des déplacements domicile-travail. Source : Base Subwork à partir d'INSEE, Recensement population 2018

Groupes professionnels	Part modale marche	Part modale vélo	Part modale deux-roues motorisés	Part modale voiture	Part modale transports en commun
F121.Entrepôts	0,05	0,02	0,02	0,58	0,32
F182.Déchets Jardins	0,06	0,03	0,03	0,55	0,32
T222.Enseignement secondaire	0,10	0,04	0,02	0,47	0,35
T1L11. Premières lignes des hôpitaux	0,08	0,02	0,01	0,45	0,42
T1L23. Premières lignes de la vente et caisses de la grande distribution	0,13	0,01	0,01	0,43	0,41
Total AAV de Paris	0,07	0,02	0,03	0,43	0,42

Figure 5 : Lieux de travail et de lieu de résidence des « premières lignes » des hôpitaux à la commune au sein de l'AAV de Paris



Figure 6 : Lieux de travail et de lieu de résidence des « premières lignes » de la grande distribution à la commune au sein de l'AAV de Paris

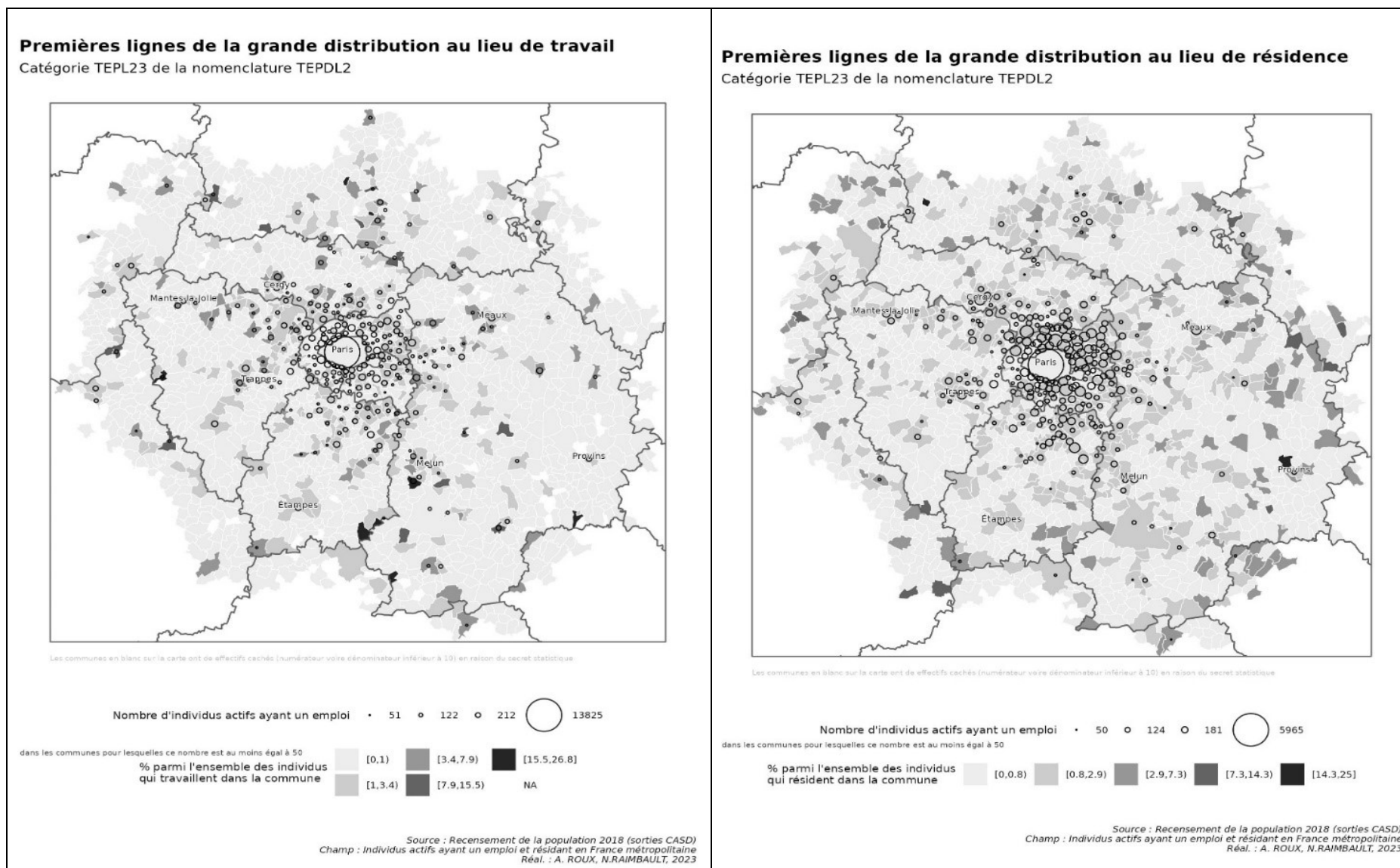
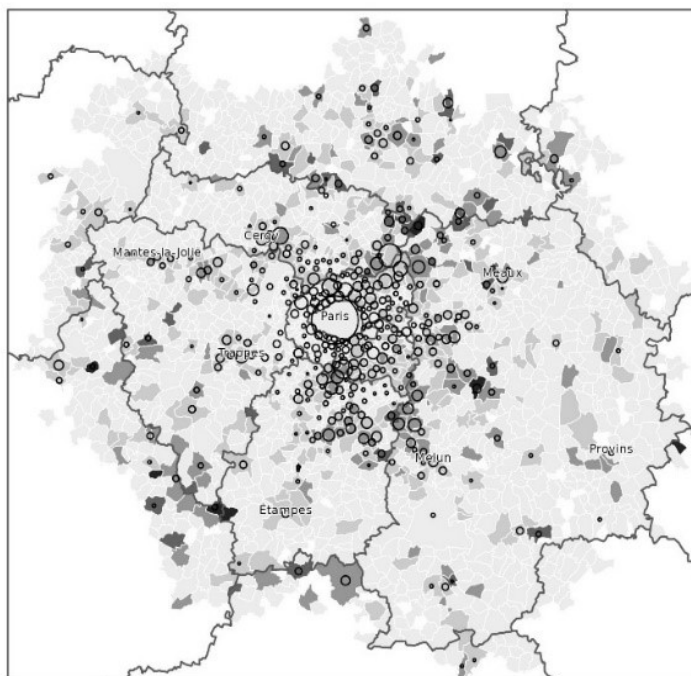


Figure 7 : Lieux de travail et de lieu de résidence des salarié.es des entrepôts à la commune au sein de l'AAV de Paris

Salarié.es des entrepôts au lieu de travail

Catégorie F121 de la nomenclature FE3



Les communes en blanc sur la carte ont de effectifs cachés (numérateur voire dénominateur inférieur à 10) en raison du secret statistique

Nombre d'individus actifs ayant un emploi • 50 ○ 192 ○ 359 ○ 20316
dans les communes pour lesquelles ce nombre est au moins égal à 50

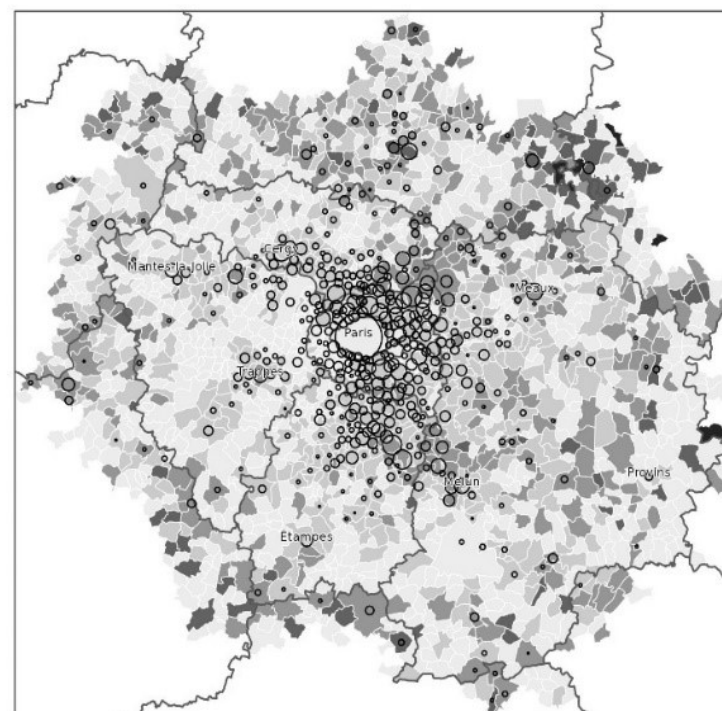
% parmi l'ensemble des individus qui travaillent dans la commune

[0,2]	[6,9,15,7]	[29,6,50,2]
[2,6,9]	[15,7,29,6]	NA

Source : Recensement de la population 2018 (sorties CASD)
Champ : Individus actifs ayant un emploi et résidant en France métropolitaine
Réal. : A. ROUX, N. RAIMBAULT, 2023

Salarié.es des entrepôts au lieu de résidence

Catégorie F121 de la nomenclature FE3



Les communes en blanc sur la carte ont de effectifs cachés (numérateur voire dénominateur inférieur à 10) en raison du secret statistique

Nombre d'individus actifs ayant un emploi • 50 ○ 151 ○ 263 ○ 9670
dans les communes pour lesquelles ce nombre est au moins égal à 50

% parmi l'ensemble des individus qui résident dans la commune

[0,1,5]	[1,5,4,4]	[4,4,8,5]	[8,5,18,1]	[18,1,31,3]
---------	-----------	-----------	------------	-------------

Source : Recensement de la population 2018 (sorties CASD)
Champ : Individus actifs ayant un emploi et résidant en France métropolitaine
Réal. : A. ROUX, N. RAIMBAULT, 2023

Le cas des salarié·es des entrepôts relève d'une situation double (Raimbault, 2020). D'une part, la localisation d'une partie notable des entrepôts au sein de l'ancienne couronne industrielle (Seine-Saint-Denis et Val-de-Marne principalement), où se concentre également une grande partie du parc de logements sociaux, contribue à une relative proximité domicile-travail (figure 7). Pour reprendre les mots de Beckouche et Damette (1992), cette géographie relève d'une « ségrégation associée » : ségrégation résidentielle, forte pour les classes populaires, et ségrégation des emplois ouvriers, au sein des mêmes espaces de la banlieue proche. D'autre part, le déplacement des entrepôts vers la couronne périurbaine marque une rupture avec cette ségrégation associée. En effet, les entrepôts périurbains ne sont pas localisés à proximité des lieux de résidence des ouvriers de la logistique. Ils se trouvent dans la première couronne périurbaine alors que les salarié·es de ce secteur résident davantage dans la couronne périurbaine éloignée ou, comme indiqué précédemment, dans les quartiers populaires de la banlieue proche (35 % des ouvrier·es des entrepôts réside dans le parc social : tableau 11). Au sein du groupe ouvrier, les salarié·es des entrepôts seraient celles et ceux pour lesquels ce *spatial mismatch* serait le plus marqué (Raimbault, 2020).

Parmi les différents groupes étudiés dans ce rapport, c'est celui des entrepôts qui utilise le plus la voiture pour les trajets domicile-travail (58 % : tableau 15), indiquant probablement une dépendance automobile particulièrement marquée pour ce groupe en raison des difficultés d'accès aux entrepôts périurbains (Cuny, 2020).

Les lieux de travail et de résidence des salarié·es des déchets et jardins présentent également une géographie plus périurbaine que la moyenne des actif·ves de l'AAV. Leurs lieux de travail semblent cependant davantage dispersés dans les différentes couronnes (figure 8). Il n'en résulte pas nécessairement une grande proximité domicile-travail, selon les facilités d'accès aux logements pour un groupe marqué par des revenus modestes, mais plus élevés que pour les ouvrier·es des entrepôts (tableau 8). La part modale élevée de la voiture peut indiquer des difficultés d'accès à ces emplois dispersés (tableau 15).

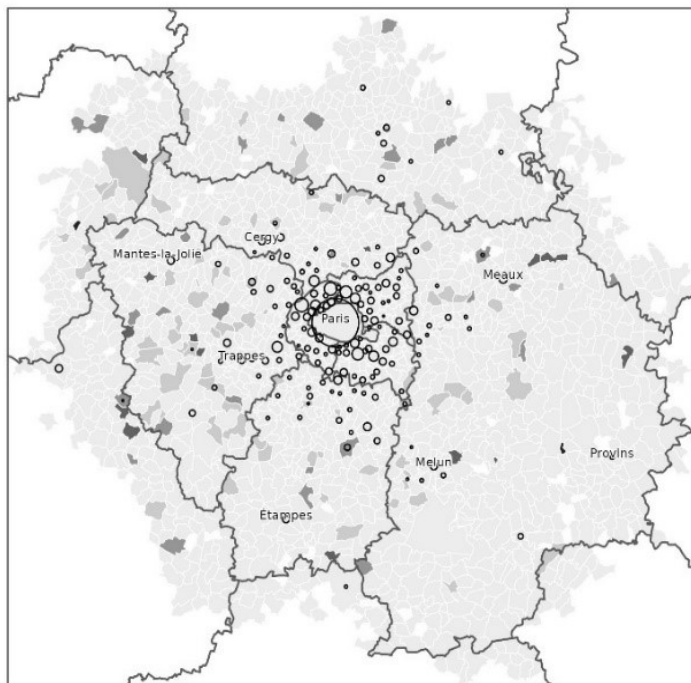
La géographie des lieux de travail de l'enseignement secondaire rend compte du maillage des établissements, qui suit les principales concentrations de population, dans le cœur de l'agglomération, mais aussi auprès des différentes centralités de la petite et de la grande couronne, jusqu'aux centralités périurbaines (figure 9). Bien qu'un peu plus périphérique, la répartition des lieux de résidence entre les couronnes est relativement proche de celle des lieux de travail, avec une différence de cinq points pour Paris (plus d'emplois que de logements) et de quatre points pour la couronne périurbaine (plus de logements que d'emplois). Parmi les cinq groupes étudiés, c'est le groupe qui présente le moins de différence entre géographie

professionnelle et géographie résidentielle. Même si seulement 24 % des agents de l'enseignement secondaire réside dans la couronne périurbaine, soit le groupe le moins périurbain des cinq (21 % pour l'ensemble des actifs), la figure 9 montre que leur proportion peut être élevée dans certaines communes de la couronne éloignée, indice de l'importance des effectifs de ce groupe dans l'ensemble de l'AAV de Paris.

Figure 8 : Lieux de travail et de lieu de résidence des salarié.es des jardins et déchets à la commune au sein de l'AAV de Paris

Salarié.es des jardins et déchets au lieu de travail

Catégorie F182 de la nomenclature FE3



Les communes en blanc sur la carte ont de effectifs cachés (numérateur voire dénominateur inférieur à 10) en raison du secret statistique

Nombre d'individus actifs ayant un emploi dans les communes pour lesquelles ce nombre est au moins égal à 50

• 51 ○ 82 ○ 149 ○ 7138

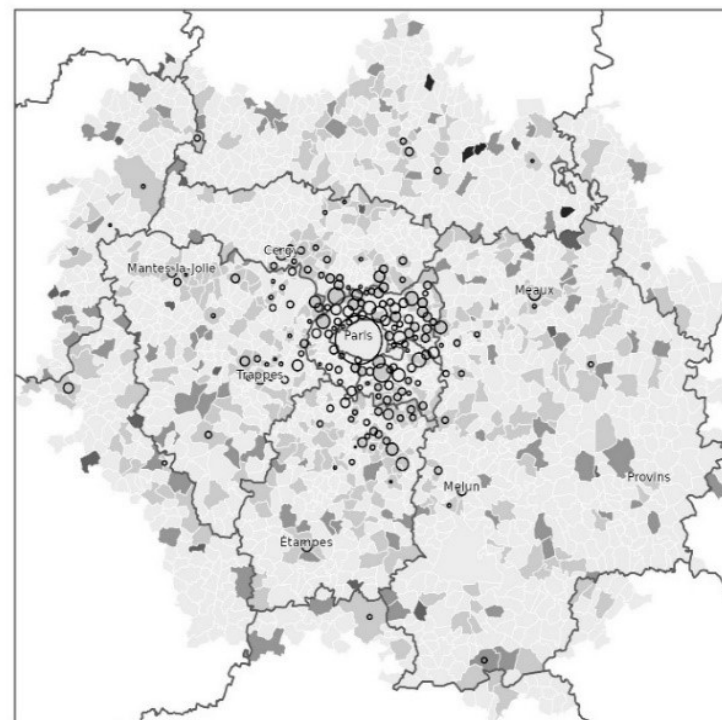
% parmi l'ensemble des individus qui travaillent dans la commune

[0,2.8]	[9.7,19.6]	[32.6,64.2]
[2.8,9.7]	[19.6,32.6]	NA

Source : Recensement de la population 2018 (sorties CASD)
 Champ : Individus actifs ayant un emploi et résidant en France métropolitaine
 Réal. : A. ROUX, N. RAIMBAULT, 2023

Salarié.es des jardins et déchets au lieu de résidence

Catégorie F182 de la nomenclature FE3



Les communes en blanc sur la carte ont de effectifs cachés (numérateur voire dénominateur inférieur à 10) en raison du secret statistique

Nombre d'individus actifs ayant un emploi dans les communes pour lesquelles ce nombre est au moins égal à 50

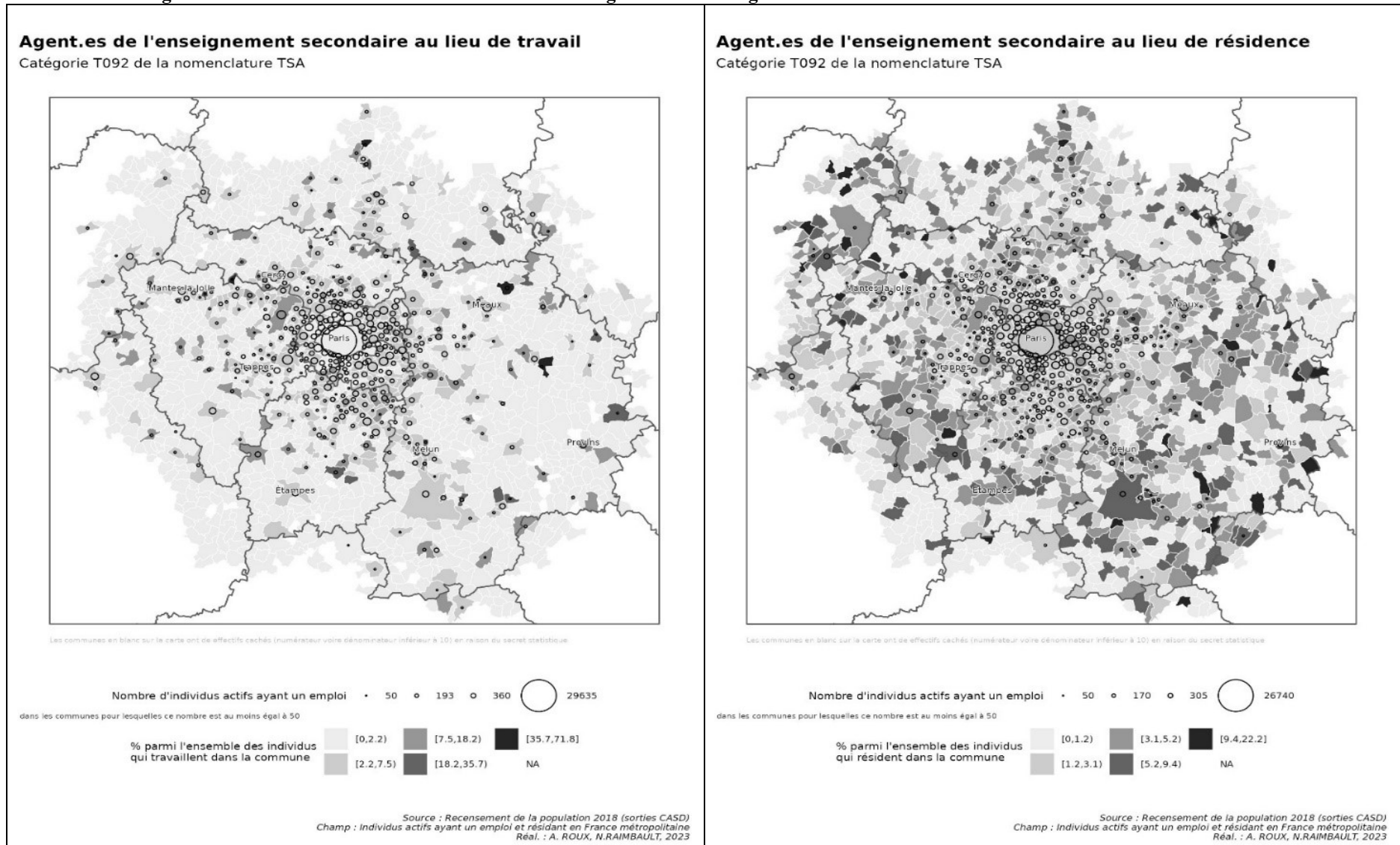
• 50 ○ 84 ○ 121 ○ 3298

% parmi l'ensemble des individus qui résident dans la commune

[0,0.6]	[0.6,2.2]	[2.2,5.6]	[5.6,12]	[12,28.6]
---------	-----------	-----------	----------	-----------

Source : Recensement de la population 2018 (sorties CASD)
 Champ : Individus actifs ayant un emploi et résidant en France métropolitaine
 Réal. : A. ROUX, N. RAIMBAULT, 2023

Figure 9 : Lieux de travail et de lieu de résidence des agent.es de l'enseignement secondaire à la commune au sein de l'AAV de Paris



Conclusion

Les effectifs des « travailleurs essentiels du quotidien », de l'enseignement secondaire et des fonctions productives sont considérables, et représentent une part majeure des actives en France, dans les grandes métropoles et dans celle de Paris. Il s'agit de fonctions économiques et de services que l'on retrouve dans les différentes régions et agglomérations du territoire national. En effet, ces services, publics ou marchands, sont nécessaires et essentiels au sein de tous ces territoires. La dynamique de métropolisation ne conduit ni à les concentrer dans les plus grandes villes, ni à les expulser des territoires les plus attractifs. Elle tend toutefois à les invisibiliser, en les laissant dans l'ombre des services avancés aux entreprises, des sièges sociaux et des activités d'innovation. Or, ces 38 % d'actives relevant « des fonctions métropolitaines » ne résument pas le marché du travail, les enjeux et la géographie des travailleuses de l'AAV de Paris.

Cette partie 2 tente ainsi de décrire les conditions de travail, d'emploi et de logement des différents groupes professionnels mobilisés au sein des services ordinaires et quotidiens de la métropole. Il apparaît que ces hommes et ces femmes relèvent pour une part des mondes populaires et de leurs géographies résidentielles et professionnelles, mais aussi de différentes catégories intermédiaires, voire supérieures des services publics. Ces dernières catégories se situent souvent à un niveau intermédiaire, avec de meilleurs revenus, moins de précarité ou de difficultés de logement que les classes populaires, mais souvent en dessous de la moyenne des actives de l'aire d'attractivité de Paris. La moyenne de leurs revenus est tirée vers le haut par les cadres du privé, en particulier des « fonctions métropolitaines supérieures ». La géographie des ouvrières et des employées des « premières lignes », ou des entrepôts, déchets et jardins, est celle des classes populaires, entre quartiers populaires de logements sociaux, autour de l'ancienne banlieue industrielle, et accès à la propriété dans les couronnes périurbaines les plus lointaines. Celle des catégories intermédiaires est la moins ségréguée. Dans les deux cas, les situations de *spatial mismatch* et de proximité co-existent.

Ces résultats intermédiaires soulèvent de nouvelles questions, qui peuvent être traitées à partir de méthodes quantitatives et invitent à poursuivre l'analyse menée dans cette partie. Il conviendrait de systématiser les comparaisons entre les groupes professionnels, en utilisant notamment les différentes nomenclatures Subwork, d'analyser les distances-temps de la mobilité quotidienne, de comparer les aires métropolitaines françaises et d'ajouter des approches diachroniques (la base de données Subwork remonte à 2008).

Cette partie montre bien comment le contexte métropolitain peut renforcer les écarts entre les niveaux de salaires des différentes catégories de travailleurs et travailleuses considérés. Elle insiste aussi sur les clivages socio-spatiaux qui traversent la catégorie des « travailleurs essentiels du quotidien », les difficultés d'accès au logement et l'importance des mobilités quotidiennes pour les catégories les plus précaires. En revanche, elle permet plus difficilement de saisir l'impact de la métropolisation sur les transformations du travail, de son contenu ou de son sens pour les individus. Or, si les résultats de cette partie viennent plutôt attester le caractère « essentiel » des travailleurs et travailleuses étudiés, ne serait-ce que par le poids qu'ils et elles représentent dans l'économie francilienne, les questions du rapport que ces personnes entretiennent à leur travail et de l'expérience qu'elles font quotidiennement de la métropole méritent d'être approfondies. Les monographies sectorielles de la partie suivante contribueront à cet approfondissement. Elles apporteront également un éclairage plus compréhensif de certains résultats saillants de cette partie : dans quelle mesure les écarts de salaires, les difficultés d'accès au logement ou la disjonction entre lieux de travail et lieux de résidence sont-ils pris en compte par les personnes au quotidien ou à plus long terme, dans les anticipations et l'évaluation de leurs trajectoires professionnelles ou résidentielles ? Quelles sont également les ressources, offertes par les employeurs, les collectivités locales, la famille, le voisinage ou les groupes de pairs, dont elles peuvent se saisir, localement ou à d'autres échelles ? Comment participent-elles à construire et à aménager les opportunités et externalités négatives de la métropole francilienne ?

Partie III : La métropolisation « par le bas »

Une approche sectorielle, comparée et compréhensive des « travailleurs essentiels » en Ile-de-France

Cette dernière partie se compose de quatre monographies consacrées respectivement aux livreur·euses des plateformes, aux jardinier·es des espaces verts, aux personnels d'un établissement d'enseignement supérieur parisien, et à ceux de plusieurs hôpitaux publics de Paris et de la petite couronne ainsi que d'une enseigne de la grande distribution alimentaire. Ces monographies mobilisent des méthodologies différentes, qui renvoient aux conditions d'accès au terrain mais aussi à certaines spécificités des activités documentées.

Il n'existe aucune donnée statistique sur les livreur·euses des plateformes, dont les statuts d'emploi sont à la marge de la légalité. L'activité est également dispersée et très contrainte par l'organisation du travail en « juste-à-temps ». Le choix de l'enquête par questionnaire répond à ces contraintes (administration rapide en profitant du temps d'attente des commandes et recherche de la plus grande exhaustivité possible, afin de limiter les biais de sélection).

Dans le cas des jardinier·es des espaces verts une approche multisites, mobilisant les techniques de l'observation directe ou participante, permettait de rendre compte de la variété des formes de natures produites en relation avec leur localisation dans la métropole francilienne.

Les personnes travaillant dans l'établissement d'enseignement secondaire parisien étudié ont été, quant à elles, contactées par le biais de la direction de l'établissement.

Si les biais de sélection sont inévitables, l'échantillon constitué offre une diversité de statuts et de situations de travail et de parcours résidentiels dont la généralisation est contrôlée par l'analyse statistique menée dans la partie précédente. Cette enquête confirme ainsi les clivages repérés précédemment entre classes populaires et catégories intermédiaires (personnel enseignant·es) tant du point de vue des revenus, des conditions de travail que de l'accès à un logement social ou à la propriété. Elle offre par ailleurs une meilleure compréhension de ces clivages, en montrant comment les arbitrages en matière de choix résidentiel répondent en partie aux contraintes de l'activité professionnelle et à sa localisation.

La dernière monographie, fondée sur une comparaison entre les personnels de plusieurs hôpitaux publics de Paris et de la petite couronne d'une part, et ceux d'une enseigne de la grande distribution alimentaire, d'autre part, a été construite par plusieurs points d'entrée, notamment

syndicaux. Là encore, l'analyse s'est faite en relation avec les données statistiques de la deuxième partie. Surtout, l'entrée syndicale a permis d'appréhender les transformations du travail et de l'emploi à partir des thèmes de la santé au travail et de l'accès au logement social. Ces deux thématiques sont prises en charge par plusieurs dispositifs et modalités de l'action publique et syndicale, dont le rapport pointe les limites mais aussi les perspectives de développement avec la réforme du 21 février 2022 relative à la différenciation, la décentralisation, la déconcentration et portant diverses mesures de simplification de l'action publique (dite « 3DS »).

Chapitre 1 : Les livreur·euses des plateformes

La livraison via des plateformes numériques : un phénomène métropolitain, majeur et mouvant

Plusieurs dizaines de milliers de livreur·euses des plateformes en France

Des premiers *bikers* passionnés de vélo (années 2015-2016) aux migrant·es sans-papier précaires d'aujourd'hui, le milieu des livreur·euses des plateformes numériques de la « livraison instantanée » a connu d'immenses changements en termes de recrutements, métiers et conditions de travail. Il s'agit d'une « économie de la promesse » (Daugareilh, 2022), qui génère un grand nombre d'emplois. En France, il est difficile de connaître, même approximativement, le nombre d'emplois concerné par les plateformes de livraison instantanée mais deux sources peuvent être utilisées :

- D'une part, le « stock » de travailleur·euses en activité pour ces plateformes. Il a été rendu public à l'occasion des élections professionnelles dans le secteur en mai 2022 puisque les plateformes étaient tenues de fournir les fichiers des livreur·euses auto-entrepreneur·euses qui travaillaient pour elles. Le chiffre transmis s'élevait à 84 000 (France entière) au début de l'année 2022 ;
- D'autre part, le « flux » à travers l'analyse de l'évolution de la catégorie NAF 5320Z (autres services de poste et courrier) de l'INSEE, dans laquelle il peut être présumé que s'inscrivent un nombre important des auto-entrepreneur·euses de la livraison instantanée⁴⁵. En France, un peu moins de 4 000 nouvelles inscriptions ont été recensées chaque mois en 2022 (contre 2 000 en 2018, mais presque 5 000 en 2021 durant la pandémie).

Ce secteur marqué par des changements fréquents a même vu l'apparition puis la disparition presque aussi rapide du *quick commerce*, une offre de livraison instantanée des produits du quotidien (voir plus loin).

⁴⁵ D'après plusieurs livreurs interrogés, la catégorie 5320Z n'est cependant probablement pas majoritaire, de nombreux livreurs ayant tendance à cocher « restauration » lors de leur inscription sur le registre des auto-entrepreneurs.

Les deux dernières années ont vu encore beaucoup d'évolutions dans le secteur de la livraison *via* des plateformes sur le plan réglementaire, avec le projet de directive européenne⁴⁶, le procès Deliveroo⁴⁷ et les premiers accords liés à la création de l'ARPE en 2022⁴⁸.

Un développement mondial

La livraison au moyen des plateformes numériques de mise en relation est un phénomène essentiellement métropolitain. Il s'est développé et banalisé dans toutes les grandes villes du monde, au nord comme au sud. Les groupes qui l'organisent sont de plus en plus importants et se restructurent en permanence. Par exemple, l'américain Postmates a été racheté par Uber tandis que l'européen Just Eat Takeaway achetait GrubHub (et cherche maintenant à s'en départir).

Outre l'Europe et les Etats-Unis, le secteur est florissant en Chine (premier marché mondial), en Amérique latine, en Asie du Sud-est et plus récemment et de façon particulièrement dynamique en Afrique (Glovo vient de s'installer au Nigéria, en coopération avec un acteur local).

Les opérateurs de livraison urbaine organisée par des plateformes numériques sont dorénavant des acteurs majeurs. DeliveryHero opère environ 1 200 *dark stores* en Asie, au Moyen-Orient et en Amérique latine (source : Genelot, décembre 2022), DoorDash a été introduit en Bourse avec une valorisation initiale de 72 milliards de dollars. En Asie du Sud-Est, le Singapourien Grab a dépassé 1,4 milliard de dollars de chiffre d'affaires en 2022. Meituan ferait désormais travailler six millions de livreur·euses en Chine chaque jour (www.scmp.com). Même Amazon s'est décliné dans la livraison instantanée à travers le développement fulgurant d'Amazon Flex aux Etats-Unis. Amazon Flex fait partie de l'économie ubérisée de la livraison et comme les autres entreprises du secteur suscite des remises en cause liées au statut des livreur·euses, qu'ils soient en voiture ou en deux-roues, à leur faible protection sociale et à la concurrence qu'ils font aux entreprises traditionnelles de la distribution de colis.

⁴⁶ Projet de directive sur l'amélioration des conditions de travail dans le secteur des plateformes, présenté par la Commission européenne le 9 décembre 2021 (COM(2021) 762 final), adopté en version modifiée au Parlement européen en décembre 2022 et encore discuté avant adoption finale.

⁴⁷ Tribunal correctionnel de Paris, 19 avril 2022. Le tribunal a condamné Deliveroo France à une amende de 375 000 € pour travail dissimulé.

⁴⁸ Accord du 20 avril 2023 pour un revenu brut de 11,75 € par heure. A noter qu'à New-York aux Etats-Unis, une réglementation locale votée en 2019 a pris effet en juin 2023 pour un revenu minimal de \$17.96 par heure (hors pourboires), \$19.86 en 2025 et un ajustement annuel sur l'inflation. DoorDash et Grubhub ont entamé une procédure judiciaire commune et Uber une procédure individuelle contre cette nouvelle réglementation.

Les interrogations relatives aux conditions de travail et au statut de ces livreur·euses sont en effet nombreuses, en Europe comme en dehors. Chine, Japon, Corée, Brésil, Colombie... et bien d'autres pays connaissent des manifestations de livreur·euses, des débats dans les médias et des décisions de justice concernant la livraison instantanée. Les péripéties de la Proposition 22 en Californie résument à elles seules les polémiques et l'incertitude juridique quant au statut de ces nouveaux travailleur·euses de la logistique⁴⁹.

Le *quick commerce* : une apparition furtive en France mais une niche de marché

Depuis 2020-2021, le secteur de la livraison instantanée par plateforme s'est élargi à la livraison de produits du quotidien achetés en ligne et livrés très rapidement (entre 5 et 30 minutes) après la commande. Ce service, généralement nommé *quick commerce*, a attiré beaucoup d'investissements, qui se sont ensuite fortement ralentis à partir du deuxième trimestre 2022. Le taux de pénétration de ce nouveau marché est faible, mais n'est pas négligeable (5 % du total du commerce en ligne alimentaire en Chine, pays où son apparition est la plus ancienne). Une étude faite en décembre 2022 auprès des consommateurs parisiens (De Leiris, Louvet, 2022) quantifiait à 21 % la part des Parisiens qui avaient utilisé le *quick commerce* au moins une fois par mois. Après le rachat de Gorillas et Frichti, l'entreprise Getir, née en Turquie en 2015, était l'acteur majeur du marché en France jusqu'à son départ du pays annoncé en août 2023. Son principal concurrent, Flink, une entreprise allemande qui a racheté l'acteur français Cajoo, est également très fragilisé en 2023. L'américain Gopuff a tenté une entrée en Europe, fort de ses succès américains, mais s'est aussi retiré du marché français. Nous pourrions continuer la liste de ces évolutions et retournements... Getir aujourd'hui (septembre 2023) opère en Allemagne, Pays-Bas, Turquie, Royaume-Uni, Etats-Unis. Il a quitté la France, l'Espagne, l'Italie et le Portugal.

Cette nouvelle offre de consommation en livraison instantanée n'est pas tout à fait équivalente à celle des plateformes de type Uber Eats ou Deliveroo : point important pour les urbanistes territoriaux, elle nécessite des entrepôts, à partir desquels les produits sont stockés pour être livrés rapidement aux habitants du quartier. Ces entrepôts urbains du *quick commerce*, souvent dénommés *dark stores*, ont suscité des polémiques importantes et multiformes dans

⁴⁹ La loi californienne AB5 a été votée en janvier 2020 posant le principe que les *gig workers* (travailleurs à la tâche du numérique) étaient des employés, sauf exceptions très précises. La Proposition 22 a été soumise au référendum populaire lors des élections générales de novembre 2020 par les plateformes Uber, Lyft, Doordash et Instacart. La Proposition 22 a été gagnée, renversant la loi AB5 en ce qui concerne les travailleurs de la mobilité et des livraisons. En août 2021, un juge de première instance californien a invalidé ce référendum mais la décision a été renversée en appel en mars 2023. La Cour suprême de l'Etat de Californie a accepté de s'emparer du cas en juin 2023.

des villes comme Paris, Lyon, Amsterdam, New-York ou Barcelone⁵⁰, et ont été utilisés comme justification du départ des entreprises de certains pays (France, Espagne). A l'inverse, dans la liste des bénéficiaires, elle emploie surtout des salariés et elle a permis l'introduction massive de scooters électriques, alors qu'ils font encore largement défaut dans les villes européennes.

Les entreprises dédiées au *quick commerce* ont disparu de France mais le marché lui-même de la livraison rapide des produits alimentaires continue à exister et même à se développer, sous forme de petite niche de consommation urbaine : on le voit notamment avec de nouveaux partenariats entre la grande distribution et les plateformes de livraison (accord Auchan/Deliveroo, par exemple).

Enquête sur les livreur·es de plateformes à Paris et Courbevoie

Dans le cadre de cette recherche, une enquête a été réalisée en mars 2022 pour mieux connaître les livreur·euses des plateformes de la métropole parisienne. Ces travaux prolongent et amplifient (avec l'analyse d'une ville de la petite couronne) une série d'enquêtes faites à Paris par la Chaire Logistics City depuis 2016⁵¹.

Méthodologie

La méthode de l'étude s'appuie sur une enquête quantitative par questionnaire, menée en face à face auprès de livreur·euses des plateformes de livraison instantanée dans le nord et l'est parisien ainsi qu'à Courbevoie (figure 10 ci-dessous), au mois de mars 2022. La méthode choisie pour collecter les données est la rencontre « aléatoire » mais systématique sur le terrain (chaque personne rencontrée doit idéalement répondre, l'enquêteur·trice étant invité à convaincre toutes les personnes à répondre au questionnaire). Cette méthode permet d'éviter les biais des enquêtes en ligne, distribuées notamment par l'intermédiaire des réseaux sociaux, auxquelles ne répondent que les livreur·euses motivé·es à témoigner. Rappelons qu'il n'est pas

⁵⁰ En janvier 2023 la municipalité de Barcelone annonçait qu'elle confirmait et renforçait une législation très restrictive sur les *dark stores* testée à partir de 2022. Tous les entrepôts existants doivent se transformer en supermarchés de quartier et ne peuvent offrir un service de livraison que de façon limitée. Les *dark kitchens* (préparation de repas pour la livraison instantanée) de leur côté, ne seront plus autorisées que dans la Zona Franca, l'une des zones industrielles de la ville. De son côté, la Ville de Paris a gagné en justice contre les entreprises du *quick commerce* avec la décision du 23 mars 2023 du Conseil d'Etat qui a jugé que la transformation de commerces en *dark stores* aurait dû être autorisée par la Ville de Paris qui avait raison de les considérer comme des entrepôts. <https://www.conseil-etat.fr/actualites/la-transformation-de-commerces-en-dark-stores-devait-etre-autorisee-par-la-ville-de-paris>

⁵¹ Tous les rapports sont disponibles sur : <https://www.lvmt.fr/chaieres/logistics-city/> (section Recherche/thème 2). Le questionnaire d'enquête original date de 2016 et a été repris ensuite avec des variantes (additions de questions nouvelles, liées par exemple à la pandémie de COVID-19). Les enquêtes 2020, 2021 et 2022 ont été assurées avec une maîtrise d'œuvre du bureau de recherche 6t, qui a dirigé les enquêteur·trices de l'entreprise MV2.

possible de procéder par échantillonnage en raison de l'absence d'une base de données objective de départ sur le profil des livreur·euses.

Les enquêteur·trices avaient pour consigne de cibler les livreur·euses travaillant pour des plateformes de livraison, repérables à leur matériel de livraison. Mentionnons ici un risque de biais de sélection, les livreur·euses en voiture risquant d'être laissé·es de côté, du fait de leur plus faible temps de présence dans l'espace public (en dehors de leur voiture) et du fait que le matériel leur servant à la livraison peut ne pas être identifiable s'il demeure à l'intérieur du véhicule.

Les livreur·euses à deux-roues motorisé travaillant directement pour une unique enseigne de restauration (type Domino's pizza) ont été écartés, la présomption de travail hors plateforme étant trop forte.

Le questionnaire a été administré en face à face, les enquêteur·trices envoyé·es sur le terrain assurant la saisie des réponses sur tablette. Il y a là encore un risque de biais de sélection, les livreur·euses ne maîtrisant pas suffisamment le français ne pouvant pas être toujours enquêté·es.

Le questionnaire comporte des questions de signalétique sur le profil de l'enquêté·e, des questions factuelles sur son activité de livraison, ainsi que des questions d'opinion sous la forme d'échelles de Likert, permettant de cerner le ressenti des enquêté·es.

500 livreur·euses ont été interrogés à Paris, en divers points d'enquête situés dans le nord et l'est parisien, et 166 à Courbevoie (figure 10). Notons que le point d'enquête ayant permis de récolter le plus d'observations à Courbevoie (près de la moitié) est situé rue Latérale, au niveau d'une *dark kitchen*. La base de données finale utilisée pour l'analyse comporte 666 observations et a été exploitée grâce au logiciel Sphinx iQ2.

62 % des livreurs interrogés travaillent pour Deliveroo, 41 % pour Uber Eats (il est en effet possible de travailler pour plusieurs plateformes, ce qui est le cas dans l'ensemble de la moitié des 666 livreurs interrogés). Les autres plateformes citées par les livreur·euses sont Just Eat, Stuart, Glovo et Frichti.

Figure 10 : Lieux d'enquêtes à Paris (échantillon 500 livreur·euses) et Courbevoie (échantillon 166 livreur·euses)



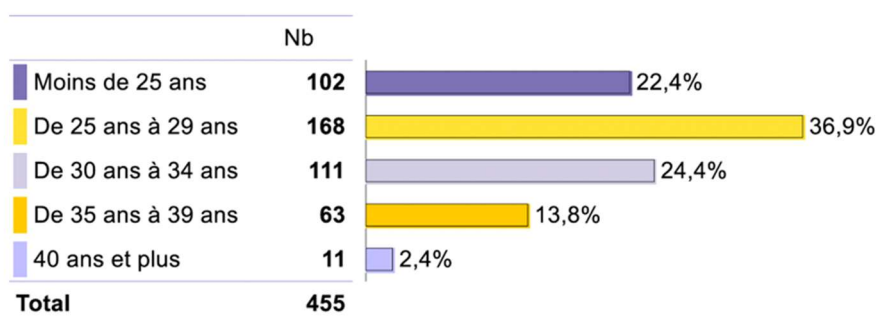
Qui sont les livreur·euses des plateformes ?

Les livreur·euses sont très majoritairement des hommes (91 %). Ils·elles ne sont pas aussi jeunes qu'il est généralement estimé. Seuls 22 % des livreur·euses de plateformes enquêtés ont moins de 25 ans. Plus de 16 % d'entre eux·elles ont 35 ans et plus (figure 11).

Figure 11 : Age des livreur·euses (Paris et Courbevoie)

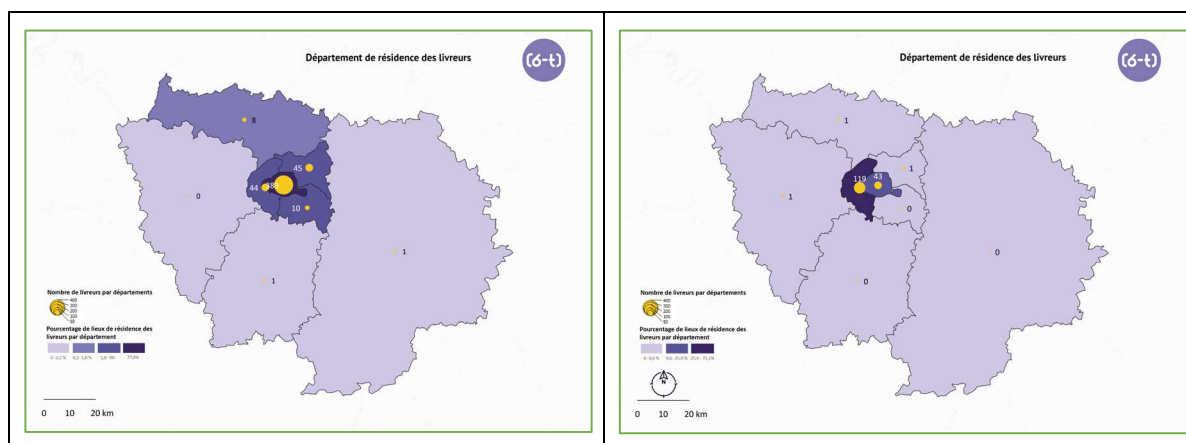
Quel âge avez-vous ?

Moyenne = **28,51** ans Médiane = **28,00** ans Ecart-type = **5,30**
 Min = **18** ans Max = **58** ans



Les livreur·euses habitent en majorité près de leurs territoires de livraison : Paris pour ceux·celles qui livrent à Paris et communes des Hauts-de-Seine pour ceux·celles qui livrent à Courbevoie. Pour ce qui concerne Paris, en comparaison des enquêtes des années précédentes (voir plus loin), on constate un recentrage des lieux d'habitation sur Paris, qui correspond peut-être à la part croissante de squats dans le type d'habitat où logent les migrant·es qui travaillent pour les plateformes de livraison (voir ci-dessous).

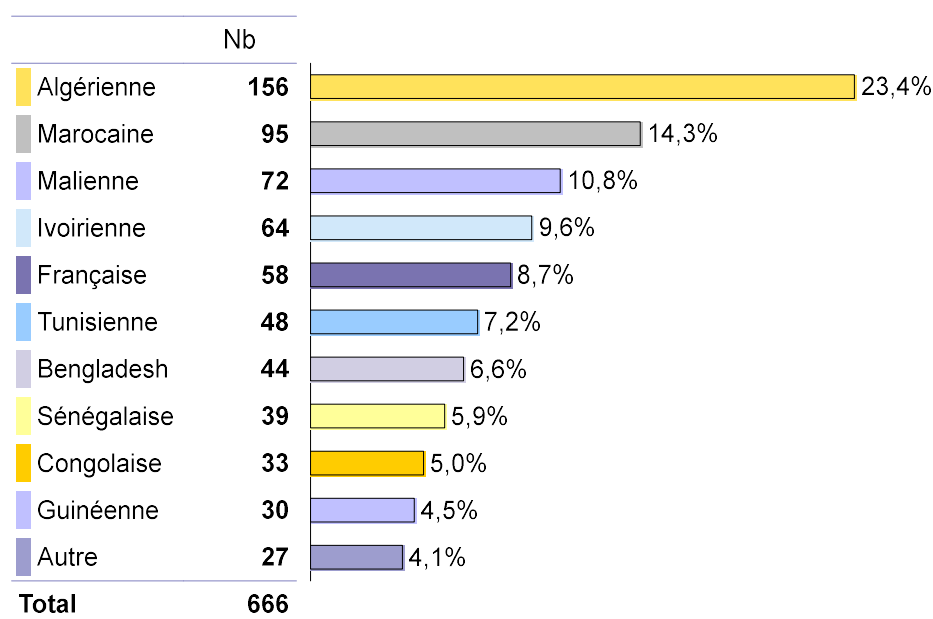
Figure 12 : Département de résidence des livreur·euses enquêté·es à Paris (carte de gauche) et Courbevoie (carte de droite)



9 % des livreur·euses interrogé·es à Paris et à Courbevoie sont français·es, une proportion en baisse depuis 2016. On ne constate pas de différence significative entre les deux villes. La nationalité algérienne est la plus représentée (figure 13). 27,5 % des livreur·euses interrogé·es sont diplômé·es du supérieur, 19,5 % sont titulaires du baccalauréat (général ou technologique) et 33,2 % ne disposent d'aucun diplôme.

Figure 13 : Nationalité des livreur·euses (Paris et Courbevoie)

Quelle est votre nationalité ?



En ce qui concerne leur statut professionnel et administratif, les statistiques sont difficiles à établir car certains statuts se superposent (on peut être salarié·e en même temps qu'auto-entrepreneur·euse) et surtout un grand nombre de livreur·euses louent des comptes (livreur·euses sans papier, livreur·euses mineur·es, travailleur·euses qui ne parviennent pas à se faire recruter rapidement) et répondent avec réticence à la question sur leur statut actuel. Les

chiffres vérifiés sont les suivants : 18 % des livreur·euses sont étudiant·es et 29 % ont une activité en parallèle autre que les études, soit un total de 37 % de livreur·euses à temps partiel.

Parmi les livreur·euses qui ont une autre activité (hors étude), à remarquer que seul·es 9 % travaillent dans la logistique ou le transport de marchandises, ce qui montre le peu de passerelles entre les mondes de la livraison des repas d'un côté, et de la logistique et du transport traditionnels de l'autre. 63 % des livreur·euses sont des « exclusif·ves » de la livraison pour les plateformes, pour la plupart travaillant en temps complet (très complet, si l'on en juge par les temps de travail très importants, voir ci-dessous). 10 % se déclarent coopérateur·trices, une catégorie qui n'était pratiquement pas mentionnée dans les enquêtes précédentes. Seuls 40 % des livreur·euses se déclarent auto-entrepreneur·euses alors que cela devrait être le statut majoritaire des livreur·euses des plateformes, mais beaucoup ne se prononcent pas. Nous retenons en première approximation qu'environ 40 à 50 % des livreur·euses sont dans une situation de travail non officielle (location de compte).

Leur vision du métier s'est dégradée en 2022 par rapport à 2021, notamment en ce qui concerne les relations avec les plateformes : 40 % les jugeaient difficiles en 2021 pour 59 % en 2022. Les relations avec les restaurateur·trices sont également jugées difficiles pour 50 % d'entre eux·elles (tableau 16).

Tableau 16 : Êtes-vous d'accord avec la phrase « les relations avec les restaurateurs sont difficiles » ?

	Tout à fait d'accord	Plutôt d'accord	Plutôt pas d'accord	Pas du tout d'accord	Neutres ou sans avis
Pourcentage des livreur·euses interrogés (Paris et Courbevoie)	11 %	39 %	19 %	21 %	10 %

Selon les livreur·euses, la pandémie de Covid-19 a accru le nombre de commandes mais encore davantage le nombre de livreur·euses, ce qui les conduit à constater que les revenus par personne ont diminué (voir les gains moyens dans le tableau 17).

Les livreur·euses sont rarement membres d'un collectif de défense de leurs droits mais le taux de livreur·euses qui le sont a augmenté en 2022 (13 % contre 7 % en 2021).

Le sentiment « d'être son·sa propre patron·ne » est plutôt apprécié chez les livreur·euses. 46 % sont tout à fait d'accord avec l'affirmation « J'aime le fait d'être mon propre patron », et 21 % plutôt d'accord. Les livreur·euses de Courbevoie ont davantage déclaré apprécier cet élément de leur travail.

La plupart des livreur·euses exercent cette activité depuis un à deux ans (45 %). Un tiers des livreur·euses enquêtées l'exercent depuis moins d'un an (35 %) et environ un cinquième depuis plus longtemps. Au-delà de cinq ans d'ancienneté, seules 1,2 % des enquêtées exerçaient déjà cette activité. Près de 61 % des livreur·euses imaginent encore mener cette activité dans six mois et 25 % dans un an. 37 % des livreur·euses déclarent ne pas arriver à trouver d'autre travail et 53 % des livreur·euses se disent intéressé·es par les offres d'emploi en tant que salarié·e dans le secteur de la livraison ou de la logistique.

Les principales caractéristiques du travail et l'usage des modes de transport par les livreur·euses de plateforme

Les livreur·euses font 20 livraisons et parcourent 43 km par jour en moyenne. Les livreur·euses de Courbevoie parcourent des distances quotidiennes plus réduites que les livreur·euses parisiens (en moyenne 31 km par jour (médiane de 35) contre 39 km (médiane de 40 km)). Ils·elles travaillent longtemps (54 % livrent 6 jours ou 7 jours, 51 % travaillent 9 heures ou plus les jours où ils livrent) et au vu de leurs gains moyens (tableau 17), on peut estimer que les livreur·euses des plateformes gagnent peu par heure travaillée (moins que le SMIC horaire).

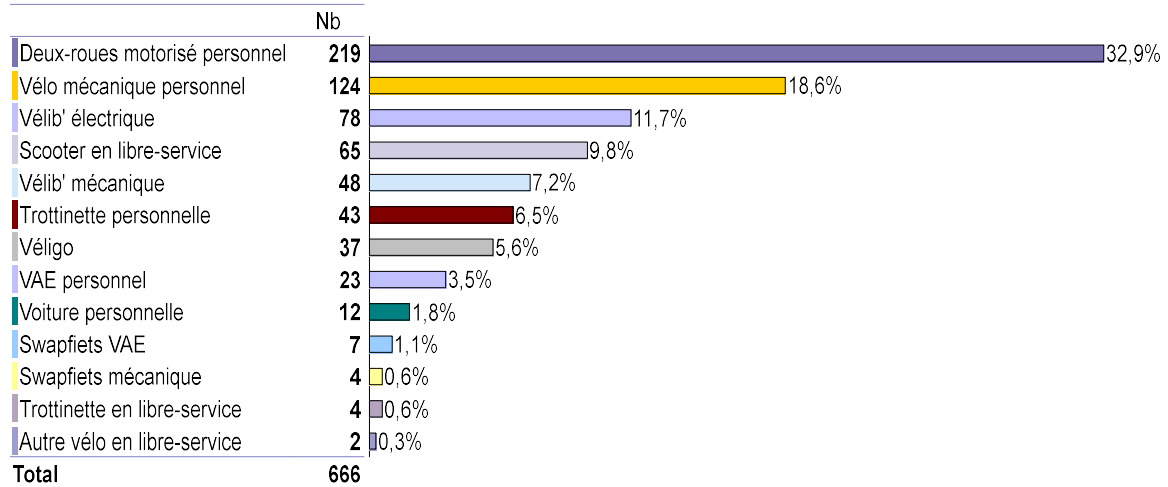
Tableau 17 : Gains des livreur·euses (Paris et Courbevoie)

Gains déclarés (avant paiement des charges)	Moins de 1000 euros par mois	Entre 1000 et 1500 euros par mois	Plus de 1500 euros par mois
Pourcentage des livreur·euses interrogées	22 %	61 %	17 %

Le mode de livraison qu'ils utilisent majoritairement est le scooter, qu'ils·elles n'ont souvent théoriquement pas le droit d'utiliser (voir plus loin). Les livreur·euses à Courbevoie utilisent davantage le deux-roues motorisé que les livreur·euses parisiennes (56 % contre 38 %), ce qui pourrait s'expliquer par la localisation en banlieue, associée à des distances plus longues et à des conditions de circulation un peu moins contraintes pour des véhicules motorisés. En revanche, curieusement, il n'y a pas de différences entre l'usage de la voiture pour livrer à Paris et à Courbevoie. Les livreur·euses à Courbevoie circulent également davantage à vélo mécanique personnel que l'ensemble de l'échantillon (24 contre 19 %). Cela peut s'expliquer par une offre de vélos partagés moindre sur la commune de Courbevoie comparativement à Paris intra-muros. Seules 8 % des livreur·euses courbevoisiennes utilisent un vélo partagé contre 33 % dans le cas des livreur·euses parisiennes.

Figure 14 : Répartition des livreur·euses selon le véhicule (Paris et Courbevoie)

Véhicule utilisé pour la livraison le jour de l'enquête



Les points de vigilance

En conclusion, nous choisissons de mettre l'accent sur cinq problématiques qui nous paraissent particulièrement importantes, à la lumière de l'enquête à Paris et Courbevoie, et à celle d'autres études en France ou à l'étranger.

Des temps de travail longs et un taux d'accident de la route très élevé

La vulnérabilité des livreur·euses des plateformes aux accidents de la circulation est très importante. Le paiement à la tâche couplé à des rémunérations qui ont tendance à baisser au fil des années, notamment par la réduction des primes, incite les livreur·euses à des prises de risque. Les livreur·euses des plateformes passent beaucoup de temps au travail. Cela accroît les risques et contribue à un nombre élevé d'accidents. Ils·elles doivent par ailleurs consulter très fréquemment leur smartphone et prennent davantage de risques de ce fait. Presque 30 % des livreur·euses interrogées à Paris et Courbevoie ont eu un accident de la route dans les mois précédents l'enquête, dont 47 % qui ont nécessité un passage aux urgences et 33 % une autre prise en charge médicale. Les livreur·euses des plateformes circulent souvent avec un vélo de mauvaise qualité qu'il leur faut parfois transporter, non sans peine, dans les transports publics lorsqu'ils·elles habitent en banlieue (23 % sont dans cette situation pour ceux·celles qui travaillent à Paris).

Ces accidents de la livraison instantanée, beaucoup trop invisibilisés, sont encore mal répertoriés par les deux municipalités et peu traités en tant que tels alors qu'ils constituent un enjeu majeur.

Un grand nombre de travailleur·euses sans-papier

Les plateformes numériques de la livraison créent beaucoup d'emplois. Ces activités représentent des portes d'entrée sur le marché du travail des grandes métropoles : migrant·es ruraux en Chine, réfugié·es vénézuélien·nes en Colombie ou au Pérou, sans-papiers en Europe. Nous estimons à Paris et Courbevoie à 40 à 50 % le taux de livreur·euses qui n'ont pas de statut leur permettant de travailler pour les plateformes : ils·elles exercent en louant le compte d'un·e auto-entrepreneur·euse, sur le modèle d'une économie informelle.

Le métier de livreur·euse de plateformes pourrait constituer un tremplin pour les travailleur·euses sans-papier, à travers une réforme de la « circulaire Valls » permettant la régularisation des sans-papier. L'état actuel de la pratique administrative interdit pour le moment le principe même d'une telle régularisation pour le secteur de la livraison instantanée, parce que ce secteur emploie des indépendant·es et non des salarié·es. Or, les instructions données aux préfetures n'ouvrent les possibilités de régularisation qu'aux travailleur·euses exerçant en tant que salarié·es. Des initiatives comme la « Maison des livreurs » à Paris⁵² permettent aux livreur·euses d'établir des contacts avec des avocat·es spécialisé·es, dont certain·es les aident dans les démarches de régularisation.

Des livreur·euses exerçant sans licence de transport

Les travailleur·euses sans papier engagé·es dans la livraison instantanée ainsi que les livreur·euses à temps partiel qui sont en premier lieu des étudiant·es, constituent deux viviers importants des travailleur·euses des plateformes de livraison instantanée mais ils ne sont pas exclusifs. Une troisième catégorie de livreur·euses est située au « milieu » social entre les étudiant·es et les sans-papiers, celui constitué par les livreur·euses à plein temps en règle en ce qui concerne leur situation de travail. Ces dernier·es représentent à peu près la moitié des livreur·euses des plateformes à Paris et Courbevoie en 2022. Ces livreur·euses sont moins précaires que les sans-papier mais sont eux·elles aussi très souvent en vulnérabilité juridique. D'une part, ils·elles exercent de plus en plus avec des scooters, voire des voitures. Or, selon l'article L3411-1 du Code des transports, toute entreprise de transport de marchandises exerçant en France, dont les micro-entreprises, doit justifier d'une licence de transport intérieure pour exercer avec un véhicule motorisé. 84 % des livreur·euses enquêtés à Paris et Courbevoie en 2022 n'avaient pas cette licence et se trouvaient donc dans l'illégalité. D'autre part, les livreur·euses à vélo sont nombreux·euses, surtout à Paris, à utiliser des vélos partagés de type Vélib (le système parisien de vélo partagé) ou Véligo (le système de la Région Ile-de-France

⁵² <https://www.paris.fr/pages/la-maison-des-coursiers-un-lieu-pour-les-livreurs-en-situation-de-precarite-21879>

de location pour quelques mois d'un vélo électrique). L'usage des Vélib et Véligo pour effectuer des livraisons est cependant interdit⁵³ (même s'il est difficile de comprendre sur quelle base juridique).

Marché du travail : auto-entrepreneur·euses ou salarié·es ?

Le rattachement *a priori* au salariat des livreur·euses des plateformes est un choix qu'ont commencé à faire certains Etats, comme la Californie en 2020 et l'Espagne en 2021 (voir plus haut). Le projet de directive européenne de décembre 2021 déjà mentionné a posé des principes intéressants permettant de dessiner une voie d'organisation du secteur⁵⁴. Les auto-entrepreneur·euses livreur·euses à Paris et Courbevoie se déclarent cependant attaché·es à leur autonomie et au choix des horaires, ce qu'il conviendra donc de combiner avec un statut de salarié·e.

Au-delà du débat entre salariat et auto-entrepreneuriat, ce qui paraît urgent est d'améliorer les revenus et les conditions de travail des livreur·euses. Depuis 2016, des avancées législatives au niveau français comme européen ont théoriquement fait évoluer ces conditions dans le bon sens⁵⁵. Mais dans le même temps, la rémunération des livreur·euses, ultra flexible et déterminée quasiment au jour le jour par algorithme, a eu tendance à baisser, accentuant la précarisation des travailleur·euses et l'appel *de facto* à des travailleur·euses sans papier, qui acceptent des rémunérations basses. L'article L1326-3 du Code des transports et un décret d'application du 22 avril 2021 imposent aux plateformes de publier sur leur site Internet « de manière loyale, claire et transparente » des indicateurs de durée d'activité et de revenu des

⁵³ Le contrat d'utilisation de Véligo, par exemple, indique que « l'usage même ponctuel à des fins de transport de marchandises est interdit ». Par ailleurs, il est « interdit de faire plus de 300 km par semaine » ainsi que « de faire plus de 70 trajets par semaine ».

⁵⁴ Le projet de la Commission européenne de décembre 2021 a posé le principe que si au moins deux parmi cinq critères sont remplis par une plateforme, la relation qu'elle a avec un·e livreur·euse doit être celle d'employeur à employé·e : la plateforme détermine les niveaux de rémunération, impose le port d'uniforme ou l'usage de certains équipements, supervise l'exécution du travail par des moyens électroniques, interdit de travailler pour d'autres entreprises ou restreint le choix des horaires ou le choix de sous-traitants. En décembre 2022 le Parlement européen a confirmé et renforcé les conditions restrictives d'emploi de livreur·euses indépendant·es.

⁵⁵ En 2016, la Loi El Khomry (article L7342-1 du Code du travail) pose que pour les « travailleurs indépendants recourant, pour l'exercice de leur activité professionnelle, à une ou plusieurs plateformes de mise en relation par voie électronique », il existe dorénavant une responsabilité sociale des plateformes concernant les accidents du travail, la formation et le droit de grève. En 2019, la Loi d'orientation des mobilités indique dans son article 20 que « la plateforme peut établir une charte déterminant les conditions et modalités d'exercice de sa responsabilité sociale, définissant ses droits et obligations ainsi que ceux des travailleurs avec lesquels elle est en relation ». En 2020-2021 les missions Frouin et Mettling aboutissent à l'Ordonnance du 21 avril 2021 sur la représentation des travailleur·euses des plateformes. Des élections professionnelles ont été organisées en mai 2022 par la nouvelle Autorité des relations sociales des plateformes d'emploi (article L7345-1 du Code du travail), financée par une taxe sur les plateformes.

travailleur·euses au cours de l'année précédente mais cette plus grande information ne suffit pas à elle seule à faire pression à la hausse sur les rémunérations. A la suite des élections professionnelles en mai 2022 dans le secteur des plateformes de mise en relation (qui ont très peu mobilisé les livreur·euses, avec moins de 2 % de participation), un accord a été signé entre les plateformes et les représentants des livreur·euses sur les rémunérations mais il doit encore montrer son efficacité.

L'algorithme au cœur du modèle des plateformes de livraison reste une boîte noire et son application pour contrôler la façon dont les livreur·euses organisent leur activité reste très intrusive, malgré un certain nombre de décisions de justice, auxquelles ont répondu les plateformes par une réduction de leur contrôle. En 2021, l'agence italienne de protection des données a imposé une forte pénalité financière à Foodinho (groupe Glovo) en raison de la façon dont elle utilisait l'algorithme pour surveiller le travail des livreur·euses. Le projet de directive européenne présenté plus haut sur le travail des plateformes accroît les exigences de transparence sur le fonctionnement des algorithmes des applications.

Les coopératives d'activités et d'emploi dans le secteur de la livraison instantanée pourraient offrir un compromis intéressant entre l'auto-entrepreneuriat et le salariat. Une coopérative d'activités et d'emploi permet la mise en commun des obligations administratives, de la gestion, de l'animation commerciale, des lieux d'activité. Mais ce régime continue à se heurter à des difficultés, notamment financières.

La question des véhicules

Alors que l'on parle souvent des « livreurs à vélo », on a vu que la logistique de la livraison instantanée au moyen de plateformes de mise en relation est en fait en majorité (53 % à Paris et Courbevoie) exercée avec des modes autres que le vélo : scooters et voitures personnelles notamment. Or, les livraisons motorisées polluent et, dans le cas des scooters, font du bruit. Alors que dans d'autres villes non européennes ces scooters sont tous électriques (c'est le cas dans les villes chinoises depuis longtemps et à New-York depuis peu), les scooters de la livraison sont en Europe en large majorité encore thermiques. L'Europe aurait pu faire la transition vers les deux-roues motorisés électriques de façon beaucoup plus rapide. L'article 114 de la loi Climat et résilience du 22 août 2021 dispose que les plateformes de livraison de marchandises mettant en relation des travailleur·euses indépendant·es doivent s'assurer « qu'une part minimale, croissante dans le temps, des véhicules utilisés dans le cadre de la mise en relation qu'elles assurent sont des vélos ou des véhicules à très faibles émissions ». Elles doivent d'autre part indiquer aux usagers le type de véhicules utilisés et rendre public « le

pourcentage de vélos et de véhicules à très faibles émissions mis en relation durant l'année précédente ». Ces dispositions envoient certes un signal au secteur de la livraison instantanée sur sa responsabilité dans une mobilité urbaine plus propre mais elles semblent peu appliquées et par ailleurs, paradoxalement, contredisent le principe d'indépendance des livreur·euses (et accroissent donc le risque, pour les plateformes, de requalification des contrats de travail, ce qui ne les incitent pas à appliquer les textes).

Conclusion : mieux connaître les livreur·euses

Les livreur·euses des plateformes numériques de mise en relation constituent un nouveau métier qui engendre des questions économiques, sociales et juridiques importantes. Un point particulier commun à ces questions est celui d'une meilleure compréhension et d'un plus grand suivi du secteur. Le présent rapport offre un socle de connaissances sur les travailleur·euses de la livraison instantanée qui pourrait être intégré aux dispositifs nationaux d'observation des métiers.

On constate également la persistance, voire l'accroissement de dysfonctionnements sociaux. Partages de compte, exercice sans licence de transport intérieure, utilisation de scooters malgré des arrêtés municipaux d'interdiction, utilisation de vélos partagés malgré leur interdiction, sous-déclaration des gains à l'URSSAF⁵⁶. Les conditions de travail sont difficiles et les rémunérations très insuffisantes, notamment ramenées aux heures effectives de travail. Le danger du métier est important, notamment à travers les accidents de la route. Du côté des collectivités territoriales, les problématiques de gestion du trafic se posent avec l'apparition d'une nouvelle mobilité de la logistique en deux-roues. Les élu·es et technicien·nes des villes envisagent facilement la « cyclo-logistique » des vélos-cargo des start-ups et des coopératives mais sont plus réticent·es à reconnaître l'existence et à traiter les problématiques de la logistique des livreur·euses ubérisé·es. Plus globalement, on constate une polyphonie exacerbée des réactions des Etats et des municipalités, qui avancent chacun dans leur couloir de volontarisme politique, sans coordination. A ce titre, le projet de directive européenne sur les travailleur·euses des plateformes est une bonne nouvelle. Mais, au préalable, il faudrait déjà faire appliquer les lois existantes, protéger les livreur·euses dans l'exercice actuel de leur activité, permettre la régularisation de travailleur·euses du monde de la micro-entreprise,

⁵⁶Note du Haut conseil du financement de la protection sociale, décembre 2022 : <https://www.securite-sociale.fr/files/live/sites/SSFR/files/medias/HCFIPS/2022/2022-11-10%20HCFIPS%20-%20Travail%20dissimul%c3%a9.pdf>. Le « taux de cotisations éludées » pour les livreurs des plateformes est de 58 %, le plus élevé des secteurs des plateformes après celui des chauffeurs de VTC.

former et qualifier les personnes (avec davantage de passerelles à créer entre le monde de la livraison par plateforme et celui de la logistique traditionnelle) et augmenter leurs rémunérations.

Chapitre 2 : Le travail des jardinier·es à l'aune de l'écologisation des métropoles

Une comparaison à l'échelle de l'agglomération francilienne

Dans la première partie de ce rapport, nous avons insisté sur les transformations des métiers de la nature urbaine en relation avec les impératifs écologiques. La littérature existante sur cette question montre l'ambivalence de ces transformations, *a fortiori* dans les contextes urbains denses comme celui de l'agglomération francilienne :

- D'une part, l'abandon de certaines tâches, outils, produits au profit d'un travail laissé au vivant ou à des citoyen·nes, la sous-traitance d'activités autrefois effectuées par les villes et les communes en régie, peuvent être vécus comme une disqualification des métiers de la nature urbaine par les professionnel·les du secteur ;
- D'autre part, l'émergence de tâches nouvelles autour de la sensibilisation à l'éco-citoyenneté, l'importance donnée aux compétences liées à la connaissance du vivant et à l'organisation des cohabitations inter-espèces comme le pouvoir discrétionnaire des exécutant·es en charge de la gestion concrète et quotidienne des espaces, peuvent contribuer à de nouvelles formes de valorisation et d'appropriation de ces métiers.

L'écologisation des pratiques de gestion des espaces de nature urbaine remet ainsi en discussion le sens du travail pour les professionnel·les qui les produisent au quotidien.

Dans ce chapitre, nous proposons d'analyser ces transformations à partir de l'activité des jardinier·es professionnel·les, en croisant les approches de l'écologie territoriale et de l'écologie politique urbaine. À l'instar d'autres métiers liés au fonctionnement métabolique des villes (agent·es de sécurité, éboueur·euses, nettoyeur·euses, conducteur·trices de bus), le travail des jardinier·es facilite et contrôle la circulation constante des personnes, des éléments (eau, lumière, air, terre, feu) et organismes vivants (faune, flore, insectes, micro-organismes), objets et activités à travers les espaces et entre les différents groupes sociaux. Il consiste non seulement à connaître la nature (connaissance des milieux, des sols, des plantes, des animaux et insectes, de leurs cycles et besoins physiologiques) mais aussi à effectuer un travail de soin (arrosage, apports de nutriments, traitements préventifs ou palliatifs de maladies, d'agressions ou d'accidents) et de sélection (dispositifs de protection, taille, tonte, désherbage, arrachage,

élagage). Ce travail les situe ainsi au cœur des relations entre ville et nature, processus socio-politiques et processus du vivant.

Ils et elles réalisent des aménagements concrets (excavation, défrichage, abattage, apport de terre, travail du sol, plantation) et collaborent aussi avec le vivant pour répondre à des fonctions ou besoins sociaux et politiques particuliers (sélection des variétés adaptées à un milieu, à ses usages et à ses habitant·es). On peut donc également considérer, selon une approche plus marxiste de la notion de métabolisme, que le travail des jardinier·es consiste à transformer la nature de manière à l'adapter aux besoins de certaines catégories sociales vivant en ville, ce qui contribue en même temps à modifier la nature de la vie en ville et de la ville elle-même (Swyngedouw, Heynen, 2003). En ce sens, les jardinier·es sont aussi aux avant-postes du processus de métropolisation et des pressions qu'il fait peser sur le vivant, l'environnement et les conditions d'habitabilité de la planète.

Pour autant, les personnes qualifiées de « jardinier·es » dans ce chapitre ne font pas toutes le même métier. Certain·es font du maraîchage urbain à tendance agroécologique dans un contexte où les activités de production agricole ont disparu depuis plusieurs décennies du cœur de la métropole parisienne au profit d'une densification de l'habitat et des activités économiques, majoritairement tertiaires (APUR, 2018). La Métropole du Grand Paris (MGP) est aussi un lieu de pouvoir, dont la démonstration passe, à l'échelle locale, voire micro-locale, par des expressions symboliques et esthétiques destinées à marquer les observateur·euses, notamment étrangers. D'autres jardinier·es exercent ainsi un métier à caractère horticole dont les productions sont destinées au plaisir des yeux des citoyen·es. D'autres encore fabriquent et entretiennent le paysage ordinaire de l'agglomération à travers la plantation d'arbres, d'arbustes, leur taille, leur élagage, la tonte des pelouses afin que la végétation s'insère dans le cadre urbain sans gêner les activités qui ont vocation à s'y dérouler.

A l'échelle d'une métropole comme le Grand Paris, les contextes d'activité des jardinier·es ne sont donc pas les mêmes ; les statuts d'emploi et l'organisation du travail diffèrent également ainsi que les paysages, les milieux qui sont (co-)produits et leurs échelles. Cette diversité nous a conduit·es à varier les contextes d'analyse selon un gradient allant de l'hypercentre parisien jusqu'à la grande couronne francilienne, les modèles de gestion (régie ou sous-traitance) et les « figures » de nature constitutives des espaces étudiés⁵⁷.

⁵⁷ Delabarre (2018) distingue notamment trois figures de nature dans les projets urbains, qu'elle désigne par les termes « in progress » pour les figures fondées sur l'ouverture à l'indétermination et au provisoire ; d'« esthétique » pour celles qui mobilisent l'expérience émotionnelle et imaginaire des spectateur·trices ; de « techno-nature » pour celles qui reposent sur des dispositifs d'ingénierie écologique.

Après une présentation synthétique des politiques d'écologisation à plusieurs échelles de l'agglomération, nous présenterons les méthodes et terrains de notre enquête. Nous exposerons ensuite successivement chacun des cas étudiés, en présentant les formes de natures produites et la façon dont les impératifs écologiques façonnent les pratiques de production et l'organisation du travail des jardinier·es. Nous mettrons successivement en évidence trois tensions liées à l'écologisation des pratiques de jardinage étudiées :

- Les contraintes matérielles et institutionnelles auxquelles se confrontent les initiatives agroécologiques contemporaines ;
- Les conséquences professionnelles de la gestion différenciée des espaces verts sur le métier de jardinier municipal ;
- L'inscription des jardins dans des chaînes de productions industrielles inadaptées aux enjeux écologiques.

Nous identifierons également les limites de certaines politiques de production de la nature urbaine en lien avec la localisation, l'accès et les ressources consacrées à celles-ci.

La prise en compte des enjeux écologiques à différentes échelles de l'agglomération francilienne

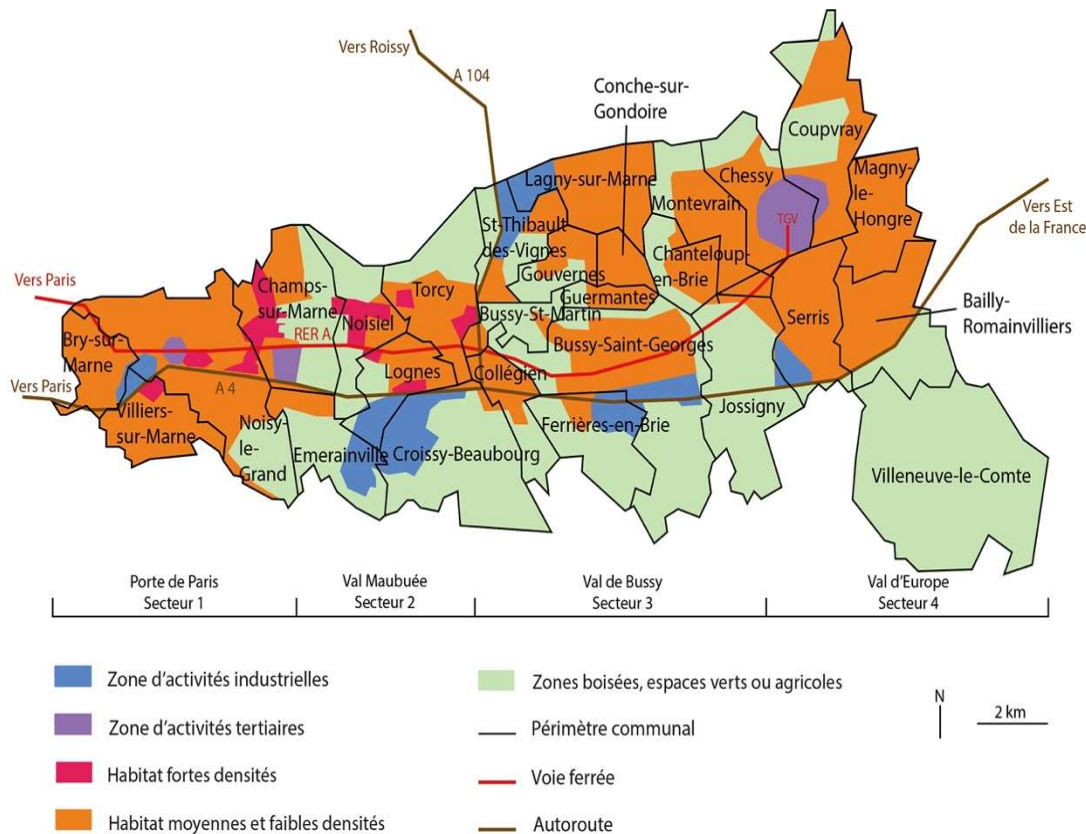
Dans la partie précédente, nous avons montré comment la prise en compte des enjeux environnementaux dans les approches de l'aménagement urbain avait conduit à reconnaître la nature comme une infrastructure urbaine à part entière. Si la question de la nature en ville est loin d'être nouvelle, elle recouvre aujourd'hui des « figures », soit des types d'aménagements et modèles de gestion aussi bien que des façons de percevoir, d'apprécier et de mobiliser la nature dans les projets urbains et dans la vie quotidienne (Delabarre, 2018), de plus en plus diversifiées et variables selon les échelles territoriales considérées.

Du point de vue de la prise en compte de la nature dans les stratégies de développement urbain, la MGP reste, d'après une enquête de 2016, dominée par l'approche hygiéniste, selon laquelle la nature peut constituer une source de bien-être pour autant qu'elle reste maîtrisée dans des espaces qui lui sont spécifiquement dédiés (parcs, squares, pots de fleurs etc.). Cette approche serait majoritaire parmi les élus des communes de la petite couronne parisienne (Rochard *et al.*, 2018). Un rapport plus récent de la Cour des comptes indique cependant que la MGP s'affirme de plus en plus dans ses missions de planification stratégique (élaboration et adoption d'un plan climat-air-énergie, d'un schéma directeur énergétique, mise en place d'une zone à faible émission – ZFE –, développement des compétences en matière de gestion des

milieus aquatiques et prévention des inondations – Gemapi), bien que ses capacités d’action restent encore limitées (Cours des comptes, 2023 : 58-65).

A l’échelle de Paris intra-muros, la prise en compte des enjeux environnementaux dans le développement urbain se traduit essentiellement par trois éléments : le retour des formes d’agriculture urbaine depuis les années 2000-2010 environ – elles en avaient progressivement disparu à partir de 1900 et en étaient pratiquement absentes au début des années 1970 ; l’introduction de la gestion différenciée des espaces verts publics à partir de 2014 ; l’idée de reconquête citoyenne de certains espaces délaissés (murs, toits, talus, pieds d’arbre, bords de Seine) (APUR, 2018).

Figure 15 : Carte administrative et schéma du bâti de Marne-la-Vallée, 2012. Source : Cécile Cuny à partir de deux cartes publiées dans C. Orillard, A. Picon, 2012, p. 13-15.



A Marne-la-Vallée, une ville nouvelle située en dehors du périmètre du Grand Paris, le développement urbain se fait dans le cadre d’une opération d’intérêt national qui, jusqu’aux lois de décentralisation des années 1980, assurait à l’État la maîtrise des décisions en matière d’urbanisme (occupation des sols et permis de construire). Des années 1960 à la fin des années 1970, le modèle de l’urbanisme sur dalle a marqué l’urbanisation des premiers secteurs de l’agglomération. Toutefois, la nature y a aussi été mobilisée comme un élément de composition urbaine. Elle remplit encore aujourd’hui une fonction de loisirs, les forêts, plans d’eaux et rivières servant à accueillir divers équipements (stades, piscines, hangars à bateaux, restaurants,

etc.). L'étendue de l'agglomération a également encouragé les ingénieurs à créer une chaîne de plans d'eau, intégrée au tissu et paysage urbains et destinée à assainir les eaux pluviales (Barles, 2012).

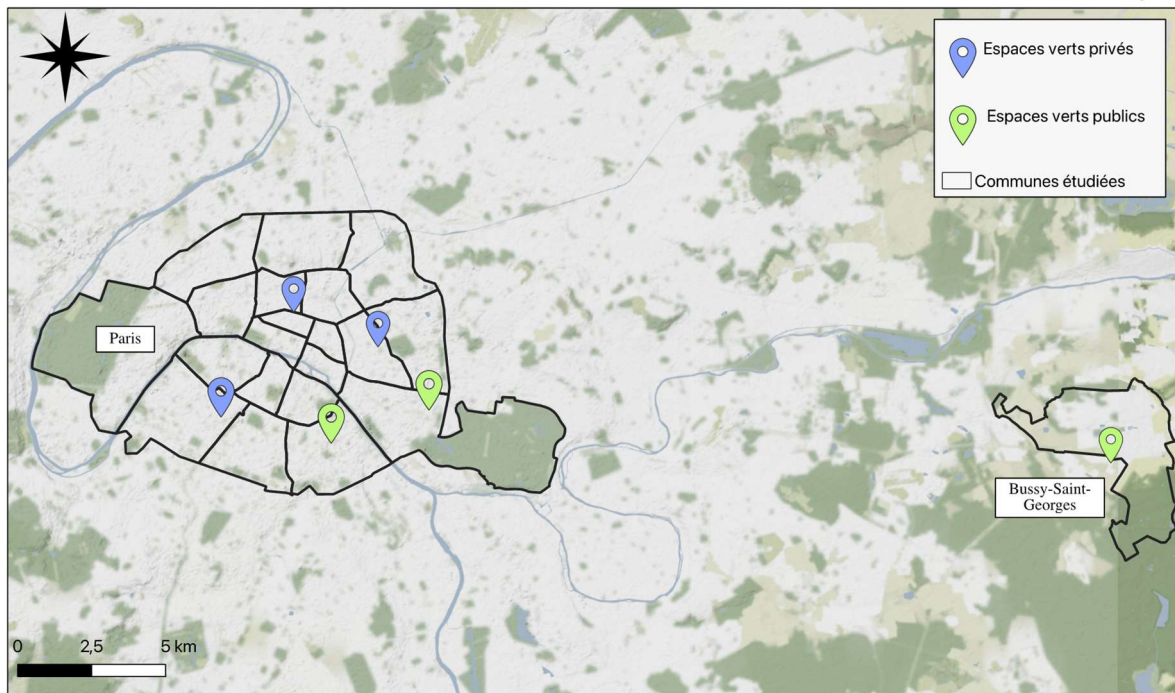
La gestion de ces espaces de nature se partage entre les communes, les établissements publics d'aménagement (EPAMARNE et EPAFRANCE) qui pilotent encore aujourd'hui l'urbanisation de la ville nouvelle, et les communautés d'agglomération. Or, ces acteurs ne poursuivent pas les mêmes objectifs. A partir des années 1980, les lois de décentralisation ont redonné un poids aux élus locaux dans les décisions d'aménagement. À Bussy-St-Georges par exemple, les élus ont imposé des programmes d'habitat pavillonnaire en accession à la propriété dans la zone à urbaniser servant de support au développement de la ville nouvelle (Vadelorge, 2019 : 74 ; Brevet, 2012 : 288). D'autres communes et intercommunalités, également opposées au modèle d'urbanisme sur dalle des décennies précédentes (figure 15), ont mobilisé les outils de protection des espaces naturels et agricoles (classement au titre des sites naturels protégés, périmètres de protection des espaces naturels agricoles périurbains, périmètres régionaux d'intervention foncière, etc.) pour limiter l'urbanisation. La communauté d'agglomération Marne et Gondoire, où se trouve l'un de nos terrains d'enquête, s'est ainsi constituée au début des années 2000 à travers l'élaboration d'un projet de mise en valeur de deux sites naturels protégés, la vallée de la Brousse et la vallée de la Gondoire⁵⁸.

Terrains et méthodes d'enquête

Afin de tenir compte de cette diversité, tant du point de vue de la prise en compte des enjeux environnementaux dans les politiques de développement urbain que de celui des objectifs poursuivis pour la gestion des espaces de natures urbaines, nous avons étudié l'activité des jardinier·es en comparant trois contextes contrastés au sein de la métropole parisienne : des aménagements d'agriculture urbaine sur les toits de bâtiments (hôtel, grand magasin, banque, centre culturel) situés dans Paris intra-muros (7^e, 8^e, 11^e et 12^e arrondissements), un jardin public à Paris (13^e arrondissement), et les espaces verts d'un parc d'activités logistiques à Marne-la-Vallée (figure 16).

⁵⁸ Entretien avec la Direction de l'environnement de la CAMG, 22/06/2023.

Figure 16 : Localisation des terrains d'enquête à Paris et en grande couronne francilienne.
Source : Lamiel Gauchet, QGIS, 2023



Nous nous appuyons sur un travail d'enquête qualitatif croisant pour chaque cas : une dizaine d'entretiens semi-directifs avec les services chargés de coordonner la production et la gestion des espaces de nature considérés, les directions des entreprises ou services qui emploient les jardinier·es et les jardinier·es eux·elles-mêmes ; plusieurs sessions d'observations directes (pour certaines participantes) du travail des jardinier·es. Pour la zone d'activités logistiques, un entretien avec l'organisme aménageur, la direction de l'environnement de l'intercommunalité concernée et la consultation d'archives ont complété l'enquête (tableau 18).

Tableau 18 : Nature des sources en fonction des terrains d'enquête

	Agriculture urbaine sur des toits (Paris intra-muros)	Jardins publics parisiens	Zone d'activités logistiques (Marne-la-Vallée)
Entretiens semi-directifs	6 jardiniers	4 jardiniers 1 responsable recherche 1 responsable direction spaces vertes	- 1 chef de projet et direction du développement de l'Etablissement Public d'Aménagement - 2 directions du développement économique et de l'environnement de la communauté d'agglomération gestionnaire - 1 services techniques de la communauté d'agglomération gestionnaire - 3 directions d'entreprises prestataires
Observation du travail des jardinier·es	4 sessions d'observation d'une demi-journée avec des équipes de jardinier·es	2 sessions d'observation d'une journée et une demi-journée avec des équipes de jardinier·es	- 2 sessions d'observation d'une demi-journée avec des équipes de jardiniers - 2 visites de site avec un chef de secteur du prestataire et le directeur des services techniques de la communauté d'agglomération gestionnaire
Exploitation d'archives			Dossiers de création et de réalisation de la ZAC, fonds des Grandes Opérations d'Urbanisme (1972-2008), Archives nationales.

Produire de la nature urbaine sur des toits : des intentions écologiques confrontées aux représentations d'une nature ordonnée et aux usages quotidiens

Les toits des bâtiments représentent une composante importante du paysage de la ville dense. Les enjeux climatiques et de la biodiversité auxquels les villes sont confrontées les invitent à reconsidérer l'approche classique de conception et d'usage des toitures et motivent leur transformation (APUR, 2013). Dans ce contexte, en région parisienne, les toitures végétalisées ont vu leur apogée dans les premières décennies des années 2000 avec l'essor des politiques de nature en ville (Barra, Johan, 2021) dont celles d'agriculture urbaine (Collé, Daniel, Aubry, 2018). Dans le cadre de notre recherche, nous avons visité quatre jardins sur des toits situés à Paris intra-muros. Ils sont conçus, réalisés, entretenus et animés par la même entreprise de jardinage qui, en France, compte parmi les pionnières de la production de toitures végétalisées. La particularité de cette entreprise réside dans le fait qu'elle établit comme un objectif structurant l'écologisation des pratiques de production d'une nature comestible et sauvage⁵⁹, avec des réalisations qui « permettent aux citoyens de (re) découvrir la nature en ville et de contribuer à la construction de trames vertes⁶⁰ ». Cette mise en place de la végétalisation en ville engagée dans la protection de la biodiversité et de l'agro-biodiversité souligne une visée opérationnelle normative, au sens où elle mobilise des arguments écologiques pour promouvoir des espaces de nature. On pourrait dire que la démarche de production de la nature par cet acteur s'inscrit dans la mise en pratique de la biologie de la conservation (Soulé, 1985) ou de l'écologie pour la ville (Salomon Cavin, Granjou, 2022). La place donnée à la nature sauvage vise aussi à permettre une co-production (vivant humain-vivant non humain) des produits nourriciers. En effet, en théorie, la flore spontanée qui peut s'installer sur les toitures jardinées attire des insectes pollinisateurs qui favorisent la pollinisation des plantes cultivées.

Jardiner sur des toits

Les jardins visités occupent en moyenne 1 050 m² (800 – 2 500 m²). Le premier est situé sur le toit d'un bâtiment public (établissement culturel) dans le 12^e arrondissement et les trois autres sur celui de bâtiments privés dans les 11^e, 9^e et 7^e arrondissements (hôtel, grand magasin et banque). Ces jardins génèrent une activité économique dans la mesure où les denrées alimentaires qu'ils produisent sont destinées à être mises sur le marché, et offrent également des activités pédagogiques et de loisirs aux client·es ou salarié·es des établissements. Créée par

⁵⁹ Ce terme fait référence à la flore spontanée qui s'installe librement sur des parcelles consacrées à cet effet.

⁶⁰ Citation extraite du site Internet de l'entreprise.

un ingénieur et un écologue, l'entreprise qui les conçoit, les réalise, les entretient et les anime, a cherché, dès son origine, à fournir « des techniques innovantes de maraîchage intensif et de végétalisation des toitures (...), dans le respect des matériaux et de l'environnement⁶¹ » avec un double ancrage dans le monde de la recherche et dans le monde opérationnel. Employant une équipe de 30 personnes, cette entreprise s'organise en pôles : recherche, conception, réalisation et suivi. Une dizaine de jardinier·es, salarié·es dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée, participent au pôle de « suivi » et assurent l'entretien de 25 jardins (juin 2022). Avec des formations ou des doubles formations⁶² en jardinage, paysagisme ou agriculture, cette équipe mixte (composée de manière égale par des femmes et des hommes) a une moyenne d'âge de 32 ans.

Trois des quatre jardins étudiés ont été adaptés pour permettre la transformation d'usage de la toiture du bâtiment qui les accueille. Seul un jardin a été conçu en tant que tel dès l'origine du bâtiment, mais sa composition végétale et son rôle ont évolué avec la prise en charge de sa gestion par l'entreprise de jardinage étudiée (figure 17).

Figure 17 : Jardin comestible réaménagé sur un espace végétalisé « classique » (les arbres témoignent des compositions végétales d'origine) sur le toit d'une banque située dans le 8ème arrondissement de Paris.
Source : Ana-Cristina Torres.



⁶¹ *Ibid.*

⁶² 50 % des jardinier·es ont effectué une reconversion professionnelle certifiée ou se sont tourné·es vers le jardinage et l'agriculture urbaine suite à la réalisation de stages, services civiques ou d'un engagement bénévole dans des structures qui leur ont permis d'acquérir des compétences dans ces domaines.

Figure 18 : Exemple d'un type d'accès aux toitures végétalisés et outils suivant utilisés par les jardiniers des jardins sur les toits. Source : Ana-Cristina Torres.



L'accès des jardinier·es aux toits permet uniquement l'usage des outils manuels de petite taille (figure 18). Avec l'appui des systèmes d'arrosage goutte-à-goutte et des pratiques d'agroécologie, des jeunes pousses, des légumes feuilles, des aromates, des petits fruits et des fleurs comestibles sont cultivés hors sol, dans des bacs. Dans le jardin de la banque ou de l'hôtel (8^e et 11^e arrondissements), ces plantes sont destinées à la cantine des employé·es. Dans le jardin de l'établissement culturel du 12^e arrondissement, elles sont vendues en tant que paniers hebdomadaires aux salarié·es de l'établissement et de manière minoritaire aux habitant·es du quartier. Dans le jardin sur le toit du grand magasin (9^e arrondissement), elles sont laissées pour la libre récolte. Seul ce dernier site est accessible aux employé·es, car son rôle est de leur proposer des espaces de repos, de détente et de jardinage (figure 19).

Figure 19 : Jardin sur le toit d'un grand magasin dans le 7e arrondissement de Paris offrant des activités pédagogiques et de loisirs. Source : Ana-Cristina Torres.



Sur ce site, des ateliers « potager » et « compostage » sont proposés aux usager·es du jardin au moins une fois par semaine. La fréquentation de ces ateliers est variable mais nous avons constaté une participation moyenne de dix personnes pour 100 bacs mis à disposition. Les toitures des 8^e et 11^e arrondissements sont visibles pour les usager·es du bâtiment mais sont accessibles uniquement pour le personnel de l'entreprise de jardinage qui en assure la maintenance. La toiture de l'établissement culturel du 12^e arrondissement n'est ni visible ni accessible par les occupant·es du bâtiment⁶³ (figure 20).

⁶³ Même si l'entreprise produit également des jardins sur les toits des écoles, hôpitaux ou des quartiers populaires, à destination d'une population en dehors du milieu entrepreneurial, ces initiatives restent minoritaires et l'entreprise ne nous a pas permis de les visiter.

Figure 20 : Jardin sur le toit d'un équipement culturel dans le 12^e arrondissement de Paris accessible uniquement aux jardinier·es en charge de sa maintenance. Source : Ana-Cristina Torres.



Les limites de la production de la nature sur les toits

Notre enquête montre que malgré ce changement de paradigme dans la mise en place de la végétalisation, la possibilité d'installation de la nature sauvage dans les jardins observés reste anecdotique, d'une part car les surfaces consacrées au libre ensauvagement restent minoritaires, d'autre part, car cet ensauvagement se heurte aux exigences des partenaires accueillant ces initiatives.

Ainsi, l'idée de jardin « propre », « ordonné », « soigné » montant jusqu'aux toits réduit le travail des jardinier·es sur certains jardins au ramassage des plantes adventices, c'est-à-dire au ramassage de la flore spontanée qui est mal tolérée. Ce travail est considéré comme une

pratique ingrate par la totalité des jardinier·es interviewés (6 jardinier·es). Dans le jardin du 11^e arrondissement (hôtel), les jardinier·es sont également souvent confrontés à des actes d'incivilité et ils doivent systématiquement consacrer du temps au ramassage des déchets jetés par les fenêtres de l'hôtel⁶⁴.

Par ailleurs, l'examen de cette tentative de produire de la nature sur les toits attire notre attention sur les limites associées au travail concret des jardinier·es et à leurs conditions de travail dans cet environnement nouveau. Celui-ci présente en effet des contraintes spécifiques : l'exposition au soleil, la position du corps (travail souvent effectué sur les genoux), les efforts physiques lors du ramassage de la production ou imposés par la typologie des sites qui prive les jardiniers d'aide mécanique, les exposent à des risques d'accidents ou de brûlures au travail.

En outre, tous les jardins étudiés ont un but entièrement ou partiellement nourricier. À différents degrés, ils proportionnent les produits aux usager·es des jardins, aux employé·es des entreprises ayant adhéré aux paniers en vente ou aux besoins des cantines des entreprises. Par leur action, les jardinier·es espèrent encourager les usager·es ou les cantines des entreprises à consommer des produits de qualité en circuit court. Cependant, cette dimension nourricière est, dans deux des quatre jardins étudiés, en décalage avec la motivation de l'entreprise mandataire et l'organisation pratique des cantines d'entreprises, car les produits sont rarement utilisés par ces dernières qui trouvent plus efficace et sûr de composer leurs menus en achetant leurs produits directement sur des grands marchés de produits frais⁶⁵.

Enfin, bien que la végétalisation des toits soit devenue une ambition pour des villes comme Paris⁶⁶, l'accès du public à ces espaces de nature reste un vœu inaccompli. Cette observation invite ainsi à considérer avec précaution l'affichage politique d'une augmentation de l'offre d'espaces de nature pour les habitant·es des villes. En revanche, il nous semble que ces espaces peuvent devenir des espaces de nature intéressants pour accueillir le vivant, si les changements des représentations évoluent de l'idée prédominante de la nature « propre » vers une nature du libre ensauvagement pouvant s'installer grâce aux soins des jardiniers. Au niveau de la production alimentaire, compte tenu du faible intérêt porté par certaines cantines à la production des jardins, des partenariats avec des institutions travaillant sur la précarité alimentaire permettraient d'envisager d'autres usages de la production afin d'éviter son

⁶⁴ Entretien avec les jardinier·es du 28/06/2022 et du 06/07/2022.

⁶⁵ Entretien avec un jardinier du 06/07/2022.

⁶⁶ Selon les mots de C. Najdovski, Adjoint à la Maire de Paris en charge de la végétalisation de l'espace public, des espaces verts, de la biodiversité et de la condition animale, la Mairie de Paris porte l'objectif d'attendre 150 hectares de toits et murs végétalisés d'ici 2026. Guide des toitures végétalisées et cultivées. Toutes les étapes pour un projet de qualité : <https://cdn.paris.fr/paris/2022/09/07/8bdb613b3fc1e082b409a7a6fa0d28fb.pdf>

gaspillage et d'organiser un partage plus juste d'une production maraîchère locale et de qualité, c'est-à-dire au-delà des entreprises privées ou des catégories sociales qui peuvent se le permettre.

Produire de la nature urbaine dans des jardins publics à Paris : un métier en recomposition ?

Notre second cas d'étude porte sur le travail des jardinier·es au sein d'un jardin public situé dans le 13^e arrondissement de Paris et géré par la ville. Au sein de la Ville de Paris, depuis 2010, la gestion des jardins publics est associée à une politique municipale qui intègre les enjeux écologiques à l'aménagement paysager. Ainsi, d'après le site Internet de la ville, « c'est la Direction des espaces verts et de l'environnement (DEVE) qui gère les 2 283 hectares d'espaces verts et de bois de la Ville de Paris. Créée en 1980 sous le nom de "Parcs, Jardins et Espaces verts (DPJEV)", elle prend le nom de DEVE en 2007. En 2010 est créée en son sein une Agence de l'Écologie Urbaine. Depuis, elle est donc amenée à mettre en œuvre une politique d'animation et de sensibilisation à l'écologie urbaine. Elle assure aussi le pilotage des plans climat, biodiversité, alimentation durable et économie circulaire⁶⁷ ». Les jardins publics de la ville sont donc censés participer aujourd'hui à « la qualité de vie des citoyens » et « au développement de la biodiversité⁶⁸ ».

Le jardin qui constitue notre cas d'étude est entretenu à des fins esthétiques et de loisir (avec en particulier, une fonction de contemplation). En ce sens, la nature qui a été traditionnellement produite est un aménagement paysager à caractères arboricole et horticole (plantes d'ornement) visant à attirer l'attention par la diversité des formes et des couleurs (par exemple, à travers des massifs floraux).

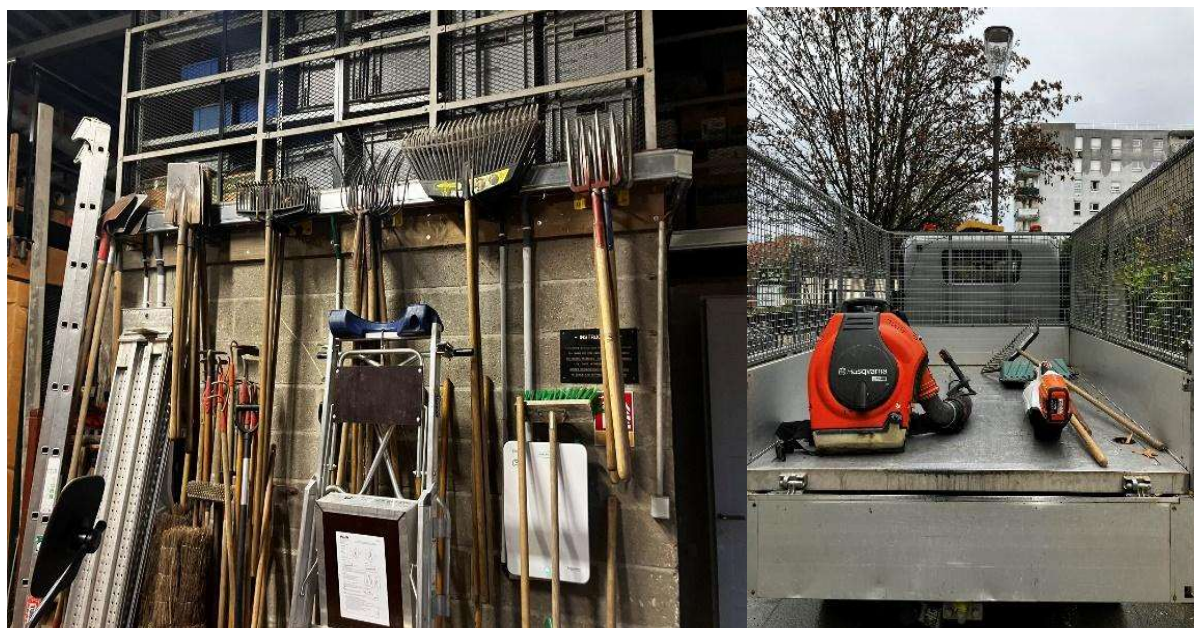
Un travail invisible

Sur le terrain que nous avons étudié, ce sont quatre jardinier·es (trois hommes et une femme) et un agent technique d'entretien de l'espace (cantonnier) de la ville qui s'occupent de la création, du soin et du maintien du jardin (10 000 m²) à l'appui d'outils manuels, électriques et thermiques (aspirateur-souffleur de feuilles, remorque, tondeuse, girobroyeur, râteau, pelle...) (figure 21).

⁶⁷ <https://www.paris.fr/pages/10-les-choses-que-vous-ne-saviez-peut-etre-pas-sur-les-parcs-et-jardins-de-paris-9065>

⁶⁸ <https://www.paris.fr/pages/espaces-verts-139>

Figure 21 : Photographies de quelques outils manuels, thermiques et électriques mobilisés par des jardiniers au sein d'un jardin public de Paris. Source : Ana-Cristina Torres.



Tous les jardinier·es sont issu·es d'une formation en horticulture. Deux jardiniers (dont la seule femme dans l'équipe) ont réalisé une reconversion professionnelle ; trois jardinier·es ont passé le concours à un emploi de la catégorie C de la fonction publique et le dernier a été recruté *via* le dispositif PACTE⁶⁹ qui permet d'accéder au même type d'emploi sans passer par le concours.

La totalité des jardinier·es rencontré·es dans ce jardin évoquent leur amour pour la nature, qui les aurait motivé·es à s'investir dans ce métier. Ils évoquent aussi la transformation qui est en train de s'opérer dans leur travail par les nouveaux impératifs environnementaux.

A la différence des jardinier·es des jardins patrimoniaux, les jardinier·es des parcs publics décrivent leur travail comme une « possibilité de tout faire sans être spécialistes d'une seule technique ou d'un seul groupe végétal. (...) C'est comme si on travaillait dans notre jardin en fait. Tiens tu sors. Bah, là, on va faire la tonte. Là, on va faire les haies. Là, on va planter des fleurs. Là, on fait les bordures. Là, on ramasse les feuilles. On fait la tonte. On commande nos plantes. On choisit nos petites fleurs⁷⁰ ». Pour une partie des jardinier·es, malgré « la masse de travail » réalisée, les usager·es ne se rendent pas particulièrement compte du travail effectué : « Nous on démarre le matin de bonne heure. Les gens partent au travail et nous on part quand les gens rentrent du travail vers 16 h ou 17 h. Donc, pour eux, le jardin, il reste

⁶⁹ Recrutées en contrat de droit public à durée déterminée d'un an minimum et deux ans maximum, les personnes passant par ce dispositif peuvent devenir fonctionnaires titulaires à l'issue de celui-ci.

⁷⁰ Entretien avec les jardinier·es du 02/01/2023.

toujours pareil⁷¹. » Pour d'autres, leur travail est quand même apprécié [notamment par des personnes à la retraite ou des personnes qui ne travaillent pas] car « ils ont quand même un retour des personnes qui les félicitent⁷² ». D'ailleurs, les jardinier·es expliquent que dans le cadre du label QualiParis⁷³ ils sont formés pour « répondre au public » : « On est jardinier, mais on doit aussi travailler pour le service du public » ; « Etre au service du citoyen, on a ce rôle, de la bienveillance, de leur expliquer⁷⁴ ».

Un métier en transition

Les jardiniers interrogent leur travail sous l'angle de la transformation de leur métier liée à la prise en compte de la « biodiversité ou de l'écologie », comme l'attention portée à la gestion de l'eau qui a motivé l'introduction de systèmes d'arrosage au goutte-à-goutte (figure 22) : « Avant, moi je faisais beaucoup de création de massifs. Ça, c'est quelque chose qui se perd. Ça veut dire que nous, ce qu'on aimait commander en fleurs, faire des jolis massifs, c'est quand même amené à disparaître. Parce que l'écologie, la biodiversité, ça veut dire faire moins de déchets verts. Toutes les fleurs de saison, c'est quand même du déchet vert. Donc, quand tu mets des plantes sur le pérenne, qui durent, c'est plus des choses qu'on enlève et qu'on remplace (...). Donc, ça, on essaye d'en garder parce que c'est quand même un petit plaisir pour nous et que, mine de rien, le public aime bien avoir des petites fleurs de saison. (...) La biodiversité, c'est bien pour la planète mais ça ne va pas faire plus d'embauches pour les jardiniers parce que, mine de rien, on fait moins d'intervention qu'il y a vingt ans⁷⁵. »

⁷¹ *Ibid.*

⁷² *Ibid.*

⁷³ Il s'agit d'une distinction décernée par un organisme indépendant témoignant de la qualité du service rendu. <https://www.paris.fr/pages/qualiparis-la-qualite-au-quotidien-2354>

⁷⁴ Entretien avec les jardinier·es du 02/01/2023.

⁷⁵ *Ibid.*

Figure 22 : Installation d'un système d'arrosage goutte-à-goutte. Source : Ana-Cristina Torres.



Les adaptations que vivent les jardiniers au sein de leur métier désignent ainsi une tendance à se concentrer sur l'entretien (notamment le ramassage d'ordures) au détriment de l'aspect culturel. Or l'entretien implique souvent la confrontation à des incivilités : « C'est horrible, (...) elle est toujours à ramasser des papiers⁷⁶. » Une transition vers des outils électriques est en train de s'effectuer au sein du jardin, ce qui n'est pas forcément bien vécu par les jardinier·es car les outils électriques semblent moins performants et impliquent plus de travail physique. Le seul avantage évoqué, lié à l'utilisation de ces outils, profite aux habitant·es et usager·es du jardin, à travers la diminution du bruit.

⁷⁶ *Ibid.*

Les adaptations sont également liées à une multiplicité d'usages favorisés par les politiques publiques contemporaines qui tolèrent désormais la présence des animaux de compagnie dans les jardins, favorisent le développement de jardins partagés au sein des jardins publics ou d'espaces végétalisés sur la voie publique, sur lesquels les jardinier·es doivent intervenir. La cohabitation avec des chiens est ainsi une source de tensions avec des jardinier·es qui n'interviennent plus dans certains espaces du jardin à cause des détériorations des parcelles effectuées par ces animaux (figure 23).

Figure 23 : Dégradations du jardin effectuées par des animaux de compagnie. Source : Ana-Cristina Torres.



Dans le cadre de la coexistence avec des jardins partagés, les jardiniers évoquent une reformulation de leur métier, qui les rapproche de la médiation, de l'accompagnement et même de la capacitation, sans qu'ils·elles soient rémunéré·es davantage pour ces nouvelles missions. Par rapport aux interventions sur la voie publique, les jardiniers indiquent : « C'est des parties qu'on n'aime pas trop. C'est de la voie publique. Ce n'est pas agréable. Ce n'est pas un jardin⁷⁷. » Les jardiniers voient leur travail comme un travail non vital mais essentiel, qui manque de reconnaissance. La diminution des effectifs, les salaires faibles en relation au coût de la vie, l'alourdissement de leurs tâches de travail ne contribuent pas à la reconnaissance de l'essentialité de leur travail vis-à-vis des fonctions/services écologiques qu'ils fournissent. Certains estiment qu'ils devraient recevoir une prime compte tenu de l'intérêt général de la production de la nature urbaine, fruit de leur travail.

⁷⁷ *Ibid.*

Une nature industrielle en transition ? Production et gestion des espaces verts d'un parc d'activités logistiques à Marne-la-Vallée

Notre dernier terrain d'enquête se situe à Marne-la-Vallée et correspond à une zone d'activités logistiques. Dans les archives consultées, qui rendent compte des grandes orientations et partis d'aménagement de la zone d'activités, la nature joue un rôle de « camouflage » vis-à-vis des espaces résidentiels comme des espaces naturels (forêts, terrains agricoles). La reconstitution du processus de production de cette nature montre qu'elle présente un ensemble de caractéristiques des « socio-natures⁷⁸ » de type industriel (Desfor, Vesalon, 2008 : 598sq). Depuis 2018, on observe toutefois des plans de réaménagement (arrachages, nouvelles plantations) associés à des pratiques d'entretien plus respectueuses des rythmes et des modes de croissance des végétaux, ainsi qu'à la sélection d'espèces horticoles et arboricoles jugées plus résistantes aux changements climatiques. Elles reconnaissent aussi d'autres fonctions à la nature que le seul « camouflage » : assurer la lisibilité des espaces routiers, marquer la séparation entre espaces privés et publics, faciliter la gestion, empêcher le stationnement abusif et les circulations incontrôlées, limiter les dépôts de déchets. Ces pratiques constituent aussi une réponse à des contraintes de rigueur budgétaire. Plus généralement, elles ne remettent pas en cause l'organisation industrielle du travail des jardiniers, ce qui induit chez eux un sentiment de perte de sens et de manque de reconnaissance.

Une intégration paysagère par « camouflage »

La ville nouvelle de Marne-la-Vallée est divisée en quatre secteurs regroupant plusieurs communes (figure 15). La zone d'activités logistiques étudiée se situe dans le secteur 3 du Val de Bussy. Elle recouvre deux zones d'aménagement concertées (ZAC)⁷⁹ : la « ZAC Bussy Sud », d'un périmètre de 90 hectares – étendus à 108 en 2004 – situés sur la commune de Bussy-Saint-Georges, a été créée en 1989 ; la « ZAC Bussy Sud A4 », d'un périmètre de 84 hectares situés sur la commune de Ferrières-en-Brie, a été créée en 2002⁸⁰. D'après les dossiers de création, l'objectif principal de ces zones d'activités est d'équilibrer le nombre d'habitantes et le nombre d'emplois à l'échelle de la commune de Bussy-Saint-Georges. Deux autres objectifs « qualitatifs » visent à « mettre en place un paysage de qualité dans la continuité du schéma général de l'agglomération nouvelle » et à « assurer, par un réseau viaire et piétonnier maillé,

⁷⁸ Swyngedow et Heynen (2003 : 903) définissent ce concept comme des « natures sociales et physiques historiquement spécifiques et traversées par de nombreuses relations sociales de pouvoir ».

⁷⁹ Une ZAC est une procédure d'urbanisme à l'initiative d'un maître d'ouvrage public, dont les réalisations peuvent ensuite être cédées à des utilisateurs publics ou privés.

⁸⁰ Arrêtés de déclaration des ZAC, cotes 20170222/90 et 20170222/92.

une parfaite cohérence urbanistique et paysagère au sein même de l'entité géographique de la ZAC mais aussi avec l'ensemble des différents territoires qui jouxtent la ZAC de Bussy-Sud et sur les liaisons entre le nord (le golf, la Vallée de la Gondoire) et le sud de l'autoroute A4 (forêt et village de Ferrières-en-Brie)⁸¹ ».

Figure 24 : Aménagement de la voirie desservant les entrepôts, ZAC « Bussy Sud », Marne-la-Vallée, 2022. Source : Cécile Cuny.



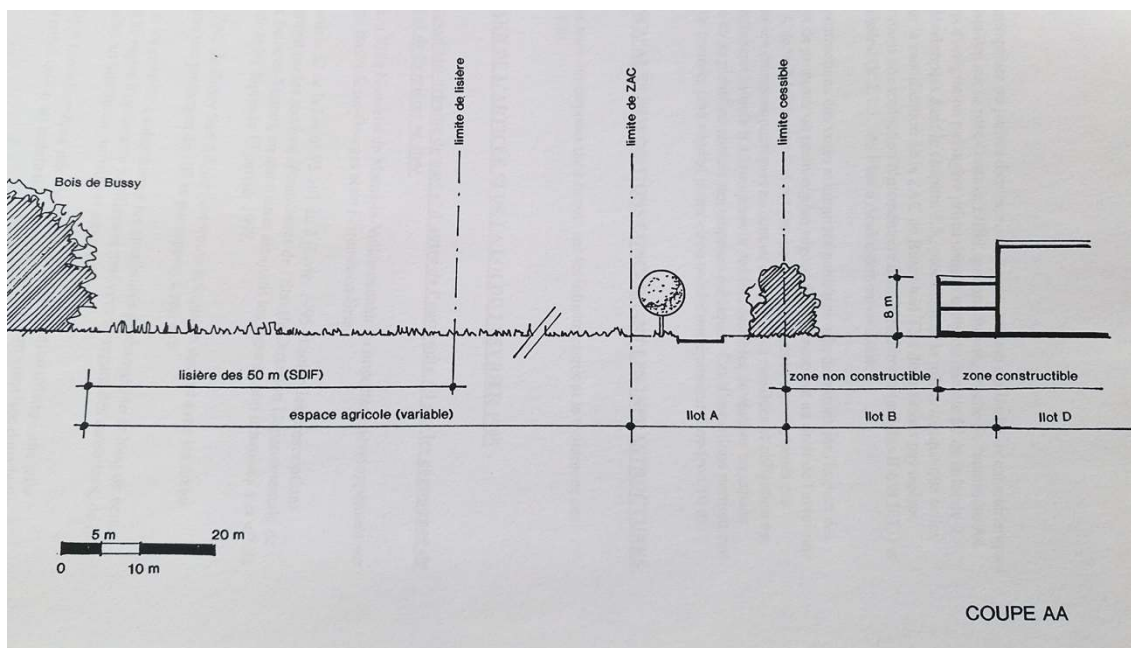
Ces deux objectifs « qualitatifs » se traduisent par les orientations d'urbanisme suivantes, qui caractérisent encore aujourd'hui l'aménagement des espaces publics de la ZAC Bussy Sud (figure 24) : « [Le traitement paysager d'ensemble] consiste à réaliser les bâtiments en retrait par rapport à la voirie pour assurer la végétalisation des axes ; les volumes des bâtis diffusés dans la nature s'insèrent dans le paysage. (...) En retrait, les bâtiments peuvent même être masqués à la vue. Pour renforcer l'image d'une ville verte, les abords de l'échangeur autoroutier du Val de Bussy sont végétalisés. C'est la "porte de la ville"⁸². »

Les choix d'aménagement de la ZAC Bussy Sud A4, une dizaine d'années plus tard, mobilisent la végétation de la même façon pour aménager les interfaces entre la ZAC et les espaces résidentiels ou boisés, tandis que la « cohérence urbanistique et paysagère » interne n'est plus évoquée.

⁸¹ Note de présentation, Modification du dossier de réalisation de la ZAC de Bussy-Sud, cote 20170222/92.

⁸² *Ibid.*

**Figure 25 : Plan général d'aménagement de zone et coupe, ZAC « Bussy Sud A4 », Marne-la-Vallée, 2001.
 Source : Dossier de réalisation de la ZAC « Bussy Sud A4 », Archives Nationales, Fond des Grandes opérations d'urbanisme (1972-2008), cote 20170222/90.**



Les principes de composition qui accompagnent le plan d'aménagement et la coupe reproduits ci-dessus (figures 25) proposent en effet de : « mettre en place une zone paysagée et boisée en bordure ouest de la ZAC de Bussy Sud A4 afin de limiter l'impact des futures constructions depuis Ferrières-en-Brie ; limiter la hauteur des bâtiments dans les lots situés en vis-à-vis de la lisière du bois de Bussy. »

Cette approche du paysage correspond à celle que Fabienne Joliet (1995) a repérée pour les zones d'activités économiques françaises réalisées dans le contexte du renouvellement des sensibilités paysagères des années 1990. Alors que ce type d'espaces périurbains avait jusqu'ici été conçu en rupture avec son environnement, les aménageurs ont de plus en plus mobilisé la

végétation dans la perspective d'une intégration paysagère par « camouflage » : ce parti de composition associe esthétique et fonction mais ignore l'identité paysagère du lieu d'implantation.

La production d'une socio-nature « industrielle »

La « sensibilité paysagère » de l'aménagement des zones d'activités logistiques de Marne-la-Vallée ne remet pas en cause le caractère industriel de son mode de production. Comme l'ont montré Gene Desafort et Lucian Vesalon (2008) à partir d'une enquête sur la production du port de Toronto au début du XX^e siècle, ce mode de production est intensif en capital et mécanisé ; il repose sur une organisation du travail qui est destinée à assurer le contrôle de la production et de l'environnement, mais qui nie aussi les interdépendances entre processus de production et environnement.

Les « espaces verts » de la zone d'activités logistiques étudiée comptent parmi les « infrastructures secondaires » dont le financement est à la charge de l'aménageur. Le budget alloué à la réalisation de ces espaces évolue peu sur l'ensemble de la période : pour la ZAC Bussy Sud, les dépenses affectées aux espaces verts représentent un total de 1 888 000 € (extension comprise), soit 3 % du budget total de l'opération et 14 % du budget alloué aux infrastructures secondaires⁸³ ; pour la ZAC Bussy Sud A4, ces dépenses sont de 19 800 € au total⁸⁴, soit des parts équivalentes du budget total et du budget des infrastructures à celles de la ZAC Bussy Sud. Ces dépenses initiales intègrent non seulement la réalisation des espaces, qui mobilise engins et ouvriers, mais aussi la production des végétaux, elle-même industrialisée. Si les bilans des opérations paraissent équilibrés sur un plan économique aux yeux de l'aménageur, ils ne le sont pas, sur un plan aussi bien économique qu'écologique, aux yeux du gestionnaire de ces mêmes espaces après leur rétrocession par l'aménageur (figure 26) : « Moi, ça me fait pitié parce que c'est pas du mobilier, quoi. Un arbre, il faut qu'on le garde 50 ans. C'est un minimum. Si c'est pour le changer dans dix ans : même niveau énergie, dépense d'énergie, ce qu'il faut produire pour l'élever et... Le bilan carbone, c'est catastrophique, s'il faut le replanter dans dix ans... En fait, le bilan est négatif, quoi. Un jeune arbre, il a quasiment aucun effet sur le climat, sur l'ombrage, sur rien. Il aura du bénéfice quand il sera bien développé justement au bout de dix à quinze ans, et c'est là si on continue dans les erreurs de choix [d'implantation et d'espèces], qu'il dépérit. (...) Là, ça fait quatre ans que je commence à vraiment prendre les choses en main sur les plantations. On attache du dépressage, quoi, de

⁸³ Dossier de réalisation modificatif n° 3, ZAC Bussy Sud, 19.12.2004, cote 20170222/92.

⁸⁴ Dossier de réalisation, ZAC Bussy Sud A4, 02.2001, cote 20170222/91.

l'éclaircissage des massifs arbustifs trop denses. (...) Parce que du coup, comme ils sont trop serrés, les prestataires qu'est-ce qu'ils font ? Ils taillent, ils taillent, ils taillent (...). Parce qu'en fait, ça déborde, ça gêne les voies piétonnes, ça gêne la route, ça gêne les clôtures. (...) Et c'est pareil, c'est taille mécanique... engins à moteur, les camions, enfin⁸⁵. »

Figure 26 : Groupe d'arbustes aux abords d'un entrepôt logistique, ZAC « Bussy Sud », Marne-la-Vallée, 24/09/2022. Source : Cécile Cuny.



Est ici incriminée l'industrialisation de l'horticulture et du jardinage. La production urbaine des espaces verts de la zone d'activités étudiée s'intègre dans une chaîne dont les maillons amont et aval sont ignorés par les aménageurs. Mais cette production industrialisée de la nature renvoie elle-même aux impératifs fonctionnels de la zone logistique – assurer une circulation optimale et sécurisée des marchandises – et à sa position à l'interface de différentes chaînes et échelles de production industrielle (Hesse, 2008). Ces conditions contribuent ainsi à produire de façon industrielle (par l'usage d'engins mécanisés qui permettent le traitement rapide et uniforme de surfaces importantes) une nature de forme géométrique dont la durée de vie est limitée à quelques années, mais qui répond aux impératifs de lisibilité, transparence et sécurité des aménagements permettant d'assurer une circulation fluide et rapide des camions acheminant les biens manufacturés entre les entrepôts et les lieux de production ou de distribution.

⁸⁵ Entretien avec la Direction des services techniques de la communauté d'agglomération Marne-et-Gondoire du 29/06/2022.

Vers une écologisation des pratiques de gestion des espaces verts : des jardiniers en quête de sens

« L'écologisation » des pratiques d'aménagement des zones d'activités économiques développées actuellement par l'établissement public d'aménagement au voisinage de celle que nous avons étudiée recouvre un ensemble d'initiatives – toitures végétalisées, désimperméabilisation des sols, énergies renouvelables, inventaires et suivis de la biodiversité – qui témoignent d'une évolution (timide) des référentiels et pratiques⁸⁶. Le plan Biodiversité de 2018 et la loi Climat et résilience de 2021 imposent également l'absence de toute artificialisation nette des sols d'ici à 2050. Si cette législation ne constitue pas encore un enjeu pour les entreprises (Chalot, Larrue, 2022), elle est considérée comme un enjeu important des années à venir par les directions du développement économique et de l'environnement de la communauté d'agglomération Marne-et-Gondoire, respectivement en charge de la gestion des espaces publics de la zone d'activités logistiques étudiée et du conseil aux élus locaux en matière d'environnement⁸⁷. Concernant plus spécifiquement l'entretien des espaces verts de la zone d'activités, une nouvelle démarche est introduite depuis environ quatre ans par le directeur des services techniques de la communauté d'agglomération : « Ce que je voudrais faire, c'est isoler les groupes d'arbustes libres pour qu'ils aient un développement normal de végétal, quoi. Et du coup, il n'y a quasiment plus d'entretien, même en termes économiques pour nous. Pas à court terme, parce que là, on est en tout forfaitaire. Donc, on ne payera pas plus, ni moins. Mais au prochain marché, quand les prestataires présentent des prix, ils peuvent être susceptibles d'être plus bas, parce qu'ils voient qu'il y a moins de taille et d'intervention⁸⁸. »

L'approche proposée consiste ainsi à arracher les longs linéaires d'arbustes nécessitant des tailles importantes et régulières alors que leurs services écologiques restent limités, voire nuls (figure 26 plus haut), pour les remplacer par des arbustes plus espacés, pouvant se développer librement et, de ce fait, nécessiter à terme moins d'interventions tout en offrant des bénéfices écologiques (habitat pour les oiseaux, insectes) et esthétiques (fleurissement) plus importants. Si cette démarche est d'abord justifiée par des considérations écologiques et esthétiques, son évocation amène aussi des arguments économiques valorisant le « laisser-faire », soit le recours aux processus du vivant en lieu et place du travail humain et mécanisé, et le recours à des prestataires privés dont il est possible de réduire les tâches et les interventions sans conséquences « sociales » directes pour la communauté d'agglomération : « J'ai travaillé

⁸⁶ Entretien du 07/04/2022.

⁸⁷ Entretiens du 04/05/2022 et du 22/06/2023.

⁸⁸ Entretien du 29/06/2022.

pour la mairie de Paris. J'étais moi-même en régie. J'étais ouvrier. (...) Je pense qu'il y a un intérêt [à être en régie] dans un certain contexte, [celui d'une] capitale, où on veut quelque chose de très soigné, avec des gens [jardiniers] présents tout le temps, tout le temps, tout le temps, et qu'on peut claquer des doigts, ils sont là. C'était ça, hein. C'est ça Paris, aujourd'hui. Mais, pour le reste, ça n'a pas d'intérêt. Les entreprises font aussi bien. Sans avoir la complexité de gérer du personnel⁸⁹. »

**Figure 27 : Plantation d'un groupe d'arbustes, ZAC « Bussy Sud », Marne-la-Vallée, 16/02/2023.
Source : Cécile Cuny.**



Les jardiniers que nous avons suivis durant une journée de travail consacrée à la plantation de nouveaux arbustes (février 2023) dans la ZAC Bussy Sud, se montrent critiques vis-à-vis du discours et des objectifs « écologiques » des services techniques de la communauté d'agglomération. Selon ces jardiniers, les nouvelles orientations de la gestion des espaces verts relèveraient plus de l'effet de mode que d'une politique de long terme. Ils perçoivent la prise en compte des enjeux environnementaux comme une suite de décisions incohérentes qui leur font perdre le sens de leur travail. Ce sentiment renvoie à la fois à la position de leur employeur dans le système d'acteurs et à leur propre position d'ouvriers dans l'organisation du travail de gestion des espaces verts : ils exécutent des décisions prises par le service technique et transmises par leur patron à leur chef d'équipe sous la forme de listes de végétaux à arracher à

⁸⁹ *Ibid.*

certains endroits puis d'autres végétaux à planter à d'autres, sans plans d'ensemble ni orientations générales. Au moment des plantations, les principaux critères qu'ils mobilisent pour implanter les sujets relèvent de leurs propres contraintes de gestion et de ce qu'ils perçoivent des contraintes d'usage de la zone : ils cherchent à faciliter le passage des tondeuses entre les groupes d'arbres sans nuire à la lisibilité des enseignes des entreprises ou des panneaux de circulation par les automobilistes. Si le travail de plantation est moins mécanisé que ce n'est le cas pour la taille ou la tonte, il est réduit aux tâches les plus physiques (bêcher, combler, tasser – figure 27), le reste des tâches (arroser, développer/former) étant pris en charge par le climat ou par les végétaux eux-mêmes. Les bénéfices écologiques et esthétiques de leur travail restent quant à eux incertains et difficiles à évaluer depuis leur point de vue.

Produire la nature en ville : les ambivalences d'un travail « essentiel » en transformation

Les jardinier·es professionnel·les, autrement dit les travailleurs qui participent à la production de la nature urbaine, peuvent être qualifiés de travailleurs essentiels pour plusieurs raisons. L'accès à des espaces ouverts où le sol, l'eau, la flore, la faune trouvent une certaine place, apparaît aujourd'hui comme une composante majeure de la valorisation des territoires urbains. Ainsi, la proximité à un espace de nature est un souhait formulé par les habitant·es des grandes villes ; les mesures de surface d'espace vert par habitant·e disponibles sont utilisées pour classer les villes les unes par rapport aux autres ; les bénéfices en terme de santé des espaces verts sont prouvés ; le confinement lié au COVID-19 a confirmé les inégalités entre individus, du fait de la taille de leur logement, mais aussi, voire d'abord de l'accès à un espace extérieur et/ou un espace vert. Enfin, il est de plus en plus admis que la ville est un milieu de vie, qui doit être et rester habitable, ce qui est de plus en plus questionné dans le cadre des bouleversements climatiques en cours. Ainsi, plus largement, les interventions sur le vivant qui sont menées au cœur des villes pour produire aménagements et aménités, participent pleinement du métabolisme de ces dernières, et donc, au fait qu'elles demeurent habitables.

Dans ce contexte, et du fait des impératifs écologiques⁹⁰ qui ont émergé au fil des dernières décennies, les métiers associés à la production de la nature urbaine traversent une période de transformations. Ces dernières sont ambivalentes, entre disqualification relative et nouvelles formes de valorisation. Les différents cas présentés permettent d'approfondir ces

⁹⁰ Ces impératifs concernent en particulier la diminution de l'empreinte écologique globale (artificialisation des sols, consommation de ressources en eau, énergie, etc.), l'arrêt de l'utilisation de biocides pour la protection de la santé humaine et de celle des écosystèmes, l'accueil de la faune et de la flore spontanée.

constats. En premier lieu, il est possible de nuancer l'analyse en fonction des espaces concernés et des fonctions qu'ils remplissent, mais également des conditions d'exercice de l'activité professionnelle et des formes d'emploi qui apparaissent diversifiées, au-delà du vocable générique de jardinage. En deuxième lieu, apparaît la question de la place laissée à la spontanéité de l'expression végétale et des dynamiques du vivant, qui ne se pose pas toujours dans les mêmes termes : la spontanéité est certes liée à des enjeux écologiques, mais elle réduit aussi les opérations d'entretien, transférant à la nature ce qui relevait jusqu'ici d'un travail humain rémunéré. Enfin, se dévoilent dans tous les cas des contradictions, mais qui se situent à différents niveaux et méritent d'être examinées avec attention.

Des tensions qui touchent un métier aux profils diversifiés

Au croisement entre exigences écologiques nouvelles et tensions économiques croissantes, l'analyse des différents cas présentés ci-dessus amène en premier lieu le constat suivant : nous avons pu montrer que les conditions de travail et le sens de celui-ci se transforment pour les jardinier·es, de manière généralisée, mais variable, et que cette remise en discussion procède, en fonction des cas, de raisons différentes.

Cette variabilité renvoie en premier lieu à la diversité des contextes d'activité. Les espaces concernés aujourd'hui par l'activité professionnelle des jardinier·es en contexte urbain se distinguent en fonction d'un gradient de densité et de centralité urbaines. Ils forment des contextes de travail très contrastés vis-à-vis de la figure historique du jardin public composé d'allées, de pelouses et de parterres floraux. Ainsi, à un bout du spectre, trouve-t-on les toits-terrasses de centres-villes, qui tentent en quelque sorte de reconstituer au sommet des bâtiments ce qu'il n'est plus possible d'installer à leurs pieds dans un contexte d'extrême densité urbaine ; à l'autre-bout, les vastes linéaires végétalisés qui participent à la structuration paysagère des villes nouvelles, à l'organisation des circulations et au camouflage des zones d'activités ; enfin, la rue elle-même, ses trottoirs, des caniveaux et ses pieds d'arbres, ainsi que divers types d'espaces interstitiels, parfois entretenus en commun avec les habitant·es. S'y ajoutent, non évoqués ici, des lieux aussi diversifiés que les cours d'école, les résidences privées, les emprises ferroviaires et routières, et parfois jusqu'aux murs des bâtiments qui font l'objet de diverses expérimentations.

Cette diversité pose également la question des fonctions attribuées aux espaces jardinés, qui peuvent se combiner plus ou moins facilement entre elles, voire se contredire : organiser les flux, donner une bonne image de la ville, favoriser la contemplation, participer à la régulation des usages (souvent dans une optique d'urbanisme défensif), produire de la

nourriture, ou encore favoriser l'accueil de la biodiversité en ville. Ainsi, la multifonctionnalité des espaces de nature ne va-t-elle pas de soi en ville, ce qui rejaillit sur l'exercice du métier de jardinier·es et les injonctions parfois contradictoires auxquelles ils·elles se trouvent à faire face. Or, les jardinier·es rencontré·es travaillent dans des espaces qui répondent à ces attentes différentes (fonction productive, ornementale, de structuration du paysage). Au travers de leurs interventions concrètes sur le végétal et plus largement sur le milieu, ils·elles doivent donc répondre au quotidien, de cette diversité et de ces éventuelles contradictions vis-à-vis desquelles ils·elles se retrouvent à la fois exécutant·es et malgré tout « responsables ».

Par ailleurs, et en lien avec ce qui précède, les personnes qualifiées de « jardinier·es » dans les cas d'étude présentés ne font pas tous le même métier : les contextes d'activités ne sont pas les mêmes ; les gestes effectués, les savoirs mis en jeu, les statuts d'emploi et l'organisation du travail diffèrent. Les travailleur·euses rencontré·es dans le jardin public parisien sont issu·es d'une formation horticole classique et exercent dans le cadre de la fonction publique territoriale. Sur les toitures végétalisées, se rencontrent des professionnel·les parfois doublement diplômés, issus de formation en paysagisme (au sens de conception paysagère) et/ou agriculture, voire d'écoles d'ingénieurs. Ils pratiquent un maraîchage urbain à tendance agroécologique, souvent hors-sol (en bacs) dans un contexte assez extrême. Il s'agit d'une entreprise prestataire qui intervient à la demande de commanditaires, propriétaires et occupants des bâtiments concernés. Dans le parc d'activités logistiques de Marne-la-Vallée, l'activité, exercée dans un cadre privé également, se partage entre la plantation d'arbres et arbustes, la tonte, la taille et l'élagage. Elle renvoie plutôt ici au monde de l'entretien et de la maintenance d'infrastructures végétalisées, avec un enjeu fort autour de l'efficacité des interventions menées, en vue d'optimiser (de limiter) leur coût.

Les tensions qui s'expriment en lien avec l'écologisation des pratiques le font de façons très différentes selon les cas. Ainsi, dans les jardins publics, l'introduction du modèle de gestion différenciée des espaces verts vient notamment introduire une rupture avec l'esthétique du massif floral. Le remplacement des annuelles par des vivaces, l'installation d'arrosage goutte à goutte, entre autres, allègent le travail d'intervention sur le végétal. Cela conduit à un renoncement vis-à-vis du plaisir de la création florale qui fait partie des sources de valorisation du métier. « Intervenir moins » peut aussi être dur à admettre pour des jardinier·es qui ont une approche maternante d'un végétal assisté. Enfin, l'activité se focalise dès lors sur des tâches moins valorisantes, telles que le ramassage des déchets, conduisant à des frustrations.

Dans le cas des potagers en toiture, c'est l'entreprise elle-même qui apporte une proposition à caractère (agro-)écologique à ses clients. Or, cette proposition parvient

difficilement à s'insérer pleinement dans les contextes d'implantation observés, face, par exemple, à la faible tolérance des commanditaires vis-à-vis de la flore spontanée ou encore à leur manque d'intérêt pour les légumes produits localement, préférant d'autres sources d'approvisionnement. Cela vient diminuer l'intérêt du métier pour les jardinier·es.

Dans le cas des zones logistiques, l'époque que l'on pourrait appeler du béton vert (où le végétal était considéré comme un matériau de construction comme un autre) semble révolue, sans que les lieux aient pour autant quitté leur fonction première, avant tout dédiée à la circulation des marchandises. Dès lors, les choix de conception introduisent des tensions nouvelles. Or, c'est sur le terrain, au niveau quotidien des agents, qu'elles se révèlent (par exemple, concilier la pousse d'un arbre jusqu'à l'âge adulte avec le dégagement des voies de circulation et la visibilité des panneaux).

Des négociations autour de la place laissée aux dynamiques spontanées du vivant

L'écologisation des pratiques jardinières suppose d'offrir une place plus importante aux dynamiques spontanées du vivant : déléguer certaines interventions au végétal et au climat, ou, en d'autres termes, de renoncer à intervenir.

Bénéfique sur le plan écologique, cette tendance est source de tensions sur le plan de l'organisation du travail et de l'emploi dans le secteur. En effet, en même temps que se déployait la métropolisation de l'agglomération parisienne, le développement de la gestion différenciée des espaces verts est intervenu de façon concomitante avec la montée en puissance de l'austérité budgétaire des collectivités locales. Du point de vue de l'emploi, notamment dans le secteur public, il apparaît que laisser-faire la nature devient un argument pour l'externalisation et la sous-traitance dans la mesure où les espaces entretenus demandent des interventions moins lourdes et moins fréquentes. Du point de vue de l'organisation du travail au sein d'une structure donnée, la question se pose également : ainsi des témoignages des directeurs d'entreprises sous-traitantes dans la zone logistique de Marne-la-Vallée, qui expliquent les tensions qu'ils rencontrent entre la nature saisonnière de l'activité et l'embauche de salariés en CDI (que l'on ne peut pas obliger à partir en congés l'hiver). Peuvent par exemple en résulter des décalages saisonniers entre l'optimisation de l'organisation du travail et sa pertinence sur le plan écologique (ex. date de taille ou de fauche).

Par ailleurs, l'écologisation des pratiques engendre dans certains cas un renforcement de la pénibilité des tâches effectuées, en lien avec la transformation des tâches elles-mêmes, des outils utilisés (à travers, par exemple, le retour du désherbage manuel). Les contextes sont également ici en jeu, à mesure que la végétalisation urbaine déborde des limites habituelles du

jardin : le travail sur les toits est par exemple éprouvant (chaleur, sécheresse, pratiques nécessairement manuelles, etc.). Entretenir les pieds d'arbres ou les parterres installés sur les trottoirs, parfois en collaboration avec les habitant·es, pose la question d'une pratique du métier de jardinier en pleine rue, espace moins protégé, dont les citoyens prennent ordinairement moins soin. Ces constats viennent modérer les images iréniques des maquettes paysagères associées aux projets urbains qui jalonnent l'extension et la densification de la métropole, traversés par l'idée de recouvrir les immeubles de verdure, permettant dès lors d'affranchir l'extension urbaine de l'accusation d'artificialisation.

La négociation entre rythmes du vivant et exercice de l'activité industrielle se déploie également dans les zones logistiques, au travers d'une dialectique entre des espaces/temps à première vue incompatibles : les rythmes et cycles de la pousse spontanée des arbres et arbustes, l'horizon de les laisser pousser jusqu'à maturité, prendre leur forme, entre en tension avec l'organisation spatiale des lieux et leur fonction d'organisation des espaces de circulation. Ainsi, rompre avec une approche industrielle du végétal, c'est rompre avec cette habitude de considérer le végétal comme un matériau inerte et modelable à l'envi : comment laisser de la place à l'expression spontanée du végétal dans un lieu où, pour des raisons de sécurité et de lisibilité, l'espace est conçu de façon géométrique, de manière à faciliter le repérage des conducteur·trices et le passage des camions.

Des contradictions situées à différents niveaux

L'écologisation des pratiques jardinières suppose une trajectoire vers plus de multifonctionnalité des espaces végétalisés. De ce point de vue, différentes sortes de contradictions se révèlent dans les cas étudiés. Sur les toits, on observe par exemple des contradictions entre l'offre de l'entreprise de jardinage et la demande effective des clients (« nature propre » vs agroécologie et cohabitation plantes sauvages/maraîchage), et des contraintes de site qui empêchent les potagers de rendre tous les services prévus (accès au public, accueil de la biodiversité en ville, production de nourriture en circuit court). Dans les jardins publics en régie, on note, comme vu plus haut, des contradictions entre la culture professionnelle des agents et les nouvelles orientations de gestion. Ces dernières exigent, pour être admises, que les travailleurs puissent trouver de nouvelles sources de plaisir et de valorisation. Dans les zones logistiques, du fait notamment de la longueur des chaînes de décision, on constate des contradictions entre la demande des commanditaires (concernant la remise en discussion de la logique d'implantation des végétaux), la traduction par les prestataires et l'interprétation des agents sur le terrain qui doivent de leur côté prendre en

compte d'autres jeux de contraintes (passage des tondeuses, visibilité des panneaux) et ne perçoivent plus la logique de départ.

A la faveur de cette étude sur le métier de jardinier·e, on peut finalement poser la question de la division du travail et de sa recomposition. En effet, l'entretien des espaces végétalisés se partage entre citoyens (bénévoles) et travailleur·euses (jardinier·es), mais aussi entre humains et autres vivants. La production de la nature urbaine consiste, au sens large, à favoriser collectivement la (re)production et le maintien d'une diversité d'être vivants qui participent à rendre les villes plus agréables à vivre. Cette production ne repose pas que sur les jardinier·es professionnel·les mais ils et elles ont un rôle clé à jouer au cœur d'une organisation sociale des activités qui demande à être repensée de façon plus large, si l'on espère que chacun·e puisse y prendre part.

Pour finir, nous avons pu voir que les problèmes posés par l'écologisation des pratiques sont en partie liés, d'une part au contexte d'austérité économique, d'autre part au manque de marge de manœuvre et d'autonomie de décision (cas des zones logistiques en particulier). Autrement dit, si l'écologisation des pratiques impose des transformations aux travailleurs du secteur du jardinage, ces dernières méritent d'être replacées dans un contexte plus large, pour ne pas les envisager seulement sur le registre de la perte et de la contrainte (contraintes professionnelles, perte de sens, perte d'emploi). De même que pour d'autres activités essentielles comme la santé, l'éducation, la gestion des déchets, il s'agit ici d'arriver à prendre en charge collectivement un sujet, celui de la place du vivant en ville, sans qu'il soit uniquement à la charge de services spécifiques, au sens où le reste de la population n'aurait pas à s'en soucier.

Conclusion

Dans le territoire francilien, la production de la nature urbaine reste majoritairement appréhendée comme un objet spatialisé dont la place se trouve avant tout au jardin. Pourtant, comme nous le montrons dans ce chapitre, la nature urbaine est loin d'être homogène. Nous avons par exemple rencontré des formes de nature sauvages et cultivées sur les toits dans des contextes urbains denses, des formes de natures urbaines plus classiquement horticoles dans les parcs publics ou des formes industrialisées de végétalisation dans les zones d'activités logistiques des périphéries. Les conditions de leur production varient en fonction des vocations politiques et sociales assignées à ces espaces et variables dans le temps, des objectifs et contraintes des entreprises de jardinage qui les entretiennent, des statuts d'emploi et de la formation des jardinier·es qui y interviennent et des usages dont les jardins ou espaces verts

font l'objet. Le sens du travail des jardinier·es dépend de ces conditions que les impératifs écologiques actuels tendent à transformer. Les politiques d'écologisation de la production de la nature urbaine témoignent ainsi d'expressions du vivant qui sont non consensuelles, passives et actives, coproduites, mais encore aujourd'hui ancrées dans un ordre productif, sensible et esthétique qui limite l'ensauvagement. Les jardinier·es sont ainsi placés au cœur des contradictions entre les injonctions écologiques et le maintien de cet ordre. Ces contradictions se traduisent par de nouvelles contraintes d'exercice du métier (exposition à des risques professionnels, diversification des acteurs, des normes et des formes de contrôle du travail) mais aussi une quête de sens.

Chapitre 3 : Travailleur·euses de l'enseignement secondaire entre stabilité, contraintes et arbitrages dans la métropole

Les enjeux du secteur de l'enseignement secondaire

Les confinements liés à l'épidémie de COVID-19 ont opéré une distinction entre actif·ves immobilisé·es à domicile et actif·ves mobilisés pour garantir une continuité de ravitaillement et de service au reste de la cité. Cette distinction a remis en lumière la dénomination de « travailleurs essentiels » ou « travailleurs-clés » relativement conforme au type des travailleur·euses mobiles et mobilisé·es. Émergée dans les années 1990, la notion soulignait simultanément le rôle clé de ces acteurs urbains sans lesquels une collectivité ne peut fonctionner et la difficulté de leurs conditions de vie et de maintien dans des territoires métropolitains caractérisés par le renchérissement des espaces de résidence (voir partie I). Elle pose la question des conditions faites aux travailleur·euses de niveau de rémunération modeste pour se « placer » et se déplacer dans un territoire où la concurrence avec des acteurs bien mieux dotés économiquement compromet leur stratégie résidentielle et les condamne potentiellement à un éloignement synonyme de distance au centre et à des déplacements de plus en plus longs et coûteux.

Ce diagnostic invisibilise souvent des catégories de métiers tels que les personnels du secteur de l'enseignement public parce qu'ils sont réputés bénéficier d'une stabilité de l'emploi par leur appartenance à la fonction publique – ils sont donc dotés de ressources – et qu'ils relèvent pour partie d'emplois qualifiés, donc suffisamment bien rémunérés. Or, d'une part, l'emploi public, y compris dans le secteur de l'enseignement, comporte des personnels peu qualifiés et faiblement rémunérés (par exemple, les agent·es techniques chargé·es de l'entretien et de la maintenance des établissements scolaires) ; d'autre part, l'emploi public a été marqué ces dernières décennies par un sous-investissement qui s'est traduit par un blocage relatif des salaires de toutes les catégories de personnel et une précarisation croissante de l'emploi, notamment qualifié. Le recours aux statuts de contractuel·les illustre le manque d'attractivité criant du métier d'enseignant, dont la médiatisation est croissante, mais il témoigne aussi de transformations plus profondes à l'œuvre dans l'emploi public. La fonction publique dans son ensemble constitue un angle mort de la recomposition de ces normes d'emploi et de la transformation des régulations institutionnelles (Peyrin, 2019). C'est particulièrement le cas pour les enseignant·es qui, avec la fin de la norme de l'emploi stable, à temps complet et la

stagnation de leurs rémunérations, voient leurs conditions de travail et de vie se dégrader sous l'effet cumulé de ces différents facteurs. Le sous-investissement et la faiblesse des rémunérations, la contractualisation croissante et la dénonciation de la rigidité supposée des emplois à statut, la gouvernance et le management importés du secteur privé ont progressivement miné la stabilité associée au statut d'emploi et ont ouvert le secteur à des formes concurrentielles dans les statuts comme dans les normes de travail. Si le cas des enseignant·es eux·elles-mêmes est emblématique d'une fragilisation du métier aux regard des évolutions évoquées, le choix de documenter un établissement secondaire est motivé, en premier lieu, par la diversité des personnels de la fonction publique, qui concerne à la fois l'enseignement mais aussi l'administration, la gestion et la maintenance de l'établissement. Ceci implique une diversité non seulement d'employeurs (État ou collectivités), de catégories de la fonction publique, de niveaux de revenus et de nature des tâches de travail.

Ces conditions questionnent les personnels dans leurs modes d'accès à la ville, notamment dans des contextes métropolitains qui, comme territoires diffus et hétérogènes, se caractérisent par le renchérissement de l'accès au logement par les hausses continues de l'immobilier depuis les années 2000, notamment dans le cœur des grandes villes, et l'éclatement relatif des lieux de résidence et de travail (parties I et II).

La recherche initiée dans un établissement de l'enseignement secondaire de Paris intra-muros explore les conditions d'accès à la métropole, au logement et à la mobilité de salarié·es dont le travail est situé dans l'hypercentre en interrogeant l'hypothèse de difficultés d'ajustement entre lieux de résidence et de travail, l'évolution des statuts de travail et niveaux de rémunération étant susceptible de limiter leur mobilité quotidienne et leur trajectoire résidentielle. L'enquête a cherché à analyser leurs contraintes et arbitrages depuis l'entrée dans le métier et les marges de manœuvre identifiables dans la conduite de leurs trajectoires professionnelles, résidentielles et de mobilité quotidienne. L'analyse des « trajectoires » permet de saisir la temporalité des changements, les événements qui les occasionnent et des conditions qui les structurent.

Échantillon, méthodologie et lieu d'enquête

L'échantillon retenu vise à saisir le groupe hétérogène des « travailleuses et travailleurs de l'enseignement », c'est-à-dire toutes celles et ceux qui permettent le service d'enseignement : enseignant·e·s, administration, maintenance et entretien dans une cité scolaire (collège et lycée), où seul le personnel de ce dernier fait l'objet de l'étude.

Cette cité scolaire est située dans l'Est de Paris, et compte un peu moins de 2 000 élèves, avec environ 130 postes de salarié·es permanents, complétés par une vingtaine de contractuel·les. Ceux·celles-ci sont concentré·es principalement sur l'enseignement et sur l'entretien et la maintenance, et viennent remplacer le personnel en arrêt (la direction évoque un turn-over de contractuels important en conséquence d'arrêts maladie) ou les postes non pourvus.

Si la gestion de la cité scolaire est double (la collectivité départementale ayant pour prérogative le collège et la Région le lycée), la diversité des catégories de personnel dresse un tableau plus nuancé des employeurs :

- L'ensemble des agent·es techniques en charge de l'entretien et la maintenance de la cité scolaire sont gérés par la Région (qui devient la collectivité gestionnaire pour cette catégorie de personnel, et non le Département pour les agents travaillant au collège). Contractuel·les excepté·es, ils·elles sont fonctionnaires de catégorie C (parfois B pour les encadrant·es : chef·fe cuisinier·e ou un membre de l'équipe technique) ;
- Le personnel administratif ressort exclusivement du ministère de l'Éducation nationale (le concours est ouvert par le ministère, et les mobilités de postes fonctionnent sur le principe de points). Les catégories de personnel y sont diverses : catégories C, B ou A de la fonction publique (des tâches de secrétariat d'exécution au secrétariat de direction, en passant par la direction elle-même et les adjoint·es de direction) ;
- Le personnel enseignant suit une logique similaire, mais le personnel relève de la catégorie A (le personnel contractuel compris).

Concernant l'organisation de travail au sein du lycée, elle est là-aussi diverse selon les catégories de personnel :

- Le personnel d'entretien et de maintenance est, pour beaucoup, en poste de 06 h 30 à 14 h 30 (une partie plus réduite est de « l'après-midi », de 10 h à 18 h, mais le créneau est jugé peu attractif pour le personnel). L'embauche anticipée à 06 h 30 doit permettre un premier travail de nettoyage des lieux avant l'ouverture des portes à 07 h 45. Le personnel poursuit ensuite ce travail en se répartissant dans les salles et lieux libres d'élèves. Il a en charge une variété de tâches : entretien des lieux intérieurs (salles, couloirs...) et service de cantine de demi-pension (le déjeuner). L'entretien du bâtiment est complété par des ouvrier·es techniques (plombier, peintre), dévolu·es aux tâches plus spécifiques. Ce sont globalement des catégories

défavorisées, avec des trajectoires personnelles et professionnelles non-linéaires et qui occasionnent, pour certain·es, une nécessité dans l'aménagement des horaires et/ou des tâches. Certains contrats de travail précisent ainsi une reconnaissance de handicap ou des aménagements dédiés. Ces difficultés peuvent se traduire par des arrêts maladies qui nécessitent d'accroître le volume de contractuel·les (et parfois la nécessité de faire appel à des agences d'intérim pour les recruter) ;

- Pour le volet administratif, les tâches varient selon les catégories de personnel : des tâches de secrétariat liée à des fonctions d'accueil (catégorie C), ou des tâches de secrétariat de direction avec des compétences plus spécifiques (catégorie B). La direction (proviseur·e et adjoint·es) ressort de la catégorie A, de même que les conseiller·es principaux·ales d'éducation (CPE). Ceux·celles-ci, en termes de rémunération, sont aligné·es sur les grilles des enseignant·es certifié·es. Des postes de la sphère médico-sociale sont affectés à l'établissement, sans en faire partie : un·e assistant·e social·e (sur le collège), un·e médecin scolaire et un·e secrétaire médical·e (qui fonctionnent par secteur géographique et sur plusieurs établissements). Ce personnel administratif a la possibilité d'être logé sur place, au sein du contingent de « logements de fonction » dans une partie du bâtiment (six membres du personnel sont ainsi logés sur place dans l'établissement). Cela nécessite une « déclaration d'avantage en nature » (avec pour corollaire a des primes diminuées) ;
- A l'autre bout du spectre des métiers, les enseignant·es sont employé·Es par le ministère de l'Éducation nationale. Leur carrière relève du rectorat même si, localement, les conditions de leur service d'enseignement (classes attribuées, horaires) dépendent du·de la chef·fe d'établissement. La majorité sont fonctionnaires et se situent dans la seconde moitié de leur carrière professionnelle, avec l'affectation dans un établissement parisien comme aboutissement de leur trajectoire. Le cas des enseignant·es contractuel·les est différent : issu·es d'une trajectoire professionnelle moins rectiligne, ils·elles sont plus jeunes, moins bien payé·es, n'ont pas la garantie de conserver leur service dans l'établissement.

Cette diversité des statuts d'emploi et des tâches au travail permet *a priori* de saisir des répartitions et des hiérarchies au travail et de s'interroger sur les moyens de chacun·e pour articuler vie quotidienne et projet résidentiel, mobilités quotidiennes et stratégies résidentielles. L'analyse croisée des trajectoires résidentielles et professionnelles permet d'éclairer les étapes biographiques qui les orientent et les modes institutionnels de régulation des parcours de vie

(par exemple, l'accès au logement social par des politiques dédiées). Le choix d'une « cité scolaire » dans l'est de Paris, dans laquelle mener des entretiens semi-directifs avec ces personnels, répond à l'idée d'une monographie exploratoire. Ce lieu est idéal-typique des différences de statuts et de tâches au travail des différentes catégories. Par sa localisation (Paris intra-muros), il est emblématique de la métropole, *a priori* doublement désiré sur le plan de l'accès aux aménités urbaines et sur le plan professionnel dans l'évitement d'établissements plus difficiles en banlieue (sur le plan scolaire). En effet, jusqu'ici, l'effet réputationnel positif de l'établissement fonctionne pour les élèves et le personnel : concrètement, c'est un lycée qui recrute préférentiellement des élèves de bon niveau scolaire, avec pour conséquence un climat scolaire jugé relativement apaisé, et une attractivité qui explique la stabilisation des carrières une fois l'établissement intégré et la faible part de jeunes enseignant·es nommé·es, la plupart étant contractuel·les pour des remplacements. On observe également une grande stabilité des personnels titulaires sur les postes administratifs, dans une logique similaire liée à l'effet réputationnel de l'établissement. La majorité des personnels de l'établissement et des enquêté·es sont titulaires de leur poste mais les personnels contractuels sont présents parmi les agent·es techniques et les enseignant·es. Ils sont généralement avancés dans la trajectoire professionnelle et le cycle de vie (40 ans et plus), notamment du fait de la position géographique de l'établissement et sa valeur réputationnelle. Y bénéficier d'un poste nécessite alors un nombre élevé de « points » (pour les personnels enseignant et administratif). Cette position dans le cycle de vie illustre une relative stabilisation des enquêté·es dans leur trajectoire professionnelle, l'établissement étant considéré comme un point d'arrivée dont on ne part pas, ou peu.

De juin 2022 à janvier 2023, 28 entretiens ont été menés : neuf avec le personnel enseignant ; neuf avec le personnel administratif ; dix avec le personnel technique. Ceci auprès d'un personnel très féminin dans l'ensemble (trois hommes sur 28 enquêté·es).

Tableau 19 : récapitulatif des entretiens réalisés (juin 2022-janvier 2023)

Personnel enseignant <i>Catégorie A (ou assimilé)</i>	Personnel administratif <i>Catégorie A ou B (ou assimilé)</i>	Personnel technique <i>Catégorie C (ou assimilé)</i>
Enseignant·e titul. agreg. : 2 Enseignant·e titulaire cert. : 5 Enseignant·e contract. : 2	<i>Cat. A :</i> CPE. : 2 Provisur·e : 1 <i>Cat. B :</i> Secrétaire/gestionnaire : 3 Aide labo : 1 Infirmier·ère : 2	Agent·e d'entretien tit : 8 Agent·e d'entretien contra : 2
Tot : 9	Tot : 9	Tot : 10

L'échantillon des personnes enquêtées est majoritairement situé dans la seconde partie de la vie active. La sociologie des employé·es de l'établissement d'enseignement secondaire distingue fortement les parcours biographiques, conditions de travail et parcours résidentiels. Les déplacements quotidiens et l'accès au logement des personnels travaillant dans l'hypercentre, en particulier pour les plus modestes, et leur éloignement au travail, sont plus complexe et ne sont pas validés tels que l'hypothèse initiale les envisageait, car des mécanismes de stabilisation des parcours sécurise les personnels enquêtés. L'enquête révèle toutefois des potentiels d'arbitrage et des trajectoires résidentielles différenciées, et les choix de localisation et de statut d'occupation du logement en particulier sont diversement ouverts. Dans un premier temps, nous revenons sur la structuration des parcours professionnels et résidentiels qui est particulièrement marquante : l'emploi public et le logement social fonctionnent, en effet, comme des moyens de sécurisation des trajectoires d'une partie importante de l'échantillon.

*L'emploi public, gage d'une sécurisation des trajectoires professionnelles et familiales*⁹¹

L'ensemble des trois catégories de personnels est ici concerné, mais de façon inégale. Les agent·es techniques, en charge du ménage, de la cantine et des travaux de manutention, sont majoritairement fonctionnaires. Peu qualifié·es ou formé·es « chemin faisant », ils·elles ont souvent exercé plusieurs autres emplois au cours d'un parcours biographique qui a fréquemment compris une migration internationale ou de longue distance. L'emploi public correspond pour eux·elles à une stabilisation économique (et résidentielle) alors qu'ils·elles connaissent ou ont connu des trajectoires avec de nombreuses ruptures. C'est majoritairement un personnel racisé qui, souvent, a connu l'épreuve de la migration lointaine (en provenance de différents pays d'Afrique, ou des territoires ultra-marins, notamment les Antilles françaises). Ces agent·es ont notamment postulé par biais de l'interconnaissance : un poste « à la Région » est considéré comme un « bon plan » parmi le champ des possibles professionnels. Au regard de qualifications relativement faibles, ce champ les cantonne à des « mobilités de précarité » dans un espace des possibles professionnels assez restreints. Ce sont des postes peu qualifiés, flexibles et offrant peu de sécurité (dans la vente, le petit commerce, la restauration rapide, le nettoyage, le magasinage en grandes surfaces...), où l'on passe d'un secteur à un autre :

⁹¹ L'emploi public renvoie ici à un accès statutaire à la fonction publique (d'État ou territoriale).

« J'ai fait un peu de tout, en fait. Quand il n'y avait plus de travail à un endroit, j'allais à un autre endroit. C'était comme ça. J'ai fait un peu de tout pour pouvoir travailler. »
(Moussa, 42 ans, contractuel)

Le plus souvent, les études effectuées dans le pays d'origine ne sont pas transférables sur le marché de l'emploi en France, notamment parce qu'elles sont de courte durée et qu'elles n'offrent pas de compétences suffisamment spécifiques pour constituer un avantage concurrentiel. Cette absence de reconnaissance et de « transférabilité » produit une forme d'amertume :

« J'ai quand même fait l'école et j'ai eu mon diplôme et tout. Sauf que je l'ai pas fait en France, mais je l'ai fait au pays. Et quand je suis venue en France, c'était en 2006, comme je vous ai dit, j'avais pas eu le temps encore d'aller faire des formations et tout ça... [C'est] comme si mes diplômes sont dans le placard. » (Khadija, agent·e technique titulaire, 54 ans)

Il reste que l'entrée dans ces emplois « de la Région » se font, une fois l'information obtenue, assez aisément et sans la difficulté d'un concours et d'épreuves spécifiques (relativement au nombre de postes ouverts néanmoins). Passée la première année de stage (au poste de fonctionnaire stagiaire), la titularisation est effective. Aussi, l'accès ou non à l'information constitue une sorte de barrière vis-à-vis de ces emplois « protégés », davantage que l'entrée dans l'emploi elle-même. Parfois, l'information est incidente et s'opère *via* le travail intérimaire dans un établissement scolaire où l'on comprend alors la possibilité offerte par l'emploi public, par le dialogue avec le personnel ou la direction qui en explicitent les possibilités et les avantages.

Ce personnel chargé de l'entretien et de la maintenance est aussi largement féminisé, dont une proportion de femmes responsables de familles monoparentales, qui assurent seules la charge parentale et pour qui le bénéfice de la stabilité offerte par ces emplois est important. Aussi, pour l'ensemble de ces raisons (qualification faible, migration lointaine, emplois précaires antérieurs, monoparentalité éventuelle...), l'accès à un statut de fonctionnaire de la Région est gage de pérennité dans le travail.

Pour le personnel administratif, les niveaux d'études sont divers et le choix du métier, dans des emplois très largement occupés par des femmes, est souvent présenté comme un désir de stabilité qui conditionne l'entrée dans l'emploi public :

« Sincèrement, je voulais pas... je voulais plutôt être un peu tranquille, trouver un travail paisible. » (Sylvie, secrétaire catégorie B, 55 ans)

« Je me suis retrouvée sans emploi suite à un dépôt de bilan de l'entreprise et donc licenciement économique. C'était au début des années 1990, un secteur très peu porteur, donc j'ai passé des concours et je suis arrivée à l'Éducation nationale. » (Béatrice, secrétaire catégorie B, 60 ans)

« En fait, j'étais intéressée par le domaine administratif, et pour moi, ça me garantissait une certaine sécurité, la fonction publique. » (Housnia, secrétaire catégorie C, 41 ans)

Cette recherche de « stabilité » est toutefois double selon les trajectoires des personnels. Il y a celles et ceux qui y entrent jeunes, dans une continuité relative après leurs études, sans que le choix relève de la vocation ou d'un attrait très affirmé pour les tâches (diverses) relevant de « l'administration ». Ces trajectoires linéaires post-études envisagent la possibilité de l'emploi public à l'aune de différentes « médiations » (une mission locale qui oriente, une expérience de surveillant scolaire qui dessine un horizon possible...) où l'emploi public devient une opportunité d'un travail stable présentant suffisamment d'intérêt. Mais cette opportunité pour la stabilité n'est possible que parce que ce personnel dispose de qualifications préalables assez généralistes (de niveau baccalauréat à la licence, voire master pour certain·es) qui permettent de se projeter a minima dans un champ de possibles professionnels assez ouvert :

« J'étais étudiant, sans savoir trop quoi faire, et puis, j'ai été pion quelques années dans plusieurs établissements de l'académie de [X]. C'est là que j'ai rencontré des CPE qui bossaient... Enfin, (...) j'ai découvert un peu le métier, côté personnel, et puis je me suis dit : "Tiens, c'est ce que je vais faire." J'ai passé le concours. » (Paul, CPE, 53 ans)

« J'étais en mission locale qui m'a permis de voir un peu quel métier je pouvais faire par la suite. Et ensuite de... En mission locale, on nous a proposé plusieurs stages en établissement et c'est comme ça que j'ai connu ce métier-là, c'est-à-dire le métier de technicienne de labo. (...) Et j'ai vu que c'est accessible à tout le monde en fait. Donc, j'ai passé... Je me suis inscrite à l'académie de Paris pour passer le concours de biologie et de chimie, parce que j'avais fait la licence des deux. » (Marie-Line, aide labo, 29 ans)

Dans le cadre de trajectoires différentes – des femmes ayant déjà une ou des activités professionnelles passées – le choix de la « stabilité » se comprend en ce qu'il permet une meilleure maîtrise et conciliation des agendas personnels et professionnels notamment dans la prise en charge des tâches associées à la parentalité. En effet, plusieurs enquêtées ont opté délibérément pour un changement d'activité ou de secteur au profit de l'enseignement public au mitan de leur trajectoire professionnelle dans la perspective de bénéficier des avantages

d'une stabilité, certes de l'emploi et de son statut mais aussi d'horaires compatibles avec la charge parentale. C'est ainsi le cas d'une infirmière scolaire qui choisit le secteur de l'enseignement, au détriment de l'hôpital public où elle exerçait à l'arrivée de son 3^e enfant, pour pouvoir concilier ses horaires professionnels et familiaux. C'est également le cas de cette secrétaire qui, après un licenciement et une recherche vaine d'emploi dans son secteur, choisit de passer un concours de la fonction publique, à la fois pour sécuriser son parcours au vu des avantages supposés du secteur public :

« [évoquant son ancienne activité professionnelle] c'était à l'époque un milieu assez masculin et la question qui m'était posée, qu'on oserait plus poser aujourd'hui : “envisagez-vous d'avoir des enfants ?” Parce que j'avais une trentaine d'années. Et je pense que ça, hormis que mon profil ne pouvait pas convenir, mais j'étais souvent dans la “short list” avec des gars. Et je pense que ça c'était rédhibitoire. » (Nadia, secrétaire, 63 ans)

Pour les enseignant·es, l'emploi public est un choix exprimé dès les études pour la plupart (sauf pour les contractuel·les, aux expériences passées plus diverses). Ils et elles ont fait des études supérieures, envisagé les possibilités et adopté cette voie avec les concours dédiés. Si le choix de devenir enseignant·e peut ne pas avoir été l'orientation initiale du tout début de l'entrée dans la vie active, il apparaît rarement subi. La majorité des enseignant·es enquêté·es sont fonctionnaires et se situent dans la seconde moitié de leur carrière professionnelle, avec l'affectation dans un établissement parisien comme aboutissement de leur trajectoire. La liberté d'organisation du travail, à savoir une maîtrise du temps et de la latitude dans les choix résidentiels (au regard des horaires de travail plus souples que le travail « posté ») explique en partie leur engagement dans l'emploi public.

Le logement social ou le logement de l'employeur, conditions minimales du champ des possibles résidentiels

Le logement social et le logement de l'employeur agissent comme un mécanisme assurantiel – une assurance « minimale » – dans un champ des possibles résidentiels assez contraints en Ile-de-France au regard de la concurrence pour le sol et le renchérissement continu du coût de l'immobilier depuis deux décennies. Comme précédemment pour l'emploi public, les catégories de personnels sont diversement impliquées, le mécanisme assurantiel du logement fonctionne plus directement vers les catégories C et B des fonctionnaires, tout en consolidant certains personnels se trouvant dans des configurations spécifiques pour les enseignantes (en situation de monoparentalité notamment).

La quasi-totalité des personnels fonctionnaires de catégories C habitent un logement à loyer modéré fourni par l'employeur et situé dans un périmètre proche de l'établissement d'exercice. Aucun des enquêté·es, qui sont souvent parents et avancés dans le cycle de vie active, n'est propriétaire ou accédant·e à la propriété. Cette situation est le résultat conjugué d'un niveau de revenus assez modestes et de l'accès au logement social attribué par l'employeur, *via* le « 1 % logement » (ou 1 % patronal), un dispositif d'aide au logement. Ce parc locatif constitue un outil majeur pour que les employé·es travaillant dans la ville-centre bénéficient d'une localisation et de transports compatibles avec leurs horaires et leurs budgets, au contraire d'emplois précédents où la distance entre les lieux de vie et de travail occasionnaient des temps de déplacements longs et pénibles (notamment lors de déplacements de banlieue à banlieue). Dans la période antérieure à l'obtention du logement social, c'est surtout le cumul de facteurs qui contrariaient l'accès à l'emploi et/ou rendait les distances fastidieuses : la non-possession d'une voiture individuelle d'une part, au regard de son coût ou de l'absence d'obtention du permis ; des horaires atypiques de travail d'autre part, parfois en amont des horaires de pointes matinales (avec des fréquences moindres des transports en commun sur ces créneaux horaires) et, enfin, des liaisons transversales entre des villes de première et/ou de seconde couronne moins desservies que l'offre centripète vers Paris. La monoparentalité est un facteur supplémentaire qui peut freiner des horaires de travail trop matinaux. Dans ces conditions où l'accessibilité à l'emploi est assez largement contrariée, l'obtention d'un logement social relativement proche géographiquement du lieu de travail est un facilitateur de l'organisation quotidienne et des conditions de déplacements.

Les agent·es techniques ayant connu une trajectoire migratoire de longue distance sont souvent passés de l'hébergement chez un tiers au logement social parisien ou de première couronne, grâce à l'emploi de la collectivité Régionale ouvrant droit à l'accès au logement social. La stabilisation de la trajectoire résidentielle est manifeste pour ce type de ménages, passé de conditions précaires de logement (l'hébergement chez des connaissances du réseau amical ou familial, souvent en lointaine banlieue) à un logement à soi assez bien localisé. Cette sécurisation des trajectoires par le logement a toutefois une contrepartie chez certain·es, qui le payent d'une faible capacité de choix d'habitat. Si la localisation est satisfaisante en permettant des trajets globalement efficaces entre le domicile et le travail, la taille du logement ou l'ambiance du quartier peut faire défaut. Les demandes de changements de logement au sein du parc social – surtout lorsqu'elles concernent des personnes seules, sans enfant - n'apparaissent pas prioritaires. Cette situation, avantageuse au regard d'autres Francilien·nes et le plus souvent reconnue par ses bénéficiaires, qui stabilise leurs parcours résidentiels, peut néanmoins aussi

agir comme un lieu captif, la mobilité résidentielle apparaissant comme « bloquée ». A contrario, pour les agent·es techniques contractuel·les, l'accès au logement social est moins systématique, dépendant de l'accès à l'information (sur les conditions et modalités d'accès) et de la configuration du ménage (avec ou sans enfant). Parfois, c'est l'occasion d'un emploi temporaire dans un établissement d'enseignement qui permet l'accès à l'information (emploi et logement), et qui enclenche une dynamique en ce sens :

« C'était la galère. Après, il fallait travailler. Partout, j'ai travaillé. J'avais une femme, j'avais un enfant mais partout, j'ai travaillé et je trouvais pas. Et j'ai fait des démarches de partout. Après, quand je suis arrivé dans le lycée, dans le treizième, c'est mon chef qui m'a dit que la Région, ils ont des démarches à faire pour leurs agents. C'est par là que j'ai essayé de faire la demande. Après, j'ai rencontré des assistantes sociales et ils m'ont rien dit. Après, j'ai fait la demande. Après, il y avait des propositions. Après six mois ou huit mois comme ça, il y a eu des propositions. Après, ils m'ont proposé dans le 15^e. Je suis passé pour visiter la maison. Après, j'ai été reconnu comme prioritaire. » (Alphonse, agent technique contractuel, 35 ans)

Dans tous les cas, les parcours résidentiels antérieurs à l'obtention du logement social sont marqués par une grande instabilité où l'accès au logement (un petit appartement ou une chambre) est un problème, en termes de conditions matérielles de l'habitat, de relations avec le·la propriétaire et des modalités contractuelles parfois floues concernant le loyer :

« Au début, c'était 300. Après, c'est devenu 350, et puis 400. Toujours des problèmes. (...). J'ai fait six ou sept mois là-bas. Mais comme ils faisaient du bruit, et il y avait des punaises de lit, je n'arrivais pas à dormir. Tu allais dormir vers 22 heures et vers minuit, je partais dormir dans le petit jardin qui était en face. J'allais là-bas parce que je ne pouvais pas dormir. » (Moussa, contractuel, 42 ans)

Concernant le personnel administratif (mais c'est aussi partiellement valable pour les enseignant·es qui bénéficient du logement social), on observe plusieurs logiques : d'abord, le logement social peut constituer une étape transitoire du parcours résidentiel visant l'accès à la propriété (principalement pour un couple biactif). Le choix résidentiel est plus contraint pour les administratif·ves que celui des enseignant·es car les ressources financières sont plus limitées, et le champ des possibles est moins ouvert. Les arbitrages peuvent concilier moins de critères et ils ont davantage de contreparties, notamment en budget-temps de transport. Pour le personnel administratif, l'accès à la propriété du logement est valorisé mais très contraint par les prix du marché. Ensuite, deuxième logique, la trajectoire résidentielle peut s'effectuer en totalité dans le parc social par le jeu des changements d'appartement (une plateforme inter-

bailleurs), à la suite des changements ou d'événements familiaux (séparation, arrivée d'un enfant). Enfin, le logement peut être proposé dans l'établissement (appartement de fonction) : les avantages sont certains en termes de budget locatif mais peuvent toutefois constituer une forme de « piège », revenant à habiter de longues années un logement confortable et « hors marché » qui rend difficile la « bascule » vers le parc privé (dont la cherté n'a cessé de croître) ou d'autres logements de fonction, à la fois trop rares et trop demandés. Les conséquences sont multiples, limitant la mobilité professionnelle et, si la mobilité quotidienne en est quasiment « annulée », elle est remplacée par du temps de travail, le personnel logé sur place tendant à rester plus longtemps pour réaliser le travail à faire.

Pour le personnel enseignant, le logement social reste essentiellement réservé, dans notre échantillon, à des ménages monoparentaux, le reste occupant le parc privé. Leurs choix résidentiels s'ils sont communs à l'ensemble des catégories de personnel (relative proximité spatiale au lieu de travail, connaissance et appréciation du quartier, qualité et taille du logement, lieu d'exercice et de destination quotidienne du partenaire, etc.), sont davantage marqués par une marge de manœuvre plus importante pour arbitrer entre ces critères. Deux variables d'ajustement y contribuent. D'une part, leur budget est supérieur et ils ont la possibilité de l'augmenter en faisant des heures supplémentaires pour financer le remboursement d'un choix résidentiel ambitieux (ce qui est interdit aux agent·es techniques et compliqué pour les administratif·ves). D'autre part, une partie de leur travail se fait à domicile (préparation des cours par exemple) et le service d'enseignement en face à face impose un moindre temps de présence dans l'établissement. Sans l'obligation de faire le trajet au quotidien, ils peuvent davantage, au fil de leur carrière, faire un choix résidentiel lointain. Un trajet d'une heure est un compromis plus acceptable lorsqu'il ne s'accomplit que trois jours par semaine et qu'il est le moyen d'une stratégie résidentielle satisfaisante. Nombre d'entre eux sont propriétaires (ou accédant·es) de leur logement et résident dans une maison avec jardin. Ainsi, Madame B. (enseignante, 50 ans), qui apprécie peu les transports en commun, a néanmoins décidé d'acquérir une maison avec jardin en seconde couronne parisienne, à 1 h 30 de trajet de son emploi. Elle voulait à la fois être propriétaire, se rapprocher physiquement du lieu de résidence de sa partenaire et valorise l'espace dans le logement, ce qui plaide pour cette localisation. La possibilité de faire des heures supplémentaires pour augmenter son budget-logement et en même temps le fait qu'elle puisse limiter ses déplacements au travail à trois allers-retours par semaine du fait de la structure de son emploi du temps lui ont permis cet arbitrage.

En résumé, dans le cas des enseignant·es, le déplacement domicile-travail apparaît plus souvent l'objet d'un arbitrage où des efforts sont consentis jusqu'à un certain point en contrepartie de choix résidentiels très affirmés.

Une relative stabilisation des trajectoires inégalement compensée par les conditions de travail

Pour les agent·es techniques, l'emploi (public) et le logement (social) sont la garantie d'une mobilité contenue entre le lieu de résidence et le lieu de travail, mais qui ne compense que partiellement les conditions de travail. Celles-ci sont marquées par une pénibilité physique résultant des tâches d'exécution, et sans grande possibilité d'évolution. La pénibilité s'illustre dans le travail d'entretien général des lieux (salles, couloirs, escaliers, toilettes...) et les tâches de nettoyage afférentes qui sont complétées par le service du déjeuner à organiser et servir :

« Les salles, pendant les permanences, il faut les cirer ; il faut les nettoyer. Les murs, il faut tout nettoyer. Il y a des traces de stylo. Et tout ça, c'est à la main. Les chewing-gums sous les tables, il faut l'enlever ; sous les chaises, il faut l'enlever. Poussière sous les chaises, il faut nettoyer. Tout à nettoyer. Bah, ça fait... (...). C'est physique. Déjà, le métier, en lui-même, c'est physique et ça use, en fait. Ça use parce qu'il y a toujours le même mouvement. Quand on sert, là t'es là : tac, tac, tac, tac, tac, tac. A la plonge, même chose. On sort. On met... Il y a le bruit de la machine. A partir de 13 h, là, ça commence, jusqu'à 15 h. On est dedans. Et on porte des choses lourdes. Le chariot des assiettes, il faut le pousser, il faut pas que ça soit resté à la plonge. Il faut l'envoyer en cuisine, le ramener en cuisine et ça fait un petit bout de distance quand même, de la plonge du bas, jusqu'à traverser... jusqu'à arriver en cuisine. Ça fait quand même... » (Khadija, agente technique, 62 ans)

La pénibilité implique une usure du corps, que font ressortir les agent·es les plus âgées, avec la nécessité de faire des pauses et de gérer le temps et le corps (les pieds, les mains, le dos sont marquées par la répétition de ces tâches dans le temps). Pour les contractuel·les, la pénibilité est reconnue mais est compensée par la nécessité de l'emploi, où « tout est bon [à prendre] », selon le mot de Moussa, agent technique contractuel.

La pénibilité dans le travail a des conséquences sur le hors-travail, en restreignant le champ des loisirs, qui est marqué, outre les nécessités du quotidien (courses, rendez-vous...), par une logique de repos :

« La journée, moi, personnellement, je suis fatiguée. J'ai plus de loisirs rien. C'est travail, courses, mes rendez-vous, la maison. » (Khadija, agente technique, 62 ans)

Ce repos peut s'expliquer également par le cumul de l'âge, parfois du célibat, et est renforcé par la petitesse du revenu. Les évolutions envisagées en termes de carrière de travail, quand elles le sont, visent la gestion du groupe (« cheffe de groupe »), l'accueil de l'établissement (mais qui est recherché, tel un poste « refuge », et est priorisé sur les personnels qui ont une reconnaissance de handicap).

Les salaires de ces personnels sont faibles et une grande proportion de femmes sont à la tête de familles monoparentales. Si l'accès à un statut de fonctionnaire de la Région est recherché, il n'ouvre guère à l'amélioration des conditions financières car il ne permet pas de compléter son salaire en occupant un second emploi ou en faisant des heures supplémentaires sur place (les heures éventuellement faites en sus sont récupérées plus tard).

Chez les autres personnels, cette pénibilité physique est moins présente, voire absente dans ces dimensions au regard des différences dans la nature des tâches. De fait, les conditions de travail sont affectées autrement. Pour le personnel administratif, très majoritairement féminisé, le choix de l'emploi public favorisant la conciliation des temps sociaux permet de faciliter l'organisation quotidienne au travail et dans le hors-travail. Toutefois, les conditions de travail tendent à se dégrader par le manque d'effectifs qui contribue à intensifier le travail.

Chez les enseignant·es, le budget mensuel et le temps de présence au lieu d'emploi sont davantage ajustables (en termes d'emploi du temps et d'heures supplémentaires possibles, contrairement aux autres agents) et les moyens d'un parcours résidentiel sont plus maîtrisés (après de longues périodes de grande mobilité domicile-travail). Si l'établissement enquêté est bien l'aboutissement de leur trajectoire professionnelle (exceptés pour les contractuel·les), la faible possibilité de mutation hors de l'académie de Paris contrarie les désirs de mobilité (notamment pour les couples). La mutation dans des académies de province est trop hasardeuse car incertaine en termes de localisation professionnelle (souvent désirée, la ville-centre de l'académie n'est pas assurée). La conscience d'une affectation satisfaisante (dans un « bon » lycée) et la relative maîtrise de leur agenda compensent assez largement les formes de pénibilités ou de désavantages au travail (que ce soit la difficile « sortie » de l'académie de Paris ou, sur un registre autre, les effets des nombreuses et régulières injonctions ministérielles, par exemple).

Conclusion : une diversité d'arbitrages résidentiels mais une mobilité quotidienne contenue

Contrairement à ce que l'on observe souvent chez les salarié·es francilien·nes de catégorie populaire, le déplacement domicile-travail ici ne s'avère pas être un prix élevé à payer pour rallier le lieu de travail depuis le lieu de résidence. En effet, ce trajet se montre peu pénalisant dans le quotidien des agent·es techniques, les moins favorisés au sein de notre échantillon. Le logement y est le plus souvent situé à proximité du lieu de travail et n'occasionne pas un lourd budget temporel ou monétaire. Au sein du personnel administratif, catégorie hétérogène mais en position intermédiaire entre agent·es techniques et enseignant·es en termes de marge de manœuvre, la mobilité vers le travail apparaît comme le prix à payer d'un choix résidentiel poussé aux limites des possibilités et relativement contraint. Chez les enseignant·es, bien que le système de points qui détermine le champ des possibles en termes d'affectation géographique encadre leur parcours professionnel, leur parcours résidentiel apparaît beaucoup plus maîtrisé que ceux des autres personnels. Cependant, cette latitude dans les choix résidentiels ne se concrétise pas toujours dans une mobilité quotidienne « tranquille », de relative courte distance, car tout dépend de l'arbitrage résidentiel effectué. Le lieu de résidence – parfois en lointaine banlieue – et une mobilité d'assez longue distance sont compensés par des emplois du temps plus « libres » (dans le décalage relatif avec les horaires de pointe, ou la journée sans heures de cours...). Il reste que les mobilités domicile-travail ont pu être contraignantes par le passé... (quand ils·elles enseignaient dans des établissements distants de leur lieu de vie et que ces derniers n'étaient qu'une étape dans leur parcours professionnel). Le cas des enseignant·es contractuels·les est cependant différent : résultant d'une trajectoire professionnelle moins rectiligne, ils·elles connaissent des situations plus contraintes et plus contrastées.

En définitive, l'analyse à partir des lieux passés et présents du travail, croisée à la trajectoire résidentielle, permet d'observer que l'accès à la métropole reste stratifié selon les conditions de travail et de ressources, mais il est aussi en partie régulé pour les travailleurs·euses subalternes de la population étudiée (les agent·es techniques). Il informe sur les diverses conditions de la stabilisation des choix résidentiels et des réajustements au cours de la vie en mesure de les soutenir. L'inégale distribution sociale des pratiques de mobilités et les changements biographiques et familiaux sont contenus par la sécurisation offerte par l'emploi public et l'accès au logement social ou au logement de l'employeur (après des années de relative instabilité professionnelle et/ou de longue mobilité domicile-travail). On peut lire

ces résultats à l'aune des « avantages » de la métropole en termes d'effets assurantiels (garantie d'emploi, de services, économie d'agglomération). Aujourd'hui, pour certaines catégories de travailleurs·euses, c'est le caractère public de l'emploi et/ou du logement qui joue le rôle d'amortisseur pour que les résident·es se maintiennent dans un espace métropolitain critiqué pour être de moins en moins « vivable ». Il convient également d'insister sur l'importance du « contexte local » qui s'exprime ici par le facteur « établissement » dans la position que celui-ci occupe en termes réputationnels et par sa localisation géographique. A ce titre, une comparaison en termes d'ajustements et d'arbitrages avec un établissement constituant une étape dans la trajectoire professionnelle, et non un aboutissement, par exemple dans une banlieue « populaire », avec des équipes enseignantes plus jeunes et davantage de personnel contractuel, est à envisager.

Chapitre 4 : Quand le travail se conjugue avec risques de santé et difficultés financières d'accès au logement

Le cas des travailleurs de l'hôpital public et de la grande distribution à Paris

Cette monographie porte sur deux secteurs d'activités distincts – l'hôpital public et la grande distribution – qui ont pour point commun d'employer des travailleurs ayant été autorisés à travailler en présentiel pendant le premier confinement, d'où leur identification comme travailleurs « de première ligne », puis comme « travailleurs essentiels ». Ces deux secteurs sont également caractérisés par l'existence de dynamiques de transformation du travail et de l'emploi que nous avons choisi d'aborder en partie sous l'angle des risques de santé au travail⁹².

Ce choix résulte de la manière dont la notion de « travailleurs essentiels » a progressivement émergé comme catégorie de l'action publique dans les mois qui ont suivi le déconfinement du printemps 2020. Parmi les thèmes qui ont contribué à l'imposer dans le débat public, on trouve naturellement la gestion de la crise sanitaire, mais aussi les difficultés de recrutement rencontrées par les employeurs sur les « métiers en tension » ainsi que celles auxquelles les travailleurs essentiels sont confrontés pour se loger à proximité de leur lieu de travail. Certaines de ces thématiques se sont croisées au gré des évolutions de l'agenda gouvernemental. L'élaboration dans le cadre du projet de la loi 4D – rebaptisé 3DS peu avant son adoption au mois de février 2022 – d'une mesure visant à améliorer les possibilités d'accès des travailleurs essentiels au logement social a contribué à accréditer l'idée d'un lien entre difficultés d'accès financières au logement dans les territoires métropolitains – et plus particulièrement dans la métropole parisienne – et déficit d'attractivité des postes proposés par les employeurs dans plusieurs secteurs d'activité.

L'accent mis dans cette monographie sur les conditions de travail et sur l'exposition des personnes à des risques de santé au travail s'explique par notre volonté de sonder les interactions entre mutations du travail et métropolisation. Il s'agissait en premier lieu pour nous d'apprécier dans quelle mesure ce déficit d'attractivité s'explique par une variable territoriale – la localisation des emplois dans la métropole parisienne – ou s'il est susceptible de s'expliquer

⁹² Ce choix n'était pas étranger à la réalisation par l'une des auteur·trices de cette monographie d'un mémoire de recherche de Master 2 portant sur l'évolution des conditions de travail des agents de l'hôpital public et sur les impacts qui en résultent en matière d'exposition à des risques de santé au travail (Gauchet, 2023). L'élaboration de ce mémoire a nécessité la réalisation d'une enquête de terrain qui a largement alimenté le matériel d'enquête et les analyses exposées dans cette monographie.

aussi (ou surtout) par des facteurs d'ordre sectoriel. Le choix d'axer en partie l'enquête de terrain sur les risques de santé au travail témoigne de cette aspiration à questionner les dynamiques de transformation du travail et de l'emploi du point de vue des impacts négatifs qu'elles comportent pour les individus au point de dissuader certains de se maintenir dans le poste qu'ils occupent, voire de faire leur entrée dans tel ou tel métier ou secteur d'activité.

L'échantillon de l'enquête reflète les difficultés auxquelles nous nous sommes heurtés pour accéder au terrain. Ces difficultés s'expliquent au regard de plusieurs facteurs : la réticence manifeste de certains interlocuteurs côté employeurs à ouvrir leurs portes pour une recherche réalisée à la demande de la CGT, le contexte du mouvement contre la réforme des retraites qui nous a longtemps empêché pendant le premier semestre 2022 d'obtenir les contacts annoncés par des responsables CGT totalement accaparés par l'organisation du mouvement social, le manque évident de disponibilités d'un grand nombre de personnes sollicitées pour nous accorder un entretien.

L'échantillon obtenu au bout du compte résulte d'une combinaison entre des partis pris inchangés depuis le début et des choix contraints. Parmi les partis pris de départ, on peut mentionner le fait de viser des travailleurs aux niveaux de salaires modestes ou moyens ainsi que le choix de se concentrer sur des entités juridiques uniques pour chaque monographie⁹³. Du côté des choix contraints, on trouve la taille de l'échantillon plus réduite qu'escompté initialement⁹⁴, une absence de variété en matière de localisation géographique des lieux de travail⁹⁵ et la présence dans chaque monographie de catégories de personnels que l'enquête a échoué à atteindre et qui figurent dans un angle mort de l'analyse (les intérimaires et les travailleurs concernés par l'externalisation de l'activité en particulier).

En dépit de cette dernière limite, l'échantillon de l'enquête se caractérise par une certaine variété des professions appréhendées tant au niveau des travailleur·euses de l'hôpital public (aides-soignantes, infirmières, médecin du travail) que du côté de ceux·celles de la

⁹³ La monographie « Hôpital public » porte sur les agents travaillant pour un établissement public de santé à la tête d'une quarantaine d'hôpitaux situés à Paris et en première couronne. Celle sur la grande distribution porte sur une enseigne présente sur l'ensemble du territoire et regroupant une gamme de magasins variés en taille et en localisation (des hypermarchés localisés en périphérie aux petites et moyennes surfaces implantés dans le cœur métropolitain. Nous mobilisons souvent dans l'analyse les expressions « Hôpital public » et « Grande distribution », mais c'est avant tout pour distinguer les résultats de l'enquête par secteurs d'activités : notre propos ne vaut que pour les établissements dont sont issues les travailleurs qui nous ont accordé un entretien, et n'a aucune prétention à rendre compte de dynamiques globales à l'échelle des secteurs étudiés.

⁹⁴ Vingt entretiens ont été réalisés dans le cadre de l'enquête : onze auprès d'agents de l'hôpital public (dont deux entretiens avec deux interlocuteurs) et neuf auprès de salariés de la grande distribution (dont un avec deux interlocuteurs également et deux avec la même personne).

⁹⁵ La plupart des entretiens réalisés l'ont été avec des personnes travaillant à Paris, en décalage avec la volonté initiale de bâtir un échantillon regroupant également des personnes travaillant en petite couronne ou en grande banlieue de manière à disposer de points d'appui pour la comparaison.

grande distribution (caissières, employé·es de libre-service). Tout aussi variés, les profils des personnes enquêtées recourent cependant en grande partie les caractéristiques sociodémographiques mises en avant à l'échelle des deux secteurs étudiés (cf. partie 2) : proportion élevée de travailleur·euses ayant des petits salaires (dans la grande distribution en particulier, en relation avec l'importance du travail à temps partiel), de femmes (et notamment de femmes à la tête de familles monoparentales) ainsi que de personnes immigrées ou issues de l'immigration.

L'appui décisif fourni par plusieurs structures de la CGT dans la construction du terrain d'enquête pour les deux secteurs d'activité s'est en outre traduit par une surreprésentation de responsables de cette organisation dans l'échantillon. Cette spécificité nous a conduit à être attentif·ve au fait d'atténuer ce biais en distinguant les informations recueillies auprès des personnes enquêtées selon qu'elles ont des responsabilités syndicales ou non. Nous nous sommes également attaché·es à mettre à profit la présence de responsables syndicaux dans l'échantillon en exploitant des matériaux témoignant de leur expertise spécifique et qui nous ont permis de réaliser des focus sur des thèmes transversaux par rapport au reste de l'analyse⁹⁶.

L'enquête a mis en évidence une diversité de situations et de ressentis chez les travailleur·euses enquêtés vis-à-vis de l'évolution des organisations du travail et des conditions de travail dans leurs secteurs d'activité respectifs. Elle a également permis de circonscrire des tendances partagées se manifestant sur un certain nombre de sujets, y compris entre les deux secteurs étudiés. C'est sur ces deux dimensions que notre propos s'appuie pour faire apparaître les points saillants des résultats issus de l'enquête.

Après avoir caractérisé la nature des dynamiques de transformation du travail et de l'emploi qui se déploient parallèlement dans chaque secteur, nous questionnons l'impact de ces dynamiques de transformation à l'échelle des individus, d'abord en matière d'exposition à des risques de santé au travail, ensuite au regard de la capacité à se loger conformément à ses besoins et à distance raisonnable de son lieu de travail. Nous nous intéressons pour finir aux pratiques ou comportements adoptés par les travailleurs afin de minorer les impacts des dynamiques de transformation du travail et de l'emploi sur leur vie de travail et hors-travail.

⁹⁶ Ces thèmes sont exposés dans des encadrés dans les parties 3 et 4.

Les dynamiques de transformations du travail et de l'emploi

Un déficit d'attractivité marqué

L'un des traits caractéristiques – et fortement médiatisé – de l'hôpital public aujourd'hui tient à l'importance considérable des difficultés rencontrées par les directions d'établissement pour recruter et fidéliser les personnels soignants. Cette crise d'attractivité se traduit par un taux de vacance très élevé, conséquence à la fois d'une réduction en volume des recrutements et d'un accroissement de la proportion d'agents ayant fait le choix de quitter l'hôpital public en cours de carrière⁹⁷. Le phénomène, qui a été mis en lumière par la crise sanitaire mais qui préexistait à celle-ci, est plus marqué pour certaines professions, à l'image des infirmières dans le secteur paramédical.

La grande distribution est également confrontée depuis plusieurs années à une difficulté à fidéliser les personnes travaillant en son sein, ce dont témoigne un taux de rotation élevé des salarié·es⁹⁸. La difficulté des employeurs de ce secteur à pourvoir les postes ouverts au recrutement semble cependant moins marquée et se focalise davantage sur des postes spécifiques, à l'image de ceux qui requièrent une formation *ad hoc* (les boucher·es, par exemple).

Restructuration de l'activité et transformation de l'organisation du travail

Les deux secteurs étudiés sont également traversés par des dynamiques ayant pour effet de transformer le fonctionnement de l'activité et les conditions de travail. A travers ces dynamiques – parmi lesquelles ressortent en particulier l'externalisation de certaines franges de la main-d'œuvre et la flexibilisation de l'organisation du travail – il s'agit pour l'employeur de répondre à deux objectifs distincts : compenser le déficit de personnel résultant de la part élevée de postes non pourvus et diminuer le coût du travail en réduisant la masse salariale. Ce second objectif est particulièrement prégnant dans le cas de la grande distribution. L'enseigne étudiée dans le cadre de l'enquête se caractérise ainsi par une politique de réduction d'effectifs massive basée ces dernières années sur un faible renouvellement en volume des salarié·es quittant l'entreprise (départs à la retraite, démissions, licenciements).

⁹⁷ Ces réalités ont été pointées à longueur de rapports officiels ces dernières années. Ainsi, un rapport du Sénat précise en 2022 : « Même si elle est très mal évaluée et documentée, la part des postes de praticiens et soignants disponibles mais non pourvus est, selon les témoignages concordants recueillis par la commission d'enquête, significative et en progression » (Jomier, Deroche, 2022, p. 127).

⁹⁸ Bien que difficile à établir avec précision, le « turnover » (c'est-à-dire la part de salariés ayant quitté leur employeur par rapport à l'effectif global sur une année) semble deux à trois fois plus élevé dans la grande distribution que dans l'ensemble des secteurs d'activités en France. C'est du moins le constat dressé il y a une dizaine d'années par deux chercheurs en management et marketing (Maelli, Fache, 2013), que des données diffusées récemment par des représentants du secteur semblent corroborer.

Plusieurs dynamiques de transformation du travail sous-tendent la réforme de l'hôpital public. Mise en œuvre en réponse à une logique de maîtrise des dépenses dans le secteur de la santé, celle-ci consiste – entre autres orientations – en l'introduction d'une logique de rentabilité dans le fonctionnement de l'hôpital public. Elle s'est ainsi traduite par la mise en place de la tarification à l'acte (T2A), qui implique une augmentation de la fréquence des actes médicaux dans les services où elle s'applique, et par symétrie une réduction des moyens alloués aux services dans lesquels ce n'est pas le cas. On observe aussi une tendance accrue à regrouper les hôpitaux de l'APHP, qui s'organisent aujourd'hui en six GHU (groupes hospitalo-universitaires). Outre la centralisation de certains services (notamment les services administratifs et la Médecine du travail), ces regroupements s'accompagnent souvent de réductions du nombre de postes, voire de fermetures de services. Certains enquêtés nous ont aussi parlé d'un éclatement des postes, lié à la diminution de la main-d'œuvre avec, par exemple, un médecin devant être présent sur plusieurs hôpitaux du même GHU au cours de la semaine.

Des dynamiques de restructuration se déploient également dans le secteur de la grande distribution. A titre d'exemple, l'enseigne étudiée dans le cadre de l'enquête est issue de plusieurs opérations de fusion-acquisition réalisées pendant les années 2000. Par la suite, la direction du groupe a engagé un processus d'externalisation consistant à passer une partie de ses magasins en location-gérance, opération consistant à confier la gestion des établissements concernés à des gérants indépendants moyennant le versement d'un loyer. Justifiée au nom de la nécessité de préserver la compétitivité de ses enseignes, cette logique permet à l'entreprise d'externaliser la gestion du personnel et les frais afférents vers d'autres entités juridiques. Initiée dans les hyper avant de s'appliquer aux magasins de petite et moyenne surface, elle sous-tend un mouvement de grande ampleur puisque quatre magasins sur cinq dans le groupe seraient passés en location gérance depuis le milieu des années 2010⁹⁹. Les personnels de l'hôpital public sont également concernés par cette logique. Les directions d'établissements appliquent celle-ci depuis plusieurs années à la plupart des fonctions supports (restauration, ménage, surveillance) de sorte que celles-ci sont dès lors exercées par des salarié·es travaillant pour des entreprises sous-traitantes.

L'organisation du travail évolue enfin dans le sens d'une plus grande polyvalence des travailleur·euses. Cette évolution renvoie à la volonté de l'employeur d'introduire une dose

⁹⁹ L'installation de caisses automatiques constitue une autre manière d'atteindre l'objectif recherché *via* l'externalisation – réduire la masse salariale – puisqu'il s'agit de transférer à des machines le travail réalisé jusque-là par des salariées travaillant en caisse.

accrue de flexibilité dans la gestion de la main-d'œuvre en demandant aux individus d'être capables de couvrir plusieurs postes quand les besoins de l'activité l'exigent. Plusieurs signes laissent entendre qu'une évolution de ce type est amorcée dans l'hôpital public. Elle passe en particulier par la mise en œuvre d'une logique de transversalité et de mutualisation des agents entre les services en cas de carence aiguë de personnels dans l'un d'eux. La grande distribution est marquée par le développement d'une logique comparable en matière de gestion des ressources humaines. C'est du moins le cas de l'enseigne étudiée dans le cadre de l'enquête, *via* le déploiement par la direction du groupe de plusieurs projets stratégiques à partir du début des années 2010. Justifiée à chaque fois par la nécessité d'améliorer la qualité de service pour les client·es¹⁰⁰, ces projets convergent sur un certain nombre de prescriptions en matière d'organisation du travail. Certaines concernent la répartition des responsabilités à l'intérieur des magasins et consistent pour l'essentiel à concentrer le pouvoir de décision entre les mains d'un nombre limité de responsables. D'autres préconisent l'adoption d'une organisation du travail fondée sur un principe de « polyactivité » impliquant de la part des salarié·s qu'ils·elles soient en mesure de changer de poste en cas de besoin (pallier l'absence d'un·e collègue au débotté, répondre à un pic d'activité ponctuel).

Vers une plus grande flexibilité de l'emploi

Les secteurs de l'hôpital public et de la grande distribution sont également traversés par un certain nombre de transformations en matière d'emploi. L'effritement de la norme typique d'emploi – c'est-à-dire l'emploi en contrat à durée indéterminée, à temps plein, uni-employeur et pour un salaire au moins équivalent au SMIC – et la mise en œuvre de politiques d'austérité salariale comptent parmi les dynamiques ayant pour effet de modifier les caractéristiques de l'emploi dans ces secteurs, à l'image de beaucoup d'autres.

A première vue, les attributs de l'emploi dans les deux secteurs convergent sur plusieurs points, à ceci près qu'il s'agit dans un cas d'emploi public et dans l'autre d'emploi sous contrat de droit privé. En effet, on observe une surreprésentation de 10 à 15 points de la proportion de travailleur·euses ayant un emploi stable – fonctionnaires ou personnes travaillant en contrat à durée indéterminée de droit public dans l'hôpital public, salariés en CDI dans la grande distribution – par rapport à l'ensemble de la population active. L'enquête permet cependant d'apporter quelques nuances à ce tableau. Dans l'hôpital public, certains interlocuteurs se sont interrogés pendant notre entretien sur les modalités de titularisation des agents, estimant que

¹⁰⁰ Plusieurs critères de qualité ont ainsi été définis, parmi lesquels on peut mentionner la présence d'un·e salarié·e à l'accueil en permanence, une attente inférieure à trois minutes en caisse et une mise en rayon finalisée à 9 h du matin.

celle-ci n'était plus forcément aussi rapide ni automatique que par le passé. Dans la grande distribution, une part croissante des embauches semble se faire sous forme de contrats précaires (CDD, contrat d'intérim) en réponse à la volonté de l'employeur de favoriser une plus grande flexibilité dans l'organisation du temps de travail.

Cette recherche d'une flexibilisation du temps de travail a évidemment un impact sur la définition des horaires de travail et du temps de travail. Elle se manifeste d'abord à travers la proportion élevée – dans l'hôpital public comme dans la grande distribution – des travailleurs occupant des postes à horaires atypiques : embauche tôt le matin ou travail en soirée, travail le week-end ou les jours fériés, travail de nuit dans le cas de l'hôpital public. Cette caractéristique renvoie dans une certaine mesure aussi aux contraintes d'activités propres à chaque secteur : garantir la continuité du service public en accueillant des patient·es à toute heure dans l'hôpital public, permettre aux client·es de venir faire leurs courses en dehors des heures de travail dans la grande distribution alimentaire.

La volonté de l'employeur de promouvoir une organisation du travail plus flexible a également une traduction en matière de définition de la durée du travail. Dans ce domaine, la situation diffère sensiblement d'un secteur à l'autre. Dans le cas de l'hôpital public, une large majorité d'agents travaille à temps complet. En outre, ceux-ci sont incités à faire des heures supplémentaires, un dispositif de majoration de la rémunération des heures effectuées le week-end, la nuit ou lorsqu'il s'agit d'un métier dit « en tension » ayant été mis en place en ce sens¹⁰¹.

Dans le cas de la grande distribution, le travail à temps partiel est nettement plus répandu. Il recouvre toutefois des réalités très diverses, avec des situations de temps partiel choisi (étudiants travaillant le week-end, mères de famille cherchant à concilier horaires de travail et emploi du temps familial) qui coexistent avec des temps partiels thérapeutiques (prescription du médecin du travail visant à réduire l'exposition des salariés aux tâches à l'origine d'une pathologie) et avec des situations de temps partiel subi (en relation avec le refus de l'employeur de passer les personnes concernées à temps complet). De manière similaire, le fait de travailler en heures supplémentaires semble ne relever que partiellement de la décision de chacun·e, plusieurs interlocuteurs pendant l'enquête estimant qu'il s'agit davantage là d'un privilège auquel l'accès est tributaire du pouvoir discrétionnaire de l'employeur.

¹⁰¹ Fixée par arrêté le 22 avril 2022, la liste des métiers concernés regroupe notamment les infirmier·es, les infirmier·es en soins généraux et spécialisés, les infirmier·es anesthésistes, les masseur·euses-kinésithérapeutes, les orthophonistes et les orthoptistes de catégories A ou B, ainsi que les manipulateur·trices d'électroradiologie médicale de catégories A ou B.

Sur la question des salaires, la situation des salarié·es de la grande distribution converge en partie avec celles des agents de l'hôpital public – tout au moins pour une partie d'entre eux. Dans le secteur hospitalier, la maigre revalorisation des salaires pendant plus d'une décennie se conjugue avec les bas niveaux de rémunération réservés aux personnels paramédicaux, sur lesquels la crise sanitaire a jeté une lumière crue. La faiblesse des salaires dans ce secteur concerne avant tout les personnels non-soignants de catégorie C, les agents externalisés ainsi que les aides-soignantes¹⁰². La politique d'austérité salariale dans le secteur de la grande distribution n'a rien à envier à celle qui a prévalu dans l'hôpital public jusqu'au déclenchement de la crise sanitaire. Si elle ne repose pas sur les mêmes fondements – il s'agit non pas de répondre à un impératif de maîtrise des dépenses publiques mais de garantir un taux de rémunération des capitaux investis par les actionnaires – elle aboutit en effet à des résultats comparables. L'enseigne étudiée dans le cadre de l'enquête se caractérise en effet par une forte proportion de salariés rémunéré·es au niveau du salaire minimum, y compris parmi ceux·celles ayant une forte ancienneté dans l'entreprise. Ce phénomène touche plus spécifiquement certaines catégories, dont les salarié·es à temps partiel et ceux·celles qui travaillent dans les magasins passés en location-gérance¹⁰³.

Des dynamiques qui ont des conséquences sur la santé des travailleurs

Les risques en termes de pénibilité physique

Nous avons pu relever certains facteurs de pénibilité récurrents, d'autant plus présents dans le discours des travailleur·euses enquêté·es que ces dernier·es sont placé·es bas dans la hiérarchie et peu rémunéré·es¹⁰⁴. S'il semble que la pénibilité du travail soit en partie imputée par les enquêté·es à la nature des tâches à accomplir (devoir soulever un pack d'eau dans la grande distribution ou devoir faire la toilette d'un malade dans le cas de l'hôpital public), nous verrons que certains facteurs aggravants paraissent jouer tout autant.

¹⁰² C'est là probablement la conséquence d'une moindre considération accordée à cette catégorie de personnel soignant du fait de son appartenance au registre du *nursing* et plus largement aux professions du *care*, c'est-à-dire de professions culturellement dévalorisées du fait de leur essentialisation (elles sont associées à l'idée de tâches féminines ne demandant pas de compétences particulières).

¹⁰³ La faiblesse des salaires dans les magasins concernés résulte en partie des politiques de ressources humaines mises en œuvre par les gérant·es : suppression des avantages (prime d'intéressement, participation, prime de vacances, tickets restaurants...) qui visaient historiquement à compenser partiellement le bas niveau du salaire, politique de réduction de la masse salariale ciblant plus particulièrement les salarié·es ayant une certaine ancienneté dans l'entreprise.

¹⁰⁴ Rappelons que nous n'avons pas pu échanger avec certain·es travailleur·es, comme les ouvrières du nettoyage ou les agents de sécurité. Dans le cas des ouvrières du nettoyage, la littérature indique pourtant que ces travailleuses sont particulièrement soumises à certains facteurs de pénibilité physique (DARES, 2019).

Plus de quatre maladies professionnelles reconnues sur cinq sont liées à des troubles musculosquelettiques (TMS), souvent causés par « la répétition des mêmes gestes, le port des charges lourdes, un travail statique prolongé, l'exposition aux vibrations (...), le travail au froid » (INRS, septembre 2021). Ces facteurs de risque tendent à expliquer le taux élevé des TMS chez les travailleur·es de l'hôpital public (Santé Publique France, 2022) et de la grande distribution (Ameli, 2023).

Dans le cas de l'hôpital, les infirmières et les aides-soignantes sont très exposées, « puisque la répétitivité des mouvements parfois violents et la manutention fatiguent prématurément les articulations. Ces facteurs physiques incluant également les postures inconfortables, le fait de soulever les patients sans aide mécanique, recoucher et réinstaller les patients, pousser les lits et chariot, etc. » (Bernez, 2016). L'accumulation de toutes les charges portées au bout de plusieurs mois, voire de plusieurs années, use alors les corps. Nathalie, ancienne aide-soignante désormais déléguée syndicale, évoque ainsi une étude sur le sujet :

« On soulevait plus que les foires des Halles qui étaient à la viande. Et c'est pas la CGT qui l'avait faite, hein. En une année, en gériatrie, on soulevait plus que les foires des Halles à la viande. »

Dans la grande distribution alimentaire, 98 % des arrêts maladies (AT) sont causés par des TMS (Ameli, 2023). L'engagement du corps est là aussi important : « Réception des marchandises, mise en rayon, préparation des commandes, encaissement... Les activités de la grande distribution alimentaire présentent des risques spécifiques, liés à l'organisation du travail, mais aussi aux contraintes et sollicitations physiques ou psychologiques. » (*Idem*) Cela est particulièrement vrai lors de la « dépote » (c'est-à-dire l'opération consistant à trier les marchandises livrées par palettes avant leur mise en rayon), comme l'explique Sofiane, qui effectue cette tâche depuis des années :

« C'est des palettes à dépoter, à mettre sur des chariots, à remplir, à vider, à casser les cartons. En fait, c'est physique. C'est tout le corps qui travaille. (...) Au bout de dix ans, cinq ans, tous les gens qui ont fait ces projets-là, ils ont des séquelles, ils ont des tendinites, ils ont des problèmes de TMS. »

À la caisse, c'est le caractère répétitif des gestes qui favorise l'apparition de TMS. En témoigne Amina, qui a été licenciée à cause de problèmes de dos :

« A la fin de la journée, ou même avant la fin de la journée, j'ai mal. Vous savez ? Genre aux épaules ou des trucs comme ça. (...) Je peux plus porter ou faire un truc mais je suis obligée de continuer. »

Alia qui a déjà dû être conduite aux urgences car son dos s'est bloqué alors qu'elle travaillait, nous parle de douleurs similaires. Elle continue toutefois d'exercer en caisse, en s'arrangeant avec son employeur depuis qu'un médecin du travail a précisé qu'elle ne pouvait pas porter de charges supérieures à 5 kg, ni travailler plus de six heures par jour. Malgré cela, il lui arrive encore d'avoir mal : « Quand je travaille trop à la caisse, je sens des difficultés le soir. »

Le matériel mis à disposition des travailleur·eues influe sur leurs conditions de travail. Sofiane fait ainsi état de certaines améliorations puisqu'il a longtemps connu les dévotes au sol (et non sur des tables ou des charriots), auxquelles il attribue sa hernie discale. Depuis 2017, la dévote au sol est en effet interdite et la loi impose d'« utiliser des équipements de manutention adaptés à la tâche et à l'environnement de travail » (INRS, 2015). Ces équipements et leur entretien impliquent un investissement financier, nécessaire à la réduction de la pénibilité du travail et du turn-over qu'induit l'usure des corps.

La question du matériel adapté à l'environnement et aux travailleurs se pose également à l'hôpital public, d'après Amanda qui déplore :

« les charriots qui sont pas forcément à la bonne hauteur... Après, je suis très grande. Donc, c'est un peu embêtant. Après, effectivement, faut vraiment privilégier l'ergonomie. On a des cours d'ergonomie en infirmière mais en fait dans le stress et dans la rapidité, on pense pas toujours à les appliquer. »

À la question du matériel adapté, s'ajoute donc celle du rythme de travail. Amina explique comment les injonctions à ne pas prendre de pause et à accélérer la cadence de travail augmentent la pénibilité :

« Ils sont là à nous stresser genre : “Faites vite ! Faites vite ! Faites vite !”. (...) Et un jour, par exemple, j'ai travaillé 6 h d'affilée, sans pause. Et j'ai appelé pour demander ma pause. J'ai appelé. J'ai demandé ma pause. J'ai dit : “J'ai mal au dos.” Ils me disent que “Bah, y a trop de clients.” »

Le rythme de travail imposé résulte des exigences de rendement. Sofiane témoigne par exemple de l'existence d'une feuille de décharge indiquant le temps attribué à chaque tâche :

« Après même la mise en rayon, là, il nous sort une feuille par exemple : “Vous avez 20 minutes à déposer la table et vous avez une heure à mettre en rayon.” »

À l'hôpital, la pression sur les travailleur·euses est en partie imputée à la logique de la tarification à l'activité (T2A). Ivan, ancien aide-soignant devenu syndicaliste, décrit ainsi l'évolution de la prise en charge en cancérologie :

« On a mis en place 38 fauteuils pour faire des chimiothérapies. Et l'objectif, la première semaine, c'était d'accueillir 76 malades. (...) Chaque fauteuil, c'est deux malades par jour. Donc, déjà ça, nous paraissait pas mal. Et actuellement, ils arrivent à mettre trois personnes, trois chimios par jour sur un fauteuil. (...) Vous sentez une pression sur l'activité. »

La hausse du rythme de travail est aussi imputable à la baisse des effectifs, et au maintien sinon à la hausse des objectifs en termes de productivité. Alia témoigne être souvent soumise à une charge de travail excessive : « 2/3 personnes font le travail de 5-6 personnes. On dirait on est des robots. »

La surcharge de travail engendre ainsi un cercle vicieux, en augmentant indirectement le nombre d'arrêts de travail du fait d'une pénibilité accrue, ce qui contribue alors à diminuer davantage encore les effectifs. Dans l'hôpital public, la carence de personnels et son impact sur la charge de travail des agents en poste ont été mentionnés à plusieurs reprises comme l'un des ingrédients majeurs du déficit d'attractivité très prononcé dans ce secteur.

Ces baisses d'effectifs s'accompagnent de réorganisations du travail. Dans l'enseignement de la grande distribution choisie comme terrain d'enquête, cela passe notamment par une hausse de la polyvalence des salarié·es, comme nous l'explique Sofiane :

« À l'époque, franchement, c'était bien, mais maintenant... "Accélère, accélère, accélère." Dès que vous terminez faut aller là-bas. Dès que vous terminez faut faire la caisse. Dès que vous terminez : "Voilà, va nettoyer la réserve." (...) Voilà. En fait, ils vous laissent pas respirer, quoi. »

La polyvalence demandée aux salarié·es dans le cadre des « projets » élaborés par la direction contribue à renforcer les effets de la carence de personnels sur le rythme de travail : les salarié·es sont constamment en train de devoir boucher des trous, et le fait d'aller remplacer un·e collègue dans un autre secteur crée un vide dans leur secteur d'origine, selon un mécanisme de vases communicants. L'accélération des rythmes de travail, et plus globalement la dégradation des conditions de travail, semblent accentuées dans les magasins passés en location-gérance.

À l'hôpital, Amanda témoigne de moments où tout temps mort est supprimé :

« On n'a pas le temps d'aller aux toilettes, pas le temps de manger. On court partout. On enchaîne en fait, parce que y a énormément de patients. Ça, c'était particulièrement quand j'étais aux urgences où il y avait tout le temps des nouvelles entrées. »

L'absence de pause apparaît d'autant plus difficile à supporter sur des horaires de travail déjà éprouvants, pour les agents travaillant le soir (20 h-00 h) ou la nuit (00 h-5 h). Les horaires de nuit sont justifiés à l'hôpital par l'impératif de continuité de ce service public. Ils engendrent un surrisque d'obésité, de diabète, d'hypertension, d'accident cardiovasculaire, de cancer et de maladie coronarienne (INRS, 2022). Si Amanda – encore en début de carrière – s'en accommode, ces horaires se révèlent de plus en plus pénibles avec l'âge, le stress et les douleurs devenant plus éprouvants lorsque le corps vieillit et est usé par des années d'exposition à de tels risques. Comme nous allons le voir, ces risques peuvent en outre se combiner à ceux du travail en 12 h.

Toujours à l'hôpital, où l'impératif de continuité semble davantage justifier des sacrifices que des investissements, le temps de travail déclaré ne correspond pas toujours au temps de travail réel, les agents tendant souvent à rester un peu plus tard. Pour Simon, lorsque son service manque de personnel, « on peut pas laisser le patient comme ça tout seul. Ça nous arrive de les monter à l'étage, mais on sait qu'à l'hospitalisation ils sont aussi débordés ».

D'après Alice, même lorsque les heures supplémentaires sont comptées, elles ne sont pas toujours choisies :

« L'hôpital est tellement en galère de personnel que tout le monde fait des heures sup, mais l'hôpital ne peut pas te les rendre. Donc, on te les paye. Mais, alors, les ptites jeunes, elles sont contentes d'avoir des sous. Moi, aujourd'hui, à mon âge, je préférerais récupérer mes heures, quoi, être au repos chez moi, tranquille. »

Les absences, souvent liées à des AT, conduisent au présentisme¹⁰⁵ de certain·s travailleur·euses pour combler le manque d'effectif. Cela ne permet alors plus de respecter le battement de 12 h obligatoire, comme en témoigne Eulalie :

« Si vous respectez réellement les 12 heures de battement, ça voudrait dire que vous recommencez le lendemain à 9 h 30. Si vous recommencez le lendemain à 9 h 30, vous pouvez pas faire votre charge de travail. »

Dans le cas des salarié·es de la grande distribution, le système des heures supplémentaires semble obéir à une logique différente : il s'agirait plus d'une forme de privilège discrétionnaire accordé à certain·es salarié·es.

¹⁰⁵ Le « présentisme » est « un surinvestissement dans le travail qui peut transparaître dans l'extension des plages horaires de travail (que ces heures supplémentaires soient rémunérées ou non) ou encore, dans la renonciation à un ou plusieurs jours de congés au profit de tâches professionnelles en cours ou encore dans le sacrifice du temps de loisir au profit du travail (McKevitt *et al.*, 1997). Des recherches indiquent qu'un fort présentisme a des incidences négatives pour l'hôpital : baisse de la qualité des services rendus (Pollitt, 2000, 2002 ; Pollitt, Bouckaert, 2004), risque de burn-out chez les infirmiers (Demerouti *et al.*, 2009 ; Taloyan *et al.*, 2012), qualité et sécurité des soins moindre » (Achmet, Commeiras, 2018).

Dans certains cas, l'accumulation d'heures supplémentaires et le rythme de travail intense peuvent provoquer un « syndrome d'épuisement professionnel des soignants » (SEPS). Il arrive que le SEPS conduise les travailleuses au burn-out, voire au suicide. Si de telles situations restent relativement rares, le témoignage de Nathalie nous laisse penser qu'il ne s'agit pas de cas tout à fait isolés :

« On a eu des franges entières d'années où y a eu beaucoup de tentatives de suicide ou suicide, s'quoi. Nous, la particularité, c'est que c'est toujours des problèmes (...) en dehors. Ça n'avait jamais rien à voir. Même si les gens ils se suicidaient sur leur lieu de travail, c'était jamais le travail. (...) Ils venaient s'injecter... Ils venaient mettre leur blouse sur leur lieu de travail pour se suicider, mais c'était un problème ailleurs. »

Pour envisager le suicide, l'épuisement physique ne saurait être la seule explication. Il nous faut alors considérer comment des conditions de travail défavorables peuvent aussi affecter la santé mentale des travailleurs.

Les horaires de travail seuls ne sauraient suffire à saisir la fatigue des salarié·es. Il faut également prendre en compte leur temps de déplacement domicile-travail, qui d'après certain·es de nos enquêté·es tendent à augmenter ces dernières années. Comme nous y reviendrons, travailler en 12 h peut alors sembler être un avantage pour certains agents qui y voient l'opportunité de venir moins souvent sur leur lieu de travail et donc de réduire leur temps de trajet hebdomadaire. Si Camille s'oppose pourtant à un tel volume horaire, c'est qu'en tant que médecin du travail, elle en connaît bien les conséquences, qui n'apparaissent « pas tout de suite, pas dans l'immédiat, mais sur la durée. A termes, y a vraiment des effets sur la santé néfastes : cardiovasculaires notamment, diabète, hypertension... C'est accidentogène aussi d'être en 12 h ».

Les risques psycho-sociaux attachés à l'organisation du travail

Les transformations du travail et de l'emploi au sein de l'hôpital et de la grande distribution sont donc susceptibles de générer un mal-être psychique. Pour évaluer ce mal-être, nous nous référerons aux risques psycho-sociaux (RPS), soit « les risques pour la santé mentale, physique et sociale, engendrés par les conditions d'emploi et les facteurs organisationnels et relationnels susceptibles d'interagir avec le fonctionnement mental » (Gollac, Jacquelin, 2012).

Les salarié·es de la grande distribution comme ceux de l'hôpital public ont peu de prise sur la définition de leur planning, et sont souvent soumis·es à des changements de dernière

minute. La question des plannings se pose notamment dans des secteurs où le confinement de 2020 a prouvé la nécessité du travail en présentiel pour maintenir l'activité.

Le temps de travail à l'hôpital change selon des cycles, de douze semaines maximum, au cours desquels s'organise le rythme de travail (service-public.fr, 2022). Ces changements nuisent au repos et les analyses de « l'influence des horaires variables de jour sur le sommeil des infirmières, ont mis en évidence les conséquences négatives de ces horaires sur la vie hors travail » (Dème *et al.*, 2018). Les soignant·es n'ont en outre qu'une prise limitée sur leur planning. Comme l'explique Alice, « tu le choisis pas. (...) Là, on est au mois d'août. J'ai eu mon planning de septembre y a deux jours. Donc, tu peux pas te projeter dans ton avenir (...). Tu vis en fonction de ton planning ».

Dans la grande distribution, les salarié·es pâtissent de contraintes similaires. Ernestine explique par exemple qu'elle travaille en 35 h étalées sur 6 jours, alors qu'elle aimerait travailler sur 5 jours. En tant que mère célibataire, ces horaires ont été encore plus contraignants quand sa fille était en bas âge, et qu'elle avait « des problèmes de garde de mon enfant où carrément mon manager m'a dit : “Madame, soit vous démissionnez pour garder votre enfant, soit vous acceptez ce qu'on vous donne.” (...) Un jour, je pleurais dans les vestiaires, y a une collègue qui me dit... Je lui explique la situation de ma fille. J'ai dit : “J'abandonne ma fille, deux ans et demi, à la maison tous les jours. Je sors à 5 h.” »

Cette configuration familiale n'est pas rare chez les travailleurs essentiels : les parents isolés représenteraient 40 % des « travailleurs essentiels du quotidien » (40 %) (Acs *et al.*, 2021). Les mères seules doivent ainsi compter sur la bonne volonté de leur manager, qui n'est pas toujours garantie. La prise de conscience de l'importance de l'action collective et la volonté de s'engager syndicalement peuvent cependant résulter d'une configuration de ce type, ainsi qu'en témoigne le parcours de l'une de nos interlocutrices dans le secteur de la grande distribution (voir encadré 2).

Tout indique que l'organisation du temps de travail imposée par la direction est plus pénalisante encore pour les salariés travaillant dans les magasins passés en location gérance. Selon Jibril, ce changement entraîne souvent une perte de droits :

« Nous, on avait le droit, avec l'accord syndical, c'est-à-dire l'affichage pour les salariés pour qu'ils puissent organiser leur vie. C'est l'affichage trois semaines à l'avance et on peut les changer que deux semaines avant. Sauf que chez le repreneur, c'est le jour, le jour. S'il a envie de changer aujourd'hui, il vous dit : “Ben demain, vous serez à 9 h.” »

La question des remplacements de dernière minute constitue un motif d'agacement récurrent chez nos enquêté·es, dans la grande distribution comme à l'hôpital. Simon témoigne

ainsi que sa cadre « peut supprimer nos jours de repos jusqu'à 48 h en avance. Donc, en fait, on n'est jamais sûr. On peut pas programmer les choses sur ces jours-là avant la dernière minute, quoi ». Dans le cas des salarié·es les plus précaires, cette instabilité constitue en outre un obstacle à la possibilité d'occuper un second emploi.

La question de l'autonomie vis-à-vis des plannings s'avère d'autant plus complexe qu'une autonomie accrue ne va pas toujours de pair avec de meilleures conditions de travail. Depuis 2023, l'APHP teste un dispositif permettant à l'infirmier de « positionner ses congés ou ses vacances comme il le souhaite tout en veillant à réaliser, dans l'année, le nombre d'heures devant être effectuées pour un temps plein » (Martin, 2023). Cette expérimentation de l'auto-gestion dans l'élaboration des plannings pourrait cependant avoir pour effet de conduire les salarié·es à adopter des pratiques contraires à leur intérêt en matière de dépassement d'horaires, sous l'effet d'un surcroît de dévouement non dépourvu de culpabilité. Ce sentiment de culpabilité – dont témoigne nos enquêté·es – ne serait pas seulement lié au caractère de chacun·e, mais aussi aux cadres qui « doivent solliciter la bonne volonté de leurs équipes (...) tout en sachant qu'elles sont généralement lasses et découragées. Ainsi, les cadres de santé peuvent être amenés à imposer des contraintes supplémentaires (...) et encourager une sorte de “management de la culpabilité” » (Achmet, Commeiras, 2018). Cette culpabilité s'exprime vis-à-vis des patient·es, qu'il ne faut pas « abandonner », et des collègues à qui il ne faut pas laisser trop de travail. Cela conduirait, d'après Simon, à des dépassements horaires réguliers : « Oui, je fais des heures supplémentaires mais elles sont pas rémunérées. Enfin, ça nous arrive de fermer plus tard, mais on le compte pas... »

Dans l'enseigne de la grande distribution, la hausse de la polyvalence demandée par la direction dans le cadre des « projets » rompt avec une organisation où chacun·e était responsable de son poste et évaluait son travail selon des critères reconnus, comme avoir un rayon bien achalandé ou entretenir de bonnes relations avec les client·es. La reconnaissance du travail bien fait jouait sur le sentiment d'accomplissement, *a fortiori* chez des salarié·es souvent dépourvu·es de diplôme, et quasiment privé·es de perspectives d'évolution. Désormais, Sofiane exprime l'impression des salarié·es d'être plus considéré·es « comme des pions » que comme des travailleur·euses pouvant offrir un service de qualité (notamment dans des rayons spécialisés comme la boucherie ou la boulangerie). D'après Jibril, cette perte de considération constitue un risque pour la santé mentale, puisque « le manque de reconnaissance, ça a été vécu comme une injustice, beaucoup par les anciens (...). C'est à dire qu'on vous enlève l'outil de travail ; on vous enlève votre prime d'objectifs. Vous êtes plus un responsable. Vous gérez rien du tout. Donc, c'est un peu comme si on vous a mis au placard ».

Soulignons que certain·es salarié·es apprécient toutefois la polyvalence, comme Salim qui se dit satisfait d'avoir « trouvé plein de métiers. Je peux faire boucherie, pâtisserie, et tous les trucs qui existent dans une grande surface. Le salaire, toujours la même chose, il bouge pas. Juste, j'ai appris pleins de métiers et à côté, je travaille la caisse ». Il faut enfin mentionner l'essor de services (drives, livraisons ou service de colis) qui, comme nous l'a expliqué un délégué syndical, astreignent les employé·es à de nouvelles tâches sans moyens supplémentaires.

Proche de l'idée de polyvalence – quoique moins avancée car les agents ont besoin davantage de qualifications pour exercer –, à l'hôpital, c'est la logique de transversalité qui tend à s'imposer. Les agents concernés sont conduits à changer très régulièrement de service, ce qui crée selon Camille « le sentiment d'être des pions, c'est-à-dire qu'ils sont déplacés d'un service à l'autre pour boucher les trous, voire d'un service à l'autre qu'elles arrivent et elles connaissent pas. On n'est pas infirmière en dialyse comme on est infirmière en gastro ». Outre la question de l'expérience dans un secteur donné, la transversalité interroge sur la possibilité de « faire équipe » dans de telles conditions, alors même que la dégradation de la communication constitue un facteur de dégradation de la santé mentale au travail.

Outre la perte de sens dans l'accomplissement du travail, Jibril souligne que cette forme d'organisation tend à détériorer la qualité de l'offre :

« Avant, vous aviez chacun qui gérait sa tâche et après, on a mis deux personnes qui géraient tout. (...) On sait plus qui gère parce que quand c'est des produits périmés. On sait plus qui est passé au travail. Quand c'est des produits qui sont démarqués, c'est-à-dire la casse, on sait plus qui. Quand les rayons sont pas faits, on sait plus qui. »

Le salarié pointe les contradictions entre, d'une part, cette organisation du travail et le manque d'investissement qui nuisent à la qualité de l'offre et, d'autre part, le discours de façade de la direction qui prétend proposer une offre de proximité et se soucier de la satisfaction des consommateur·trices. Il explique que la direction aurait avancé ce problème d'attente pour installer des caisses automatiques plutôt que d'embaucher. Même si cela a quelque peu contribué à réduire l'attente, cette solution ne conviendrait de nouveau pas aux clients puisqu'il affirme que certain·es client·es n'apprécient pas les caisses automatiques et préfèrent privilégier le contact humain en s'adressant à des employé·es lors de leur passage en caisse. En réponse à ce manque de relation humaine, la direction a d'ailleurs mis en place une « caisse tchatte » où les client·es peuvent prendre le temps d'échanger avec le ou la salariée. En outre,

les caisses automatiques génèrent de nouveaux problèmes nécessitant une intervention humaine et donc de la main-d'œuvre :

« Des fois, y a pas de ticket. Des fois, elle est en panne. Des fois, ça marche pas. Et en plus, ces caisses automatiques, il faut toujours mettre une ou deux personnes pour aller renseigner le client, pour l'accompagner. »

À l'hôpital, les enquêté·es témoignent du même sentiment d'insatisfaction. Cela serait cette fois imputable à la logique imposée par la T2A qui ne permet plus d'accorder le même temps aux patient·es. Dans l'urgence, « le soignant, maltraitant malgré lui, du fait d'injonctions hiérarchiques orientées par la rentabilité, faire vite, le plus possible et avec peu de moyens, se maltraite lui-même » (Del Volgo, 2022). C'est la situation dont témoigne Anne, lorsqu'elle explique l'évolution de son rapport au travail : « Disons qu'on a de plus en plus (...) la sensation de faire du travail de merde, parce qu'on n'a pas, soit le matériel qu'il faut, soit on n'a pas le temps. (...) C'est plein de choses ». Simon parle même de la « maltraitance institutionnelle » en la définissant comme « la maltraitance qui est liée à des causes de l'institution ».

Une mise sous tension des relations sociales

Les risques psycho-sociaux peuvent aussi être causés par les relations sociales, qu'il s'agisse des relations avec la direction et le management, avec les collègues ou avec les patient·es et les client·es.

Les managers mettent en œuvre les consignes de la direction, qui n'est que rarement en contact avec les salarié·es (et le plus souvent uniquement *via* l'intermédiaire des syndicats), se retrouvant parfois en porte-à-faux avec les salarié·es. À l'hôpital, il semble qu'une distance se soit instaurée entre les soignant·es d'une part et les cadres de santé et les chef·fes de services de l'autre. Pour certain·es syndicalistes, cet éloignement s'expliquerait en partie par le changement de formation de plus en plus tournée vers l'économie de la santé et de moins en moins liée aux soins en eux-mêmes. Nathalie souligne que cet éloignement risque de ne plus permettre aux cadres de bien comprendre les problèmes du service qu'elles encadrent, et encore moins de pouvoir correctement les remonter à la direction. Notons qu'il existe aussi une hiérarchie implicite entre les métiers, notamment entre professions médicales et paramédicales. Cela tend parfois à créer une distance entre collègues, pouvant conduire à ce que le personnel paramédical s'autocensure dans la transmission d'informations aux médecins, au préjudice des patient·es.

Dans la grande distribution, les relations avec les directeurs varient selon les individus. Plusieurs salarié·es d'un même magasin ont par exemple témoigné d'une amélioration des

conditions de travail après un changement de directeur. Le risque est alors de devoir compter sur la bienveillance des gestionnaires, alors même que le directeur précédent avait eu des pratiques à risques pour les salarié·es en instaurant une pression permanente et des chantages relatifs aux vacances et heures supplémentaires¹⁰⁶. Il en va de même avec les managers, notamment d'après les caissières rencontrées qui ont mentionné de fréquents comportements infantilisants, comme le fait de rabaisser les salarié·es devant les client·es, ou de sans cesse rappeler que le téléphone est interdit. Dans les pires cas, le management s'apparente à de la maltraitance. Ernestine, issue d'Afrique subsaharienne, a même employé la métaphore de l'esclavage pour décrire ce qu'elle a vécu. Victime de pratiques discriminatoires au travail (qu'il s'agisse du harcèlement sexuel qu'elle a vécu en tant que femme ou des discriminations raciales qu'elle a connues en tant que personne noire), la salariée a un jour fini par implorer et elle-même adopter un comportement violent vis-à-vis d'une cadre : « Je l'ai enfermée dans un frigo parce que je n'en pouvais plus. Je l'ai pris comme ça. Je l'ai jetée au frigo et j'ai fermé les portes. J'ai dit : “Allez ! Tu vas crever là-dedans !” »

De nouveau, l'encadrement semble plus explicite dans la grande distribution avec le contrôle *via* la vidéo-surveillance et la pression que cela peut générer. Par ailleurs, la mise en place des avis en ligne revêt une importance croissante dans l'évaluation du travail accompli. Il arrive en effet que l'employeur se base sur les avis laissés par les client·es pour cibler les magasins éligibles à des primes, voire identifier ceux pouvant passer en location gérance, en dépit du manque de transparence qui caractérise ce dispositif et du risque qu'il représente pour les salarié·es en cas de mauvaise note.

Toutefois, certain·es travailleur·euses restent conscient·es que les relations difficiles avec l'encadrement proviennent au moins en partie des exigences de la direction. Alice ne tient donc pas rigueur à sa cadre de la pression mise aux travailleur·euses puisqu'elle « en est consciente mais en fait, c'est pas elle qui décide : c'est le directeur de l'hôpital ». Ivan explique ainsi le dilemme face auquel un cadre peut se retrouver :

« On est le cul entre deux chaises. Entre servir son service et être avec ses agents d'un côté, puis les injonctions de la direction (...). Il peut pas satisfaire à la fois et sa hiérarchie et la vie du service. »

Dans la grande distribution, les managers doivent aussi accomplir autant de travail, voire plus, avec moins de main-d'œuvre. D'après Sofiane, la pression est d'autant plus forte qu'ils ou elles sont de moins en moins dans les bureaux et davantage dans le magasin à accomplir des

¹⁰⁶ Le risque apparaît plus important dans le cas des personnes travaillant en contrat précaire.

tâches avec les salarié·es – le directeur s’occupant de plus en plus de tout superviser. Il existe de moins en moins de postes spécialisés et impliquant des responsabilités, au point que, d’après Jibril, des magasins comportant initialement vingt postes de cadres n’en aient plus que deux. Tenus à l’impossible, certains démissionnent car, comme nous l’explique le salarié, « ils adhèrent plus à la stratégie, à la politique, du groupe. Parce que on demande beaucoup, beaucoup d’efforts, beaucoup d’exigences, mais à côté, on donne pas les moyens ». Même cas de figure à l’hôpital public, quand Nathalie évoque le cas d’une cadre n’ayant plus les ressources pour faire face aux exigences de rentabilité de la direction, et qui a ainsi choisi de quitter l’hôpital public pour le privé.

À l’hôpital, les reconfigurations du travail tendent à produire des situations d’isolement, notamment dans le cas des travailleur·euses de nuit et de ceux·celles dans les situations d’emplois les plus précaires (en CDI ou en intérim). Nathalie, déléguée syndicale, souligne combien la multiplication des schémas horaires est délétère à ses yeux pour la création de liens entre les agents : « Quand on pète les équipes, en fait, on se connaît pas. (...) Si jamais on se voit deux fois dans le mois, comment on forme une équipe ? » Les schémas horaires ont en effet notamment été multipliés en 2016, avec « la généralisation de l’équipe de journée ou grande équipe, dans un souci d’équité entre les personnels. L’équipe de journée se définit par l’alternance programmée des horaires continus de matin et d’après-midi » (APHP, 2017). Cela aurait pour effet d’éroder certaines formes de solidarité qui existent habituellement entre collègues, les enquêté·es travaillant depuis longtemps à l’hôpital nous ayant souvent parler de l’importance du travail en équipe.

Dans la grande distribution, la polyvalence tend à créer des tensions quand des dysfonctionnements se manifestent. Il semble que la direction alimente ces dissensions en fléchant parfois les heures supplémentaires, et les rémunérations afférentes, vers une minorité de salarié·es. Ernestine témoigne de cette mise en concurrence dans certains magasins où les salarié·es se comporteraient en « lèche-bottes ». Ce contexte nuit à la capacité des travailleur·euses à s’organiser collectivement, mais peut aussi directement mettre en difficulté certain·es travailleur·euses, comme dans le cas d’Alia. Cette dernière est revenue sur un épisode à l’occasion duquel elle s’est bloquée le dos alors qu’elle travaillait en caisse, suite à quoi un collègue a dû appeler les pompiers. Pour déclarer un arrêt de travail, elle a dû chercher des témoignages, mais aucun·e collègue alors présent n’a accepté de parler. Elle comprend que sa collègue en CDD ait craint de ne pas renouveler son contrat, mais le silence des autres est pour elle « une trahison ». Les femmes victimes de harcèlement sexuel au travail peuvent aussi redouter d’en parler par peur de ne pas être soutenues par leurs collègues, de ne pas être crues

tout court, voire de perdre leur emploi. Les femmes à la tête de familles monoparentales sont davantage exposées à cette peur, redoutant de perdre un salaire maintenant leur famille à flots. Enfin, Salim et Ernestine ont évoqué des logiques « communautaristes » pouvant pénaliser les travailleur·euses minorisé·es et permises par cette mise en concurrence. Ernestine parle notamment du fait que des personnes originaires d’Afrique du nord auraient parfois un comportement discriminatoire vis-à-vis de celles originaires d’Afrique subsaharienne.

Malgré tout, ces évolutions ne cassent pas systématiquement toutes relations entre collègues et ne privent pas totalement les travailleur·euses de leur capacité à nouer des solidarités. À l’hôpital, la plupart des enquêté·es nous ont affirmé apprécier la cohésion au sein de leur service, voire la considérer comme l’un des facteurs leur permettant de supporter les difficultés. Pour autant, Simon et Alice nous ont affirmé être conscient·es de leur chance, puisqu’une aussi bonne entente ne se retrouve pas dans tous les services selon eux. Ainsi, si l’organisation du travail n’a pas totalement « cassé les solidarités », elle risque de les rendre plus rares, en les soumettant à la condition d’une bonne entente entre collègues. Autre nuance, d’après nos enquêté·es, les « équipes » qui se forment sont composées du personnel médical et paramédical, mais n’incluent pas le personnel des « fonctions supports » (agents de sécurité, d’entretien ou encore ouvriers). Leurs relations semblent, d’après Maïa et les autres, se résumer à des échanges de politesses : « On va les voir tous les jours, parce que les mêmes personnes... Donc, on va les saluer, mais y a pas plus de relations que ça, parce que nous, on va jamais les... interagir avec eux pour demander quelque chose. » Il se peut que ces échanges ponctuels soient liés au fait que les fonctions supports s’occupent de tâches dites « annexes », mais il nous faut garder en tête que ces tâches n’étaient pas considérées comme telles avant d’être externalisées par la direction.

Dans la grande distribution, nous avons échangé avec les salarié·es d’un magasin où l’entente entre collègues semble particulièrement au beau fixe. Bilal, caissier dans ce magasin, témoigne d’un cadre exceptionnellement agréable puisque, selon lui, « y a la bonne ambiance. En tout cas, moi, je prends du plaisir pour venir travailler. Je tire pas la tronche en venant ici ». Salim, venu d’Afghanistan et initialement d’autant plus isolé qu’il ne parlait pas français, y a trouvé un ancrage et y a noué des relations :

« J’ai appris pleins de trucs. Je peux communiquer avec les gens. Je peux trouver des trucs (...). Y a des gens gentils. Y a des clients gentils. Il y a les gens qui, par exemple, ils savent que moi, je parle pas bien très français, comment ils m’incluent. »

Le collègue de Bilal reste cependant conscient du caractère exceptionnel de cette situation puisqu’il a « visité d’autres [magasins], (...) c’est sévère. C’est vrai qu’ici... Bah, les

gens, ils sont agréables, en fait. (...) Ils vivent pas que pour le travail, quoi. (...) Dans leur tête, quoi, ils savent se lâcher quand il faut. Y a le travail mais quand il faut rigoler ».

Les métiers des services comme ceux de caissière ou d'infirmière impliquent d'être au contact de client·es ou de patient·es. Ces relations engagent l'affect, car « comprendre la demande des clients, soigner un malade, accompagner une personne dans son quotidien, etc. ne peut se passer de la mise en œuvre d'une dimension empathique » (Fortino *et al.*, 2015). Bilal a ainsi témoigné de l'importance qu'il accorde aux relations avec ses client·es, impliquant pour lui d'être affable et capable parfois de prendre sur soi :

« Les clients, on fait tout pour les garder. Parce qu'un client fâché, c'est un client de moins. (...) Y a des choses des fois même que je laisse passer, juste pour faire plaisir au client. »

À l'hôpital, Simon affirme encore plus clairement la nécessité du travail émotionnel (Soares, 2003) puisque pour lui son travail « passe aussi par le fait d'être de bonne humeur, d'accompagner psychiquement les autres. (...) Pour moi, en tout cas, c'est important d'être un peu neutre de mes propres émotions ».

Le travail à l'hôpital implique de se confronter aux dégénérescences du corps, voire à la mort, ce qui s'avère éprouvant psychologiquement. Kenza, infirmière en fin de carrière, témoigne de l'empathie qui accompagne les soins prodigués aux patient·es, au point que « ça nous est arrivé de pleurer avec eux. Parce que des fois, quand tu vois des patients, ils arrivent jeunes, ils sont très malades et tout. (...) Parce qu'on dit "distance", mais des fois, ça fait mal au cœur ». Cette distance est peut-être d'autant plus nécessaire dans le contexte de l'hôpital public qui tend d'après Simon à accueillir « toute la misère du monde » et où les situations de détresse socio-économique peuvent s'ajouter à un état de santé dégradé. En effet, l'hôpital public constitue un « symbole du caractère urbain de l'agglomération qui le porte. Il est un acteur économique, politique et social de première importance, lieu majeur d'expression de la vie locale, des conflits et des stratégies qui s'y déploient » (Goujon, Poisat, 2003). Le contexte local influe sur la fréquentation des urgences, en reflétant la montée des inégalités intra urbaines qui caractérisent la métropolisation. Si, même avec la gentrification du cœur de la métropole, la dualisation spatiale n'apparaît pas de façon nette dans le contexte métropolitain parisien (Prétéceille, 2004), la montée des inégalités et la précarisation des classes populaires, voire des classes moyennes, se reflètent sur la fréquentation des services hospitaliers.

Les impératifs de productivité apparaissent parfois incompatibles avec l'empathie. Ces injonctions contradictoires peuvent créer une « dissonance émotionnelle », soit « une tension psychologique reflétant d'intenses demandes émotionnelles du travail, et induisant le besoin

d'effectuer un travail sur les émotions propres, à travers la régulation émotionnelle, afin de les faire correspondre aux règles d'affichage émotionnel » (Djediat, 2018). Simon explique se sentir particulièrement mal lorsqu'il doit « partir en pleine discussion avec un patient qui me raconte (...) pourquoi il est mal et tout ça (...). Ça fait déjà 15 minutes qu'on est en train de parler et je peux pas étaler. Bah, en fait, c'est de la maltraitance ». Dans une moindre mesure (l'engagement émotionnel n'étant pas comparable), il en va de même en caisse où les injonctions à toujours augmenter la cadence ne permettent pas d'échanger avec les client·es.

Ces mauvaises conditions de travail ont donc des conséquences sur la qualité des services fournis, ce qui peut générer des conflits avec les patient·es ou les client·es. Dans la grande distribution, les caissières semblent particulièrement exposées aux agressions verbales mais aussi potentiellement physiques. Pour Sofiane, cette exposition aux violences serait inhérente au poste au point qu'il ne veut pas faire « la caisse. J'aime pas, comme y a des problèmes avec les clients. Des fois, ils sont bourrés. Des fois, voilà. Donc, j'ai pas accepté. Y en a qui font, voilà, qui subissent, voilà, des agressions ». Alia témoigne du fait que l'attente tend à rendre les client·es plus irritables et à accroître les situations de tension. Elle identifie également les caisses automatiques comme un facteur de risque et n'aime pas la proximité physique que cela induit avec le client lorsqu'elle doit badger la machine à la suite d'une erreur ou quand le client achète de l'alcool : « On est avec la personne. Elle peut nous pousser. » Elle préfère être derrière une caisse, séparée du client par le comptoir.

À l'hôpital, la question des agressions semble surtout se poser aux urgences, où Maïa témoigne d'ailleurs d'un dispositif de sécurité renforcé :

« Aux urgences, souvent, ils ont des talkies-walkies où on peut appeler la sécurité, puis dans chaque chambre, y a un peu des boutons où on peut sonner pour appeler la sécurité. »

Les situations violentes peuvent néanmoins se retrouver dans tous les services. Le statut de patient·es semble conduire les enquêté·es à faire preuve d'une grande compréhension, comme en témoigne Simon en expliquant que les soignant·es reçoivent parfois des coups de « personnes (...) qui souffrent de troubles neurodégénératifs, voilà, qui sont plus conscients de ce qu'ils font et qui en fait frappent. (...) C'est leur moyen de communiquer aussi. C'est leur moyen de se défendre parce qu'y a des soins qu'on fait qui sont... restent quand même invasifs (...). Donc, c'est normal qu'on se défende, un peu par réflexe ». Alice explique en outre que la hausse de l'attente augmente les situations d'agressions physiques ou verbales, notamment lorsque les proches qui accompagnent les patient·es ne comprennent pas que ceux·celles-ci ne soient pas pris en charge plus rapidement.

L'impact des dynamiques de transformation du travail et de l'emploi sur la vie hors-travail : la question de l'accès au logement

L'objet de notre enquête n'était pas uniquement de cerner les impacts des dynamiques de transformation du travail et de l'emploi sur la santé des personnes travaillant dans les secteurs de l'hôpital public et de la grande distribution. Il s'agissait également de documenter les effets de ces dynamiques sur la vie des individus hors de leur environnement de travail, c'est-à-dire sur leurs conditions de vie et sur les pratiques qu'ils mettent en œuvre dans les différents aspects de la vie quotidienne. A cette fin, une partie des questions figurant dans notre guide d'entretien visait à amener nos interlocuteurs ou interlocutrices à évoquer ces dimensions de leur vie hors-travail. Dès lors, nous avons pu recueillir un ensemble d'éléments relatifs aux impacts des transformations du travail sur plusieurs dimensions de la vie personnelle et/ou familiale desdites personnes.

Ainsi, il apparaît clairement que la conjonction de politiques d'austérité salariale et de la dégradation de la norme typique d'emploi expose les personnes enquêtées à des formes d'insécurité économique. Le fait de travailler dans la grande distribution ou dans l'hôpital public s'accompagne chez la plupart d'un pouvoir d'achat limité, voire de difficultés financières plus ou moins ponctuelles. Une fois les dépenses contraintes décomptées du salaire, la faiblesse du reste à vivre est telle qu'elle oblige à rationaliser ses dépenses de consommation et à rogner sur ses loisirs¹⁰⁷. Certaines catégories de travailleur·euses – les travailleur·euses à temps partiel, les familles avec un seul salaire – sont particulièrement exposées aux risques de précarité alimentés par cette situation.

Nous nous intéressons plus spécifiquement dans les pages qui suivent à la situation des « travailleurs essentiels » au regard du logement. Ce choix fait écho au sujet de la recherche, qui invite à questionner l'émergence de risques sociaux au croisement des transformations du travail et de l'emploi et de la métropolisation, entendue ici comme processus ayant pour corollaire des phénomènes de cherté et de rareté de l'offre de logements. Les « travailleurs essentiels » comptent parmi les catégories de la population exposées aux difficultés d'accès au logement qui en résultent dans un territoire tel que la métropole parisienne. Envisagée sous cet angle, la question de l'accès au logement peut se concevoir comme un analyseur, non seulement de l'impact des dynamiques de transformation du travail et de l'emploi sur la vie personnelle

¹⁰⁷ L'expression utilisée par l'un de nos interlocuteur·trices pour résumer la situation – « On se sert la ceinture » – doit s'interpréter dans un sens littéral quand celui-ci mentionne le cas de collègues ayant pour pratique de sauter des repas pour réduire l'impact de l'alimentation sur leur budget.

des travailleur·euses, mais aussi de la spécificité des formes que cet impact revêt dans les territoires métropolitains.

Une diversité de situations au regard du logement

La situation au regard du logement varie sensiblement d'une personne à l'autre parmi les travailleur·euses rencontrées dans le cadre de l'enquête. Deux catégories de situations peuvent être distinguées au regard des difficultés d'accès financières au logement dans la métropole parisienne. Un premier groupe de « travailleurs essentiels » englobe des situations ayant pour point commun d'être relativement protégées de ce point de vue (même si cette protection est elle-même très diverse en nature et en durée selon les cas). Il se compose notamment de travailleurs détenteurs d'un capital économique qui leur permet de résider en zone centrale métropolitaine – et dans certains cas d'y devenir propriétaire de leur résidence principale¹⁰⁸ –, de jeunes actif·ves n'ayant pas quitté le foyer parental et de travailleur·euses titulaires d'un bail dans le parc locatif social. Le second groupe est constitué de travailleur·euses qui prennent de plein fouet la crise du logement, cette situation ayant généralement des répercussions importantes au niveau de leurs conditions de vie et de leur vie quotidienne. Plusieurs cas de figure sont compilés dans ce groupe : habiter dans un logement au-dessus de ses moyens faute d'avoir pu trouver un logement abordable¹⁰⁹, faire face à des conditions de logement dégradées ou précaires¹¹⁰, s'éloigner en périphérie pour préserver son cadre de vie ou tout simplement pouvoir se loger.

L'accès à un logement social : un parcours jalonné d'épreuves

Cette typologie offre un aperçu de la diversité des situations au regard du logement des participant·es à l'enquête. En tant que telle, elle constitue une photographie qui ne permet pas de saisir la dimension dynamique des parcours résidentiels de chacun·e, passés ou à venir. Un focus sur les travailleur·euses occupant un logement locatif social – majoritaires dans notre échantillon – permet de corriger cette lacune. Bien qu'appartenant actuellement à la catégorie

¹⁰⁸ Il convient cependant de noter qu'en règle générale, les revenus du travail pèsent peu au regard d'autres ressources – un héritage, par exemple – dans le capital mobilisé par les personnes concernées pour accéder à la propriété.

¹⁰⁹ Un infirmier exprime le désarroi qu'il éprouve du fait de se retrouver dans cette situation alors même qu'il travaille : « Honnêtement, ça me fait vraiment chier de voir... Être toutes mes fins du mois dans la merde parce que je paye, bah, 1 000 € de loyer et que je suis payé 2 000 €... Donc, je suis conscient que 2 000 €, c'est déjà beaucoup par rapport à pleins d'autres catégories de métiers et tout ça, mais en fait, en région parisienne, c'est très insuffisant. Et du coup, ça me fait chier de me donner à fond dans mon travail, et d'être vraiment... (...) Y a quand même des tâches ingrates dans notre travail et d'être rémunéré, euh... Enfin, d'avoir une rémunération qui me permet pas de vivre. »

¹¹⁰ C'est le cas par exemple d'un salarié de la grande distribution qui, faute d'avoir accès à un logement social, est contraints d'enchaîner les sous-locations et ne dispose pas d'un chez soi qui lui permettrait de recevoir sa fille le week-end ou pendant les vacances.

des travailleur·euses « relativement protégé·es » contre les difficultés d'accès financières au logement en Ile-de-France, ceux·celles-ci n'en ont pas moins dû suivre un parcours semé d'embûches avant d'avoir accès à un logement social, ainsi qu'en témoigne un militant CGT membre de la commission Logement de l'enseigne de la grande distribution à laquelle nous nous sommes intéressé·es dans le cadre de l'enquête (encadré 1).

La mention de quelques trajectoires individuelles témoigne que travailler dans l'hôpital public ou dans la grande distribution n'ouvre pas automatiquement accès aujourd'hui – dans la métropole parisienne du moins – à un logement social. Parmi les travailleur·euses enquêté·es titulaires d'un bail dans le parc HLM, on compte ainsi des personnes dont le parcours résidentiel antérieur comporte des épisodes de précarité résidentielle (hébergement chez un proche, sans-abrisme, nuits passées dans une voiture, relogement en hébergement d'urgence), et d'autres dont les tentatives d'accès à un logement autonome se sont heurtées à plusieurs reprises à des comportements discriminatoires à connotation raciale¹¹¹, ou encore une salariée de la grande distribution qui, malgré sa séparation d'avec son conjoint, a été contrainte de continuer à habiter pendant un an avec celui-ci dans l'attente d'une proposition de mutation vers un nouveau logement pour elle et ses enfants.

Les personnes enquêtées ont également pour point commun d'avoir bénéficié d'une aide ou d'un accompagnement pendant le processus ayant débouché dans leur cas sur l'attribution d'un logement social. Pour la plupart, elles ont élaboré une demande de logement social *via* les acteurs en charge des dispositifs d'aide à l'accès au logement des travailleur·euses (employeur, commission Logement, Action Logement, etc.), quand elles n'ont pas eu accès à un logement dans le patrimoine immobilier de l'employeur (dans le cas des agents de l'hôpital public). Certain·es ont en outre bénéficié de l'appui d'une connaissance interpersonnelle (collègue, adhérent d'une organisation syndicale) pour les aiguiller à l'intérieur de ces dispositifs dont ils·elles ignoraient le fonctionnement. Les modalités de prise en charge de leur demande ont été variables selon les cas. Plusieurs personnes ont pu bénéficier d'un accompagnement personnalisé et suivi dans la durée grâce auquel elles ont pu mobiliser les outils juridiques conçus depuis deux décennies pour accélérer le relogement des personnes mal logées (reconnaissance DALO, accord collectif). D'autres se sont longtemps heurtées aux limites des dispositifs institutionnels constituant un vecteur d'accès au parc locatif social : absence d'appui

¹¹¹ L'un de nos interlocuteurs revient sur les stratégies qu'il avait été amené à devoir déployer à l'époque pour contourner ce frein à l'accès au logement : « Je passais par des copines pour avoir un logement. Du coup, c'est elles qui mettaient leurs prénoms et après elles me rajoutaient avec elles parce que quand je mettais que mon prénom, ça passait pas. »

clair de l'employeur, interruption de l'accompagnement mis en œuvre par l'employeur suite au poste laissé vacant par l'assistante sociale, inadéquation des logements proposés par Action Logement au regard des critères de choix du demandeur, etc.

Encadré 1 : la crise de l'accès au logement vue de l'intérieur d'une commission Logement

Mohammed, l'un de nos interlocuteurs travaillant dans la grande distribution, est également un militant syndical mandaté par la CGT pour siéger dans la commission Logement de son entreprise. En tant que membre de cette instance, dont le rôle est d'aider les salarié·es dans les démarches qu'ils·elles entreprennent pour se loger, Mohamed a développé une expertise sur l'évolution des besoins en logement et sur l'efficacité des dispositifs institutionnels censés favoriser l'accès des salarié·es du secteur privé au logement social. Sa description du fonctionnement de la commission Logement et le regard qu'il porte sur l'intervention de celle-ci, apportent un éclairage décalé et complémentaire sur la crise de l'accès au logement à laquelle sont confronté·es les travailleur·euses essentiels dans l'agglomération parisienne. Trois aspects abordés dans son exposé nous intéressent tout particulièrement.

Le premier tient aux obstacles structurels auxquels se heurtent les candidat·es au logement social, et dont tout indique qu'ils·elles ont eu tendance à s'accroître dernièrement. Il s'agit d'abord des niveaux bas des salaires dans la grande distribution, dont l'augmentation de surcroît a été moindre que celle des loyers HLM ces dernières années. Selon Mohamed, il en résulte qu'une partie des candidatures est éliminée faute de respecter la règle disposant que le taux d'effort logement ne doit pas excéder un tiers des revenus du ménage. Le second obstacle tient au déficit de l'offre de logements disponibles dans l'agglomération parisienne : alors que jusqu'à récemment les salarié·es inscrit·es comme demandeurs de logement avaient la possibilité de jouer sur la localisation – en acceptant par exemple une proposition de logement situé en seconde couronne –, cette option a disparu du fait de l'extension aux zones périphériques de la pénurie de l'offre disponible. Le troisième obstacle est lié à la « digitalisation de la demande », c'est-à-dire à la mise en place d'outils numériques censés permettre aux demandeur·euses de se positionner directement sur des offres de logements HLM libérées au fil de l'eau. En effet, la réactivité est essentielle dans les dispositifs de ce type pour avoir une chance de voir sa candidature retenue¹¹², ce qui pénalise inévitablement les salarié·es de la grande distribution : la nature du travail n'implique pas dans leur cas l'usage d'un ordinateur, et l'utilisation du téléphone portable sur le lieu de travail est étroitement réglementée.

Le second aspect concerne le travail mis en œuvre par les membres de la commission Logement en vue d'aider les salarié·es à faire valoir leur demande et à avoir accès *in fine* à un logement social. Mohamed pointe le manque de moyens dont il dispose alors que l'ampleur de la tâche est considérable. Assurer l'accompagnement d'un·e salarié·e suppose en effet de rencontrer celui·celle-ci pour l'aider à déposer sa demande quand il·elle n'est pas familier avec les outils numériques, de relancer régulièrement par mail ou par téléphone les interlocuteurs en charge du dossier (l'assistante sociale au sein de l'entreprise,

¹¹² L'afflux de demandes aurait pour effet de conduire certains bailleurs sociaux à rationaliser le travail d'examen des dossiers en ne retenant que les premières candidatures déclarées.

Action Logement) pour faire avancer celui-ci, de faire remonter les situations les plus critiques au niveau de la confédération CGT de sorte qu'elle intercède directement auprès de la direction générale d'Action Logement, voire dans les cas les plus extrêmes de rechercher par soi-même des solutions d'hébergement temporaire pour des personnes à la rue.

Les résultats obtenus *via* l'action de la commission Logement constitue le troisième aspect qui permet de documenter les difficultés auxquelles une partie des travailleur·euses francilien·nes se heurtent en matière d'accès à un logement social. La commission Logement étant saturée de demandes et ses membres ne disposant pas du temps nécessaire pour pouvoir traiter ces demandes en totalité, ceux-ci se trouvent dans l'obligation de faire un tri et de prioriser les dossiers les plus urgents, c'est-à-dire selon Mohamed les personnes dépourvues de logement. Dès lors, l'action de la commission Logement engendre nécessairement des déceptions parmi les salarié·es, ce qui peut conduire certain·es à se décourager et à renoncer à un moment donné à renouveler leur demande de logement social. Dans la mesure du possible, les membres de la commission Logement s'efforcent de contrecarrer ce phénomène de non-recours en relançant périodiquement les demandeur·euses (quand leur emploi du temps le permet).

Des perspectives très limitées en matière de mobilité résidentielle

Au bout du compte, le regard porté sur leur logement par les travailleur·euses de l'hôpital public ou de la grande distribution résidant dans le parc locatif social varie nettement d'une personne à l'autre. Certain·es expriment clairement leur satisfaction d'avoir eu accès à un logement correspondant à leurs critères initiaux : nombre de pièces adapté à la taille de la famille, localisation dans Paris intra-muros de préférence à la banlieue¹¹³. D'autres affichent une position inverse : qui déplore s'être vu attribuer un logement trop petit, qui décline les motifs pour lesquels il ne se plait pas dans son quartier (sentiment d'insécurité, peur pour l'avenir de ses enfants, absence d'ancrage amical), qui, enfin, se déclare fatigué d'habiter dans un logement excessivement éloigné de son lieu de travail. L'éloignement domicile-travail, qui caractérise la situation au regard du logement d'une proportion élevée de « travailleurs essentiels », tend en effet à exposer les personnes concernées à des risques s'additionnant à ceux liés aux dynamiques de transformation du travail et de l'emploi : augmentation du stress liés aux transports (risque de retard à l'embauche lié aux embouteillages pour les automobilistes, stress inhérent aux déplacements pendant les heures de pointe pour les usagers des transports en commun), diminution du temps de repos à l'origine d'un surcroît de fatigue et d'un risque accru d'accident.

¹¹³ Ce critère était central pour l'une de nos interlocutrices, au point qu'avant de se voir attribuer un logement à Paris, elle avait refusé plusieurs propositions de logement en première couronne en accord avec l'assistante sociale qui l'accompagnait dans sa demande : « Et mon assistante sociale, elle disait toujours, pour l'éducation de ma fille, elle ne veut pas que j'aie dans certaines banlieues, que c'est vraiment très chaud là-bas et elle voyait que j'étais très prudente. Donc, elle, elle estimait qu'il fallait que je reste parisienne. »

Pour la plupart, les travailleur·euses se déclarant insatisfait·es de leurs conditions de logement manifestent le souhait de déménager dans un autre logement locatif social. Au moment de l'enquête, les tentatives de ces personnes pour obtenir une mutation dans un logement conforme à leurs besoins avaient toutefois systématiquement échoué : absence de proposition de logement correspondant à leurs critères de la part de leur bailleur, succession de candidatures non retenues sur des plateformes dématérialisées de la demande de type Al'In ou LOC'annonces. Dès lors, un certain fatalisme émanait de ces personnes bloquées dans un logement social ne répondant pas à leurs attentes et dépourvues de la moindre possibilité de s'extraire par elles-mêmes de cette ornière étant donné l'écart avec les niveaux de loyers dans le parc locatif libre. Cette humeur fait écho à la tonalité des réponses livrées par l'ensemble des personnes enquêtées quant à leurs aspirations en matière de parcours résidentiel.

A titre d'exemple, la conviction d'être exclu·e du champ de l'accession à la propriété – quasi unanimement évoquée comme un horizon désirable mais impossible à atteindre du fait de la réalité du marché immobilier francilien et des conditions d'accès au crédit – est emblématique d'une situation en matière de logement où l'adversité est telle qu'elle nourrit un sentiment d'absence de perspective d'évolution du parcours résidentiel. Seule l'hypothèse d'un déménagement hors Ile-de-France semble à même de fissurer ce consensus. Pour certain·es, il s'agirait d'une option envisageable dans la mesure où cela permettrait d'accéder à la propriété (mais sous réserve de trouver un emploi sur place). Pour d'autres, l'ancrage métropolitain et les ressources mobilisables auxquelles il ouvre accès (solidarités familiales et amicales, offre de loisirs...) semblent l'emporter sur la perspective d'une mobilité résidentielle qui n'a visiblement jamais été conçue comme telle et dont tout indique, dans les réactions des personnes invitées à se prononcer sur cette hypothèse, qu'elle se rattache spontanément dans leur esprit au registre insécurisant du saut dans l'inconnu.

L'attitude des salarié·es face aux risques engendrés par les dynamiques de transformation du travail et de l'emploi

Les travailleur·euses de l'hôpital public et de la grande distribution se positionnent de diverses manières face à l'impact que les dynamiques de transformation du travail et de l'emploi comportent sur leur vie de travail et hors-travail. La variété de comportements qui en résulte n'est cependant pas infinie. Elle peut s'envisager comme renvoyant à trois grandes catégories d'attitudes, en référence au modèle d'analyse élaboré par Albert Hirschman (1970)

autour des modalités *voice*, *exit* et *loyalty*¹¹⁴. L'analyse dans les pages qui suivent constitue une tentative d'acculturation de ce modèle aux logiques d'acteurs et aux dynamiques socioéconomiques à l'œuvre dans les deux secteurs étudiés – à commencer par la crise d'attractivité qui fait directement écho à l'hypothèse d'une défection des travailleur·euses (*exit*). Elle vise également à tenir compte d'une caractéristique fondamentale de l'enquête qui tient à la surreprésentation dans l'échantillon de travailleur·euses exerçant des responsabilités syndicales, à l'origine du poids tout aussi important dans l'analyse de résultats documentant les pratiques mises en œuvre par les travailleur·euses pour interpeler l'employeur (*voice*).

Interpeler l'employeur (*voice*)

La prise de parole (*voice*) désigne dans le modèle d'Hirschman les comportements consistant à interpeler l'institution défailante au regard de la mauvaise qualité du service qu'elle délivre. Dans l'enquête réalisée auprès de personnes travaillant dans l'hôpital public ou la grande distribution, deux types d'interpellations peuvent s'interpréter comme participant de ce registre : les adresses des travailleur·euses aux institutions incarnant une possibilité de recours face aux risques auxquels ils·elles sont exposés du fait de leur travail et la manière dont ces institutions sont elles-mêmes amenées à intervenir auprès des employeurs pour diminuer l'exposition des travailleur·euses auxdits risques. Les institutions concernées sont de deux types. Une première catégorie regroupe les institutions publiques chargées de garantir le respect du droit du travail et de protéger les travailleur·euses contre les risques de santé au travail. Tout indique que ces institutions – l'Inspection du travail et la Médecine du travail – constituent effectivement un recours pour les travailleur·euses confronté·es sur leur lieu de travail à une situation renfermant un risque pour leur santé. Ainsi, l'Inspection du travail a obtenu qu'un salarié atteint d'une dépression du fait d'une relation toxique avec le directeur de son magasin puisse être transféré sur un poste dans un autre magasin. La Médecine du travail a pour sa part été mentionnée à plusieurs reprises par nos interlocuteur·trices dans la grande distribution comme étant à l'origine d'avancées en matière de conditions de travail (améliorations des conditions de dépôt et de mise en rayon, aménagements de postes pour des salariés souffrant de pathologies spécifiques).

¹¹⁴ Conçu initialement pour caractériser les comportements adoptés par des consommateurs ou usagers en réponse aux dysfonctionnements d'institutions publiques ou privées et à la baisse de qualité de biens ou de services délivrés par celles-ci, ce modèle a irrigué par la suite un grand nombre de travaux dans des champs tels que les sciences politiques, l'économie ou la sociologie de l'action. Nous le mobilisons ici comme modèle d'analyse à même d'éclairer les arbitrages opérés par les travailleurs enquêtés face aux risques de santé au travail auxquels ils sont exposés, sachant que ces arbitrages-types ne sont pas totalement exclusifs les uns des autres et que les individus sont susceptibles d'alterner entre chacun d'eux au cours de leur vie professionnelle.

Les organisations syndicales représentatives des salarié·es constituent une autre catégorie d'institutions vers lesquelles les travailleur·euses sont susceptibles de se tourner en cas de problème dans leur vie de travail. Du fait de la surreprésentation d'adhérent·es et de responsables syndicaux dans l'échantillon de l'enquête, des sujets tels que l'action mise en œuvre par les syndicats sur les lieux de travail ou les ressorts individuels de l'engagement syndical constituent des aspects relativement bien documentés par celle-ci (encadré 2)¹¹⁵.

L'action des syndicats sur les lieux de travail peut prendre des formes très multiples selon les sujets ou les circonstances. Dans certains cas, elle s'adresse spécifiquement aux travailleur·euses lorsqu'il s'agit par exemple d'informer ceux·celles-ci sur leurs droits ou sur l'existence de ressources mobilisables (accès à une formation en matière de gestes et postures...). Dans d'autres cas, elle est plus spécifiquement orientée vers l'employeur, soit pour relayer les grands axes revendicatifs de l'organisation (lutte contre la logique de réduction de la masse salariale, défense de la norme typique d'emploi, dénonciation du travail le dimanche, etc.), soit pour défendre l'intérêt de salarié·es pris individuellement. Les dynamiques de transformation de l'organisation du travail et les impacts qu'elles comportent en termes d'exposition des travailleurs à des risques de santé constituent un sujet récurrent pour l'acteur syndical, qu'il s'agisse de faire reconnaître une pathologie comme maladie professionnelle ou comme conséquence d'un accident de travail, ou d'éviter le licenciement d'un·e salarié·e pour inaptitude en obtenant son reclassement en interne sur un poste adapté à sa pathologie.

Encadré 2 : les ressorts individuels de l'engagement syndical

Solliciter l'appui de délégué·es syndicaux ou de représentant·es du personnel lié·es à une organisation syndicale est susceptible de déboucher sur la décision de s'engager à son tour dans l'action syndicale. C'est en tout cas le cheminement suivi par plusieurs personnes ayant participé à l'enquête. Ce résultat, qui reflète en partie le biais caractéristique de l'échantillon de l'enquête, apparaît également emblématique des ressorts de l'engagement syndical à l'échelle des individus et des différences qui peuvent se manifester d'un secteur d'activité à l'autre dans ce domaine. En effet, si le choix de l'engagement dans l'action syndicale renvoie souvent à l'existence d'une tradition familiale ou d'un engagement politique préalable dans le cas de militant·es CGT rencontrés dans l'hôpital public¹¹⁶, il apparaît davantage contingent dans le cas des responsables syndicaux issus du secteur de la grande distribution. En effet, ceux·celles-ci évoquent pour la plupart un contexte spécifique (conflit ouvert avec l'employeur, épisode de harcèlement sexuel) comme facteur déclencheur de leur décision de s'impliquer dans l'action syndicale, le choix de surcroît de s'investir plus avant et d'exercer des responsabilités n'ayant émergé que de manière graduelle chez certain·es.

¹¹⁵ Le propos porte plus spécifiquement ici sur l'action de la CGT, seule organisation syndicale avec laquelle une partie des personnes enquêtées entretiennent un lien étroit.

¹¹⁶ Il en va de même chez ceux-ci de l'attachement manifesté envers la notion de service public.

Les fondements de l'engagement syndical font en outre écho à des motifs qui tendent à varier selon les individus. Quelques constantes se dégagent cependant chez les responsables CGT rencontrés lors de l'enquête, qu'il s'agisse de militant·es élu·es représentant·es du personnel ou de délégué·es syndicaux représentant l'organisation syndicale auprès de l'employeur. L'une de ces constantes – celle qui se manifeste probablement le plus clairement – est liée au rôle structurant de l'action syndicale dans le parcours et l'identité professionnelle des personnes, à plus forte raison dans le secteur de la grande distribution où les salarié·es n'ont pas de diplôme pour la plupart et ne bénéficient pas d'une identité professionnelle structurante. A bien des égards, l'engagement syndical semble constituer dans leur cas une voie d'accès à des formes de rétribution symbolique (accès à l'autonomie, considération, etc.) qui leur sont habituellement fermées dans le quotidien de travail. En règle générale, cette dimension est peu explicitée par les personnes et se révèle par contraste entre la description d'un quotidien de travail souvent pénible, répétitif et dépourvu de perspectives d'évolution de carrière et l'évocation d'une activité de responsable syndical caractérisée au contraire par les multiples formes de ressources auxquelles elle ouvre accès (interactions sociales, enrichissement intellectuel) ainsi que par le sens qu'elle confère globalement à la vie de travail. Chez l'une de nos interlocutrices en particulier, l'entrée en militantisme est présentée *a posteriori* comme un tournant biographique majeur, représentant simultanément un vecteur d'émancipation sociale, l'accès à un sentiment d'appartenance collective et un élan grâce auquel elle a pu se libérer de l'emprise exercée sur elle par son agresseur sexuel¹¹⁷.

Une autre constante dans les discours des militant·es rencontrés lors de l'enquête se situe dans leur propension à vouloir dissiper tout soupçon d'exercer des responsabilités syndicales dans le but d'en retirer un bénéfice personnel. Si du fait de leur élection comme représentant·e du personnel ou du mandat qui leur a été confié par l'organisation syndicale nos interlocuteur·trices bénéficient du statut de travailleur·euse « protégé·e »¹¹⁸, ils·elles se défendent de bénéficier d'un traitement privilégié en matière de salaire ou de possibilités d'accès au logement¹¹⁹. Tout juste l'un d'eux·elles concède-t-il que la possibilité d'être détaché à temps plein tend à lui conférer une autonomie bénéfique dans l'organisation de son activité syndicale vis-à-vis de son employeur. Ce discours fait directement écho à une dernière constante qui consiste de la part de nos interlocuteur·trices à mettre en avant les contreparties négatives attachées au choix d'exercer des prérogatives syndicales. Parmi les désagréments listés par nos interlocuteur·trices, on peut mentionner le caractère chronophage d'un engagement qui pèse sur la vie familiale et sur la vie sociale, ou l'absence de reconnaissance du travail syndical par l'employeur et la non prise en compte de ce travail dans l'évolution de carrière¹²⁰.

¹¹⁷ Cette responsable syndicale fait ainsi un lien entre sa décision de s'engager syndicalement et sa « fierté » d'être sortie de son silence.

¹¹⁸ Cette protection inscrite dans le droit du travail est valable pendant toute la durée du mandat exercé par tel·le ou tel·le responsable syndical·e et concerne aussi bien le risque de licenciement que les changements d'horaires de travail décidés unilatéralement par l'employeur.

¹¹⁹ C'est même plutôt une situation inverse qui est mise en avant par nos interlocuteurs dans le secteur de la grande distribution : le refus de la CGT de signer les accords élaborés par la direction aurait tendance selon eux à engendrer un phénomène de discrimination syndicale qui bénéficie *a contrario* aux syndicats signataires, dont les adhérents auraient prioritairement accès en contrepartie au parc de réservations locatives financées par l'employeur.

¹²⁰ Un délégué syndical dans le secteur de la grande distribution a évoqué à ce sujet les derniers entretiens annuels

La question de l'efficacité des institutions en position d'interpeler les employeurs sur les risques de santé au travail a été abordée à plusieurs reprises dans le cadre de l'enquête. Plusieurs témoignages questionnent la capacité de ces institutions à résoudre les problèmes documentés par notre enquête. Le contre-pouvoir exercé par l'Inspection du travail et la Médecine du travail est ainsi mentionné comme butant sur un certain nombre de limites. Le manque de moyens alloués à ces institutions constitue un premier frein, empêchant par exemple la réalisation d'inspections régulières et approfondies sur les lieux de travail. Le caractère restreint des prérogatives de ces institutions – et plus particulièrement de la Médecine du travail cantonnée à émettre des recommandations à l'intention des employeurs – est également mis en avant. Il expliquerait en partie leurs difficultés à obtenir gain de cause, quand il s'agit par exemple de maintenir dans l'emploi un travailleur en inaptitude en exigeant sa mutation vers un poste adapté à sa pathologie. La capacité d'intervention de ces institutions bute enfin sur un obstacle majeur qui tient à l'existence au sein du personnel de travailleur·euses situé·es dans un angle mort juridique. Les travailleur·euses intérimaires et les salarié·es des entreprises sous-traitantes de l'hôpital public comptent parmi ces catégories que l'Inspection du travail ou la Médecine du travail éprouvent aujourd'hui de grandes difficultés à atteindre, d'où une probabilité accrue d'exposition à des risques de santé au travail dans leur cas.

L'action syndicale bute sur des facteurs qui limitent sa capacité à bâtir un rempart efficace contre les impacts des dynamiques de transformation du travail et de l'emploi en matière d'exposition à des risques de santé. Trois facteurs principaux ont émergé à la lumière de l'enquête, qui recourent en partie ceux mentionnés plus haut. Le premier tient à un déficit d'identification des syndicats comme interlocuteur adéquat par une partie des travailleurs. Cette méconnaissance, qui se manifeste plus fréquemment parmi les nouvelles générations, semble constituer aussi une conséquence de la transformation de l'organisation du travail. Outre l'existence de déserts syndicaux engendré par l'externalisation de certains pans de l'activité (fonctions supports travaillant pour les sous-traitants de l'hôpital public, magasins passés en location-gérance dans la grande distribution), la fragmentation des horaires a tendance à engendrer de l'isolement qui limite les possibilités de contacts et enrayer les mécanismes susceptibles de déboucher sur l'organisation de mobilisations collectives.

Le second facteur enclin à limiter la portée du contre-pouvoir syndical tient aux divisions caractéristiques du paysage syndical français. Il s'agit là d'une limite à l'influence de l'acteur syndical dans la mesure où ces divisions alimentent un climat de concurrence entre les

auxquels il a participé et qui étaient exclusivement centrés sur l'activité liée à son poste alors qu'il est détaché à temps complet et que cela n'a plus aucun rapport avec les activités qu'il exerce depuis plusieurs années.

organisations. Dans ce contexte, certaines organisations ont tendance à vouloir se démarquer en négociant des accords avec l'employeur¹²¹, ce dont celui-ci peut tirer profit en instrumentalisant les différences entre organisations.

Le troisième facteur se situe dans la faible appétence au dialogue social dont certains employeurs sont susceptibles de faire montre. Si cette dimension est pointée dans l'hôpital public¹²², elle transparaît clairement dans la grande distribution *via* le processus d'élaboration des projets stratégiques conçus pendant les années 2010 par la direction de l'enseigne étudiée. Construites en l'absence totale de consultation des salarié·es ou de leurs représentant·es, ces prescriptions se sont systématiquement heurtées dans la phase de mise en œuvre à la diversité des configurations locales représentées par les magasins ainsi qu'à la difficulté consistant à normer les pratiques développées par les salarié·es dans le cadre du travail « réel ». Le fait qu'une partie des directeurs de magasins et des managers aient ponctuellement exprimé leur opposition à certains de ces projets apparaît symptomatique d'un mode d'élaboration fonctionnant selon un schéma *top-down* basé sur l'ignorance de l'expertise détenue par les acteurs de terrain.

Changer de poste (*exit*)¹²³

La défection (*exit*) renvoie à un deuxième type de comportements mis en évidence par l'enquête, qu'il s'agisse de choix déjà opérés par des collègues ou de perspectives envisagées par nos interlocuteur·trices à plus ou moins brève échéance pour eux·elles-mêmes. Elle consiste fondamentalement, pour les travailleur·euses concerné·es, à réagir aux dysfonctionnements inhérents au poste qui est le leur en abandonnant purement et simplement celui-ci. Cette logique implique un changement plus ou moins radical selon les individus : obtenir de son employeur un transfert sur un poste perçu comme recelant une pénibilité moindre¹²⁴, se former pour évoluer dans le métier (en visant un poste de cadre de santé dans l'hôpital public ou de manager dans la grande distribution par exemple), changer d'employeur tout en restant dans le même

¹²¹ Les différences de doctrines syndicales comptent aussi parmi les motifs expliquant le soutien apporté par certaines organisations à des accords rejetés par la CGT.

¹²² Certains de nos interlocuteur·trices en veulent pour preuve l'épisode d'une consultation diligentée par la direction dans le but de connaître les besoins des agents : celle-ci a abouti à la proposition de mettre en place des vestiaires à destination des agents, soit une mesure en décalage avec l'expression des besoins recueillie et bien en-deçà des attentes suscitées par la démarche.

¹²³ L'enquête a permis d'identifier ce comportement sans toutefois parvenir à le documenter aussi précisément que les cas de « *voice* » et « *loyalty* ». Par définition, les travailleur·euses ayant choisi cette option étaient partis au moment de l'enquête, et ceux·celles qui l'envisageaient en ont parlé de manière un peu virtuelle, identifiant là un horizon possible sans être cependant tout à fait certain·e.s de franchir le pas.

¹²⁴ Le fait d'être muté·e sur un poste à l'accueil du magasin a ainsi été évoqué par plusieurs de nos interlocuteur·trices de la grande distribution comme une alternative au travail induit par le poste qu'ils·elles occupaient et à l'impact de celui-ci sur leur santé.

secteur d'activité (à l'image des personnels de l'hôpital public qui quittent celui-ci pour aller travailler dans le privé) ou engager une reconversion professionnelle dans un autre secteur d'activité¹²⁵.

Ce type d'arbitrages est susceptible de répondre à des motifs très différents d'un individu à l'autre : aspiration à un salaire plus élevé, inaptitude physique pour le poste, épuisement dû à la pression exercée par le management, perte de sens... Il ne constitue cependant pas une option ouverte à chacun·e. En effet, des inégalités à ce niveau sont susceptibles de se manifester entre les travailleur·euses selon leur formation initiale ou les perspectives d'évolution attachées à leur poste¹²⁶. Changer de métier ou d'employeur est également un choix plus ou moins facile à envisager selon la situation familiale des personnes¹²⁷ ou selon la nature de leur contrat de travail (la perspective de devoir enchaîner les CDD et de perdre leur ancienneté étant susceptible de dissuader les personnes en CDI de franchir le pas).

Rester à son poste (*loyalty*)

L'acceptation du statut quo, ou loyauté (*loyalty*), constitue une troisième catégorie de comportements mis en évidence par l'enquête réalisée auprès des travailleur·euses de l'hôpital public et de ceux·celles de la grande distribution. Il ne s'agit cependant en rien d'un comportement impliquant de la part de l'individu qu'il abdique toute volonté d'agir afin d'atténuer son exposition aux désagréments ou aux risques engendrés par les dynamiques de transformation du travail et de l'emploi. En outre, il s'agit d'une catégorie composite, qui à bien y regarder recèle une multiplicité d'ajustements possibles. Ainsi, l'enquête a permis de déceler trois variantes dans cette attitude consistant à rester à son poste tout en s'efforçant de tirer son épingle du jeu.

Une première variante flirte avec la défection (*exit*) au sens où elle désigne la situation des travailleur·euses en situation d'arrêt-maladie. Cette situation constitue alors la conséquence d'un problème de santé au travail (accident de travail, risques psycho-sociaux résultant du rythme élevé de travail ou de la pression exercée par les managers, etc.). On peut cependant parler de défection – ou plus exactement de mise en retrait temporaire – dans la mesure où

¹²⁵ Le désir de changement nourri par l'une de nos interlocutrices l'a conduit à décrire un poste symétriquement inverse à celui qu'elle occupait dans la grande distribution lors de l'entretien : emploi sécurisé (idéalement dans la fonction publique), sans pénibilité physique et avec des horaires de travail fixes et typiques.

¹²⁶ Dans l'hôpital public, les infirmières bénéficient ainsi d'opportunités plus importantes pour devenir cadre de santé que les aides-soignantes. Dans la grande distribution, l'absence de diplôme requis à l'entrée peut s'avérer un handicap quand il s'agit de changer de métier ou de secteur. C'est ce dont témoigne l'expérience d'Alia qui au moment de notre entretien venait de se voir refuser l'accès à une formation à laquelle elle avait postulé faute de correspondre aux critères d'admission en matière de niveau d'étude et de maîtrise de l'anglais.

¹²⁷ Les contraintes familiales et les situations d'insécurité économique auxquelles sont généralement confrontées les femmes à la tête de familles monoparentales ont tendance à jouer contre ce type d'arbitrages dans leur cas.

l'attitude consistant à solliciter un arrêt-maladie semble dans certains cas s'apparenter surtout (ou aussi) à une stratégie mise en œuvre par les individus en réaction à ce qui leur apparaît constituer un dysfonctionnement dans le travail prescrit (se voir imputer une charge de travail trop lourde) ou un risque pour leur santé. Envisagé sous cet angle, la prescription d'un arrêt maladie s'interprète comme un instrument mobilisé par les travailleur·euses dans le rapport de force qui les lie à leur employeur, selon des modalités distinctes de l'option consistant à interpeler ouvertement celui-ci (*voice*)¹²⁸. En outre, cette modalité apparaît voisine d'un autre comportement qui consiste à « serrer les dents ». A travers ce comportement se manifeste tout à la fois l'effort continu mis en œuvre par chacun·e afin de parvenir à tenir son poste en dépit des pressions quotidiennes, et la crainte nourrie par certain·es de se voir glisser vers une vie de travail jalonnée d'arrêts maladies témoignant de leur incapacité à tenir la distance.

Une autre variante regroupe les pratiques mises en œuvre par les travailleur·euses sur un périmètre donné pour faire collectif (entretenir un sentiment d'appartenance au groupe, préserver la cohésion de celui-ci) et défendre leur autonomie (travailler selon ses propres règles, rechercher des témoignages de reconnaissance ailleurs qu'auprès de l'encadrement hiérarchique). Ces logiques sont assez prégnantes dans l'hôpital public où l'existence de savoir-faire professionnels et d'une identification forte des travailleur·euses par métiers semble particulièrement propice au développement de pratiques de ce type. La préférence exprimée dans certains services en faveur du maintien du binôme infirmière-aide-soignante comme idéal de cadre d'intervention du personnel paramédical ou le soin accordé par certaines équipes au fait de ménager un temps d'échange collectif sur l'évolution de certain·es patient·es pendant la pause-déjeuner participent pleinement de ces pratiques qui visent de toute évidence à maintenir les interactions entre collègues à un niveau élevé¹²⁹, mais aussi à renforcer la capacité des personnels soignants à résister aux logiques managériales susceptibles d'interférer avec la pratique médicale¹³⁰.

¹²⁸ Ainsi que le souligne l'un de nos interlocuteur·trices travaillant dans la grande distribution, cette mécanique de résistance individuelle est susceptible de se transmettre d'un·e salarié·e à l'autre, par mimétisme en quelque sorte : « Par exemple, il vient aujourd'hui. Il manque du personnel. Ça tombe sur lui à dépoter. Chaque fois, c'est lui. Après, il se met en arrêt. Celui qui vient, il reprend, il trouve... Voilà, comme quoi il manque du personnel. Après, il se met en arrêt : pourquoi c'est lui qui va se taper toutes les palettes ? Après, voilà, c'est un engrenage, quoi. » (entretien Sofiane)

¹²⁹ Cet enjeu résulte de la fragmentation des horaires de travail mise en œuvre par l'employeur et qui tend à réduire les laps de temps mobilisables pour les relations interindividuelles au sein des services.

¹³⁰ La position affichée par certaines interlocutrices infirmières, qui tient au refus d'une évolution de carrière permettant de devenir cadre hospitalier afin de pouvoir rester au contact des patients, peut également s'interpréter comme participant d'une logique similaire encline à opposer l'éthique des personnels soignants à l'immixtion croissante de considérations gestionnaires dans le pilotage de l'hôpital public.

Les pratiques d'entraide qui se déploient dans le cadre du travail (prendre l'initiative de suppléer un collègue faisant face à une surcharge de travail, donner un coup de main pour soulever un patient spécialement corpulent) ou autour de la définition des plannings (échanges d'horaires de travail avec des collègues ayant des enfants en bas-âge quand ils ne coïncident pas avec l'agenda familial, donner des RTT à une collègue pour l'aider à faire face au décès de ses parents en dépit de l'absence de congé accordé par la direction) déclinent cette volonté de faire du travail en équipe un vecteur de solidarité entre les agents ainsi que l'expression d'une capacité à s'organiser collectivement¹³¹.

Une volonté comparable de préserver son autonomie se manifeste chez la plupart des travailleur·euses de la grande distribution rencontrées dans le cadre de l'enquête. Elle se traduit de la même manière par la manifestation de formes d'entraide ou de témoignages de solidarité entre collègues face à un manager cassant. Elle passe aussi par l'affirmation chez certain·es salarié·es d'une forme de conscience professionnelle ou de « logique de l'honneur » (d'Iribarne, 1989) qui les pousse à vouloir effectuer leur travail selon les règles de l'art : entretenir de bonnes relations avec les client·es en caisse au point dans certains cas de fidéliser ceux·celles-ci¹³², assurer l'approvisionnement complet d'un rayon et la bonne tenue de celui-ci (mettre au premier rang les produits dont la date de péremption approche, vérifier la pertinence des prix affichés, etc.).

Une dernière variante englobe les formes d'organisations du temps de travail choisies par les travailleur·euses qui s'efforcent de composer avec la demande de flexibilité émanant de l'employeur. Pour les travailleur·euses concerné·es, la flexibilité s'apparente en effet à une ressource qui leur permet de concilier vie de travail et vie personnelle. Ainsi, certaines catégories de travailleur·euses trouvent un intérêt au fait de travailler à temps partiel et/ou à des horaires atypiques. Il s'agit d'abord des étudiant·es qui travaillent souvent le soir ou le week-end et qui trouvent là un moyen d'effectuer un travail rémunéré sans que cela ne les empêche d'assister aux cours les jours de semaine¹³³. Il s'agit également des mères de familles, et plus particulièrement des mères célibataires, pour lesquelles le travail à horaires atypiques – et pour

¹³¹ Ces pratiques semblent moins prégnantes avec les agents supports ainsi qu'avec les intérimaires (turn-over des agents, barrière de la langue...).

¹³² Visiblement réputé auprès de ses collègues pour son goût du contact avec les clients, Bilal en tire un motif de fierté : « Y en a même qui me disent qu'ils viennent pas dans le magasin quand je suis en vacances ou quand je suis en jour de repos. Ils disent : "Ah nan, nan. Demain, je vais pas comme t'es pas là." Je dis : "Mais venez." Ils disent : "Ah, nan, nan. Moi, je veux pas quand t'es pas là." Ça fait plaisir quand même. »

¹³³ C'est aussi dans ce groupe, et plus généralement parmi les jeunes actif·ves, qu'une préférence pour le statut d'intérimaire est susceptible de se manifester.

certaines le travail de nuit à l'hôpital public – offre la possibilité d'être présente pour leurs enfants avant le départ à l'école et à la sortie des classes.

Une autre forme de flexibilité horaire consiste à consentir un accroissement de sa durée quotidienne de travail. Il s'agit là en l'occurrence d'une formule apparue il y a plusieurs années dans l'hôpital public, dont une partie des agents se voit proposer d'opter pour la journée de 12 heures. Cette modalité d'organisation du temps de travail vise plus spécifiquement les personnels qui résident loin de leur lieu de travail et dont les temps de déplacements domicile-travail sont bien au-dessus de la moyenne calculée pour l'ensemble des agents. En dépit des stratégies mises en œuvre par les personnes concernées pour composer avec l'éloignement domicile-travail¹³⁴, celui-ci renferme en effet un coût pour les individus que la diffusion du modèle de la journée de 12 heures entend atténuer. En impliquant une répartition du temps de travail hebdomadaire sur un plus petit nombre de jours, elle recèle en effet la promesse d'une réduction du temps passé chaque semaine dans les transports¹³⁵. Plus globalement, le passage à la journée de 12 heures ouvre des perspectives nouvelles en matière de pouvoir d'achat – cette formule offre des opportunités accrues de faire des heures supplémentaires – mais aussi de choix résidentiels, dans la mesure où elle indolorise partiellement le coût de l'éloignement domicile-travail et pourrait apporter une réponse aux difficultés d'accès financières au logement en incitant les agents à envisager « le fait de pouvoir habiter plus loin »¹³⁶.

Préconisé par plusieurs rapports officiels (Jomier Deroche, 2022), le passage à la journée de 12 heures renferme également de multiples avantages pour l'État employeur. La réalisation d'économies budgétaires induites par la réduction du nombre d'agents nécessaires pour assurer la continuité des soins et les transmissions sur une journée de 24 heures comptent parmi ceux-ci (Pierru, 2012 ; Vincent, 2014). Cette évolution n'est cependant pas sans soulever des questions quant à sa pertinence du point de vue de l'intérêt des patient·es. Le risque de perte de vigilance qu'elle implique chez les personnels soignants pourrait avoir pour effet d'augmenter la fréquence des accidents (erreur de manipulation dans l'administration d'un traitement, mauvaise interprétation d'un symptôme). Elle interroge également quant à son

¹³⁴ L'un de nos interlocuteurs dont les parents habitent aux portes de Paris a pris l'habitude, en l'absence de ceux-ci, de s'installer en famille dans leur appartement de manière à se rapprocher de son lieu de travail. Une autre interlocutrice a pour pratique de profiter de son temps de trajet retour pour « mettre à distance » les épisodes ou problèmes qui ont émaillé sa journée de travail.

¹³⁵ La perception du gain par le salarié apparaît évidente d'un point de vue arithmétique : « Se lever à 5 h du matin, voire 4 h 30, pour se taper deux heures de RER bondé et le métro qui marche pas. On leur dit : “En 12 heures, bah ouais, vous allez faire 12 heures, mais vous allez faire trois jours par semaines.” (...) En trois jours, on a quand même fait 36 heures. Donc, on a déjà fait sa semaine... parce qu'on est quand même en 35 heures à l'hôpital, malgré tout. Donc, évidemment, c'est très séduisant... » (entretien Camille)

¹³⁶ Entretien Christophe.

impact sur la santé et le bien-être des agents : exposition à des risques psycho-sociaux accrus en relation avec la fatigue et avec l'extension du travail de nuit (voir plus haut), augmentation des risques d'accident pendant les déplacements domicile-travail, réduction comme peau de chagrin du temps de vie personnelle les jours de travail.

Conclusion

Les secteurs de l'hôpital public et de la grande distribution ont en commun d'être traversés par des dynamiques de transformation du travail et de l'emploi (dégradation des conditions de travail, flexibilisation des organisations et des horaires de travail, augmentation des cadences, érosion de la norme typique d'emploi, politiques d'austérité salariale) dont les implications en matière d'exposition des travailleurs à des risques de santé au travail sont multiples. Dans les cas les plus extrêmes – dont on sait qu'ils sont plus nombreux en proportion dans ces secteurs que dans la plupart des autres secteurs d'activité –, ces risques sont susceptibles d'occasionner des pathologies allant jusqu'à remettre en cause la possibilité des personnes à occuper leur poste : inaptitude liée aux pathologies résultant de la pénibilité physique, troubles médico-sociaux pouvant conduire à la dépression, voire au suicide. De ce point de vue, la crise d'attractivité largement mise en avant aujourd'hui dans le discours médiatique en référence à la situation de ces secteurs (celle de l'hôpital public en particulier) peut être regardée de deux manières. Elle constitue à l'évidence une résultante des impacts causés sur la santé par ces dynamiques de transformation du travail et de l'emploi, au sens où les travailleur·euses sont susceptibles d'intégrer ce paramètre dans leurs arbitrages en matière de choix de carrière (à l'image des individus optant pour *exit*), *a fortiori* dans un contexte de tension sur le marché du travail qui leur est plutôt favorable. Cette crise d'attractivité s'interprète en cela comme un symptôme du caractère délétère que le travail représente dans certains secteurs d'activité pour la santé des personnes qui l'exercent.

La métropolisation n'est pas sans interagir avec les risques auxquels les travailleur·euses sont exposés du fait des transformations du travail et de l'emploi. Entendue comme processus à l'origine d'externalités négatives prenant la forme notamment de difficultés d'accès financières au logement, elle a en effet tendance à alimenter des phénomènes (fatigue, stress, risques d'accident) susceptibles de s'ajouter à ceux engendrés par la vie de travail quand les travailleur·euses font l'expérience de la précarité résidentielle ou qu'ils·elles résident loin de leur lieu de travail et sont astreint·es à des déplacements domicile-travail très longs. En cela, la métropolisation est de nature à produire des formes d'insécurité économique qui interagissent

avec les risques de santé au travail, tout en pesant simultanément sur de multiples domaines de la vie hors travail (pouvoir d'achat, accès aux loisirs, parcours résidentiel).

Face à ces risques émergents au croisement du travail et de la métropolisation, les individus ne sont pas dépourvus de ressources. L'attitude consistant à changer d'employeur ou de secteur d'activité – à l'origine du déficit d'attractivité auquel les employeurs se trouvent confrontés dans les deux secteurs étudiés – ne constitue pas en effet la seule option s'offrant à eux pour limiter leur exposition aux risques de santé au travail. Les pratiques mises en œuvre par les travailleur·euses varient selon les configurations de travail et les profils de chacune. Parmi celles-ci, on peut mentionner le cas des travailleur·euses identifiant dans la flexibilité de l'emploi et/ou des horaires une forme de ressource leur permettant de concilier vie professionnelle et vie hors-travail (étudiants, mères de famille), celui des travailleur·euses ayant trouvé dans l'engagement syndical un vecteur d'accomplissement en mesure de compenser le déficit de reconnaissance et de perspective d'évolution attachée au poste qui est (ou était) le leur, ou encore les pratiques mises en œuvre par les individus à l'échelle d'un collectif (service, secteur) de manière à endiguer le risque d'isolement inhérent aux nouvelles organisations du travail instaurées par la direction.

Compte tenu de ces éléments – les impacts des conditions de travail et d'emploi sur la santé des travailleurs, les pratiques mises en œuvre par les individus pour réduire leur exposition aux risques induits –, il apparaît difficile sur un plan analytique de déceler l'existence de formes spécifiques aux territoires métropolitains dans l'impact des dynamiques de transformation du travail et de l'emploi sur la vie personnelle des travailleur·euses. Il semble tout aussi malaisé d'apprécier dans quelle mesure l'implantation des emplois dans la métropole parisienne joue dans les tensions qui s'observent aujourd'hui sur le marché du travail pour une partie des métiers de la grande distribution et de l'hôpital public.

L'enquête menée auprès de personnes travaillant dans ces deux secteurs permet cependant de tirer plusieurs enseignements sur le rapport des personnes aux risques auxquels elles sont exposées du fait de leur ancrage dans la métropole parisienne et sur les ressources qu'elles sont en mesure de mobiliser pour diminuer l'exposition auxdits risques dans leur cas. Un premier résultat consiste dans le rapport ambivalent que les personnes enquêtées entretiennent de ce point de vue avec le fait de vivre et de travailler dans un territoire métropolitain. Dans plusieurs entretiens, la métropole est en effet mentionnée alternativement comme un élément du problème au sens où le coût du logement aggrave le problème de pouvoir

d'achat lié à la faiblesse des salaires, mais aussi comme une forme de garantie contre les risques, qu'il s'agisse du risque de perdre son emploi¹³⁷ ou des risques de l'existence¹³⁸.

Un deuxième résultat concerne l'intervention des employeurs en matière de logement. Face aux difficultés d'accès financières au logement rencontrées par les travailleur·euses dans la métropole parisienne, l'existence d'une aide de l'employeur est en effet susceptible de constituer une ressource décisive, ainsi qu'en témoigne la part importante de personnes enquêtées ayant accédé au logement par le biais de dispositifs d'aide financés par les employeurs. A ce titre, la coexistence de degrés d'intervention hétérogènes d'un employeur à l'autre alimente des formes d'iniquités entre les travailleur·euses au regard de la possibilité d'avoir accès à un logement *via* son travail. A l'échelle de notre échantillon, une iniquité de ce type s'observe entre les agents de l'hôpital public qui ont théoriquement accès à une offre de logements importante du fait du volontarisme de l'employeur dans ce domaine¹³⁹, et les salarié·es de la grande distribution, dont les directions d'entreprises ne sont pas connues pour être particulièrement investies sur le sujet. Le volume du parc de logements mis à disposition par l'employeur ne dit cependant rien des caractéristiques des logements proposés. Dans l'offre de logements à destination des personnels de l'hôpital public, on trouve en effet, à côté du parc de logements réservés auprès d'organismes d'HLM, un parc de logements détenus par l'employeur et loués en tant qu'accessoires au contrat de travail. Si cette offre de logements de fonction permet de loger des personnels fraîchement recrutés – et constitue de ce point de vue un outil des politiques de recrutement de l'employeur – elle est susceptible de constituer un facteur d'insécurité sociale en remettant en cause le maintien dans le logement des agents qui changent d'employeurs, voire de ceux qui prennent leur retraite.

Le dernier résultat porte sur l'importance du modèle du logement social comme vecteur d'accès au logement des « travailleurs essentiels » des territoires métropolitains. Compte tenu des niveaux atteints par les loyers dans le parc locatif libre dans un grand nombre de métropoles et de zones touristiques, ce segment de l'offre constitue aujourd'hui dans ces territoires un instrument incontournable – à défaut d'être exclusif¹⁴⁰ – pour favoriser l'accès des actifs à niveaux de revenus faibles ou moyens à un logement autonome à prix abordable et situé à

¹³⁷ Pour Christophe, la probabilité de voir son service fermer suite à une restructuration de la carte hospitalière est moindre en région parisienne que dans un établissement en région.

¹³⁸ L'existence d'un réseau de solidarités familiales et amicales peut être vécu comme filet de sécurité de ce point de vue.

¹³⁹ Théoriquement car en tant que tel, le stock de logements ne présage pas de la proportion de logements disponibles en son sein.

¹⁴⁰ L'amélioration des conditions de logement dans les territoires métropolitains requiert de toute évidence aussi la mise en œuvre par les employeurs de politiques de revalorisation des salaires.

proximité de leur lieu de travail. Mettre l'accent en priorité sur ce modèle aurait également pour vertu de contrer l'essor de modèles concurrents qui émergent aujourd'hui dans certains secteurs d'activité, à l'image du modèle de la journée de 12 heures dans l'hôpital public. Implicitement vendu par l'employeur comme une réponse aux difficultés d'accès financières au logement dans la métropole parisienne, ce mode d'organisation du temps de travail est aujourd'hui adopté par une partie des agents qui identifient là notamment une opportunité de réduire leurs temps de déplacements domicile-travail, preuve que dans certains cas les arbitrages opérés par les personnes pour tenter de limiter leur exposition aux risques de santé au travail sont susceptibles de s'avérer contreproductifs compte tenu des risques supplémentaires qu'ils représentent pour la santé.

L'importance du logement social comme vecteur d'accès au logement des « travailleurs essentiels » a été souligné par la crise sanitaire, au point de conduire le législateur à adopter dans le cadre de la loi 3DS une mesure prévoyant la définition d'objectifs d'attribution de logements sociaux au profit de cette catégorie d'actifs. En dépit de cette mesure, la réforme du système d'attribution de logements sociaux comporte des orientations qui semblent suivre des directions opposées sur le sujet. D'un côté, tout semble mis en œuvre pour que la mise à l'agenda de la question des « travailleurs essentiels » aboutisse à une amélioration de leur situation, en l'occurrence ici de leur capacité à se loger à proximité de leur emploi dans les grandes métropoles d'où ils sont généralement exclus des zones centrales. De l'autre, l'adoption du principe de la « location choisie » et la mise en place de la digitalisation de la demande exigent des demandeur·euses qu'ils·elles soient en mesure de développer de nouvelles compétences pour maximiser leurs chances de se voir attribuer un logement correspondant à leurs besoins. Or, les travailleur·euses ne sont pas tous doté·es des mêmes ressources pour développer les dispositions requises – elles supposent une maîtrise *a minima* des outils informatiques et numériques ainsi qu'une capacité à se positionner rapidement sur les offres de logement mises en ligne par les organismes d'HLM – et les « travailleurs essentiels », dont les postes n'exigent pas toujours des qualifications très poussées et qui pour la plupart ne travaillent pas en permanence devant un ordinateur, semblent particulièrement mal dotés de ce point de vue.

Cette distorsion entre les objectifs affichés dans le cadre de la réforme des attributions de logements sociaux et les modalités de mise en œuvre de celle-ci apparaît emblématique des difficultés soulevées par l'émergence des « travailleurs essentiels » comme catégorie de l'action publique. Du fait de la dette contractée par l'exécutif auprès des travailleurs « de première ligne » au plus fort de la crise sanitaire, les « travailleurs essentiels » ont par la suite

été ciblés par des politiques publiques dont le déploiement tend à buter sur un certain nombre de difficultés opérationnelles. Dès lors, dans quelle mesure les conditions sont-elles réunies pour mener à bien ces politiques supposées solder la dette ? Faute de prendre en compte d'autres réalités constitutives du problème public attaché à la notion de « travailleurs essentiels » – à commencer par les risques de santé au travail auxquels ces travailleurs sont exposés pour une grande part du fait des dynamiques de transformation du travail et de l'emploi – pourra-t-on estimer que tout aura été mis en œuvre pour leur témoigner une reconnaissance pleine et entière, et répondre du même coup à une exigence de dignité entendue comme amélioration de la répartition de la pénibilité (Fleury, 2023)¹⁴¹ ? Tout porte à croire qu'il s'agit là d'un prérequis à toute politique visant à endiguer le déficit d'attractivité propres aux secteurs d'activités qui, à l'image de l'hôpital public ou de la grande distribution, emploient des « travailleurs essentiels ».

¹⁴¹ « Les politiques publiques doivent rendre possible la matérialisation de la dignité : proposer des conditions de vie, de logement, de travail, de fin de vie, dignes, et permettre de vivre dans un milieu qui ne soit pas toxique pour l'intégrité des corps. » (Cynthia Fleury, 2023, « Il faut mieux répartir la pénibilité pour fabriquer la dignité de tous », www.alternatives économiques, mise en ligne le 28 octobre 2023).

Apports principaux et pistes d'approfondissement

La recherche présentée dans ce rapport contribue aux débats sur la métropolisation en Ile-de-France à partir du travail et des conditions de vie des « travailleurs essentiels ». Cette catégorie est mobilisée comme un analyseur des effets de la métropolisation sur les géographies professionnelles et résidentielles des travailleur·euses francilien·nes et sur les transformations de la fabrique urbaine. Cette entrée spécifique sur la métropolisation, articulée aux enjeux de l'action syndicale portés par la CGT, commanditaire de la recherche, nous a conduit·es à redéfinir la catégorie des « travailleurs essentiels » d'un point de vue à la fois théorique et statistique.

La catégorie de « travailleurs essentiels », déjà mobilisée depuis quelques années (cf. le programme *Key worker living* mis en œuvre dans l'Angleterre des années 2004-2010) a été réactualisée par la crise sanitaire de 2020-2021 dans les débats publics et législatifs français, sur les questions de logement notamment. Ces travailleur·euses ont pour particularité d'exercer des métiers essentiels au fonctionnement des territoires métropolitains, mais qui généralement se caractérisent par des niveaux de salaire modestes ou moyens. Cela génère des difficultés financières d'accès au logement et une surreprésentation des travailleur·euses concernés par le phénomène de l'éloignement domicile-travail.

L'approche généalogique développée dans ce rapport montre toutefois que la définition de la catégorie varie selon les époques et les contextes, en fonction de ce qui apparaît « essentiel » à préserver. Dans ce rapport, nous avons fait le choix d'y intégrer les métiers de la production des natures urbaines (ex. entretien des espaces verts). La prise en compte de ces métiers au sein du « travail essentiel » permet d'abord de requalifier des tâches, métiers ou activités qui ont été longtemps considérés comme « improductifs » ou « inessentiels », car relevant de fonctions « supports » ou « esthétiques » liées à l'embellissement et à l'amélioration du cadre urbain, ou de fonctions dites « reproductives » relevant de l'économie domestique (longtemps non comptabilisée) ou de l'économie non-marchande. Ce que souligne ensuite l'adjectif « essentiel », c'est la dimension infrastructurelle de ces tâches, métiers et activités qui rendent la vie en contextes denses non seulement possible mais désirable, attractive. Enfin, la prise en compte des métiers de la nature urbaine révèle aussi la connotation « essentialiste » du « travail essentiel » : il opère une remise en ordre social, politique, économique et culturel de l'espace urbain. C'est la nature même de la ville qui est en jeu dans ce travail qui produit et

reproduit au jour le jour les frontières entre culture et nature telles qu'elles sont négociées et mises en scène dans les villes.

La catégorie ainsi redéfinie intègre des situations professionnelles et résidentielles relativement hétérogènes, dans la mesure où les groupes professionnels considérés se situent pour certains au sein des classes populaires, pour d'autres, au sein des professions intermédiaires des services publics, avec cependant des éléments de continuité entre ces mondes sociaux.

Pour saisir statistiquement les différents groupes étudiés dans cette recherche (hormis les livreur·euses, pour lesquelles il n'existe pas encore de bases de données statistiques), nous avons créé des sous-catégories au sein de la définition officielle des « travailleurs essentiels du quotidien » (TEQ) stabilisée par l'Insee IDF, l'ORS IDF, l'IPR et l'APUR. Nous avons notamment isolé les premières lignes des hôpitaux et les premières lignes du secteur de la vente et des caisses de la grande distribution. Puis, nous avons confronté ces catégories fines à la nomenclature des fonctions économiques qui permet de mieux saisir certains groupes, comme les agents des entrepôts et les agents des jardins et des déchets (relevant des fonctions productives élargies). Cette analyse fine de la catégorie des « travailleurs essentiels », à l'échelle de sous-catégories socio-professionnelles, est inédite par rapport aux études publiques mentionnées plus haut.

L'exploitation de la base de données constituée montre d'abord que le poids de ces différents groupes (premières lignes des hôpitaux, du secteur de la vente et des caisses, personnels de l'enseignement secondaire, agents des entrepôts et agents des jardins et des déchets) dans le total des actif·ves de l'aire d'attractivité de Paris est assez proche de la moyenne nationale, bien qu'un peu inférieur pour le total des TEQ (33 % contre 40 %) et des fonctions productives (24 % contre 33 %). Pour chaque sous-groupe étudié, le poids relatif dans le total des actif·ves de l'aire d'attractivité de Paris est également proche des moyennes nationales. La métropole de Paris concentre ce qu'on appelle les cadres des fonctions métropolitaines, ce qui fait baisser la part des autres groupes.

Si la métropolisation n'entraîne pas une concentration des « travailleurs essentiels », cette catégorie représente un effectif très important, comme sur tout le territoire : au total, les cinq groupes considérés dans ce rapport (premières lignes des hôpitaux, du secteur de la vente et des caisses, personnels de l'enseignement secondaire, agents des entrepôts et agents des jardins et des déchets) représentent 566 769 travailleur·euses, soit près de 10% des emplois de l'aire d'attractivité de Paris.

La comparaison des niveaux de revenus, des statuts d'emploi et des conditions de logement montre que les agent·es des entrepôts, des jardins et des déchets et les TEQ sont ancrés dans les classes populaires : il s'agit très majoritairement d'ouvriers (hommes des entrepôts et des jardins et des déchets) ou d'employées (femmes de la grande distribution et des hôpitaux). Conséquence de cet ancrage, les salaires de ces groupes sont nettement inférieurs à la moyenne de l'aire d'attractivité de Paris. Ces faibles niveaux de revenus sont aussi liés aux temps partiels (dans la grande distribution et plus largement des premières lignes) et aux statuts d'intérimaires (surtout dans les entrepôts). Ces groupes se caractérisent par une part très élevée d'immigrés et de descendant·es d'immigrés : 50 % contre 36 % dans l'aire d'attractivité de Paris. De la même manière, les locataires HLM y sont surreprésentés, tandis que les propriétaires sont sous-représentés au sein de ces groupes.

L'éclairage apporté par les monographies sur ces différents groupes approfondit certains de ces résultats statistiques. Comme le montre le cas des livreur·euses des plateformes (estimés entre 80 000 et 100 000 en 2022 en Ile-de-France, à partir des déclarations des plateformes), ce secteur d'emploi encore très faiblement régulé par les pouvoirs publics et le droit du travail, emploie une grande majorité de jeunes hommes récemment installés en France. La précarité du statut va de pair avec des niveaux de revenus plus faibles que dans les autres secteurs (entrepôts, jardinage, déchets), en particulier au regard du temps de travail effectué. Les situations de logement sont également précaires. Mais ce type d'activité n'en constitue pas moins, du point de vue des travailleur·euses considérés, une opportunité d'accès au marché du travail métropolitain.

Le cas des jardiniers des espaces verts correspond, par contraste avec les livreur·euses, à un secteur mieux régulé et reconnu. Ces métiers connaissent d'importantes transformations, liées aux impératifs écologiques, qui donnent lieu à des politiques publiques d'envergure variable selon les collectivités et les échelles territoriales considérées. Si Paris s'affirme comme une collectivité motrice en la matière, les enjeux écologiques sont pris en compte de façon différenciée selon la valeur et la vocation des espaces – résidentiels vs économiques, centraux vs périphériques. Néanmoins, sur l'ensemble des terrains considérés, les jardinier·es s'avèrent confrontés à une injonction contradictoire entre faire davantage et autrement d'une part, tout en disposant de moins de ressources ou de reconnaissance d'autre part.

Les groupes relevant de la fonction publique et des services publics se distinguent en partie de ce tableau, selon le type d'emplois. Les secteurs de l'enseignement et une partie des premières lignes des hôpitaux comptent une part plus élevée de professions intermédiaires et supérieures que les groupes précédents. De ce fait, les salaires sont plus élevés mais toujours

inférieurs à la moyenne de l'aire d'attractivité de Paris (2 000-2 200 € contre 2 400 € nets mensuels). La précarité est aussi moindre dans l'enseignement, les hôpitaux et chez les agents des jardins et des déchets, avec 85 % de CDI/titulaires. L'enseignement compte enfin plus de propriétaires de leur logement, dont la part se situe plus ou moins au niveau de la moyenne de l'aire d'attractivité de Paris.

Les géographies des lieux de travail et de résidence sont marquées, pour tous ces groupes, à la fois par des situations de *spatial mismatch*, c'est-à-dire de grande distance entre domicile et travail associée à des problèmes de mobilité, et des situations de plus ou moins forte proximité emploi/logement. Par ailleurs, les situations sont plus complexes que la représentation qui tend à situer les emplois dans Paris et la résidence dans la périphérie. Les emplois des « travailleurs essentiels » sont globalement moins concentrés dans Paris et la banlieue proche que la moyenne des emplois franciliens ; ils sont plus dispersés dans l'aire métropolitaine.

Les monographies menées à l'échelle d'un établissement scolaire de l'Est de Paris intra-muros, de plusieurs établissements de l'APHP et d'un groupe de la grande distribution disposant de points de vente dans Paris confortent le tableau statistique en montrant comment le double ancrage des « travailleurs essentiels » dans les mondes populaires et celui des services publics se matérialise sur le terrain et à l'échelle des établissements par la co-existence entre des situations hétérogènes au regard du statut d'emploi, de la nature des tâches, de leur pénibilité et exposition aux risques professionnels ou de l'accès au logement social et des possibilités d'arbitrage et de choix au cours du parcours résidentiel. Si les soignant·es de l'hôpital public et les enseignant·es du secondaire, dont les rémunérations sont comparativement plus élevées que leurs collègues administratif·ves ou agent·es techniques, sont conduits à privilégier l'éloignement au lieu de travail et l'accès à la propriété du logement, cet arbitrage a des conséquences différentes sur la santé et l'exposition aux risques professionnels selon les conditions d'exercice du métier : la « liberté » relative valorisée par les enseignant·es s'agissant de l'organisation de leur emploi du temps ou de la possibilité d'effectuer une partie de leur travail à domicile, s'avère plutôt un piège pour les soignant·es qui opteraient pour la flexibilité des « 12 heures » de travail, telle qu'elle est actuellement mise en place par l'employeur. Ce dernier cas montre que, du point de vue des employeurs, l'alternative aux politiques du logement passe par la flexibilisation de l'organisation de l'activité, qui a d'importantes conséquences sur la pénibilité des tâches et la santé des travailleur·euses.

A l'issue de la présente étude, plusieurs pistes d'approfondissement des résultats qui précèdent se dessinent.

Une comparaison systématique et diachronique (2008-auj.) entre groupes professionnels à partir de la nomenclature par fonctions reste encore à faire. La base constituée et testée à l'occasion de cette étude permet de comparer les « travailleurs essentiels » et les sous-groupes retenus dans ce rapport, avec d'autres groupes professionnels et d'autres sous-groupes de « travailleurs essentiels ». Des analyses multivariées permettraient également de préciser les profils de « travailleurs essentiels » appartenant aux mondes populaires et aux services publics.

Une analyse statistique des distances-temps de la mobilité quotidienne n'a pu être menée dans cette recherche et mériterait une étude *ad hoc*. Cette dernière permettrait de préciser et de mesurer les différentes configurations de proximité/éloignement domicile-travail repérées sur les cartes présentées dans la deuxième partie de ce rapport.

Les monographies présentées dans ce rapport peuvent aussi donner lieu à des approfondissements, à travers des enquêtes sectorielles à l'échelle de l'Ile-de-France ou ciblant les métiers ou les statuts situés à la marge des groupes considérés dans ce rapport. Les enquêtes présentées dans la dernière partie n'ont pas toujours permis de toucher des groupes professionnels ou des franges du salariat qui constituent souvent aussi des groupes difficiles à atteindre pour l'action syndicale (ex. les agents de nettoyage travaillant pour des entreprises sous-traitantes dans l'hôpital public, les intérimaires, les travailleurs indépendants).

Enfin, la présente recherche-action pourrait aussi être prolongée par une démarche plus participative. Plusieurs pistes sont envisageables pour associer les travailleur·euses essentiel·les à la construction de connaissances sur leurs conditions de travail et leurs conditions de vie dans la métropole parisienne :

- Organiser des séances de restitution ciblant des résultats de l'enquête par monographies, dans le but de les confronter avec l'expertise des travailleur·euses et de voir en quoi celle-ci est susceptible d'enrichir l'analyse et de compléter d'éventuels manques de la recherche ;
- Initier des démarches associant recherche et création artistique, qui consisteraient à confier aux travailleur·euses le soin de manipuler des outils (appareils photographique, caméras) ou d'investir des lieux (scènes de théâtre) pour restituer leurs expériences en interaction avec un tiers ou un·e médiateur·trice scientifique.

Index des tableaux et figures

Tableau 1 : Composition de l'équipe de recherche	25
Tableau 2 : Composition des équipes de rédaction du rapport	25
Tableau 3 : Les 15 fonctions et les 4 familles de la grille fonctionnelle de l'INSEE	63
Figure 1 : Répartition des « travailleurs-clés » selon les 35 métiers et des sphères d'exposition au virus en Provence-Alpes-Côte d'Azur. Source : Acs <i>et al.</i> , 2021.	67
Figure 2 : Schéma des « travailleurs essentiels du quotidien »	67
Tableau 4 : Effectifs des fonctions économiques. Source : Base Subwork (nomenclature FE) à partir d'INSEE, Recensement population 2018	70
Tableau 5 : Effectifs des agent·es des entrepôts, des jardins-déchets et de l'enseignement secondaire. Source : Base Subwork (nomenclature FE) à partir d'INSEE, Recensement population 2018.....	72
Tableau 6 : Les « premières lignes » : AAV de Paris et France métropolitaine. Source : Base Subwork à partir d'INSEE, Recensement population 2018.....	75
Tableau 7 : Les « deuxièmes lignes » : AAV de Paris et France métropolitaine. Source : Base Subwork à partir d'INSEE, Recensement population 2018.....	76
Figure 3 : Profil des « travailleurs essentiels du quotidien ». Source : Acs <i>et al.</i> , 2022	77
Tableau 8 : Catégories socio-professionnelles, rémunérations et immigration dans l'AAV de Paris. Source : Base Subwork à partir d'INSEE, Recensement population 2018 et Enquête Emploi 2018.....	80
Figure 4 : Les montants des salaires des travailleur·euses de « premières lignes » du premier décile au lieu de résidence Figure issue de Wolf, 201bContrats et temporalité du travail	82
Tableau 9 : Types de contrats de travail dans l'AAV de Paris. Source : Base Subwork à partir d'INSEE, Recensement population 2018 et Enquête Emploi 2018.....	84
Tableau 10 : Horaires de travail atypique : week-end et nuit. Source : Base Subwork à partir d'INSEE, Recensement population 2018 et Enquête Emploi 2018.....	85
Tableau 11 : Famille et logement. Source : Base Subwork à partir d'INSEE, Recensement population 2018.....	87
Tableau 12 : Effectifs au lieu de travail selon les différentes couronnes de l'AAV de Paris. Source : Base Subwork à partir d'INSEE, Recensement population 2018.....	90
Tableau 13 : Effectifs au lieu de résidence selon les différentes couronnes de l'AAV de Paris. Source : Base Subwork à partir d'INSEE, Recensement population 2018.....	91
Tableau 14 : Différence entre la répartition des lieux de travail et celle des lieux de résidence par couronne (en points de %). Source : Base Subwork à partir d'INSEE, Recensement population 2018.....	92
Tableau 15 : Parts modales des déplacements domicile-travail. Source : Base Subwork à partir d'INSEE, Recensement population 2018.....	95
Figure 5 : Lieux de travail et de lieu de résidence des « premières lignes » des hôpitaux à la commune au sein de l'AAV de Paris	96
.....	96
.....	96
Figure 6 : Lieux de travail et de lieu de résidence des « premières lignes » de la grande distribution à la commune au sein de l'AAV de Paris	97
.....	97
.....	97
Figure 7 : Lieux de travail et de lieu de résidence des salarié·es des entrepôts à la commune au	

sein de l'AAV de Paris.....	98
Figure 8 : Lieux de travail et de lieu de résidence des salarié.es des jardins et déchets à la commune au sein de l'AAV de Paris	101
.....	101
.....	101
Figure 9 : Lieux de travail et de lieu de résidence des agent.es de l'enseignement secondaire à la commune au sein de l'AAV de Paris	102
.....	102
.....	102
Figure 10 : Lieux d'enquêtes à Paris (échantillon 500 livreur·euses) et Courbevoie (échantillon 166 livreur·euses).....	112
Figure 11 : Age des livreur·euses (Paris et Courbevoie)	112
Figure 12 : Département de résidence des livreur·euses enquêté·es à Paris (carte de gauche) et Courbevoie (carte de droite).....	113
Figure 13 : Nationalité des livreur·euses (Paris et Courbevoie)	113
Tableau 16 : Êtes-vous d'accord avec la phrase « les relations avec les restaurateurs sont difficiles » ?.....	114
Tableau 17 : Gains des livreur·euses (Paris et Courbevoie)	115
Figure 14 : Répartition des livreur·euses selon le véhicule (Paris et Courbevoie).....	116
Figure 15 : Carte administrative et schéma du bâti de Marne-la-Vallée, 2012. Source : Cécile Cuny à partir de deux cartes publiées dans C. Orillard, A. Picon, 2012, p. 13-15.....	126
Figure 16 : Localisation des terrains d'enquête à Paris et en grande couronne francilienne. Source : Lamiel Gauchet, QGIS, 2023.....	128
Tableau 18 : Nature des sources en fonction des terrains d'enquête	129
Figure 17 : Jardin comestible réaménagé sur un espace végétalisé « classique » (les arbres témoignent des compositions végétales d'origine) sur le toit d'une banque située dans le 8ème arrondissement de Paris. Source : Ana-Cristina Torres.	131
Figure 18 : Exemple d'un type d'accès aux toitures végétalisés et outils suivant utilisés par les jardiniers des jardins sur les toits. Source : Ana-Cristina Torres.	132
Figure 19 : Jardin sur le toit d'un grand magasin dans le 7e arrondissement de Paris offrant des activités pédagogiques et de loisirs. Source : Ana-Cristina Torres.	133
Figure 20 : Jardin sur le toit d'un équipement culturel dans le 12 ^e arrondissement de Paris accessible uniquement aux jardinier·es en charge de sa maintenance. Source : Ana-Cristina Torres.	134
Figure 21 : Photographies de quelques outils manuels, thermiques et électriques mobilisés par des jardiniers au sein d'un jardin public de Paris. Source : Ana-Cristina Torres.	137
Figure 22 : Installation d'un système d'arrosage goutte-à-goutte. Source : Ana-Cristina Torres.	139
Figure 23 : Dégradations du jardin effectuées par des animaux de compagnie. Source : Ana-Cristina Torres.....	140
Figure 24 : Aménagement de la voirie desservant les entrepôts, ZAC « Bussy Sud », Marne-la-Vallée, 2022. Source : Cécile Cuny.	142
Figure 25 : Plan général d'aménagement de zone et coupe, ZAC « Bussy Sud A4 », Marne-la-Vallée, 2001. Source : Dossier de réalisation de la ZAC « Bussy Sud A4 », Archives Nationales, Fond des Grandes opérations d'urbanisme (1972-2008), cote 20170222/90.	143
Figure 26 : Groupe d'arbustes aux abords d'un entrepôt logistique, ZAC « Bussy Sud », Marne-la-Vallée, 24/09/2022. Source : Cécile Cuny.	145
Figure 27 : Plantation d'un groupe d'arbustes, ZAC « Bussy Sud », Marne-la-Vallée, 16/02/2023. Source : Cécile Cuny.....	147
Tableau 19 : récapitulatif des entretiens réalisés (juin 2022-janvier 2023)	159

Références bibliographiques

Achmet Véronique, Commeiras Nathalie, 2018. « Restrictions budgétaires et gestion de l'absentéisme des infirmiers par les cadres de santé du secteur hospitalier public : quelles conséquences ? », *Management & Prospective*, 35(6), p. 119-148.

Acs Marie, Sarron Clothilde, Touahir Moustapha, 2022. « Qui sont les travailleurs essentiels ? Un enjeu en temps de crise sanitaire mais aussi pour les politiques de logement », INSEE (blog), 17 mars.

Acs Marie, Chevrot Joseph, Beaufile Sandrine, Davy Anne-Claire, Leroi Pascale, Wolf Martin, Telle-Lamberton Maylis, 2021. « Quelles conditions de travail et de vie pour les 1,8 million de travailleurs “essentiels du quotidien” résidant en Île-de-France ? », *Analyses INSEE Ile-de-France*, n° 137.

Acs Marie, Chevrot Joseph, Beaufile Sandrine, Davy Anne-Claire, Leroi Pascale, Arènes Jean-François, Wolf Martin, Telle-Lamberton Maylis, 2021. « Où habitent les actifs “essentiels du quotidien” qui travaillent en Ile-de-France », Note 201, INSEE.

Alexandre Olivier, 2023. *La tech. Quand la Silicon Valley refait le monde*. Paris : Le Seuil.

Ameli, 2023. « Grande distribution alimentaire : prévenir les risques professionnels », ameli.fr, mars.

Amossé Thomas, Chardon Olivier, 2006. « Les travailleurs non qualifiés : une nouvelle classe sociale ? », *Économie et statistique*, 393(1), p. 203-229.

APHP, 2017. « Conditions et organisations de travail », aphp.fr.

APUR, 2018. « Évolution de la nature à Paris de 1730 à nos jours », Note 122.

APUR, 2014. « Les “travailleurs clés” à la Française ? Etape 1 : établir une définition francilienne des « travailleurs clés », Travaux de l'atelier du 28 mai 2013.

Arènes Jean-François, Dubujet François, Virot Pauline, 2014. « En Île-de-France, les travailleurs clés résident un peu moins loin de leur lieu de travail », *INSEE Analyses Île-de-France*, n° 9, décembre.

Arpin Isabelle, Bouleau Gabrielle, Candau Jacqueline, Richard-Ferroudji Audrey (dir.), 2015. *Activités professionnelles à l'épreuve de l'environnement*. Toulouse : Octarès éditions.

Artioli Francesca, 2017. « Les politiques du retrait territorial de l'État : réformes de la carte militaire et gestion des mobilisations locales (1989-2012) », *Gouvernement et action publique*, 1, 1, p. 81-106.

Ascher François, 2003. « Métropolisation », in Lévy Jacques, Lussault Michel, *Dictionnaire de géographie et de l'espace des sociétés*. Paris : Belin, p. 612-615.

Bagnasco Arnaldo, Le Galès Patrick, 1997. *Villes en Europe*. Paris : La Découverte.

Barles Sabine, 2017. « Écologie territoriale et métabolisme urbain : quelques enjeux de la transition socio-écologique », *Économie Régionale et Urbaine*, (5), p. 819-836.

Barles Sabine, 2012. « Une avant-garde en matière d'écologie urbaine », in Orillard Clément, Picon Antoine (dir.), *De la ville nouvelle à la ville durable : Marne-la-Vallée*. Marseille : Parenthèses, p. 205-220.

Barra Marc, Johan Hemminki (dir.), 2021. *Écologie des toitures végétalisées. Synthèse de l'étude GROOVES (Green roofs verified ecosystem services)*. Rapport en ligne : <https://www.arb-idf.fr/nos-travaux/publications/ecologie-des-toitures-vegetalisees-2021/>

Barral Odile, 2011. « La suppression des tribunaux d'instance : la fin d'une justice accessible à tous », *Pour*, 2011/1, n° 208, p. 57-60.

Baude John, 2016. « Les métropoles créent-elles plus d'emplois ? » *Echogéo*, [En ligne], 38, consulté le 24 octobre 2023. DOI : <https://doi.org/10.4000/echogeo.14780>

Baudelot Christian, Establet Roger, 2004. « Classes en tout genre », in Maruani Margaret (dir.), *Femmes, genre et société*. Paris : La Découverte, p. 38-47.

Baudelot Christian, Gollac Michel (dir.), 2002. *Travailler pour être heureux ? Le bonheur et le travail en France*. Paris : Fayard.

Baudet-Michel Sophie (dir.), 2019. *La rétractation des services et commerces dans les villes petites et moyennes : modalités et logiques à l'échelle interurbaine*. Rapport auprès du CGET et de la CDC.

Beaud Stéphane, Lindgaard Jade, Confavreux Joseph, 2008. *La France invisible*. Paris : La Découverte.

Beaufils Sandrine, Davy Anne-Claire, Leroi Pascale, Telle-Lamberton Maylis, 2020. « Crise Covid : des travailleurs sous les projecteurs », *Chronique des Confins*, (12), Institut Paris Région.

Beaufils Sandrine, Davy Anne-Claire, Leroi Pascale, Telle-Lamberton Maylis, Acs Marie, Chevrot Joseph, Arènes Jean-François, Wolf Martin, 2021. « Où habitent les actifs "essentiels du quotidien" qui travaillent en Île-de-France ? », Note rapide, n° 897, Institut Paris Région, juillet.

Beckouche Pierre, Damette Félix, 1993. « Une grille d'analyse globale de l'emploi. Le partage géographique du travail », *Economie et statistique*, n° 270, p. 37-50.

Beckouche Pierre, Damette Félix, 1992. « Le système productif en région parisienne : le renversement fonctionnel », *Espaces et sociétés*, (66), p. 235-253.

Béhar Daniel, Loisel Manon, Rio Nicolas, Talandier Magali. 2018. *La ville ordinaire saisie par l'économie : entre système mondialisé et ancrage local*. Acadie, laboratoire Pacte, recherche pour le PUCA : http://www.urbanisme-puca.gouv.fr/IMG/pdf/ACADIE_rapport_final_-_ville_ordinaire_saisie_par_l_economie.pdf.

Bernard Sophie, 2005. « Le temps de l'activité de la caissière : entre logique productive et logique de service », *Sociologie du travail*, 47(2), p. 170-187.

Bernez Louise, 2016. *Burnout des soignants, interactions de travail en secteur gériatrique et effet du jardin*. Thèse en Psychologie, Université de Lorraine.

Berque Augustin, 2010. « Le sauvage construit », *Ethnologie française*, 40(4), p. 589-596.

Blandin Patrick, 2009. *De la protection de la nature au pilotage de la biodiversité*. Versailles : Éditions Quæ.

Boltanski Luc, Chiapello Ève, 1999. *Le nouvel esprit du capitalisme*. Paris : Gallimard.

Bourdeau-Lepage Lise, Huriot Jean-Marie, 2005. « La métropolisation : thème et variations », in Buisson Marie-Andrée, Mignot Dominique (dir.), *Concentration économique et ségrégation spatiale*, Bruxelles : De Boeck, p. 39–64.

Braun Bruce, 2014. « A New Urban Dispositif ? Governing Life in an Age of Climate Change ». *Environment and Planning D: Society and Space*, 32(1): p. 49-64.

Brevet Nathalie, 2012. « Habiter Marne-la-Vallée », in Orillard Clément, Picon Antoine (dir.), *De la ville nouvelle à la ville durable : Marne-la-Vallée*. Marseille : Parenthèses, p. 287-295.

Bringand Flore, 2022. « Espace public “par défaut” : les zones d'activités économiques standards », in Fleury Antoine, Guérin-Pace France (dir.), *Les espaces publics urbains : penser, enquêter, fabriquer*. Tours : Presses Universitaires François Rabelais, p. 211-234.

Browaeyns Xavier, Chatelain Paul, 1974. « Marché du travail et espace ouvrier en région parisienne. L'évolution des rapports résidence-formation-emploi dans l'agglomération », *Espaces et sociétés*, 13-14(3), p. 33-73.

Bruyelle Pierre, Dezert Bernard, 1983. « Les relations entre la ville et l'industrie : formes anciennes et formes nouvelles », *Homme et Terres du Nord*, (1), p. 7-12.

Caluer-Lossouarn, 2022. « Carrefour : 41 passages en location-gérance en 2023 », *Linéaires, le spécialiste des rayons frais et épicerie*, 20 octobre.

Chabrol Marie, Collet Anais, Giroud Mathieu, Launay Lydie, Rousseau Max, Ter Minassian Hovig, 2016. *Gentrifications*, Paris : Éditions Amsterdam.

Chalot Robin, Larrue Corrine (dir), 2022. *Les zones d'activités économiques face au zéro artificialisation nette*. Diagnostic sur les ZAE de Chelles (77) et Nanterre (93) dans le cadre de l'atelier de Master 2 Environnements urbains, Ecole d'urbanisme de Paris.

Clerval Anne, 2013, *Paris sans le peuple. La gentrification de la capitale*. Paris : La Découverte.

Clerval Anne, Delage Matthieu (dir.), 2019. *Vivre à l'est de Paris. Inégalités, mobilités et recompositions sociales*. Paris : L'œil d'Or.

Clerval Anne, Miot Yoan, 2017. « Inégalités et habitat en Ile-de-France : quelles conséquences des politiques de renouvellement urbain sur le peuplement ? », *Espaces et sociétés*, 170(3), p. 51-72.

Coing Henri, 1966. *Rénovation urbaine et changement social : l'îlot n° 4, Paris 13^e*. Paris : Éditions ouvrières.

Collectif Rosa Bonheur, 2019. *La ville vue d'en bas. Travail et production de l'espace populaire*. Paris : Éditions Amsterdam.

Consalès Jean-Noël, Cordier France, Blanchart Anne, Schwartz Christophe, Séré Geoffroy, Vandenbroucke Perrine, 2018. « Des documents de planification et d'urbanisme aux politiques publiques dédiées : la prise en compte des jardins collectifs dans sept agglomérations françaises », *VertigO*, (31).

Cours des comptes, 2023. *L'organisation territoriale de la métropole du Grand Paris. Bilan et perspectives*. <https://www.ccomptes.fr/fr/publications/lorganisation-territoriale-de-la-metropole-du-grand-paris>

Crague Gilles. 2020. *Identifier l'industrie et la production dans le territoire Grand-Orly Seine Bièvre*. Rapport final, CIRED-École des Ponts Paristech.

CRAMIF, 2014. « Équipements et manutention », « Prévention des risques professionnels lors de la mise en rayon des produits », DTE-24-5.

Crenn-Brulon (Le) Patricia, 2012. « De la problématique de l'eau en Bretagne (France) aux techniques alternatives d'entretien des espaces verts », *VertigO*, 11(3).

Crevoisier Olivier, Camagni Roberto, 2000, *Les milieux urbains : innovation, systèmes de production et ancrage*. Neuchâtel : Gremi-Irer-Edes.

Crozet Matthieu, Lafourcade Miren, 2009. *La nouvelle économie géographique*. Paris : La Découverte.

Cuny Cécile (dir.), 2020, « *On n'est pas des robots* » : *ouvrières et ouvriers de la logistique*. Grâne : Créaphis Editions, p. 203-213.

Dablanc Laetitia, Aguilera Anne, Krier Camille, Cognez Alice, Chrétien Julie, Louvet Nicolas. 2022. *Etude sur les livreurs des plateformes à Paris et en petite couronne*. Chaire Logistics City et bureau de recherche 6t. Rapport disponible sur <https://drive.google.com/file/d/1qVlwVDfsiTV2TY-aDf5o-QPs9fHNKis1/view>

Daniel Anne-Cécile, 2018. « Les micro-fermes urbaines, de nouvelles fabriques agri-urbaines », *VertigO*, (31).

Daniel Anne-Cécile, 2017. *Fonctionnement et durabilité des micro-fermes urbaines. Une observation participative sur le cas des fermes franciliennes*. Chaire Eco-conception. AgroParisTech. <https://www.chaire-eco-conception.org/fr/content/192-fonctionnement-et-durabilite-des-micro-fermes-urbaines>

Daniel Anne-Cécile, Collé Marc, Aubry Céline, 2017. Development of an urban agriculture project: “projection” and “revelation”. Actes of the 7th AESOP Congress, Coventry, November 2017.

Daugareilh Isabelle (dir.), Angel V., Aunis E., Delmas B., Jullien B., Montalban M., Stevens H., 2022. *Formes de mobilisation collective et économie des plateformes. Approche pluridisciplinaire et comparative*. Rapport de recherche CNRS et Université de Bordeaux. Disponible sur : <https://shs.hal.science/halshs-03615403>

DARES, 2019. « Les métiers du nettoyage : quels types d'emploi ? Quelles conditions de travail ? », *DARES Analyses*, n° 043, septembre.

DARES, Mauroux Amélie, 2016. « Chiffres clés sur les conditions de travail et la santé au travail », *Synthèse. Stat'*, n° 22, novembre.

Davezies Laurent, 2012. *La crise qui vient. La nouvelle fracture territoriale*. Paris : Le Seuil.

Déboulet Agnès, 2022. *Sociétés urbaines au risque de la métropole*. Paris : Armand Colin.

Delabarre Muriel, 2018. « Natures plurielles. Figures constitutives des projets urbains », *Urbia - Les cahiers du développement urbain durable*, (21), p. 61-88.

Delas Aurélien, 2011. « L'hôpital public, un nouvel acteur territorial entre aménagement sanitaire et rivalités stratégiques », *Hérodote*, vol. 4, p. 89-119.

Del Volgo Marie-José, 2022. « De la maltraitance au soin déserté », *Pratiques*, n° 99.

Déme Samba, Dumas Marc, Hikkerova Lubica, 2018. « Les sources de conflit travail-famille et d'enrichissement chez les professionnels de soins dans le secteur hospitalier », *Gestion et management public*, vol. 7/1, n° 3, p. 9-30.

Descola Philippe, 2005. *Par-delà nature et culture*. Paris : Gallimard.

Desfor Gene, Vesalon Lucian, 2008. « Urban Expansion and Industrial Nature: A Political Ecology of Toronto's Port Industrial District », *International Journal of Urban and Regional Research*, 32(2), p. 586-603.

Devès Claude, 2017. « Les Territoires ruraux depuis – et au-delà – de l'Acte III de la décentralisation », *Pouvoirs Locaux*, n° 109, p. 75-83.

Di Méo Guy, 2010. « La métropolisation. Une clé de lecture de l'organisation contemporaine des espaces géographiques », *L'Information géographique*, 74-3, p. 23–38.

Djediat Abdelhamid, 2018. *Les exigences du travail et le bien-être dans la profession infirmière : les exigences des ressources émotionnelles*, Thèse de doctorat. Bordeaux, École doctorale Sociétés, politique, santé publique (Bordeaux).

Dormont Brigitte, Pierru Frédéric, 2020. « La tarification à l'activité (T2A) à la française », *Revue française d'administration publique*, vol. 174, n° 2, p. 487-497.

Dubet François, (dir.), 2019. *Les mutations du travail*. Paris : La Découverte.

Ernwein Marion, 2019. *Les natures de la ville néolibérale : une écologie politique du végétal urbain*. Grenoble : UGA éditions.

Ernwein Marion, Tollis Claire, 2017. « Produire la ville vivante : le travail des citadins et des non-humains », *L'Information géographique*, 81(3), p. 13-31.

Esculier Fabien, Barles Sabine, 2019. « Past and future trajectories of human excreta management systems – the case of Paris XIXth-XXIst century », in Flipo Nicolas, Labadie Pierre, Lestel Laurence (dir.). *The Seine River Basin. The Handbook of Environmental Chemistry*. Berlin/Heidelberg: Springer.

Estèbe Philippe, 2009. « De la banlieue à la métropole », *Revue Projet*, vol. 312, n° 5, p. 39-46.

Faucon F., Pancarte K., Sarron C., Grémy I., Saunal A., Telle-Lamberton M. 2021. « 765 000 travailleurs clés franciliens répondent aux besoins fondamentaux de la population », *INSEE Analyses Île-de-France*, n° 128, février.

Flamant Anouk, Fourot Aude-Claire, Aisling Healy, 2020. « Éditorial : Hors des grandes villes ! L'accueil des exilé·e·s dans les petits milieux d'immigration », *Revue européenne des migrations internationales*, 362, n° 2, p. 7-27.

Fleury Cynthia, 2023. *La clinique de la dignité*. Paris : Le Seuil.

- Florida Richard, 2005. *Cities and the creative class*. New York-Londres : Routledge.
- Fortino Sabine, Jeantet Aurélie, Tcholakova Albena, 2015. « Émotions au travail, travail des émotions », *La nouvelle revue du travail*, 6.
- Fourcault Annie, 1986. *Bobigny, banlieue rouge*. Paris : Éditions ouvrières/Presses de la FNSP.
- Friedmann John, 1995. « Where we stand: a decade of world city research », in Knox Paul, Taylor Peter (dir.). *World cities in a world system*. Cambridge : Cambridge University Press.
- Gaschet Frédéric, Lacour Claude, 2007. « Les systèmes productifs urbains : des *clusters* au *clusties* », *Revue d'économie régionale et urbaine*, n° 4, p. 700-728.
- Gauchet Lamiel, 2023. *Évolution du travail et de l'emploi et métropolisation : Étude du secteur public hospitalier au sein de la métropole parisienne*. Mémoire en vue de l'obtention du Master Géographie parcours Territoires, Villes, Santé, Université Paris Nanterre/Université Paris Est Créteil.
- Ghose Rina, Pettygrove Margaret, 2014. « Urban Community Gardens as Spaces of Citizenship: Urban Community Gardens as Spaces of Citizenship », *Antipode*, 46(4), p. 1092-1112.
- Ginelli Ludovic, 2012. « Chasse-gestion, chasse écologique, chasse durable... Enjeux d'une écologisation », *Économie rurale*, 327-328, p. 38-51.
- Godard Francis, Castells Manuel, Delayre Henri, Dessane Catherine, O'Callaghan Chantal, 1973. *La rénovation urbaine à Paris : structure urbaine et logique de classe*. Paris/La Haye : Mouton.
- Gollac Michel (dir.), Jacquelin Anne, 2012. « Les risques psychosociaux au travail », *Lectures*, Les comptes rendus.
- Goujon Daniel, Poisat Jacques, 2003, « L'hôpital comme espace public », *Hermès, La Revue*, vol. 36, n° 2, p. 119-126.
- Greater London Authority, 2001. *Key issues for key workers. Affordable housing in London*.
- Grémy Isabelle (dir.), 2020. *La mortalité durant l'épidémie de COVID-19 dans les départements franciliens. Premiers éléments d'analyse*. Observatoire régional de santé Ile-de-France, Focus Santé en Ile-de-France.
- Griffiths Ron, 1995, « Cultural strategies and new modes of urban intervention », *Cities*, 12/4, p. 253-256.

Grossetti Michel, 2022. « L'attractivité, un mythe de l'action publique territorial », *Métropolitiques* [en ligne], consulté le 13 octobre 2023.

Grossetti Michel, Barthe Jean-François, Chauvac Nathalie, 2018. *Les Start-up, des entreprises comme les autres ? Une enquête sociologique en France*. Paris : Presses Sorbonne Université.

Halbert Ludovic, 2010. *L'avantage métropolitain*. Paris : PUF.

Halbert Ludovic, Raimbault Nicolas, 2022. « Dans l'envers des métropoles : Économie ordinaire, classes populaires invisibles et renforcement des inégalités », *CAMBO : Cahiers de la Métropole Bordelaise*, Les Invisibles, 21.

Hall Peter, Pain Kathy, 2006. *The Polycentric Metropolis: learning from Mega-city Regions in Europe*. London: Routledge

Harvey David, 1985. *The Urbanization of Capital. Studies in the History and Theory of Urbanization*. Baltimore: Johns Hopkins University Press.

Harvey David, 1982. *The Limits to Capital*. Oxford: Blackwell.

Healey Patsy, Cameron Stuart, Davoudi Simin, Graham Stéphen, Madani-Pour Ali, 1995. *Managing cities : the new urban context*. Londres : Wiley and Sons.

Heitz Adeline, Le Corre Thibault, Raimbault Nicolas, Roux Alette, Tranchant Lucas, 2023. « Les emplois de la ville productive. Construire des nomenclatures professionnelles et sectorielles pour identifier et mesurer les emplois des activités productives en France », *Working Paper*, PUCA.

Hesse Markus. 2008. *The City as a Terminal. The Urban Context of Logistics and Freight Transport*. London, New-York : Ashgate.

Hirschman Albert O., 1970, *Exit voice and Loyalty: Responses to Decline in Firms, Organizations and States*, Cambridge, Harvard University Press.

Hughes Everett, 1962. « Good people and dirty work », *Social Problems*, vol. 10, n° 1, p. 3-11.

INRS, 2022. « Dossier : Travail en horaires atypiques », Santé et sécurité au travail.

INRS, 2021. « Les TMS, tous concernés », brochure ED 6387, février.

INRS, 2015. « Recommandation du Comité technique des services, commerces et industries de l'alimentation », « Mise en rayon-Prévenir les risques liés à la manutention manuelle », Recommandation R.478, novembre.

INSEE, 2022. « En quarante ans, l'emploi se concentre progressivement dans les grandes zones d'emploi hors Île-de-France », *INSEE Première*, n° 1895, mars.

INSEE, 2021a. *La France et ses territoires, INSEE Références*.

INSEE, 2021b. « Les fonctions de décision, de conception et de gestion plus présentes dans les grandes métropoles régionales », *INSEE Première*, n° 1856, avril.

INSEE, 2018. « 11 millions de personnes sont locataires d'un logement social », *INSEE Première*, n° 1715.

INSEE, 2009. *Analyse fonctionnelle des emplois et cadres des fonctions métropolitaines* :
https://www.insee.fr/fr/statistiques/fichier/1893116/analyse_fonctionnelle_documentation_methodologique.pdf

Institut Paris Région, 2019. *Gentrification et paupérisation au cœur de l'Île-de-France. Évolutions 2001-2015*. Rapport en ligne :
https://www.institutparisregion.fr/fileadmin/NewEtudes/Etude_1807/Gentrification_et_pauperisation_complet.pdf

Joliet Fabienne, 1995. « Paysage et entreprise », *Nature, Sciences, Sociétés*, 3(4), p. 295-305.

Jomier Bernard, Deroche Catherine, 2022. *Rapport fait au nom de la commission d'enquête sur la situation de l'hôpital et le système de santé en France*, Sénat, 29 mars.

Koerner Elsa, El Moualy Sabine, 2023. « Ce que la ville durable fait aux jardinier·es. Le travail écologique entre gestion-extinction et redécouverte du métier », *Les mondes du travail*, (23), p. 131-163.

Korsu Emre, Wenglenski Sandrine, 2010. « Job accessibility, residential segregation and risk of long-term unemployment in the Paris region », *Urban Studies*, 47(11), p. 2279-2324.

Krinsky John, Simonet Maud, 2017. *Who Cleans the Park ? Public Work and Urban Governance in New York City*. Chicago/London: The University of Chicago Press.

Krinsky John, Simonet Maud, 2012. « La servitude et le volontaire : les usages politiques du travail invisible dans les parcs de la ville de New York », *Sociétés contemporaines*, (87), p. 49-74.

Lacroix Thomas, 2020. « Réseaux des villes hospitalières : un panorama global », *Migrinter*, n° 20.

Launay Lydie, 2014. « Le logement des “acteurs clés” (Paris) et des *key workers* (Londres) : un instrument de régulation du peuplement urbain ? », in Desage Fabien, Morel-Journel Christelle, Sala Pala Valérie (dir.). *Le peuplement comme politiques*. Rennes : PUR, p. 195-214.

Legrand Marine, 2015a. « Le paradoxe de la gestion harmonique : construction d'un patrimoine écologique et dispositifs de contrôle de l'espace au sein d'un parc urbain », *ethnographiques.org*, (29).

Legrand Marine, 2015b. *La mise en ordre écologique des parcs urbains : savoirs, pratiques et paysages. Exemple d'un grand parc francilien*. Thèse de doctorat. Paris, Muséum national d'histoire naturelle.

Legrand Marine, Martin Léo, 2018. « L'extension du domaine des herbes hautes. Itinéraires croisés dans la gestion des prairies urbaines », *VertigO*, 18(3).

Loisel Manon, Rio Nicolas, Talandier Magali, 2016, « L'économie métropolitaine ne se limite pas à la Défense ! », *Métropolitiques* [en ligne] consulté le 23 octobre 2023.

De Leyris Roselyne, Louvet Nicolas, 2022. *La pratique du e-commerce alimentaire à Paris, Londres et Genève*. Rapport de recherche du bureau de recherche 6t. Disponible sur : <https://www.6-t.co/article/la-pratique-du-e-commerce-alimentaire-a-paris-londres-et-geneve>

Le Lidec Patrick, 2018. « La fabrique politique de la métropole du Grand Paris. Une analyse de process-tracing (2001-2017) », *Gouvernement et action publique*, 7(4), p. 93-125.

Madry Pascal, 2016. *Ville et commerce à l'épreuve de la déterritorialisation*. Thèse en Géographie et Aménagement, Université de Bretagne Occidentale.

Magri Susanna, Topalov Christian (dir.), 1989. *Villes ouvrières, 1900-1950*. Paris : L'Harmattan.

Maillard Denis, 2021. *Indispensables mais invisibles ? Reconnaître les travailleurs en première ligne*. La Tour-d'Aigue : Éditions de l'Aube.

Martin Laure, 2023. « Attrac'Team, le dispositif de suppléance de l'AP-HP, inspiré de l'intérim », *actusoins.com*, 24 mars.

Méda Dominique, 2022. « Quel fondement pour la reconnaissance des travailleurs essentiels ? », *Sociologie du travail*, 64(1-2).

Mestdagh Léa, 2017. *Jardiner entre soi*. Paris : l'Harmattan.

Michel Aurélie, Ribardièrre Antoine, 2017. « Identifier les ressources urbaines pour lire les inégalités socio-spatiales », *EchoGéo* [En ligne], 39 | 2017, consulté le 28 octobre 2023.

Micoud André, 2000. « L'écologie urbaine comme utopie contemporaine », *Quaderni*, (43), pp.101-116.

Molinier Pascale, 2010. « Introduction au dossier », *Travailler*, 24(2), p. 7-12.

Monk Sarag, Whitehead Christine (dir.), 2010. *Making Housing More Affordable. The role of intermediate tenures*. Oxford: Éditions Wiley-Blackwell.

Morin Chloé, Fourquet Jérôme, Le Vern Marie, 2020. *Premiers de corvée et premiers de cordée, quel avenir pour le travail déconfiné ?* Fondation Jean Jaurès.

Morrison Nicolas, 2013. « Reinterpreting the key worker problem within a university town: the case of Cambridge, England », *The Town Planning Review*, 84(6), p. 721-742.

Morrison Nicolas, 2003. « Assessing the Need for Key-Worker Housing: A Case Study of Cambridge », *The Town Planning Review*, 74(3), p. 281-300.

Mougenot Catherine, 2003. *Prendre soin de la nature ordinaire*. Paris : Éditions de la Maison des Sciences de l'Homme/INRA.

Muratet Audrey, Pellegrini Patricia, Dufour Anne-Béatrice, Arrif Teddy, Chiron François, 2015. « Perception and Knowledge of Plant Diversity among Urban Park Users », *Landscape and Urban Planning*, (137), p. 95-106.

Orillard Clément, Picon Antoine (dir.), 2012. *De la ville nouvelle à la ville durable : Marne-la-Vallée*. Marseille : Parenthèses.

Pellegrini Patricia, 2012. « Pieds d'arbre, trottoirs et piétons : vers une combinaison durable ? », *Développement durable et territoires*, 3(2).

Perkins Harold, 2010. « Green Spaces of Self-Interest Within Shared Urban Governance », *Geography Compass*, 4(3), p. 255-68.

Perkins Harold, 2009. « Out from the (Green) Shadow ? Neoliberal Hegemony through the Market Logic of Shared Urban Environmental Governance », *Political Geography*, 28 (7), p. 395-405.

Peyrin Aurélie, 2019. « Les recompositions des normes d'emploi public. Genèse du recours aux emplois atypiques dans la fonction publique française », *Revue française de socio-économie*, 22 (1), p. 67-84.

Pierru Frédéric, 2012. « Le mandarin, le gestionnaire et le consultant. Le tournant néolibéral de la politique hospitalière », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 194, p. 32-51.

Piette Christine, Ratcliffe Michael, 1993. « “Les migrants et la ville” : un nouveau regard sur le Paris de la première moitié du XIX^e siècle », *Annales de démographie historique*, p. 63-302.

Pigenet Michel (dir.), 2008. *Mémoires du travail à Paris*. Grâne : Créaphis.

Pinson Gilles, 2020. « Néolibéralisme/néolibéralisation », in Pasquier Romain, Guigner Sébastien, Cole Alistair (dir.). *Dictionnaire des politiques territoriales*. Paris : Presses de Sciences Po, p. 385-390.

Préteceille Edmond, 2006. « La ségrégation sociale a-t-elle augmenté ? La métropole parisienne entre polarisation et mixité », *Sociétés contemporaines* 62(2), p. 69-93.

Préteceille Edmond, 2004. « Les villes globales fragilisées par les inégalités : l'exemple parisien », *La jaune et la rouge*, p. 20-23.

Prunier-Poulmaire Sophie, 2000. « Flexibilité assistée par ordinateur : les caissières d'hypermarché », *Actes de la Recherche en Sciences Sociales*, (134), p. 29-36.

Raco Mike, 2008. « Key worker Housing, Welfare Reform and the New Spatial Policy in England », *Regional Studies*, 42(5), p. 737-751.

Raco Mike, 2006. « Moving workers with the work: State selection, key workers and spatial development policy in post-war Britain », *Geoforum*, 37(4), p. 581-595.

Raimbault Nicolas, 2020. « Nouveaux emplois ouvriers, nouveaux territoires ouvriers ? Une comparaison des géographies professionnelles et résidentielles des ouvriers de l'industrie et des ouvriers de la logistique en Ile-de-France », *Travail et emploi*, 162(3), p. 71-102.

Réa Andréa, Trippier Maryse, 2008. *Sociologie de l'immigration*. Paris : La Découverte.

Renard Vincent, 2008. « La ville saisie par la finance », *Le débat*, n° 148, p. 106-118.

Robbins Paul, 2007. *Lawn people: how grasses, weeds, and chemicals make us who we are*. Philadelphia: Temple University Press.

Rochard Hugo, About Cédissia, Frascaria-Lacoste Nathalie, Jacob Philippe, Simon Laurent, Pech Pierre, 2018. « Politiques urbaines et biodiversité en ville : un front écologique ? Le cas de la MGP, Métropole du Grand Paris », *VertigO*, 18 (1).

Rosol Marit, 2012. « Community volunteering as neoliberal strategy ? Green space production in Berlin », *Antipode*, 44(1), p. 365-81.

Rosol Marit, 2010. « Public participation in Post-Fordist urban green space governance: the case of community gardens in Berlin », *International Journal of Urban and Regional Research*, 34(3), p. 548-63.

Salomon Cavin Joëlle, Granjou Céline (dir.), 2022. *Quand l'écologie s'urbanise*. Grenoble, UGA Editions.

Santé Publique France, 2022. « Troubles musculo-squelettiques dans le secteur de la santé humaine et de l'action sociale : mieux connaître les facteurs de risque pour mieux les prévenir », *Les actualités*, mars.

Sassen Saskia, 1991. *The Gobar City : New York, London, Tokyo*. Princeton: Princeton University Press.

Scott Allen, 2001. « Globalization and the Rise of City-regions », *European Planning Studies*, 9, 7, p. 813-826.

- Service-public.fr, 2022. *Travail à temps partiel d'un fonctionnaire*.
- Simonet Maud, 2018. *Travail gratuit, la nouvelle exploitation ? Petite encyclopédie critique*. Paris : Textuel.
- Skorucak Thomas, Ferron Alain, 2022. *Les Invisibles. Plongée dans la France du back office*. Occurrence pour la Fondation Travailler Autrement.
- Smith Neil, 1984. *Uneven development: nature, capital, and the production of space*. Athens: University of Georgia Press.
- Soares Angelo, 2003. « Les émotions dans le travail », *Travailler*, vol. 9, n° 1, p. 9-18.
- Soulé Michael E., 1985. « What is conservation biology ? », *BioScience*, vol. 35, n° 11, p. 727-734.
- Swyngedouw Erik, 1996. « The City as a Hybrid: On Nature, Society and Cyborg Urbanization », *Capitalism, Nature, Socialism*, 7(2), p. 65-80.
- Swyngedouw Erik, Heynen Nikolas, 2003. « Urban Political Ecology, Justice and the Politics of Scale », *Antipode*, 35(5), p. 898-918.
- Swyngedouw Erik, Kaïka Maria, 2000. « The Environment of the City... or the Urbanization of Nature », in Bridge Gary, Watson Sophie (dir.). *A Companion to the City*. Malden/Oxford: Blackwell, p. 568-569.
- Talandier Magali, 2023. *L'économie métropolitaine ordinaire. Invisible, oubliée, essentielle*. Paris : Editions Autrement.
- Taulelle François, 2012. « Ce que nous avons vu en matière de services publics dans les quatre pays de l'étude : le délaissement du territoire », *Sciences de la société*, 86, p. 5-13.
- Telle-Lamberton Maylis, Bouscaren Nathalie, 2020. « Quels "travailleurs clés" lors de la première vague de COVID-19 ? », Observatoire régional de santé Île-de-France, *Focus Santé en Île-de-France*, décembre.
- Theurillat Thierry, Rérat Patrick, Crevoisier Olivier, 2014. « The Real Estate Markets: Players, Institutions and Territories », *Urban Studies*, 52, 8, p. 1414-1433.
- Thrift Nigel, 1996. « New urban eras and old technological fears: reconfiguring the goodwill of electronic things », *Urban Studies*, 33/8, p. 1463-93.
- Thrift Nigel, Olds Kris, 1996. « Refiguring the economic in economic geography », *Progress in Human geography*, 20/3, p. 311-337.
- Torres Ana Cristina, 2017. *Initiatives citoyennes de conservation de la nature en milieu urbain : rôle des jardins partagés*. Thèse de doctorat en écologie, Muséum National d'Histoire Naturelle.

Tripathy Priyam, Carrière Damien, 2020. « Filtering density and doing the maintenance work », *Urban Geography*.

Vadelorge Loïc, 2019. « Les politiques de peuplement de la ville nouvelle de Marne-la-Vallée », in Clerval Anne, Delage Matthieu (dir.), *Vivre à l'Est de Paris. Inégalités, mobilités et recompositions socio-spatiales*. Paris : L'œil d'or, p. 69-89.

Veltz Pierre, 1996. *Mondialisation, villes et territoires. L'économie d'archipel*. Paris : PUF.

Veltz Pierre, 1993. « D'une géographie des coûts à une géographie de l'organisation. Quelques thèses sur l'évolution des rapports entreprises/territoires », *Revue économique*, 44(4), p. 671-684.

Vertovec Steven, 2007. « Super-Diversity and its Implications », *Ethnic and Racial Studies*, 30(6), p. 1024-1054.

Vincent Fanny, 2014. « Travailler pour son "temps de repos" ? », *Temporalités*, 20.

Weber Florence, 2009 (1989). *Le travail à-côté. Étude d'ethnographie ouvrière*. Paris : Éditions de l'EHESS.

Weibel L., Herbrecht D., Imboden D., Junker-Mois L., Bannerot B., 2014. « Organisation du travail en 2 x12 h : les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs », INRS, *Références en santé au travail*, n° 137.

Wenglenski Sandrine, 2004. « Une mesure des disparités sociales d'accessibilité au marché de l'emploi en Ile-de-France », *Revue d'économie régionale et urbaine*, (4), p. 539-550.

Wenglenski Sandrine, 2010. « Regards sur la mobilité au travail des classes populaires. Une exploration du cas parisien », *Les cahiers scientifiques du transport*, n° 49, p. 103-127.

Annexe 1 : Grille d'entretien commune adaptée pour l'enquête auprès des personnels de la grande distribution

En préambule : que pensez-vous de la réforme des retraites et en particulier du report de l'âge légal de la retraite de 62 à 64 ans ? Que vous inspire le mouvement social qui s'est opposé à cette réforme ?

I. TRAVAIL

A. Entrée dans le métier

→ Pouvez-vous m'expliquer comment vous êtes arrivé dans la grande distribution ?

Si vous en avez eu, quels ont été vos emplois précédents ? Si oui, pourquoi avez-vous changé ?

Avez-vous connu des périodes de chômage ? /Si oui, votre entrée en poste correspond-elle à une orientation Pôle Emploi ?

→ Dans quelle mesure avez-vous choisi de travailler dans la grande distribution ?

B. Emploi actuel

→ A quel poste travaillez-vous actuellement ? Pouvez-vous décrire le contenu/différentes tâche de votre travail ?

Comment s'intitule votre poste précis ?

Quelle est la variété des tâches que vous avez à accomplir ? De quelle marge d'autonomie disposez-vous pour les exécuter (qu'il s'agisse du rythme d'exécution ou encore d'éventuelles prises de décision) ? Êtes-vous tenu de respecter des procédures ?

Quels outils de travail êtes-vous régulièrement conduit à utiliser ?

→ Quel est votre statut d'emploi ? Dans quel.s magasin.s (détails si besoin) ?

→ Quels sont vos horaires de travail ?

Dans quelle mesure ces horaires sont-ils amenés à varier ?

Ces variations sont-elles un choix personnel ou vous sont-elles imposées ?

Dans quelle mesure ces variations vous semblent-elles contraignantes ou agréables ?

→ Vous arrive-t-il de faire des heures supplémentaires ?

Si oui, combien en moyenne ?

Ces heures supplémentaires sont-elles contraintes ou constituent-elles un choix ? Dans le premier cas, pour quelle(s) raison(s) la direction instaure-t-elle ces heures supplémentaires ? Dans le second cas, pourriez-vous en expliquer vos motivations ?

→ Y a-t-il des postes télétravaillables dans votre magasin ?

Si oui, comment l'employeur gère le fait qu'il existe aussi des postes non télétravaillables ? Y a-t-il des compensations ?

C. Conditions de travail

→ Dans quelle mesure votre métier vous semble-t-il difficile physiquement et/ou mentalement ?

Pourriez-vous me parler de la fatigue ressentie au quotidien ? Notamment celle liée au travail ?

Comment gérez-vous votre repos ? au quotidien ? à la semaine ? à l'année ?

Pensez-vous que ce métier peut s'avérer usant à long terme ?

Vous arrive-t-il de ressentir des douleurs physiques liées au travail ? Si oui, pourriez-vous me les décrire et émettre des hypothèses plus précises sur les gestes/positions qui provoquent ces douleurs chez vous ? Pouvez-vous adapter vos conditions de travail à ces douleurs ? Avez-vous eu l'occasion d'en discuter avec un médecin ? un médecin du travail ?

Vous arrive-t-il de vous retrouver dans des situations particulièrement stressantes ? Si oui pourriez-vous me décrire une situation type et m'en dire plus sur la fréquence du stress ?

Comment gérez-vous votre stress le cas échéant ?

→ Vous avez déjà eu des arrêts de travail ? Il y en a beaucoup dans votre service/établissement ?

Si oui, à quelle fréquence en avez-vous eu ?

Quelle est la fréquence des arrêts de travail à l'échelle de votre magasin ? Y a-t-il des motifs particulièrement récurrents ?

Savez-vous si tout le monde arrive à déclarer/faire reconnaître ses arrêts ?

→ Comment s'organise l'encadrement hiérarchique au sein du magasin ?

Quelle est votre position hiérarchique ?

Quelle relation entretenez-vous avec votre responsable hiérarchique ? Quel est son rôle vis-à-vis de votre travail ? Dans quelle mesure doit-il le contrôler ?

Si votre travail n'est pas correctement effectué, à quel type de sanction êtes-vous exposé ?

Comment percevez-vous cet encadrement ?

→ Comment décririez-vous l'ambiance au travail ?

Quelle est la nature du lien avec vos collègues ? Pourriez-vous m'en dire plus sur les relations au sein du magasin ? Y a-t-il un groupe de collègues auquel vous vous sentez appartenir ? Diriez-vous qu'il existe une solidarité entre collègues ?

Dans quelle mesure vous sentez-vous appartenir à un collectif de travail ?

D. Rapport au travail

→ Êtes-vous satisfait de votre travail ? Pourriez-vous expliquer quoi ?

→ Votre intérêt pour votre travail a-t-il évolué depuis votre entrée dans le métier ? En quoi ? Pour quelles raisons ?

→ Les conditions d'exercice de votre métier en particulier ont-elles changé depuis votre entrée dans le métier ?

En quel sens ces conditions ont-elles évolué ? Qualifieriez-vous ces changements de façon plutôt positive ou négative ?

Quelles sont selon vous les causes de ces changements ?

Pensez-vous que ces évolutions ont modifié la façon dont les gens perçoivent votre métier ?

→ La crise sanitaire a-t-elle changé des choses dans la manière de travailler ?

A-t-elle changé les conditions d'exercice de votre métier ? Pendant la crise ? à plus long terme ?

A-t-elle changé la manière dont les gens perçoivent votre métier ? Pendant la crise ? à plus long terme ?

Si oui, selon vous, ces changements constituent-ils plutôt une rupture ou une continuité ? ce sont-ils accélérés ?

→ Songez-vous ou aimeriez-vous changer quelque chose dans votre situation actuelle (et pourquoi) ?

- Changer de poste/statut (Intérim/CDD/CDI) ?
- Changer d'établissement/service ?
- Changer de métier ?

→ Occupez-vous un autre emploi (ou une autre activité générant un revenu) ? Pourquoi ?

E. Rapport à l'action syndicale

→ **Y a-t-il un ou plusieurs syndicats dans votre établissement dont vous pourriez me parler ?**

Si oui : Que pensez-vous de leur action ?

Pensez-vous que ces syndicats ont une influence sur vos conditions de travail ? Si oui, en quel sens ? Sur votre niveau de rémunération ?

Vous sentez-vous représenté par les syndicats ? Leur faites-vous confiance ?

Dans quelle mesure sont-ils présents au sein de l'hôpital ? De votre service ? Pourriez-vous m'en dire plus sur certaines actions récentes ? sur des négociations-accords récents ?

→ Vous est-il arrivé de partager certaines de leurs revendications ?

Si non : Pourquoi étiez-vous en désaccord ?

Si oui : Pourriez-vous m'en dire plus sur ces revendications ?

→ De participer à certaines actions (grèves...) ?

Si oui : Pourriez-vous me parler de certaines de ces actions ?

Quelles formes ont pu prendre les mobilisations (grèves, blocages, pétitions...) ? Quelle a été leur durée ? Dans quelle mesure les revendications ont-elles abouti ?

Si non mais que partage des revendications : Quels ont été les freins à votre participation ?

→ Êtes-vous syndiqué ?

Si oui : Auprès de quel syndicat ? Pourriez-vous m'en dire plus sur votre implication au sein de ce syndicat ?

→ Avez-vous voté aux dernières élections syndicales ?

Si non : Pourquoi ?

→ Êtes-vous engagé dans une association ? un parti ? un syndicat non-professionnel ?

Si oui : Pourriez-vous m'en dire plus sur les objectifs de cette organisation ? Quels ont été les motifs vous ayant motivé à vous y engager ?

Pourriez-vous m'en dire plus sur la durée et votre niveau d'engagement ? Quelles responsabilités aviez-vous ?

II. LOGEMENT ET DEPLACEMENTS DOMICILE-TRAVAIL

A. Résidence actuelle

→ Où habitez-vous ? Depuis quand y habitez-vous ?

→ Habitez-vous avec un.e conjoint.e ? des enfants ?

Nombre et qualités des occupants / Enfants en garde alternée

→ Pourquoi avez-vous emménagé ici ? Comment avez-vous fait votre choix ?

Était-ce lié à la distance au lieu de travail ? À vos contraintes familiales ? À la présence de proches ou d'amis ? De collègues ? À votre goût pour le quartier ?

Vos lieux d'emploi (à vous et votre conjoint) passés, actuels ou même futurs ont-ils joué un rôle dans votre choix ? Le choix de l'école des enfants a-t-il joué un rôle ?

→ Avez-vous trouvé votre logement facilement ou cela a-t-il été compliqué ?

Avez-vous bénéficié de facilité ? Vous-êtes vous heurté à des obstacles au contraire ? Si oui, lesquels ?

Avez-vous bénéficié d'aides sociales et/ou publiques (accompagnement social, aides au logement, etc.) ? Si oui, lesquelles ?

Avez-vous dû solliciter votre réseau amical ou familial ?

Avez-vous dû contracter un (ou plusieurs) crédit(s) ?

Avez-vous bénéficié d'une aide de l'employeur ou d'un organisme chargé d'aider les travailleurs à se loger ?

→ Pouvez-vous me décrire votre logement ?

Quelle est sa superficie ?

Le nombre de pièces et leur disposition ?

Sa situation dans le quartier ?

→ Votre logement vous convient-il globalement ?

Y a-t-il des choses qui ne vous conviennent pas dans votre logement ?

Si oui, quels sont vos motifs d'insatisfaction (coût du logement, superficie/confort, localisation/environnement, etc.) ? Est-ce que cela pourrait vous inciter à déménager à terme ?

→ Êtes-vous propriétaire ou locataire (ou autre) ?

Propriétaire : *Propriétaire de plein droit ? Accédant à la propriété ?*

Avez-vous bénéficié d'aides à l'accession ? L'accès à la propriété a-t-il été facilité par un réseau amical ou familial ? Quels sont les montants des remboursements mensuels le cas échéant ?

Locataire : *Locataire du parc social ? Locataire du parc privé ?*

Vivez-vous en colocation ?

Quel est le montant du loyer ?

Pourriez-vous m'en dire plus sur les conditions d'accès ou d'attribution (si logement social) ?

Quelles sont vos relations avec le propriétaire ?

Autre : *Résident dans une structure d'hébergement ? Hébergé chez un tiers ? Hébergé au domicile parental ?*

→ *Était/est-ce important pour vous de vous de devenir propriétaire de votre logement ? Pourquoi ?*

→ *Avez-vous une résidence secondaire ou d'autre patrimoine immobilier (en plus de votre résidence principale si vous êtes propriétaire) ?*

Où est-elle située ?

Comment en êtes-vous devenu propriétaire ? (Acquisition ? Héritage ? etc.)

L'avez-vous mis en location (ou sous-location) ? Vous y rendez-vous pendant vos congés ?

B. Résidence antérieure

→ **Vous pouvez me parler des différents lieux où vous avez habité avant d'arriver ici ?**

Pourriez-vous me décrire les lieux ? l'ambiance ?

Dans quel(s) type(s) de logement (appartement, maison) avez-vous habité avant ? Quel était votre statut résidentiel ? Où habitiez-vous (Ile-de-France ou autre région) ?

→ *Ça vous plaisait comme endroit ? Comment les aviez-vous choisis et pour quelles raisons êtes-vous parti ?*

Dans quelle mesure cela a été lié à votre histoire familiale (cycle de vie) ? À votre vie professionnelle ? Cela a-t-il été un choix ou une contrainte ?

Vous arrive-t-il d'y retourner ?

→ *Avez-vous déjà déménagé pour des raisons liées à votre travail ?*

Si oui, pourriez-vous m'en dire plus sur ces raisons et les lieux où vous avez déménagé ?

→ *A un moment de votre vie, avez-vous dû partir de votre logement de manière non planifiée*

ou contrainte ?

Quelles ont été les cause(s) de cet épisode ? De combien avez-vous eu besoin pour retrouver une stabilité résidentielle ?

→ En pensant aux différents endroits où vous avez vécu, estimez-vous que vous avez amélioré vos conditions d'habitat au cours du temps ?

C. Ancrage territorial vs. Projet de mobilité résidentielle

→ Envisagez-vous de quitter la région parisienne ? Pourquoi ?

Si oui : Quels sont les raisons qui vous empêchent actuellement de le faire ?

→ Pourriez-vous envisager de déménager pour des raisons professionnelles ?

Si oui, pourriez-vous m'en dire plus sur ces raisons professionnelles qui pourraient motiver un déménagement ?

Si vous envisagez de déménager pour d'autres raisons, pourriez-vous me dire lesquelles ? S'agirait-il pour vous plutôt de changer de logement ou de changer de localisation (ou les deux) ?

A quel horizon temporel (à court terme ? à moyen terme ? etc.) souhaiteriez-vous pouvoir déménager ?

D. Déplacements domicile-travail

→ Pouvez-vous me décrire votre mobilité quotidienne ?

À quelle distance habitez-vous de votre lieu de travail ? Pourriez-vous estimer votre temps de trajet domicile-travail ? Quel mode de transport utilisez-vous

→ Y a-t-il des choses qui ne vous conviennent pas dans vos déplacements domicile-travail ?

Est-ce un moment plutôt/très pénible ou agréable ? Qu'est-ce qui vous contraint le plus ?

Durée / Fiabilité des transports en commun et risque de retard / Inconfort / Sentiment d'insécurité / impact des horaires de travail décalés/h.de pointe ?

Si vit avec un.e conjoint.e : Pourriez-vous me décrire pareillement celle de votre conjoint.e ?

Ses déplacements domicile-travail ressemblent-ils aux vôtres dans l'ensemble ?

→ Avez-vous une idée du budget consacré à vos déplacements ? (À l'échelle du ménage)

Avez-vous une (ou plusieurs) voiture(s) ? Quel est votre budget carburant pour la semaine ?

Coût éventuel du covoiturage ? À l'abonnements transport ?

→ Diriez-vous que vos horaires de travail et vos temps de déplacements domicile-travail sont adaptés à votre vie personnelle ou familiale ?

Sont-ils compatibles avec les horaires de garde/école des enfants ? avec une répartition équilibrée des tâches domestiques ?

→ Au cours de votre trajectoire d'adulte en activité, diriez-vous que vos conditions de déplacements se sont améliorées ou qu'elles se sont au contraire détériorées (ou ni l'un ni l'autre) ?

Comment votre mobilité quotidienne a-t-elle évolué (notamment en fonction des lieux de travail/résidence, de l'organisation familiale...) ?

Diriez-vous que votre organisation quotidienne s'est assouplie ou est devenue plus pesante ou complexe ?

En dehors des périodes de confinement, la crise sanitaire a-t-elle changé quelque chose dans vos déplacements domicile-travail/vos habitudes/la fréquence de vos déplacements/vos pratiques dans ce domaine ?

A. Voisinage – Quartier

→ Votre quartier a-t-il évolué depuis que vous y habitez ? Comment ?

→ Pouvez-vous décrire votre quartier ?

À quoi ressemble-t-il ? Quels types de bâtiments y trouve-t-on ?

Est-ce très résidentiel ? Y a-t-il des espaces verts ? Pourriez-vous me les décrire ? Y a-t-il beaucoup de commerces ? Plutôt de quel type ?

Pourriez-vous me décrire le ou les type.s de population qui y réside ?

Que pensez-vous de l'ambiance de quartier ?

→ Connaissez-vous des gens dans votre quartier ? Vous voyez-vous souvent ? A quelles occasions ?

Des gens que vous connaissiez d'avant votre emménagement De la famille ? Des amis ? Des collègues ?

Des gens que vous avez rencontré après ? Des voisins ? Des collègues ?

→ Vous vous plaisez dans votre quartier ? Y êtes-vous attaché ? Pourquoi ?

→ A quel endroit faites-vous vos courses ? A proximité de votre lieu de travail ? de votre lieu de résidence ? Ailleurs ? Qu'est-ce qui vous motive à les faire à cet endroit ?

→ Pouvez-vous me parler de vos loisirs ?

Quels sont-ils (sports, culture, sorties, hobbies...) ?

Les pratiquez-vous dans votre quartier/ville de résidence ? Dans votre logement ?

Diriez-vous que vous avez assez de loisirs ? Sinon, qu'est-ce qui bloque ? (manque de temps, manque d'argent, poids des contraintes familiales, fatigue...)

QUESTIONNAIRE

1. Genre, Âge, Nationalité :

Masculin Féminin Autre

Age : _____

Nationalité Française Autre nationalité : _____

Date d'arrivée en France (Année) : _____

2. Situation familiale

Célibataire Marié·e Divorcé·e Pacsé·e Veuf/veuve

Nombre et âge des enfants le cas échéant :

Situation des enfants (école, études, emploi) :

3. Logement

Lieu de résidence :

Type de logement

Appartement Maison

Nombre de pièces : _____

Locataire Propriétaire

Montant mensuel du loyer / du remboursement (du prêt immobilier) : _____

4. Formation et activité professionnelle

Dernier diplôme scolaire obtenu : _____

Formation professionnelle : _____

Depuis quand être vous dans la vie active ? _____

Dans votre emploi actuel : _____
Nom du poste actuel : _____
Profession du conjoint/de la conjointe : _____
Profession du père : _____
Profession de la mère : _____

5. Statut professionnel

CDD CDI Apprentissage Intérim Vacation Stage
Travail à temps complet Temps partiel
Si temps partiel : combien d'heures par semaine ? _____
Subi Choisi

6. Revenu mensuel

- Salaire net Salaire net incluant les primes (productivité, précarité...) :

Moins de 500 €
Entre 500 et 750 €
Entre 750 et 1000 €
Entre 1000 et 1250 €
Entre 1250 et 1500 €
Entre 1500 et 1750 €
Entre 1750 et 2000 €
Entre 2000 et 2500 €
Entre 2500 et 3000 €
Plus de 3000 €

- Revenu du ménage incluant les aides au logement, les allocations familiales et les autres revenus :

Revenu net
Moins de 1000 €
Entre 1000 et 1500€
Entre 1500 et 2000 €
Entre 2000 et 2500 €
Entre 2500 et 3000 €
Entre 3000 et 3500 €

Entre 3500 et 4000 €

Entre 4500 et 5000 €

Plus de 5000 €

Autres prestations proposées par votre employeur

Remboursement des frais de transport

Mutuelle d'entreprise Tickets-restaurants

Remises sur achat

Autres prestations : _____

7. (Ne proposer que si ne souhaite pas répondre à la 6) :

Du point de vue financier, vous diriez que :

Vous êtes très à l'aise

Vous êtes plutôt à l'aise

C'est juste

Vous avez du mal à vous en sortir

Vous ne vous en sortez pas

Annexe 2 : Tableau des travailleurs clés, tels que définis par l'APUR en 2013

Secteurs et professions	Nombre de franciliens travaillant en Ile-de-France
Santé	355 480
<i>Cadres</i>	93 200
Médecins hospitaliers sans activité libérale	20 864
Médecins libéraux généralistes	16 329
Psychologues, psychanalystes, psychothérapeutes (non-médecins)	11 248
Pharmaciens salariés	9 157
Chirurgiens-dentistes (libéraux ou salariés)	8 930
Médecins libéraux spécialistes	8 456
Internes en médecine, odontologie et pharmacie	6 791
Pharmaciens libéraux	5 963
Médecins salariés non-hospitaliers	5 462
<i>Professions intermédiaires</i>	141 344
Infirmiers en soins généraux, salariés	58 578
Techniciens médicaux	15 287
Préparateurs en pharmacie	9 391
Masseurs, kinésithérapeutes rééducateurs, libéraux	8 535
Cadres infirmiers et assimilés	7 292
Autres spécialistes de la rééducation, libéraux	6 916
Autres spécialistes de la rééducation, salariés	6 067
Opticiens lunetiers et audioprothésistes (indépendants et salariés)	5 738
Infirmiers libéraux	5 018
Puéricultrices	3 925
Infirmiers spécialisés (autres qu'infirmiers psychiatriques et puéricultrices)	3 778
Masseurs, kinésithérapeutes rééducateurs, salariés	3 417
Autres spécialistes de l'appareillage médical (indépendants et salariés)	3 349
Sages-femmes (libérales ou salariées)	3 156
Infirmiers psychiatriques	895
<i>Employés</i>	120 937
Aides-soignants (de la fonction publique ou du secteur privé)	52 005
Agents de services hospitaliers (de la fonction publique ou du secteur privé)	36 894
Auxiliaires de puéricultrices	22 158
Aides médico-psychologiques	5 309
Ambulanciers salariés (du secteur public ou du secteur privé)	4 571
Sécurité	133 864
<i>Cadres</i>	7 715
Officiers des Armées et de la Gendarmerie (sauf officiers généraux)	7 715
<i>Professions intermédiaires</i>	8 576
Adjudants-chefs, adjudants et sous-officiers de rang supérieur de l'Armée et de la Gendarmerie	5 016
Inspecteurs et officiers de police	3 559
<i>Employés</i>	117 573
Agents civils de sécurité et de surveillance	47 558
Agents de police de l'État	33 198
Pompiers (Y.C. pompiers militaires)	9 641
Gendarmes (de grade inférieur à adjudant)	8 774
Hommes du rang (sauf pompiers militaires)	8 118

Sergents et sous-officiers de grade équivalent des Armées (sauf pompiers militaires)	3 639
Agents de polices municipales	3 476
Surveillants de l'administration pénitentiaire	3 179
Propreté	111 486
<i>Employés</i>	44 219
Agents de services de la fonction publique (sauf écoles, hôpitaux)	44 219
<i>Ouvriers</i>	67 267
Nettoyeurs	57 758
Ouvriers non qualifiés de l'assainissement et du traitement des déchets	7 114
Conducteurs de véhicule de ramassage des ordures ménagères	1 470
Ouvriers qualifiés de l'assainissement et du traitement des déchets	925
Enseignement	276 127
<i>Cadres</i>	100 300
Professeurs agrégés et certifiés de l'enseignement secondaire	70 497
Enseignants de l'enseignement supérieur	25 029
Chefs d'établissement de l'enseignement secondaire et inspecteurs	4 773
<i>Professions intermédiaires</i>	128 535
Professeurs des écoles	74 696
Surveillants et aides-éducateurs des établissements d'enseignement	18 075
Professeurs d'enseignement général des collèges	15 853
Maîtres auxiliaires et professeurs contractuels de l'enseignement secondaire	6 955
Instituteurs	3 799
Conseillers principaux d'éducation	3 175
<i>Employés</i>	47 293
Agents de service des établissements primaires	26 974
Agents administratifs de la fonction publique (y.c. enseignement)	10 266
Agents de service des autres établissements d'enseignement	10 053
Social	172 747
<i>Professions intermédiaires</i>	49 095
Éducateurs spécialisés	18 537
Assistants de service social	11 618
Cadres de l'intervention socio-éducative	6 427
Éducateurs de jeunes enfants	5 100
Conseillers en économie sociale familiale	3 492
Moniteurs éducateurs	2 447
Éducateurs techniques spécialisés, moniteurs d'atelier	1 473
<i>Employés</i>	123 652
Assistants maternelles, gardiennes d'enfants, familles d'accueil	72 491
Aides à domicile, ménagères, travailleuses familiales	51 161
Transports	143 005
<i>Cadres</i>	13 053
Ingénieurs et cadres techniques de l'exploitation des transports	8 974
Officiers et cadres navigants techniques et commerciaux de l'aviation civile	4 529
<i>Professions intermédiaires</i>	38 067
Responsables commerciaux et administratifs des transports de voyageurs et du tourisme (non-cadres)	22 519
Responsables d'exploitation des transports de voyageurs et de marchandises (non-cadres)	13 048
Responsables commerciaux et administratifs des transports de marchandises	2 091

Ingénieurs du contrôle de la navigation aérienne	410
<i>Employés</i>	24 031
Agents des services commerciaux des transports de voyageurs et du tourisme	12 890
Hôtesse de l'air et stewards	8 718
Autres agents et hôtesse d'accompagnement (transports, tourisme)	2 423
<i>Ouvriers</i>	67 404
Conducteurs routiers et grands routiers (salariés)	30 235
Conducteurs de véhicule routier de transport en commun	21 161
Agents non qualifiés des services d'exploitation des transports	7 649
Autres agents et ouvriers qualifiés (sédentaires) des services d'exploitation des transports	4 863
Conducteurs de taxi (salariés)	3 495
Industrie eau, énergie	60 581
<i>Cadres</i>	27 627
Ingénieurs et cadres d'étude, recherche et développement en électricité électronique	21 879
Ingénieurs et cadres de la production et de la distribution d'énergie, eau	3 694
Ingénieurs et cadres techniques de l'environnement	2 054
<i>Professions intermédiaires</i>	7 758
Agents de maîtrise et techniciens en production et distribution d'énergie, eau, chauffage	6 461
Techniciens de l'environnement et du traitement des pollutions	1 297
<i>Ouvriers</i>	25 196
Ouvriers non-qualifiés divers de type industriel	12 891
Mécaniciens qualifiés de maintenance, entretien : équipements industriels	11 046
Ouvriers qualifiés des autres industries (eau, gaz, énergie, chauffage)	1 059
Pilotes d'installation lourde des industries de transformation : agroalimentaire, chimie, plasturgie, énergie	200
Fonction publique générale	381 077
<i>Cadres</i>	125 473
Autres personnels administratifs de catégorie A de l'État (hors enseignement, patrimoine, impôts, trésor, douanes)	48 624
Personnels administratifs de catégorie A des collectivités locales et hôpitaux publics (hors Enseignement, Patrimoine)	31 486
Ingénieurs de l'État (y.c. ingénieurs militaires) et assimilés	10 808
Inspecteurs et autres personnels de catégorie A des Impôts, du Trésor et des Douanes	9 365
Personnels de direction de la fonction publique (État, collectivités locales, hôpitaux)	6 661
Cadres de la Poste	5 523
Ingénieurs des collectivités locales et des hôpitaux	4 750
Cadres administratifs de France Télécom (statut public)	4 623
Magistrats	2 666
Personnes exerçant un mandat politique ou syndical	1 236
<i>Professions intermédiaires</i>	94 726
Autres personnels administratifs de catégorie B de l'État (hors Enseignement, Patrimoine, Impôts, Trésor, Douane)	46 637
Personnels administratifs de catégorie B des collectivités locales et des hôpitaux	37 279
Professions intermédiaires de la Poste	7 606
Professions intermédiaires administratives de France Télécom (statut public)	3 204
<i>Employés</i>	160 608
Adjoints administratifs de la fonction publique (y.c. enseignement)	129 902
Employés de la Poste	27 263
Employés de France Télécom (statut public)	3 444

Annexe 3 : Tableau des secteurs d'activité maintenus en présentiel lors du premier confinement

VÉHICULES ET MOTEURS
Entretien et réparation de véhicules automobiles, de véhicules, engins et matériels agricoles
Commerce d'équipements automobiles
Commerce et réparation de motocycles et cycles
Fourniture nécessaire aux exploitations agricoles
COMMERCES DE BOUCHE
Commerce de détail de produits surgelés
Commerce d'alimentation générale
Supérettes
Supermarchés
Magasins multi-commerces
Hypermarchés
Commerce de détail de fruits et légumes en magasin spécialisé
Commerce de détail de viandes et de produits à base de viande en magasin spécialisé
Commerce de détail de poissons, crustacés et mollusques en magasin spécialisé
Commerce de détail de pain, pâtisserie et confiserie en magasin spécialisé
Commerce de détail de boissons en magasin spécialisé
Autres commerces de détail alimentaires en magasin spécialisé
Les distributions alimentaires assurées par des associations caritatives
Commerce de détail de carburants en magasin spécialisé
Commerce de détail d'équipements de l'information et de la communication en magasin spécialisé
Commerce de détail d'ordinateurs, d'unités périphériques et de logiciels en magasin spécialisé
Commerce de détail de matériels de télécommunication en magasin spécialisé
Commerce de détail de matériaux de construction, quincaillerie, peintures et verres en magasin spécialisé
Commerce de détail de journaux et papeterie en magasin spécialisé
Commerce de détail de produits pharmaceutiques en magasin spécialisé
Commerce de détail d'articles médicaux et orthopédiques en magasin spécialisé
Commerce de détail d'aliments et fournitures pour les animaux de compagnie
Commerce de détail alimentaire sur éventaires et marchés
Vente par automates et autres commerces de détail hors magasin, éventaires ou marchés n. c. a.
HÉBERGEMENT
Hôtels et hébergement similaire
Hébergement touristique et autre hébergement de courte durée lorsqu'il constitue pour les personnes qui y vivent un domicile régulier
Terrains de camping et parcs pour caravanes ou véhicules de loisirs lorsqu'ils constituent pour les personnes qui y vivent un domicile régulier
LOCATION DE MACHINES POUR DOMAINES AGRICOLES, BTP
Location et location-bail d'autres machines, équipements et biens
Location et location-bail de machines et équipements agricoles
Location et location-bail de machines et équipements pour la construction
MAIN D'ŒUVRE TEMPORAIRE
Activités des agences de placement de main-d'œuvre
Activités des agences de travail temporaire
INFORMATIQUE
Réparation d'ordinateurs et de biens personnels et domestiques
Réparation d'ordinateurs et d'équipements de communication
Réparation d'ordinateurs et d'équipements périphériques
Réparation d'équipements de communication
BLANCHISSERIE TEINTURERIE
Blanchisserie-teinturerie
Blanchisserie-teinturerie de gros
Blanchisserie-teinturerie de détail
AUTRES
Services funéraires
Activités financières et d'assurance

Source : Observatoire Régional de la Santé, décembre 2020

Annexe 4 : Tableau des secteurs d'activité maintenus en présentiel lors du premier confinement

Agriculture, élevage et agroalimentaire (code NAF AZ)	
	Activités agricoles
	Travail saisonnier
	Travail filière cheval
	Travail dans l'élevage
	Travail en abattoir
Commerce de détail (code NAF GZ3), restauration, hôtellerie (code NAF IZ)	
	Travail en caisse
	Travail dans un commerce de détail
	Travail en boulangerie
	Travail dans la restauration collective ou la vente à emporter
	Travail dans l'hôtellerie – femme et valet de chambre
Autres services (code NAF S)	
	Chauffeur livreur
	Agent de sécurité
	Travail dans le dépannage – intervention à domicile
	Plombier – installateur sanitaire
	Travail dans une blanchisserie industrielle
	Travail dans la collecte des ordures ménagères
	Travail sur un chantier de jardins espaces verts
	Transport de fonds et traitement de valeurs

Source : Observatoire Régional de la Santé, décembre 2020

Annexe 5 : Tableau des travailleurs-clés du premier confinement en fonction de leur exposition principale au Covid-19

Tableau 1 : Liste principale de « travailleurs-clés » et leur correspondance avec la nomenclature des Professions et catégories socio-professionnelles de l'Insee

« Travailleurs-clés »	Profession détaillée en 486 items	Exposition principale
Personnel hospitalier et funéraire		
Agent hospitalier	525D Agents de service hospitaliers	malade
Aide-soignant	526A Aides-soignants	malade
Ambulancier	526E Ambulanciers salariés	malade
Infirmier hospitalier	431A Cadres infirmiers et assimilés	malade
	431D Infirmiers spécialisés hors psychiatrie	
	431F Infirmiers en soins généraux, salariés	
Médecin hospitalier	344A Médecins hospitaliers non libéral	malade
	344C Internes médecine, odontologie pharmacie	
Personnel funéraire	564B Employés des services divers*	malade
Autres professions de santé		
Infirmier libéral	431G Infirmiers libéraux	patient
Médecin libéral	311A Médecins libéraux spécialistes	patient
	311B Médecins libéraux généralistes	
Pharmacien	311F Pharmaciens libéraux	patient
	344D Pharmaciens salariés	
	433D Préparateurs en pharmacie	
Commerçants		
Boucher	215B Artisans bouchers, de 0 à 9 salariés	public
	636A Bouchers (sauf industrie de la viande)	
Charcutier	215C Artisans charcutiers, de 0 à 9 salariés	public
	636B Charcutiers sauf industrie de la viande	
Boulangier	215A Boulangers, pâtisseries de 0 à 9 salariés	public
	636C Boulangers, pâtisseries non industriel	
Buraliste	223G Détaillants tabac, presse 0 à 9 salariés	public
	554H Vendeurs tabac, presse articles divers	
Caissier vendeur commerces essentiels	552A Caissiers de magasin**	public
	554A Vendeurs en alimentation**	
Autres métiers essentiels		
Agent de propreté	684A Nettoyeurs	public
Facteur	521A Employés de la Poste	public
Livreur	643A Conducteurs livreurs, coursiers	public
Force de l'ordre	531A Agents de police de l'État	public
	531B Agents des polices municipales	
	532A Gendarmes (grade inférieur à adjudant)	
Pompier	533A Pompiers (y.c. pompiers militaires)	public
Conducteur de transport public	641B Conducteurs transport en commun salariés***	public

*secteur d'activité « 9603Z Services funéraires » uniquement

**secteurs d'activité de l'alimentation uniquement (tableau 2)

***secteur d'activité « 4931Z transports urbains et suburbains de voyageurs » uniquement

Source : PCS, professions et catégories socio-professionnelles. Insee

Source : Observatoire Régional de la Santé, décembre 2020