

Le péri-travail.

Quelques éléments de délimitation d'un problème.

Eric Le Breton

Université Rennes 2/RESO (UMR 6590 CNRS) et Institut pour la ville en mouvement

Colloque de l'Agence régionale d'analyse des conditions de travail Ile de France

Le mercredi 23 mai 2007, à La Défense

1. Le péri-travail

A. L'accès au travail dans les arbitrages de vie quotidienne

Le premier point important sur lequel il faut insister, c'est que les problèmes d'accès au travail ne sont pas limités à des problèmes de transport. Prenons quelques exemples communs pour le montrer.

D'abord, la situation de personnes qui dépensent une grande partie de ce qu'elles gagnent au travail en remboursement de la voiture, en paiement de l'essence, de l'assurance... parce qu'elles n'ont pas les moyens financiers de déménager et de se rapprocher du travail, c'est-à-dire de réduire leurs mobilités quotidiennes grâce à une mobilité résidentielle. On voit d'emblée que les difficultés d'accès au travail ne relèvent pas simplement du transport mais de l'articulation entre mobilité quotidienne et mobilité résidentielle

Prenons le cas maintenant d'un cadre qui consacre également beaucoup de temps, beaucoup d'énergie, beaucoup d'argent à aller tous les jours à son travail. Pourtant cette personne a la capacité économique de déménager et de se rapprocher de son travail. Mais elle ne va pas le faire. En effet, un déménagement est un pari sur l'avenir, à l'échelle, au moins, de deux ans ou trois ans... Or, aujourd'hui, un cadre, pour tout un ensemble de raisons, n'est pas sûr d'avoir le même emploi au même endroit dans trois ans. Dans l'expectative, cette personne va continuer de résider au même endroit et va continuer de dépenser beaucoup de temps, d'argent et d'énergie dans ses deux

heures, trois heures de voiture par jour. Ici se combinent trois dimensions : à nouveau la mobilité quotidienne et la mobilité résidentielle mais aussi l'organisation du travail.

Evoquons pour finir la situation des femmes qui sont obligées d'abandonner leurs emplois qui leur demandent des déplacements compliqués, fatiguants, mais qu'elles accepteraient... si elles trouvaient des systèmes de garde d'enfants qui leur permettent de fonctionner. C'est donc la garde des enfants qui s'articule à la mobilité quotidienne.

Ainsi, il ne faut pas poser le problème de l'accès au travail à partir d'une approche sectorielle et technique, celle des transports, mais bien prendre en compte les situations globales que les individus et les entreprises doivent traiter. La problématique est celle de l'organisation de la vie quotidienne dans sa globalité.

B. Entre travail et hors travail, l'émergence du péri-travail

De nouveaux enjeux viennent structurer la vie quotidienne des actifs. Ils sont liés à des changements qui interviennent sur deux plans, approximativement au même moment de la fin des Trente glorieuses.

Le premier changement concerne les fonctionnements d'entreprises qui s'inscrivent dans un nouveau modèle productif intégrant plus de réactivité, plus d'innovation, plus de flexibilité. Cela se traduit par une augmentation significative de toutes les formes d'emplois atypiques : Contrat à durée déterminée, travail saisonnier, travail intérimaire, temps partiel, horaires décalés, travail de nuit, travail de week-end, journée de travail à grande coupure, plannings glissants...

Le second registre de changement concerne l'organisation des territoires. Depuis 1968, les activités et les populations se concentrent dans des agglomérations qui, simultanément, s'étalent et se compliquent. Un indicateur illustre simplement cette tendance : en 1975, un français moyen parcourait en moyenne 20 kilomètres par jour ; aujourd'hui, le même français moyen parcourt 40 kilomètres par jour.

La combinaison de ces deux éléments aboutit dans une complication de la vie quotidienne qui contraint fortement les demandeurs d'emploi mais aussi les actifs au travail et les entreprises.

Ces dynamiques ne sont pas réservées à l'agglomération parisienne. Nous les observons dans d'autres configurations, parfois plus complexes qu'en Ile de France. Dans le Nord de la France, le problème se présente à l'échelle d'une vaste métropole polycentrique intégrant Lille, Douai, Arras, Lens-Liévin...

Cette complication de la vie quotidienne est telle qu'elle fait émerger une sphère autonome. On distingue habituellement deux sphères : le travail et le hors travail. Parfois, la frontière entre les deux est complexe, floue, il y a des chevauchements... Mais aujourd'hui cette frontière entre travail et hors travail intègre des problèmes nombreux, importants et articulés les uns aux autres : toutes les dimensions de la mobilité quotidienne (deux heures, trois heures de voiture ou de métro vers le travail, etc.), les arbitrages difficiles sur le plan de la mobilité résidentielle, des problèmes de garde d'enfants et, par rebond, les désynchronisations dans la vie de famille, les modifications dans la manière de vivre sa vie de couple...

Il est clair que ces dimensions ne relèvent pas de la sphère du travail car elles échappent au domaine de compétences de l'entreprise. Mais elles ne relèvent pas non plus du hors travail car elles sont directement produites par les transformations de la sphère du travail.

Nous parlerons alors de péri-travail, avec le préfixe « péri » comme dans périurbain : « autour ». Le péri-travail c'est la sphère des enjeux autour du travail, dans une zone intermédiaire entre travail et hors travail, qui devient aujourd'hui tellement importante qu'on ne peut la réduire à une question de frontière. Il y a bien une nouvelle sphère qui émerge.

II. Enjeux relatifs au péri-travail.

A. Les désajustements territoriaux du marché de l'emploi

Le premier enjeu renvoie à un paradoxe, celui des désajustements territoriaux du marché de l'emploi. Paradoxe dans le sens où l'on observe du côté des actifs, des taux de chômage importants, qui peuvent avoisiner les 30 ou 40% dans certaines catégories sociales et/ou certains territoires, des situations de précarité, des personnes coincées dans des trappes d'inactivité ; et du côté des entreprises, dans des secteurs tels que le BTP, l'hôtellerie-restauration, les services à la personne, de nombreux postes vacants et des difficultés de recrutement.

Ce hiatus est repéré maintenant. En avril 2006, le Centre d'analyse stratégique et le Conseil d'orientation pour l'emploi ont consacré un colloque aux « Mobilités professionnelles : une réponse aux tensions du marché du

travail ? » Dans son allocution d'ouverture, Raymond Soubie, le président du COE [aujourd'hui conseiller pour l'emploi du président de la République] avertissait : « Si l'on n'y prend pas garde, nous verrons cohabiter en France un taux de chômage élevé et des besoins non satisfaits de main d'œuvre pour les entreprises. Cette situation a déjà commencé. Si elle s'aggrave, nous serions dans une situation de dysfonctionnement mais aussi de scandale. »

Plusieurs facteurs connus interviennent dans ce désajustement : les questions de formation, la gestion des emplois dans les entreprises ; ils sont bien connus. Nous faisons l'hypothèse que d'autres facteurs existent, nichés dans le péri-travail et, pour le moment, mal identifiés par les employeurs. Par exemple, la littérature spécialisée telle que *Les entretiens de l'emploi*, les travaux du Centre d'études et de recherches sur les qualification ou du Centre d'étude de l'emploi font l'impasse sur les dimensions territoriales de l'emploi. Pourtant, ces facteurs sont immédiatement évoqués par les salariés.

Ce désajustement du marché de l'emploi par le péri-travail a deux zones d'impact.

D'une part, des problèmes d'efficacité des entreprises, obligées de fonctionner avec des turn-over importants, des proportions considérables de travailleurs intérimaires et, au final, des problèmes de compétences, de motivations, de tensions sociales dans les entreprises... Ces tensions risquent de s'amplifier car c'est dans les mêmes secteurs d'activité que l'on observe à la fois les perspectives de recrutement les plus importantes et les plus fortes proportions de travail fragmenté.

Le deuxième impact est celui de la divergence urbaine, expression qui désigne une logique de partition toujours plus marquée : les communes les plus riches deviennent de plus en plus riches ; les communes les plus pauvres deviennent de plus en plus pauvres. En effet, les populations des quartiers modestes n'ont accès au marché de l'emploi que sur les segments les moins qualifiés, les moins bien payés, les plus désynchronisés, c'est-à-dire tous ceux pour lesquels le péri-travail est une trappe d'inactivité. Cette question des rapports entre le péri-travail et la divergence urbaine est identifiée comme étant de première importance par l'équipe animée par Jean- Paul Fitoussi dans son rapport sur *Ségrégation urbaine et intégration sociale*. La première des recommandations des auteurs porte du reste sur la mobilité : « notre conviction est que chacun a sa place dans le corps social à condition de pouvoir se déplacer. ». Sur le plan opérationnelle, la première des préconisations est de : « réduire la distance physique ».

B. La transformation du compromis salarial entre employeurs et employés.

Le compromis salarial est en train d'intégrer de plus en plus d'éléments qui relèvent du péri-travail. Les configurations sont diverses.

Ce sont parfois les employeurs qui prennent l'initiative de proposer à leurs salariés des services ou des aides dont l'objet est de faciliter la vie quotidienne : accès au logement – c'est un point crucial sur lequel de nombreux employeurs interviennent - mais aussi aide à l'accès aux crèches, aide aux déplacements.

Ce sont parfois les salariés qui réclament ; la récente grève (mars-avril 2007) des salariés de PSA Aulnay me semble, pour partie, aller dans ce sens.

Dans certains cas, les arrangements relèvent du gré à gré et restent dans l'informel. Nous avons rencontré une PME qui propose à ses employés des logements parisiens sous les prix du marché locatif. Une PMI achète des terrains pour les revendre à ses employés quand ils en auront besoin, là encore sous les prix du marché, parce que ça permet à l'entreprise de garder son personnel. Dans le bâtiment, les chefs d'équipe réinstaurent le ramassage des membres du chantier à leurs domiciles ou à des points de passage ; dans de nombreuses entreprises, on tente d'organiser le covoiturage. A St Herblain (44), un GIE gestionnaire d'une immense zone commerciale (Atlantis) a financé la construction d'une crèche inter-entreprises de 60 places.

Parfois, les arrangements sont formels et stables. La branche du nettoyage industriel finance le permis de conduire aux candidats à l'emploi dans ce secteur boudé. Le Fonds d'action sociale du travail temporaire a instauré tout un ensemble de droits des intérimaires à l'aide au logement, à l'aide à la mobilité.

Parfois encore le péri-travail aboutit à des négociations plus difficiles. Les syndicats ouvriers tentent actuellement d'obtenir des modifications de certaines dispositions de la convention collective dans la propreté, de manière à ce que le déplacement vers le travail soit mieux pris en compte.

Cette problématique est en fait classique. Au XIXème, l'armature industrielle s'est constituée en intégrant très largement le hors travail, et l'Etat n'intervenait pas du tout. Progressivement, les entreprises ont restreint leurs domaines d'intervention au fur et à mesure que l'Etat-Providence élargissait le sien. Aujourd'hui, les enjeux du péri-travail sont tels que cette frontière est à nouveau en train de bouger.

C. Les réducteurs de fragmentation

Le péri-travail est structuré par un vaste ensemble de nouveaux services dans le domaine du logement (relocation, logement de courte durée), de la mobilité, de la garde d'enfants (crèches d'entreprises ou sur sites), des conciergeries d'entreprises. Certains employeurs ont en effet compris que, s'ils veulent attirer les salariés, les garder et si possible les garder en bonne forme, il faut les aider sur le péri-travail.

Ces services sont a priori fort différents les uns des autres. Pourtant ils participent d'une problématique commune : réduire la complexité du péri-travail, réduire les fragmentations de la vie quotidienne. Nous pourrions les appeler des réducteurs de fragmentation

L'intégration de nouvelles dimensions au compromis salarial est aussi observable dans l'architecture, dans le « dur », notamment à travers le nouvel immobilier tertiaire qui réserve de plus en plus de m², dans les espaces de travail, à la salle de gymnastique, à la crèche, à la boutique de services...

Là, au moins deux grandes questions.

D'abord, qui conçoit ces services ? Qui les gère ? Qui les finance ? Ces nouveaux services sont-ils du ressort exclusif des pouvoirs publics ? Les entreprises privées doivent-elles s'impliquer dans ce domaine ? Par exemple, qui doit organiser le covoiturage dans les entreprises d'une même zone d'activités ? Qui doit innover pour que le système atteigne un seuil critique ? Sont-ce les entreprises ? Ou bien les pouvoirs publics ? Faut-il faire émerger de nouveaux opérateurs ? Qui paye ces nouveaux services ? Doit-on demeurer dans le gré à gré et l'informel ou bien faut-il clarifier ce domaine d'intervention en matière juridique ?

Ensuite, il est clair que ces services renforcent la divergence sociale. Ils sont accessibles aux niveaux supérieurs de la hiérarchie professionnelle et de moins en moins accessibles au fur et à mesure que l'on descend dans cette hiérarchie, alors même que les besoins sont plus marqués et que les actifs modestes n'ont pas les moyens de se les payer. Pourquoi ? Parce qu'un cadre commercial ou un cadre technique est une denrée rare et puis aussi parce qu'une entreprise n'hésite pas à dépenser quelques centaines d'euros pour un cadre dont le chiffre d'affaire est de plusieurs dizaines de milliers d'euros. Le ratio est moins favorable aux personnels de bas niveaux de qualification qui, du coup, n'ont accès à rien.

D. La régulation de la vie sociale.

Le péri-travail a également des implications sur le plan global de la régulation de la vie sociale. Le schéma traditionnel est que les partenaires sociaux gèrent la sphère du travail et les pouvoirs publics, l'organisation de la

vie quotidienne hors travail. Il existe bien sûr des passerelles entre travail et hors travail, mais elles sont aujourd'hui globalement faibles.

Cette distinction des rôles était fonctionnelle quand on pouvait distinguer, pour la majeure partie de la population, un temps de travail et un temps de hors travail. Ce n'est plus le cas.

Les transformations du travail aboutissent à des situations tellement diverses et complexes que les pouvoirs publics ne peuvent plus faire seuls, sous peine de prendre des décisions déconnectées des besoins, en matière de services de mobilité, dans le domaine de la garde des enfants et de la gestion du logement. Sur tous ces plans, il faut créer des coordinations plus étroites entre pouvoirs publics et entreprises, et les créer à un niveau relativement opérationnel.

Pour conclure,

Nous sommes bien entrés dans la reformulation du compromis socio-territorial des Trente glorieuses. Lors de cette période, un compromis s'est élaboré entre le travail et les territoires. En schématisant, on identifie quatre éléments constitutifs de ce compromis :

Un marché qui offrait des emplois stables : quand une personne entrait dans une entreprise, elle avait une forte probabilité de pouvoir y rester. Cette garantie sur l'avenir permettait une stabilité résidentielle et une routinisation des trajets domicile/travail.

Un partage assez net entre les sphères du travail et du hors travail.

Une relative concentration des zones d'emplois et des zones de résidence.

Le développement des grandes infrastructures de déplacement, la démocratisation de la voiture, et pour les exclus de la voiture, le développement des transports d'entreprise et des transports collectifs.

Ces quatre plans sont aujourd'hui largement redéfinis, tant individuellement que dans leur logique systématique.

Bibliographie

Centre d'analyse stratégique / Conseil d'orientation pour l'emploi, Actes du colloque *Les mobilités professionnelles : une réponse aux tensions du marché du travail ?*, juin 2006.

Fitoussi J.- P., Laurent E. et Maurice J., *Ségrégation urbaine et intégration sociale*, La Documentation française, 2004.

Le Breton E., « Entreprises, territoires et vie quotidienne des actifs : vers de nouveaux compromis », in *Sociétal*, n°56, avril 2007, pp. 19-25.

Martin Cl. *et al.*, *Petite enfance et horaires atypiques, analyse de quatre sites expérimentaux*, rapport pour la Cnaf, 2005.

Observatoire de l'ANPE, *Les emplois difficiles à pourvoir et les établissements recruteurs*, coll. « Les essentiels », octobre 2001