

# Lutter contre la *précarité* professionnelle par une économie plus inclusive

JEAN-MARC BOIVIN ET SAÏD HAMMOUCHE

## Une nouvelle précarité professionnelle aux visages multiples

La précarité professionnelle touche un vaste public composé en majorité de jeunes, femmes, seniors, travailleurs peu qualifiés, personnes issues de l'immigration, personnes en situation de handicap, agents du service public. Elle s'intensifie dans les territoires défavorisés : habitants des quartiers populaires ou des zones rurales et habitants des territoires d'Outre-mer. La plupart des secteurs d'activité sont concernés (aide à domicile, grande distribution, logistique, santé, éducation, agriculture, etc.).

Cette précarité professionnelle s'intensifie dans un contexte de transformations économiques et de mutations du monde du travail : tertiarisation des activités et destruction des emplois industriels, développement de l'économie résidentielle, fragmentation et flexibilisation accrue de l'emploi, digitalisation des activités et recours à l'intelligence artificielle, hausse de la sous-traitance, modèle dominant du *low cost*, etc.

L'essor grandissant du travail de plateforme précaire, qui relève du travail dissimulé par la classification erronée de ces travailleurs en tant qu'« indépendants »<sup>1</sup>, fragilise les protections collectives et menace la viabilité financière des organismes de protection sociale en raison des cotisations et contributions sociales non perçues.

Chercher et trouver un emploi et surtout s'y maintenir devient de plus en plus difficile en raison de la crise du logement et des difficultés de transport, particulièrement pour les emplois en horaire décalé ou au temps de travail fragmenté (par exemple dans les métiers de l'aide à domicile). Le temps de trajet domicile travail a doublé en dix ans et un actif sur deux résidant en milieu rural parcourt aujourd'hui plus de 13 kilomètres pour se rendre au travail.



<sup>1</sup> Rapport du Rapporteur spécial sur les droits de l'homme et l'extrême pauvreté, Olivier de Schutter, juillet 2023, Haut-Commissariat des Nations unies aux droits de l'homme.

## Travailler ne devrait jamais rimer avec précarité

Face à ces urgences, le CESE appelle à un engagement fort en faveur de qualité de l'emploi et de l'inclusion économique. Il rappelle que le travail doit permettre à chacun et chacune de s'épanouir, de vivre dignement, de s'émanciper et d'être reconnu.

Pour répondre au plus près des besoins, le CESE a organisé deux journées de consultation citoyenne à Bondy en Seine-Saint-Denis et Bar-le-Duc dans la Meuse. Travailleurs pauvres, étudiants, stagiaires ou apprentis, demandeurs d'emploi, allocataires du RSA, employeurs et acteurs publics ont été entendus pour construire cet avis.

Face à ce constat, le CESE propose de faire de l'inclusion économique un principe directeur, en réorientant l'action publique et en engageant les entreprises dans une transformation durable du marché du travail. Il formule 20 préconisations opérationnelles et ciblées, à destination des acteurs économiques et publics pour lutter contre la précarité du travail et de l'emploi.

### EN CHIFFRES

**Si le chômage recule (7,5 % en 2024, contre 10,9 % en 2015), la pauvreté, les discriminations et la précarité professionnelle, progressent dans la majorité des secteurs d'activité qu'ils soient privés ou publics.** Temps partiels subis, contrats courts, revenus irréguliers ou trop faibles, etc., le travail ne garantit plus une vie décente pour une part croissante de la population.

**2,3 millions**  
de travailleurs vivent avec  
moins de 1 288 euros  
par mois

**19,2 %**  
de ces travailleurs  
sont des travailleurs  
indépendants

**6 € / heure**  
Le salaire net touché  
par les travailleurs  
indépendants livreurs  
de plateforme pour  
70h de travail / semaine  
en moyenne

# Les préconisations du CESE

## 2 axes pour lutter contre la *précarité professionnelle*

### 1 AMÉLIORER LES CONDITIONS DE TRAVAIL ET D'EMPLOI ET RENFORCER L'ACCÈS AUX DROITS

#### Comment ?

En agissant sur les rémunérations, le maintien des aides et l'accès à la citoyenneté, la formation et le temps de travail :

→ dans le privé en incitant les entreprises qui recourent à du temps partiel ou des contrats court à mobiliser davantage les Groupements d'employeurs (GE) et les Groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ) en y adhérant

→ dans le public en augmentant les rémunérations des agents des trois fonctions publiques par une revalorisation de points et la réévaluation des grilles, afin de résorber l'écart avec le secteur privé. À volume de travail identique et malgré un niveau de diplôme plus élevé et une moyenne d'âge plus avancée, le salaire net moyen dans la fonction publique est inférieur de 3,7 % à celui du privé

→ en permettant de cumuler temporairement revenu d'activité et RSA à taux plein *via* des dispositifs de sécurisation des reprises d'emploi pour éviter les pertes de ressources au moment d'une reprise d'activité

→ en renforçant l'accès à la formation tout au long de la vie, en particulier pour les personnes exerçant de façon isolée

En renforçant la prise en compte de toutes les situations de travail, par la prévention et le contrôle, dans le secteur privé comme dans le public :

→ ouvrir une réflexion visant la création d'une fonction analogue à l'inspection du travail indépendante pour les trois versants de la fonction publique

→ développer des espaces de concertation, en proximité des situations de travail, en matière de santé, conditions et organisation du travail, tenant compte de l'accroissement de la perte de sens, de la hausse de l'absentéisme et des effets du management algorithmique

**L'exemple des travailleurs de plateforme** — accélérer la transposition en droit français de la directive de l'Union sur l'amélioration de leurs conditions de travail et dans ce cadre mettre en place des mesures d'amélioration de la gestion algorithmique et appliquer des amendes dissuasives pour les entreprises contrevenant à la réglementation sociale.

*N.B : Cette directive inverse la charge de la preuve à la faveur des travailleurs de plateforme, en inscrivant une présomption de salariat. Elle régule le management algorithmique en imposant une transparence dans la gestion du travail par des algorithmes et en interdisant le traitement de certaines données à caractère personnel (l'état émotionnel ou psychologique, les conversations privées, les données biométriques).*

→ permettre aux travailleurs étrangers exerçant une activité *via* une plateforme d'intermédiation digitale de solliciter une régularisation par le travail et considérer les factures d'auto-entrepreneurs comme des preuves de travail, au même titre qu'un bulletin de salaire

→ garantir des droits sociaux et des avantages collectifs aux travailleurs de plateformes

## 2

## S'ENGAGER DANS UNE ÉCONOMIE PLUS INCLUSIVE POUR LUTTER CONTRE LA PRÉCARITÉ PROFESSIONNELLE

### Comment ?

En donnant aux décideurs publics et privés des outils qui soient autant de leviers pour améliorer la qualité de l'emploi :

- déployer une « Planification pour une économie inclusive » à forte dimension territoriale portée par la Direction générale des entreprises pour coordonner l'élaboration des stratégies nationales en matière d'inclusion économique et mieux accompagner les entreprises, leur donner des outils opérationnels pour faciliter les pratiques d'achat socialement responsable et développer leur impact social en les rapprochant des bons acteurs
- inscrire dans les modalités d'exécution des marchés de prestations de services, l'obligation du recours au travail en continu et en journée (fortement utilisateurs de temps partiels et d'emplois du temps fragmentés)

- réserver 30 % des marchés des acheteurs publics et privés aux très petites entreprises (TPE) et petites et moyennes entreprises (PME) pour soutenir l'emploi local en faisant évoluer le droit de la commande publique, à l'échelle européenne

En renforçant et améliorant les incitations aux politiques inclusives au plus près des territoires

- intégrer des critères d'inclusion dans les référentiels RSE et mettre en place une démarche simplifiée qui permettra aux entreprises de valoriser toute forme d'engagement en faveur de l'inclusion.
- inciter les pouvoirs publics à accélérer et sécuriser le développement des SCOP, SCIC, fondations actionnaires, entreprises à mission, co-entreprises sociales, etc. en développant les fonds à impact, les co-entreprises et financements publics ou philanthropiques

---

### LES RAPPORTEURS

#### Saïd Hammouche

said.hammouche@lecese.fr • 01 44 43 64 30

Saïd Hammouche est président fondateur de Mozaïk RH qu'il représente au sein du groupe Agir autrement pour l'innovation sociale et environnementale du CESE. Il siège à la commission Travail et emploi, et aux commissions temporaires « Cannabis » et « Intelligence artificielle ».

#### Jean-Marc Boivin

jean-marc.boivin@lecese.fr • 01 44 43 64 04

Jean-Marc Boivin préside le groupe des Associations du CESE, pour lequel il représente Le Mouvement associatif. Il siège à la commission Affaires européennes et internationales, à la commission Travail et emploi, aux commissions temporaires « Fin de vie » et « Avis transverse » et à la délégation aux Outre-mer.