

## Les Invisibles - Édition 2024. Des vies sous contraintes

### Contexte de l'étude

Ils sont agents d'entretien, aides à domicile, caristes, aides-soignantes, vigiles, livreurs, éboueurs, caissières ou encore ouvriers agricoles, et représentent **11 millions de travailleurs** qui contribuent au bon fonctionnement de notre société. Alors que la crise sanitaire avait révélé à tous ceux qui ne les voyaient pas l'existence de ces travailleurs essentiels, ils ressentent aujourd'hui un lourd manque de reconnaissance.

Dans le prolongement de l'étude effectuée en 2022, la Fondation Travailler Autrement en partenariat avec le Diot-Siaci Institute et Temps Commun présente les résultats de son étude réalisée par le cabinet Occurrence : « Les Invisibles - Édition 2024. Des vies sous contraintes ».

Celle-ci permet à la fois de disposer d'une vision large de la situation mais aussi, grâce à sa robustesse statistique, de zoomer très finement sur le quotidien des Invisibles : leurs conditions de travail, leur vie personnelle et familiale, leur environnement économique et social. Autant de difficultés du quotidien qui conduisent à une forme de décrochage du reste de la population active française (appelée "les autres actifs"). Si toutes ces contraintes enferment les Invisibles dans une vie « empêchée », elles n'ont pas la même intensité ou le même ordre de priorité selon les sous-catégories établies qu'il convient donc de différencier : les « **Personnes du soin, du lien et de l'éducation** », les « **Nouvelles populations ouvrières** » et les « **Personnes isolées et fragilisées** » sont trois sous-catégories pour lesquelles l'invisibilité revêt une dimension spécifique.

Cette vaste étude a été éclairée de façon complémentaire par un travail au long cours, mené pendant de nombreux mois avec des experts du monde académique et des DRH de grandes entreprises concernées pour appréhender de façon plus concrète les problématiques professionnelles et quotidiennes de ces salariés.

### Des vies sous contraintes

Cette deuxième étude de la Fondation Travailler Autrement, en partenariat avec le Diot-Siaci Institute et Temps Commun démontre l'accumulation de contraintes qui empêchent l'existence des Invisibles, tant sur le plan professionnel que personnel, et en font **des vies davantage subies que choisies**. Ces contraintes relèvent de registres distincts et cumulatifs :

- **précarité** : une vie d'arbitrages financiers, parfois au centime près
- **pénibilité** : une vie professionnelle douloureuse et une vie personnelle inexistante
- **parentalité** : une vie de parents, le plus souvent seuls et isolés socialement
- **temporalité** : une vie sans être maître de son temps

- **territorialité** : une vie à la mobilité freinée et coûteuse
- **utilité** : une activité utile mais pas reconnue

En effet, si les Invisibles travaillent en moyenne 10% de moins que les autres actifs, ils gagnent 32% de moins chaque mois, et **13% ne parviennent pas à subvenir à leurs besoins primaires**. A cette vie d'arbitrages et de frustrations, voire de sacrifices, s'ajoute une pénibilité professionnelle qui amène seulement **1 Invisible sur 4** à se sentir **en capacité d'exercer son activité jusqu'à la retraite**. Ils sont par ailleurs plus nombreux à travailler avec des horaires atypiques et morcelés, et disposent de **moins d'autonomie dans l'organisation de leur travail et la gestion de leur temps**. Niveau vie de famille, 42% des Invisibles éprouvent des difficultés à conjuguer leur vie professionnelle et le rythme scolaire de leurs enfants, mais ils sont aussi **plus nombreux que les autres actifs à s'absenter du travail pour garder leurs enfants**, faute de moyens ou de proches disponibles pour s'occuper de leurs enfants. Si chez les Invisibles, la voiture reste le mode de transport le plus utilisé pour se rendre au travail, ils sont moins de la moitié à faire le plein quand ils se rendent à la pompe à essence. Leurs dépenses mensuelles dédiées aux déplacements sont plus élevées que celles des autres actifs. Enfin, si les **Invisibles se sentent en moyenne plus utiles à la société par leur travail que les autres actifs, ils sont plus nombreux à ne pas se sentir reconnus**.

Ainsi, l'accumulation de toutes ces contraintes creuse un **fossé significatif**, voire un **décrochage** complet entre les Invisibles et le reste de la population active en emploi.

### L'alerte de l'étude sur la situation des familles monoparentales

Au cœur des enjeux de vie des Invisibles, un facteur amplificateur est démontré dans cette étude : la structure du foyer. Alors que 25% des familles françaises sont des familles monoparentales, dont 82% sont à la charge des mères, cette étude révèle la grande concentration de ces familles parmi la population d'Invisibles. Avec un faible salaire sur lequel pèse le poids de l'ensemble du foyer, les mères seules subissent de nombreux obstacles entre l'éducation et la gestion des enfants, les obligations professionnelles et la capacité à subvenir aux besoins du foyer.

**Sur 10 femmes qui travaillent et qui sont en situation de monoparentalité, plus de 7 font partie des Invisibles !** La monoparentalité, souvent subie, agit comme un **facteur qui impacte, amplifie et aggrave tous les autres, et complexifie le quotidien**. Le foyer, c'est le bâti, le socle, l'ossature, quand celui-ci est sécurisé. Fragile, c'est tout l'édifice de vie des Invisibles qui vacille. La monoparentalité, 4 fois plus élevée dans les familles d'Invisibles que chez les autres actifs, percute cette population déjà vulnérable. De plus, on retrouve une surreprésentation de ces familles monoparentales chez les plus précaires des Invisibles que sont les « Personnes fragilisées et isolées » : alors qu'ils ne représentent que 16% de la population d'Invisibles, ils regroupent 22% des situations de monoparentalité.

## Qui sont les Invisibles ? Zoom sur les trois catégories

### **Les « Personnes du soin, du lien et de l'éducation » : l'espoir d'une reconnaissance ?**

Elles représentent 49% de la population d'Invisibles, et 17,9% de la population active occupée. Cette population est à majorité féminine et plutôt diplômée.

- Elles gagnent 2% de plus que la moyenne des Invisibles - bien que cette moyenne cache évidemment d'importants écarts entre certaines catégories -, mais 25% de moins que les autres actifs. Le revenu de leur foyer est souvent plus élevé que celui des Invisibles, ce qui oblige à moins d'arbitrages et de sacrifices mais reste une source de frustration (à 53%).
- Elles sont une majorité à utiliser la voiture pour se rendre au travail, et parviennent plus souvent que les autres Invisibles à faire le plein à la pompe à essence.
- La pénibilité au travail renvoie ici plutôt à la charge mentale et émotionnelle inhérente à leurs métiers, mais elles parviennent à s'accorder des moments de décompression malgré tout (69% ont pu partir en week-end ou en vacances ces 12 derniers mois) et sont aussi moins isolées que les autres.
- Leur rythme est centré autour de la famille : le quart de leurs absences au travail se justifie par la garde d'enfant.
- Enfin, les « Personnes du soin, du lien et de l'éducation » se sentent toutes utiles et aiment leur profession mais elles attendent davantage de reconnaissance.

### **Les « Nouvelles populations ouvrières » : quelles perspectives jusqu'à la retraite ?**

Elles représentent 35% de la population d'Invisibles, et 12,9% de la population active occupée. Cette catégorie de travailleurs est à majorité masculine et peu diplômée.

- Ils gagnent 9% de plus que la moyenne des Invisibles mais toujours 20% de moins que les autres actifs. Si leur activité professionnelle permet à ces travailleurs de s'en sortir, ils restent 23% à ne jamais pouvoir se payer de petit plaisir et leur vie reste rythmée par des arbitrages financiers.
- La pénibilité au travail et la forte exposition aux risques professionnels engendrent un réel pessimisme quant à la capacité à se rendre à l'âge de la retraite : 57% ne se voient pas travailler jusqu'à 65 ans.
- Aux horaires atypiques et irréguliers s'ajoutent un travail cadencé rythmé par une hiérarchie assez rigide.
- La voiture reste le mode de déplacement privilégié malgré un coût conséquent.
- Ce sont des populations très ancrées dans leur territoire, avec une vie familiale plutôt traditionnelle.
- Enfin, les « Nouvelles populations ouvrières » se sentent utiles et éprouvent de la fierté dans leur travail, même si la majorité perçoit son travail comme alimentaire (53%).

### **Les « Personnes isolées et fragilisées » : un décrochage qui s'aggrave ?**

Elles représentent 16% de la population d'Invisibles, et 5,7% de la population active occupée. Cette catégorie de travailleurs est à majorité féminine et peu diplômée.

- En moyenne, ces individus gagnent 21% de moins que le reste des Invisibles et 60% de moins que les autres actifs. Plus de la moitié ne parviennent pas à subvenir à

leurs besoins primaires et renoncent très souvent à des soins de santé pour des raisons financières. Cette catégorie de travailleurs est précaire voire pauvre et décroche totalement du reste des Invisibles, et d'autant plus des autres actifs.

- 80% affirment que leurs habitudes de consommation sont source de frustration.
- Horaires irréguliers et morcelés, rythme de travail cadencé, exposition à de multiples risques professionnels et rapport dégradé au management entretiennent une forte pénibilité au travail, qui laisse à penser à 60% d'entre eux qu'ils ne seront pas en capacité d'exercer leur métier jusqu'à la retraite.
- Leur situation professionnelle est pénible et ne permet pas d'en vivre dignement, ce qui se répercute sur leur vie sociale : 1 personne sur 5 est en situation d'isolement.
- Ces individus sont davantage célibataires alors qu'ils ont plus d'enfants mineurs à charge. 23% élèvent leurs enfants seuls : cette population est particulièrement concernée par la monoparentalité, situation qui vient accentuer toutes les contraintes déjà précédemment évoquées et ajouter le problème de garde d'enfants.
- Enfin, les « Personnes isolées et fragilisées » se sentent utiles mais éprouvent moins de plaisir à exercer leur activité que les autres et sont moins fières de leur profession. Elles sont seulement 52% à ressentir de la reconnaissance professionnelle.

### Un travail préparatoire alimenté par des experts

Depuis 2022, la Fondation Travailler Autrement a mené en partenariat avec le Diot-Siaci Institute, structure de recherche et de réflexion du groupe Diot-Siaci et le cabinet Temps Commun un travail d'analyse en auditionnant des experts académiques du monde du travail (économistes, sociologues, statisticiens et chercheurs) et des DRH d'entreprises impliquées. Ce travail collaboratif a permis d'enrichir notre vision, nourrir nos réflexions et notre compréhension des travailleurs invisibles en incluant des témoignages concrets d'entreprises directement confrontées aux difficultés de leurs collaborateurs.

### Méthodologie : 2 millions de données analysées

Pour cette deuxième étude, nous avons interrogé plus de **4 000 Invisibles, en effet miroir avec plus de 600 Français du reste de la population active**. A partir de 140 questions, nous leur avons demandé de **détailler leur vie professionnelle** (conditions de travail, pénibilité, stress, fierté au travail, rapport au management, etc) et **quotidienne** (logement, transports, modes de garde, loisirs, habitudes de consommation).

En tout, nous avons récolté **2 millions de données**.

Le choix a été fait pour cette deuxième édition de ne traiter que **des personnes en emploi**, excluant de fait la catégorie des "seniors oubliés" identifiés dans la première étude qui étaient majoritairement retraités, ainsi que les personnes au chômage. Ce parti pris explique la différence entre les 13 millions d'Invisibles annoncés en 2022, et les 11 millions analysés en 2024.