

Pourquoi les salaires sont-ils plus bas dans le secteur du social ?

24/04/24



Infirmière, sage-femme, aide à domicile, garde d'enfants, aide-soignante... Ces professions font toutes partie du grand secteur du social et de la santé, qui compte près de 130 millions de travailleurs dans le monde, dont près de 70% de femmes¹. Un secteur dont l'utilité essentielle a été démontrée récemment, lors de la crise de la COVID 19.

Si le confinement a confirmé au monde que ces métiers sont **essentiels à la survie de notre société**, ils restent pourtant bien souvent peu reconnus : salaire bas, contrats de court terme, temps partiel, faible protection sociale... (2) Une situation qui amène ces domaines peu valorisés à faire face à des **pénuries de travailleurs** et à une grogne grandissante de la part d'un personnel constamment sous tension.

Mais pourquoi ?

Nous avons rencontré **Bruno Palier**, directeur de recherche du CNRS à Sciences Po (Centre d'études européennes et de politique comparée) et auteur du working paper "Pourquoi les personnes occupant un emploi "essentiel" sont-elles si mal payées ?"⁽³⁾ ainsi que coordinateur du récent ouvrage "Que sait-on du travail ?".

Les métiers du social et de la santé : des tâches historiquement associées aux femmes

Préparer les repas, faire le ménage, prendre soin des enfants, des malades, des plus âgés... Avant de devenir des services professionnels payants et rémunérés, ces tâches étaient **assumées gratuitement** par un public qui ne pouvait, même, ne "devoir" pas travailler : les femmes.

Des services féminins... et donc gratuits

Puisqu'elles étaient "naturellement aptes" à réaliser ces tâches gratuitement, il ne s'agissait pas d'un effort fourni, mais bien de l'ordre des choses. Des services "dus" et invisibilisés dans une société qui a longtemps fonctionné selon le modèle de l'homme pourvoyeur du revenu - producteur de richesse - et de la femme au foyer, **dont la nature même est de prendre soin des autres.**

Cette naturalisation (« c'est la nature des femmes d'assumer ces responsabilités ») de la fonction de "reproduction", c'est-à-dire, le fait de prendre soin du "producteur de richesse", a contribué à masquer les bénéfices économiques et sociaux de tâches pourtant essentielles à la "production" (le fait de "produire" de nouvelles richesses). Pas de production sans reproduction (de la force de travail) (4).

Un biais de genre sur des compétences traditionnellement féminines conduisant à une dévalorisation des emplois du "care"

Le modèle économique a évolué depuis et les femmes sont rentrées sur le marché de l'emploi, tandis qu'un certain nombre des tâches qui leur étaient dévolues sont **devenues des prestations rémunérées**. Mais déjà, la nature de ces tâches, basées sur l'attention aux autres, l'amélioration des conditions de vie d'autrui, était **dévalorisée, invisibilisée** : un biais dont nos sociétés actuelles sont encore victimes, puisque le regard porté sur le travail des secteurs de la santé et du social reste, du moins en partie, influencé par cette logique.

Ces métiers sont ainsi souvent vus comme des métiers "peu qualifiés".

D'autant que ce travail invisible et gratuit l'est encore aujourd'hui, du moins en partie : en Belgique, les femmes sont toujours, selon les statistiques, **celles qui restent à la maison pour s'occuper des enfants "gratuitement"** (95% des personnes au foyer sont des femmes)⁵. Elles sont également celles qui prennent en charge une majorité des tâches domestiques : 81 % des femmes belges effectuent quotidiennement des tâches domestiques, contre 33 % des hommes belges. (6)

Si la crise de la COVID-19 a prouvé au monde que les emplois du social et de la santé sont **essentiels (7) à la survie de nos sociétés**, elle n'a malheureusement pas suffi à renverser la vapeur d'un système économique construit sur ce principe.

Secteurs du soin, de la santé, du social : des emplois typiques de la "maladie de Beaumol"

Les politiques à l'emploi actuelles se basent en grande partie sur des théories néoclassiques qui édictent, notamment, un principe selon lequel les emplois des services, du social et de la santé **ne sont pas productifs**.

L'on appelle ce phénomène la "maladie de Beaumol", du nom de l'économiste américain William Beaumol qui a développé un principe selon lequel les emplois de service ne sont pas, par définition, des emplois productifs, puisqu'ils ne "génèrent pas de gains de productivité".

Or, la philosophie économique dominante actuelle considère que **le coût salarial d'un emploi reflète sa productivité** ; que le salaire d'un emploi peu productif, ou dont la productivité n'évolue pas, est donc le reflet de cette productivité faible.

L'impact de la philosophie de la productivité néo-libérale sur les politiques d'emploi

Selon ce point de vue, il est donc **normal que le salaire des travailleurs du secteur des services, de la santé et du social reste bas**, puisque ces travailleurs ne génèrent pas de richesse. Il est même souhaitable de faire baisser d'autant plus le coût de ces emplois afin de soutenir la croissance de l'économie - et les salaires des métiers "productifs" -, ce que les politiques fédérales des dernières années n'ont eu de cesse d'encourager, notamment (8) :

- en réduisant la cotisation sociale sur le travail. (9)
- en adoptant des politiques de "flexicurité", qui permettent la création de contrats "atypiques", une pratique devenue généralisée pour les métiers "moins qualifiés" (généralisation des CDD, de l'intérim, des temps partiels).
- en adoptant des politiques de modération salariale. Pour le secteur non-marchand, la mesure du Maribel social, qui consiste en une réduction des charges patronales par l'ONSS via un subside, en est un bon exemple.

Des politiques publiques qui enferment les métiers du soin dans la trappe des bas salaires

Puisque **le salaire est considéré comme un coût** qu'il faut réduire afin de créer de l'emploi, les budgets du gouvernement sont consacrés à une réduction des coûts salariaux pour les entreprises, dont bénéficient les employeurs.

Problème ? Ces différentes politiques maintiennent les salaires de certains secteurs - dont le secteur des services et du non-marchand - à un bas niveau.

En effet, afin de bénéficier de ces réductions, les employeurs sont tenus de payer un salaire peu élevé, puisque ces avantages sont destinés à soutenir le coût des salaires peu productifs. Ce phénomène s'appelle **"la trappe des bas salaires"**.

De plus, en raison des politiques de "flexicurité" la sécurité à l'emploi se trouve également impactée. Nombreux sont les travailleurs des secteurs du social et du soin soumis à la danse des CDD et des temps partiels, avec pour conséquence un revenu instable.

La polarisation du marché du travail et l'économie de la connaissance

Depuis le début des années 90, on assiste à une autre tendance : la création d'emplois qui se concentrent "aux deux extrémités du spectre des salaires" (10). D'une part, des professions se concentrent dans un niveau de salaire élevé : elles correspondent à des études de niveau supérieur, se concentrent notamment dans les secteurs de la finance, des technologies, de la recherche... Autant de secteurs "producteurs de richesse".

D'autre part, un secteur concentrant des bas salaires, secteur qui rassemble notamment les professions des services aux autres, dont les services logistiques, le commerce de détail, **la santé, les soins personnels et la garde d'enfant**. Ces professions sont moins impactées par l'automatisation, l'une des sources de la disparition des emplois intermédiaires, et "sont associées à des salaires bas, des contrats court terme, des temps partiels et une faible protection sociale". (11) La "polarisation du marché du travail", c'est donc un marché de l'emploi divisé en deux : d'un côté les personnes hautement diplômées qui gagnent bien leur vie - selon la logique d'une économie de la connaissance qui récompense le niveau de diplôme.

À contrario, les personnes "moins diplômées", "moins qualifiées", gagnent moins et se retrouvent donc à l'autre extrémité de ce spectre salarial, où se retrouvent également les "échoués" des métiers moyennement qualifiés, une classe salariale qui tend à disparaître en raison de l'avènement technologique.

Si les métiers des services, du care et du social se retrouvent bien souvent de ce côté du spectre, cela ne les empêche pourtant pas, pour certains, de requérir un haut niveau de compétences et de qualifications.

Pourquoi les emplois du social et du soin se retrouvent dans le spectre des bas salaires ?

Comme évoqué plus haut, les analystes économiques actuels considèrent que, le salaire étant le reflet de la productivité et de la qualification d'un emploi, les personnes occupant des emplois dans ces secteurs sont censées être **moins qualifiées et moins productives**. L'autre facette de cette logique vaut également : puisque les personnes travaillant dans le social et le care sont, selon la théorie de Beaumol, moins productives, elles ne peuvent prétendre à un salaire élevé. En se basant uniquement sur la donnée du salaire, ces théories ne prennent cependant pas en compte ni le niveau réel de qualification, ni l'impact ou la productivité réelle des travailleurs concernés.

Travail du care et du social : travail sans valeur ?

Selon Bruno Palier, le salaire ne devrait pas être la seule donnée dans la balance pour juger de la productivité et de la valeur d'un emploi. Les conditions économiques et sociales de développement des emplois du social et du "care" sont également à prendre en compte.

"Nous vivons dans un monde qui a été organisé, informé, théorisé par une vision microéconomique, néoclassique.", explique Bruno Palier. "Cette théorie dit que le travail peut être régi par des lois du marché comme tout un tas d'autres choses et que nous devons le laisser faire. Le marché va déterminer la valeur du travail, les rémunérations dans le temps. Cependant, ce que le marché ne sait pas faire, c'est valoriser la valeur collective du travail."

La crise du COVID et les emplois "essentiels"

*"La crise du COVID a démontré la valeur incontournable de ces emplois, qui sont devenus, d'ailleurs, des emplois "essentiels".", développe le chercheur. "Lors des confinements successifs, on a eu trois catégories de personnes. Les personnes qui ont pu télétravailler, et qui correspondaient en grande partie au spectre des hauts salaires : les managers, les ingénieurs, etc. Les personnes qui ont été incapables de pratiquer leur métier : les petits commerces, les personnes travaillant en usine, qui ont ressenti toute la fragilité de leur situation. Puis il y a eu cette troisième catégorie de personnes : **ceux qui n'avaient pas le droit de s'arrêter**. Les métiers du soin, du social, qui sont restés actifs, se sont retrouvés en première ligne face au virus et font d'ailleurs partie des populations qui ont été les plus contaminées. Et qui, de plus, font aussi partie de cette catégorie de personnes au bas salaire. **On a donc ressenti toute la valeur collective de ces emplois** : s'ils n'étaient pas là, la société s'effondrerait, les gens mourraient. **Mais cette valeur collective n'est pas reconnue par les théories dominantes actuelles.**"*

Or, **ce sont ces théories qui inspirent les politiques à l'emploi**, lesquelles continuent, de manière indirecte, à limiter le niveau de reconnaissance salariale et de protection sociale des métiers du soin et du social.

Les pénuries : conséquences du manque de reconnaissance de ces métiers

"En France, dans un certain nombre de secteurs des métiers essentiels, en particulier dans la santé et le soin aux autres, nous n'arrivons plus à trouver de personnel", explique Bruno Palier. "Nous faisons face à un manque de compétences, mais surtout, à une désaffection due aux conditions de travail de ces emplois. Ces métiers ne sont pas attractifs et attirent donc moins de personnes. On retrouve ce cas de figure dans les services à domicile, notamment dans les soins aux personnes âgées dépendantes, mais on commence à le voir poindre aussi dans les crèches pour les assistantes maternelles ou bien les infirmières."

Si Bruno Palier parle pour la France, **l'on observe également ce phénomène en Belgique**. Les métiers d'infirmière, de coordinateur pédagogique, d'aide-soignant, d'assistant social, font partie des métiers reconnus en pénurie par le Forem. Les **fonctions critiques**, qui désignent des fonctions dont le recrutement est plus long, concernent notamment les métiers d'ergothérapeute, d'éducatrice, d'aide-familiale, d'aide à domicile, d'ambulancier.e, ou encore, d'accueillant.e d'enfant.(12) Autant de métiers qui font donc face à un manque de candidats.

En résumé, pourquoi les salaires du social et de la santé sont-ils globalement moins élevés ?

Nous avons vu un certain nombre des facteurs qui peuvent expliquer cette tendance, au sein des secteurs de la santé et du social - et plus globalement, des services - à proposer des **salaires moins avantageux** que dans d'autres domaines, ainsi que des **conditions de travail moins sécurisantes**.

D'une part, le **regard porté sur ces métiers**, influencé par nos cultures empreintes de biais sexistes. D'autre part, des **politiques sociales et économiques** qui, en se basant sur des principes tirés, notamment, d'un regard empreint de ce biais historique (celui de William Beaumol), selon lequel les emplois de reproduction rapportent fondamentalement moins de valeur que les emplois de production. Des tendances globales qui construisent encore aujourd'hui le marché du travail.

Reconnaître la valeur fondamentale des métiers du social et du soin

“La production des uns repose sur les soins fournis par les autres.” (13) D’après Bruno Palier, de nombreux travaux ont démontré que les emplois de qualité qui investissent dans le social **contribuent à la productivité globale de l’économie** ; d’un point de vue strictement économique, les emplois du social et du soin participent en effet à maintenir, renouveler et **augmenter le stock de capital humain de la population active**.

Cependant, cette fonction essentielle des métiers des services, du soin et du social est masquée depuis des décennies par des valeurs attachées à notre culture patriarcale, ainsi que par une série de décisions politiques fondées sur des principes néo-libéraux, lesquels considèrent la productivité d’un emploi par le seul biais de sa capacité à produire de la richesse individuelle.

“Cette (...) forme de polarisation conduit à une **nouvelle forme de domination sociale des "cerveaux" sur les "servants"**, une relation qui devient typique de l’économie de la connaissance. Cette relation de domination est fondée non pas tant sur la propriété des moyens de production que sur la possession du capital humain, de la connaissance et de la créativité. (...) la productivité des cerveaux repose sur le travail invisible des « essentielles ».”

(14)

Mathilde Majois

1. Observatoire de l’OIT : le COVID-19 et le monde du travail. Deuxième édition, 7 avril 2020, p.4
2. Emmenegger et al. 2012, Peugny, 2019
3. PALIER, Bruno, **Pourquoi les personnes occupant un emploi “essentiel” sont-elles si mal payées ?** Sciences Po LIEPP Working Paper n°116, 2020-12-16.
4. PALIER, Bruno, **Pourquoi les personnes occupant un emploi “essentiel” sont-elles si mal payées ?** Sciences Po LIEPP Working Paper n°116, 2020-12-16, p.11.
5. “Environ 300.000 Belges de moins de 65 ans sont “femme ou homme au foyer” (étude)”, Lesoir.be, 20 octobre 2021.
6. “La conciliation entre vie professionnelle et vie familiale encore fortement marquée par le genre”, communiqué de presse, Institut pour l’Égalité des Femmes et des Hommes, 29 octobre 2020.
7. “Exercez-vous un métier essentiel ?”, Références, Le Soir, 31 mars 2020.
8. FEBISP, “Politique d’emploi”, consulté le 28/03/2024.
9. Pour en savoir plus : “Les réductions de cotisation”, Socialsecurity.be
10. PALIER, Bruno, **Pourquoi les personnes occupant un emploi “essentiel” sont-elles si mal payées ?** Sciences Po LIEPP Working Paper n°116, 2020-12-16, p.11.
11. PALIER, Bruno, **Pourquoi les personnes occupant un emploi “essentiel” sont-elles si mal payées ?** Sciences Po LIEPP Working Paper n°116, 2020-12-16, p.6.
12. Liste des métiers en pénurie, Le Forem.be
13. PALIER, Bruno, **Pourquoi les personnes occupant un emploi “essentiel” sont-elles si mal payées ?** Sciences Po LIEPP Working Paper n°116, 2020-12-16, p.12.
14. PALIER, Bruno, **Pourquoi les personnes occupant un emploi “essentiel” sont-elles si mal payées ?** Sciences Po LIEPP Working Paper n°116, 2020-12-16, p.16.