



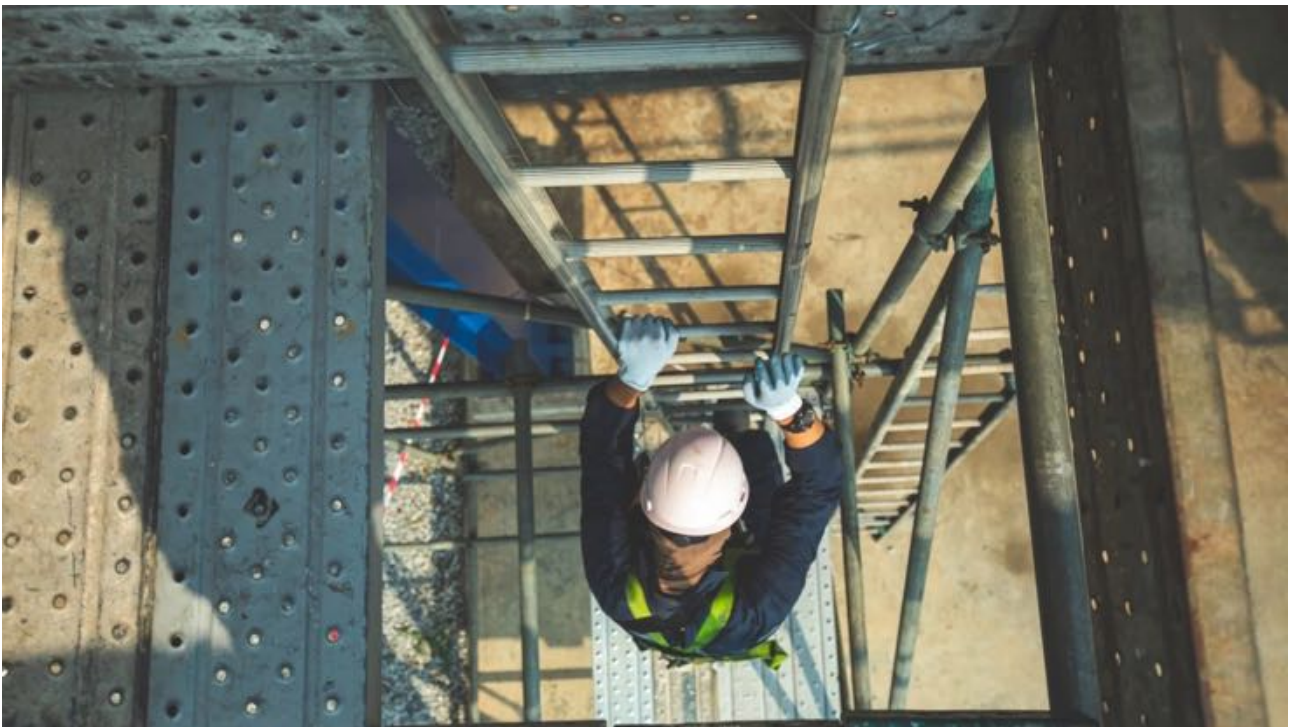
Cette revue d'articles doit aussi vous inciter à vous abonner...

Dans l'actualité

Journal du bâtiment et des TP : « Tous les jours, des gens meurent sur leur lieu de travail »	2
Village de la justice : Évolution du droit social en France.....	6
Le Monde : La souffrance au travail des agents de Bercy : « Le négatif prédomine toujours ».....	15
Médiapart : Cinq adolescents morts au travail en 2025 : les stages en entreprise pointés du doigt.....	18
Le Monde : Comment la fragmentation du travail nourrit la précarité.....	22
Le Monde : « Jamais tranquille » : l'épuisante recherche du prochain contrat	26
Le Monde ; Avec la sous-traitance, des salariés fragilisés.....	28
Sénat : Mission d'information sur le thème : « La souffrance psychique au travail : un défi sociétal et collectif à relever ».....	31
L'Humanité : Christelle Mazza, avocate des lanceurs d'alerte et passionaria de la fonction publique.....	33
Alternatives Economiques : Epuisement, détresse, précarité : la grande misère des livreurs à vélo.....	35
Politis : Arrêts maladie : la suspicion plutôt que la prévention.....	38
Médiapart : Santé et sécurité au travail : le terrible bilan de dix ans de macronisme	40
Le Monde Diplomatique : Le temps du muguet ?	58
Le Monde : « Souffrance au travail dans le service public » : le cri de colère d'une avocate de fonctionnaires EMPLOI LIVRES	60
Le Monde : Fonction publique : une « résignation » des agents, jusqu'à la démission	66
Le Monde : Les cadres aussi menacés de délocalisation	68
Le Monde : Présidentielle 2027 : le « travailler plus » face au « travailler mieux ».....	71
Médiapart : Chez Orange, le déploiement massif de l'IA fait resurgir le spectre de la souffrance au travail ..	74
Médiapart : « Une zone de non-droit » : Uber Eats et Deliveroo visés par une mise en demeure par la CFDT ..	77

« Tous les jours, des gens meurent sur leur lieu de travail »

Depuis plus de six ans, Matthieu Lépine, enseignant de formation, recense quotidiennement les accidents du travail sur ses réseaux sociaux. Egalement auteur de l'ouvrage *L'Hécatombe invisible*, il aimerait sortir le sujet de la rubrique faits divers.



© SHUTTERSTOCK - LE BTP EST PARMIS LES SECTEURS LES PLUS TOUCHÉS PAR LES ACCIDENTS MORTELS AU TRAVAIL.

Auteur en 2023 du livre *L'Hécatombe invisible : Enquête sur les morts au travail*, Matthieu Lépine recense les accidents mortels au travail à travers un compte dédié sur les réseaux sociaux. Pour le Journal du BTP, il décrypte les causes de ce fléau professionnel, qui ne diminue pas en France.

Matthieu Lépine, vous êtes professeur d'histoire-géographie de formation. Comment en êtes-vous venu à vous intéresser à ce sujet des morts au travail ?

Pour moi, ça a commencé en janvier 2016 quand Emmanuel Macron, qui était à l'époque ministre de l'Économie, avait déclaré : *"La vie d'un entrepreneur est bien souvent plus dure que celle d'un salarié. Il ne faut jamais l'oublier. Il peut tout perdre, lui."* Pour lui, la perte se limitait à l'aspect économique. Mais dans mon esprit, tout perdre, ça voulait dire perdre la vie. Donc, à partir de là, j'ai commencé à m'intéresser au sujet de la mort au travail. Et en janvier 2019, j'ai repris la méthode de David Dufresne [qui a effectué un travail de compilation sur son compte Twitter des violences policières lors du mouvement des Gilets jaunes, NDLR] en recensant les accidents mortels au travail. Six ans après, je continue.

Comment travaillez-vous ?

J'ai des alertes Google avec des mots clés comme accidents du travail, mort, ouvrier... J'épluche aussi la presse quotidienne régionale. Et à côté de ça, comme le compte a gagné en notoriété, on

m'écrit aussi beaucoup pour signaler des accidents mortels. C'est un travail qui est loin d'être exhaustif puisque chaque année, j'en recense autour de 300. Mais en réalité, on est plus près de 800 [759 morts en 2023 selon les données officielles de l'Assurance maladie, dont 141 dans le secteur de la construction, NDLR]. Tous les jours, il y a des personnes qui meurent sur leur lieu de travail. Les médias ne s'intéressent au sujet que très ponctuellement, comme cet été avec la mort du jeune Matis [un ouvrier de 19 ans, mort enseveli sous du goudron, sur un chantier, NDLR]. Mais c'est pourtant quotidien.



© D.R. – MATTHIEU LÉPINE TRAVAILLE SUR LA QUESTION DES MORTS AU TRAVAIL DEPUIS SIX ANS.

"Ce n'est pas normal d'avoir trois fois plus de morts au travail en France qu'en Allemagne »

On entend souvent que l'on meurt plus de son travail en France qu'ailleurs en Europe. C'est vrai ?

Oui. Il y a des données européennes qui démontrent que la fréquence de la mort au travail est très supérieure à la moyenne européenne. Elle est même dans un top 3, top 4 dans l'UE, selon les années [selon les données synthétisées par Eurostat, la France est, en valeur absolue, le pays d'Europe où on meurt le plus au travail : plus de 8 000 morts depuis 2009, largement devant l'Italie, 7 000, et l'Allemagne, 6 000, NDLR]. Après, certains critiquent ces chiffres, en disant que chaque pays ne recense pas les accidents du travail de la même façon. Mais, quand on utilise ces données d'Eurostat pour justifier l'augmentation de l'âge du départ à la retraite, ça ne pose pas de problème... Une chose est sûre, ça n'est pas normal d'avoir trois fois plus de morts au travail en France qu'en Allemagne ou dans un pays scandinave. Pourtant, nous avons un Code du travail, dont un quart des articles concernent la sécurité et la santé.

Malgré ces lois qui existent, depuis de nombreuses années, le chiffre des morts au travail ne baisse plus. Il semble même augmenter. Comment l'expliquez-vous ?

Les raisons sont nombreuses. La première, c'est l'évolution du monde du travail, avec une externalisation de la main d'œuvre de plus en plus fréquente, avec le recours à la sous-traitance en cascade notamment. Beaucoup d'accidents concernent des salariés qui arrivent en bout de chaîne, sur des chantiers où ils n'ont pas leurs repères. Il y a aussi une précarisation de la main d'œuvre, avec de plus en plus d'intérimaires, ou de travailleurs détachés. Aussi, les difficultés économiques des dernières années rendent le travail plus intensif, épuisant... On cherche à réduire les coûts, et ce sont souvent les dépenses de sécurité qui trinquent.

A côté de ça, on a de moins en moins de moyens pour la prévention. On a un inspecteur du travail pour 10 à 11 000 salariés, ça n'est pas assez. Et conséquence, ils ne peuvent plus faire de prévention. Leur mission de base, ça n'est pas d'arriver une fois que l'accident a eu lieu. Pourtant, c'est ce qu'ils font aujourd'hui. Dans l'inconscient collectif, on a souvent tendance à considérer que les accidents du travail sont une fatalité, que ce sont les risques du métier. Non. J'en ai marre de voir ces drames classés dans la rubrique faits divers.

"Il n'y a pas de solution miracle"

Pour vous, un mort au travail, ça n'est pas qu'une erreur humaine ?

Presque chaque accident du travail est dû à une erreur, à un moment donné. Mais ce qu'il faut essayer de comprendre, c'est le pourquoi de cette erreur. Souvent, derrière, il y a une organisation du travail défaillante, un manque de prévention, des lacunes de formation... Tant qu'on remettra la faute sur la victime elle-même, qui n'est souvent plus là pour se défendre, on ne résoudra pas le problème.

Justement, comment résoudre le problème et inverser cette courbe de l'accidentologie et des morts au travail ?

Il n'y a pas de solution miracle. L'idée à la base est quand même d'éviter que l'accident ait lieu. Après, des sanctions pénales ou financières plus lourdes sont un des leviers à activer. Si la justice se montrait réellement dissuasive, ça ferait réfléchir beaucoup de patrons. Il faut aussi des sanctions rapides. Quand un accident survient et que l'entreprise est condamnée cinq ans, dix ans après, en quoi c'est utile ? L'indemnisation des victimes pose aussi problème. Aujourd'hui, à préjudice équivalent, on est beaucoup mieux indemnisé après un accident de la route qu'après un accident du travail. Pourquoi pas aussi imaginer une sorte de "name and shame", en obligeant les entreprises condamnées à rendre publiques cette information. Il y a également la question des CHSCT [les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sont désormais exercées depuis le 1^{er} janvier 2020 par le comité social et économique, même si beaucoup de syndicats demandent leur réintroduction, NDLR], du renforcement des effectifs de l'inspection du travail, d'une meilleure formation... Les journées prévention, c'est très bien, mais il faut aller plus loin que ça.



© SHUTTERSTOCK – SELON MATTHIEU LÉPINE, DES SANCTIONS PLUS FORTES
POURRAIENT PERMETTRE D'INVERSER LA COURBE

Ces derniers mois, les jeunes ont été particulièrement touchés par des accidents du travail mortels. C'est un fait nouveau ?

Non pas forcément. Quand on regarde un peu les données, on se rend compte que les jeunes, comme les plus de 50 ans, sont souvent plus victimes d'accidents que les autres. Ça s'explique par différentes raisons. Les jeunes sont plus vulnérables. Une enquête de l'INRS [Institut national de recherche et de sécurité, NDLR] montre qu'ils sont 2,5 fois plus victimes d'accidents du travail que le reste de la population active. Ils sont peu formés sur les questions de sécurité, méconnaissent leurs droits, sont parfois mal encadrés. Avec l'explosion de l'apprentissage, les entreprises disposent, presque gratuitement, de jeunes travailleurs précaires, inexpérimentés et en cours de formation. Mais certains employeurs profitent de cet effet d'aubaine et détournent parfois l'usage de cette main-d'œuvre, ce qui conduit inévitablement à des situations accidentogènes. Depuis 2015 et la loi Rebsamen, les entreprises n'ont, également, plus besoin d'une autorisation de l'inspection du travail pour faire travailler des mineurs sur des postes à risques. Tout ça, c'est un cocktail explosif.

Vous avez commencé à travailler sur cette question depuis plus de six ans. Avez-vous vu néanmoins une évolution positive ?

Sur le nombre d'accidents et de morts, non, je l'ai déjà dit. Par contre, dans la prise en compte du problème, il y a du mieux, c'est certain. Les médias s'y intéressent plus, même si c'est souvent très ponctuel, comme après la mort de Matis. Les familles, elles, se structurent autour d'associations, pour se soutenir, s'aider... Elles ne sont plus seules après un drame. Sur le plan politique, il reste beaucoup de travail à faire. On aborde la problématique que de façon très vague.

Évolution du droit social en France

Les chiffres parlent d'eux-mêmes. Selon les dernières statistiques du ministère de la Justice, les demandes liées aux risques psychosociaux ont été multipliées par trois en dix ans. Cette mutation n'est pas anecdotique. Elle révèle un basculement profond dans la nature même du conflit au travail.

Le droit social, pilier des relations de travail, traverse donc une période charnière. Entre la numérisation accélérée des organisations, la recomposition du dialogue social issue des ordonnances de 2017, et l'émergence de nouvelles formes de souffrance au travail, les praticiens du contentieux prud'homal observent en temps réel les tensions qui traversent le monde du travail.

Comment ces évolutions se traduisent-elles concrètement devant les juridictions ? Quels nouveaux équilibres se dessinent entre protection du salarié et flexibilité de l'entreprise ?

Cette tribune partage une analyse de ces transformations ⁽¹⁾, nourrie par l'observation quotidienne des litiges qui reflètent, mieux qu'aucune étude théorique, les réalités du terrain.

1. Le droit social en France, bilan et perceptions d'un homme de terrain.

1.1 Un équilibre fragile entre protection des salariés et flexibilité des entreprises.

Le droit social français repose sur un équilibre délicat entre la protection du salarié, partie réputée la plus vulnérable au contrat de travail, et la marge d'organisation nécessaire à l'entreprise pour adapter le travail, les effectifs et la compétitivité. Il combine des règles d'ordre public, une hiérarchie des normes et un contrôle jurisprudentiel structurant, notamment par la chambre sociale de la Cour de cassation.

Cette tension apparaît clairement en matière d'égalité de traitement et de non-discrimination. L'[article L1132-1 du Code du travail](#) interdit toute discrimination en matière d'emploi et de travail, ce qui encadre directement les décisions de gestion des ressources humaines.

Les réformes récentes l'illustrent, en particulier la loi du 8 août 2016 et les ordonnances de 2017, qui renforcent la négociation collective au niveau de l'entreprise, redessinent l'articulation entre accords de branche et accords d'entreprise, et encadrent l'indemnisation du licenciement sans cause réelle et sérieuse via le barème de l'[article L1235-3](#).

L'évolution des relations de travail, sous un angle prud'homal constate :

- une montée des contrats précaires,
- une généralisation du forfait-jours,
- un développement du temps partiel,
- l'intensification des objectifs,
- la prise en compte croissante des risques psychosociaux et
- l'émergence d'accords sur la qualité de vie au travail ou le télétravail.

Ces évolutions montrent que le droit social reste un droit vivant, étroitement lié aux transformations de l'organisation du travail.

1.2 Les contentieux prud'homaux comme miroir des difficultés du monde du travail.

Dans les conseils de prud'hommes, cette tension entre protection et flexibilité se lit concrètement dans les contentieux. Le cœur des affaires traite toujours du licenciement, qu'il soit pour motif personnel ou économique. Ces litiges s'inscrivent dans le cadre tracé par les [articles L1232-1](#) et suivants pour les licenciements pour motif personnel et [L1233-3](#) et suivants pour les licenciements pour motif économique, qui encadrent à la fois les motifs invoqués et la procédure à respecter. Les conseillers prud'homaux doivent apprécier la réalité et la gravité de la faute, la sincérité du motif économique, le respect de la procédure, la proportionnalité de la sanction et, le cas échéant, qualifier l'absence de cause réelle et sérieuse.

À côté de ces ruptures, une part importante des dossiers concerne l'exécution du contrat de travail :

- Rappels de salaires ou d'heures supplémentaires non payées,
- Contestation du forfait-jours,
- Requalification de CDD ou de contrats d'usage,
- Litiges relatifs au temps de travail effectif, à l'astreinte ou à la rémunération variable.

Ces affaires obligent à croiser textes légaux, conventions collectives, accords d'entreprise et jurisprudence, tout en restant au plus près de la réalité de chaque poste et de chaque secteur.

Les questions de santé au travail prennent également une place croissante :

- Harcèlement moral ou sexuel,
- Souffrance au travail,
- Obligation de sécurité de l'employeur,
- Inaptitude et obligation de reclassement.

Ces contentieux traduisent juridiquement des situations humaines souvent lourdes. Ils mettent directement à l'épreuve l'obligation générale de sécurité qui pèse sur l'employeur, telle qu'énoncée à l'[article L4121-1 du Code du travail](#) et complétée par les articles suivants sur la prévention des risques professionnels.

La qualification de harcèlement moral ou sexuel s'appuie, quant à elle, sur les critères définis par les [articles L1152-1](#) et [L1153-1](#) du Code du travail, qui décrivent les comportements prohibés et leurs conséquences sur la relation de travail.

Ces contentieux rappellent que l'obligation de sécurité ne se limite pas à une formule de principe, mais s'apprécie à l'aune des actions de prévention, des dispositifs d'alerte et des réponses apportées lorsqu'un risque est signalé.

Pour un praticien du contentieux prud'homal, ces dossiers constituent un véritable baromètre des mutations économiques et sociales. On y voit se jouer l'impact des restructurations, la pression accrue sur la performance, la numérisation du travail, les nouvelles formes d'organisation, mais aussi l'évolution des attentes des salariés en matière de reconnaissance, de sens et de respect de leurs droits.

1.3 Le rôle des prud'hommes comme justice de proximité.

Le conseil de prud'hommes reste une juridiction centrale du contentieux du travail. Sa logique paritaire, avec des conseillers issus des collèges salariés et employeurs, l'ancre dans la pratique quotidienne des relations de travail tout en appliquant un cadre juridique strict ([C. trav., art. L1421-1](#)). La procédure est structurée autour d'une étape de conciliation devant le bureau de conciliation et d'orientation, qui tente d'abord un accord puis, à défaut, organise la suite du dossier ([C. trav., art. L1454-1](#)).

Devant le conseil, l'avocat n'est pas obligatoire, et les parties peuvent se défendre seules ou être assistées ou représentées, notamment par un défenseur syndical, dans les conditions prévues par le Code du travail ([C. trav., art. R1453-1](#)).

Cette justice de proximité doit néanmoins composer avec des délais, une technicité croissante et des situations plus complexes liées au télétravail, aux risques psychosociaux, aux discriminations et à l'égalité professionnelle, ce qui renforce l'enjeu de la formation continue des conseillers.

En pratique, le conseil de prud'hommes ne fait pas que trancher un litige individuel, il contribue aussi, par l'application quotidienne du Code du travail et des conventions collectives, à donner un contenu concret au droit social.

2. Les grandes mutations récentes du droit social en France.

2.1 Réformes du travail et nouveaux équilibres.

Les réformes engagées depuis la loi du 8 août 2016 dite loi Travail, puis les ordonnances du 22 septembre 2017 dites ordonnances Macron, ont déplacé plusieurs équilibres du droit du travail. L'objectif affiché était d'accroître la marge d'organisation des entreprises tout en conservant un socle protecteur. En pratique prud'homale, cela se traduit moins par un changement de "grands principes" que par une évolution des stratégies et des points de friction.

Le barème d'indemnisation du licenciement sans cause réelle et sérieuse, fixé à l'article L1235-3 du Code du travail, pèse désormais sur la manière de conduire et de contester les ruptures. Les débats se concentrent davantage sur la qualification juridique des faits et sur le respect de la procédure que sur des projections d'indemnisation très ouvertes. Dans le même mouvement, la rupture conventionnelle, encadrée par les [articles L1237-11](#) et suivants, a normalisé la séparation négociée, tout en alimentant un contentieux spécifique lorsque le consentement apparaît fragilisé par un contexte de pression, de mise à l'écart ou de réorganisation.

Enfin, la recomposition du dialogue social et la centralité du comité social et économique, prévue par les articles [L2311-1](#) et suivants, ainsi que la place croissante des accords collectifs, font émerger des dossiers où la discussion porte aussi sur l'effectivité des protections au-delà du seul respect formel des textes. La question devient alors celle de l'adéquation entre l'accord applicable et la réalité de travail subie, notamment sur l'organisation, la charge et les garanties concrètes offertes aux salariés.

2.2 Santé au travail et risques psychosociaux.

La santé au travail occupe désormais une place centrale dans le contentieux social. Les dossiers dépassent les seules atteintes physiques et visent de plus en plus les risques psychosociaux, la surcharge durable, le non-respect des temps de repos et les situations de harcèlement. Cette évolution se lit dans les pièces produites et dans les demandes des salariés, qui attendent une réponse sur l'organisation du travail autant que sur l'incident ponctuel.

Le cadre juridique est clair sur le principe. L'employeur doit assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des salariés, ce qui implique une démarche de prévention et des mesures effectives d'organisation adaptées [\[2\]](#). Devant les prud'hommes, le sujet n'est donc pas l'existence d'une charte ou d'un dispositif théorique, mais la réalité de la prévention, le traitement des alertes et l'adaptation de la charge. Les dossiers se construisent souvent à partir d'éléments concrets et datés, comme des courriels, des comptes rendus d'entretien, des certificats médicaux, des attestations, et des éléments relatifs au repos, notamment le repos quotidien de 11 heures consécutives [\[3\]](#) et le repos hebdomadaire [\[4\]](#).

Le harcèlement moral illustre bien cette logique, puisqu'il repose sur des agissements répétés ayant pour objet ou effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte aux droits et à la dignité, d'altérer la santé ou de compromettre l'avenir professionnel [\[5\]](#). Dans le même esprit, la question de la joignabilité permanente revient fréquemment, et le droit à la déconnexion s'inscrit dans la négociation sur la qualité de vie et les conditions de travail, avec des dispositifs de régulation des outils numériques [\[6\]](#).

Pour les entreprises, l'enjeu devient celui d'un management compatible avec ces exigences. Pour les juges, il s'agit de qualifier les faits sans banaliser la souffrance au travail, mais sans non plus dissoudre l'analyse dans des appréciations purement subjectives.

2.3 Emploi des seniors et assurance chômage.

Les situations de fin de carrière reviennent souvent devant les prud'hommes, parce qu'elles concentrent plusieurs tensions, maintien dans l'emploi, évolution des compétences, réorganisations, et parfois mise à l'écart progressive. Dans ces dossiers, le débat se cristallise fréquemment sur la

frontière entre un motif objectivable et une décision défavorable liée à l'âge, alors que toute mesure prise en raison de l'âge est prohibée en matière d'emploi et de travail [7].

En arrière-plan, les dispositifs de transition influencent aussi les stratégies. La retraite progressive, encadrée par le Code de la sécurité sociale, peut par exemple s'inscrire dans des fins de parcours où l'enjeu est de sécuriser une réduction d'activité plutôt qu'une rupture subie [8]. De même, les paramètres d'indemnisation chômage pèsent sur la négociation et le contentieux, parce que leurs mesures d'application relèvent d'accords interprofessionnels agréés par l'autorité administrative [9].

3. Défis du droit social en France.

3.1 Intelligence artificielle, télétravail et nouvelles organisations.

L'essor de l'intelligence artificielle et la généralisation du télétravail bousculent les repères classiques du droit social. La gestion des carrières, l'évaluation de la performance ou l'affectation des tâches peuvent désormais être en partie pilotées par des algorithmes. Le télétravail, aujourd'hui encadré par l'article L1222-9 du Code du travail, suppose en principe un accord collectif ou, à défaut, une charte définissant les conditions de mise en œuvre, les modalités de contrôle de l'activité et les règles de retour à une organisation sur site.

Pour un praticien du contentieux, la question centrale devient la transparence des critères utilisés et la possibilité, pour le salarié, de comprendre et de contester une décision qui le concerne.

Le management algorithmique soulève aussi des enjeux de responsabilité. Lorsque la charge de travail est fixée par un outil, lorsque les objectifs sont ajustés en temps réel ou lorsque les plannings sont entièrement automatisés, il reste nécessaire d'identifier clairement qui répond de ces choix sur le plan juridique. Le droit social devra préciser les obligations de l'employeur en matière de paramétrage, de contrôle et de correction des dérives de ces outils.

Le télétravail et les formes hybrides d'organisation ont, de leur côté, redessiné la frontière entre vie professionnelle et vie personnelle. Le droit à la déconnexion, la surveillance des salariés à distance, la mesure de la charge réelle de travail ou encore l'isolement de certains collaborateurs sont autant de sujets qui se retrouvent progressivement devant les prud'hommes. Il ne suffit pas de signer une charte de télétravail. Ce qui sera examiné, demain comme aujourd'hui, c'est la cohérence entre les textes internes de l'entreprise et la réalité du quotidien des salariés.

3.2 Protéger le salarié sans freiner la compétitivité.

Le débat ne se résume pas à opposer protection du salarié et performance économique. L'enjeu, c'est un cadre qui sécurise réellement les droits essentiels tout en laissant aux entreprises une marge d'adaptation. L'expérience prud'homale montre surtout ceci. Quand les règles sont instables, mal comprises ou imprévisibles, le risque augmente pour chacun. Les employeurs deviennent plus prudents dans leurs décisions et les salariés se retrouvent à découvrir leurs droits trop tard, souvent au moment du conflit. À l'inverse, un cadre lisible et raisonnablement prévisible encourage les solutions négociées, réduit les erreurs de gestion et limite les contentieux lourds.

Dans cette logique, l'amélioration passe autant par le dialogue social que par l'accès au droit. Les accords de branche et d'entreprise peuvent adapter les règles aux réalités du terrain, à condition que la négociation soit loyale et documentée. Et lorsque le litige naît malgré tout, la justice prud'homale gagne à être plus fluide et plus compréhensible. Cela suppose une pédagogie claire sur les sujets où les conflits se concentrent, une conciliation utilisée quand elle est pertinente, des échanges écrits mieux structurés et une formation continue exigeante. L'objectif n'est pas de simplifier à l'excès, mais de rendre les repères suffisamment clairs pour que les alertes et les ajustements arrivent plus tôt, avant l'enlisement.

L'avenir du droit social se jouera donc à la croisée de ces trois dynamiques. L'intégration des nouvelles technologies, le maintien d'un équilibre entre protection et compétitivité et la modernisation de la justice prud'homale forment un ensemble cohérent. C'est à cette condition que le droit social pourra continuer à remplir sa fonction première, organiser la relation de travail dans un cadre à la fois sécurisé, humain et adapté aux transformations du monde professionnel.



Denis-Marie Cintura

Ancien président du conseil des prud'hommes de Paris
(2003-2010)

Juge-Assesseur titulaire au Tribunal des affaires de Sécurité
Sociale de Paris (2002-2003)

Administrateur de la Bourse du Travail de Paris (2001-2003)

Notes de l'article :

[1] Après de nombreuses années de pratique prud'homale, Denis-Marie Cintura a vu le profil type du dossier prud'homal se transformer. Là où dominaient autrefois les litiges sur le montant des indemnités de licenciement, il constate aujourd'hui une explosion des contentieux portant sur la charge de travail, le droit à la déconnexion et la qualification du harcèlement moral.

[2] Code du travail, articles L4121-1 et L4121-2.

[3] Article L3131-1.

[4] Article L3132-2.

[5] Article L1152-1.

[6] Article L2242-17.

[7] C. trav., art. L1132-1.

[8] CSS, art. L161-22-1-5 et R161-19-5 et s.

[9] C. trav., art. L5422-20.

Danièle Linhart : « S'affranchir du lien de subordination est nécessaire pour améliorer le travail »



DANIÈLE LINHART, SOCIOLOGUE SPÉCIALISTE DU TRAVAIL,
DIRECTRICE ÉMÉRITE DE RECHERCHE AU CENTRE NATIONAL
DE LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE (CNRS).

Les chiffres sont glaçants : près de 4 salariés français sur 10 déclarent que leur santé ou leur sécurité est menacée à cause de leur travail. L'Hexagone est le pays le plus touché par [les dépressions liées au travail en Europe](#). Et au fil des années, [l'autonomie au travail a décliné](#) pour toutes les catégories socioprofessionnelles.

Dit autrement, le taylorisme n'a pas disparu, il a juste changé de visage : le management moderne mène aussi à l'aliénation, analyse Danièle Linhart, sociologue spécialiste de l'organisation et des conditions de travail.

Pour autant, il n'y a pas de fatalité et des solutions existent, nous explique l'autrice de plusieurs ouvrages sur le sujet. Pour s'affranchir de la souffrance au travail, remettre en question le lien de subordination est nécessaire. Nous en avons discuté lors des Journées de l'économie autrement, organisées par Alternatives Economiques, fin novembre.

Alors même que l'on n'a jamais autant parlé de « bien-être et de qualité de vie au travail », un nombre important de personnes souffrent dans leur profession. Est-ce un phénomène de société massif pour vous, ou un épisode conjoncturel ?

Danièle Linhart : La question de la souffrance au travail, du mal-être, de la dépression, des suicides ou encore du burn-out, est devenue un phénomène massif en France. Et le fait que ces thématiques soient de plus en plus présentes dans les médias, les pièces de théâtre, dans les films ou encore, dans les romans l'illustre bien. On peut citer des faits marquants, comme le procès de France Télécom lors duquel trois dirigeants ont été condamnés pour harcèlement moral institutionnel après le suicide de plusieurs employés.

Cela établit qu'il s'agit d'une stratégie de gestion des salariés. Les médecins toxicologues montrent aussi que le nombre de personnes qui prennent des substances psychoactives pour tenir au travail augmente. Cela relève des modalités de modernisation du modèle managérial.

Comment ce modèle managérial s'est-il mis en place ?

D. L. : Il remonte à un événement pas si lointain : Mai 68. Nous avons souvent l'idée d'une révolte des jeunes, des mœurs, une volonté de liberté, mais on oublie que c'était trois semaines de grève générale, avec des occupations d'usine, et que la période a constitué un véritable traumatisme pour le patronat français. Celui-ci a eu le sentiment que l'ordre social capitaliste était remis en cause dans les entreprises et qu'il ne pourrait plus continuer à exploiter la main-d'œuvre sur le même modèle « taylorien-fordien », comme il en avait pris l'habitude.

« Le premier pilier du modèle managérial actuel a été l'individualisation systématique de la gestion des salariés et de l'organisation de leur travail »

Pour tâcher de s'en sortir, le patronat – qui avait mis en place des groupes de travail sur le sujet – a trouvé vers 1974 une solution qui a constitué le premier pilier du modèle managérial actuel : l'individualisation systématique de la gestion des salariés et de l'organisation de leur travail. L'objectif était de combattre les collectifs informels de salariés, puisque ce sont eux qui ont déclenché Mai 68, pas les organisations syndicales. Ces dernières préféraient défendre des augmentations de salaire plutôt qu'un travail dans lequel on puisse avoir

de la dignité, être reconnu et valorisé.

Le patronat a eu l'intelligence de se servir de cette individualisation comme un véritable cheval de Troie pour inverser le rapport de force, en disant répondre aux aspirations profondes des salariés (satisfaire leurs aspirations comme la reconnaissance au travail, par exemple). On a remplacé la logique qui dominait le monde du travail de l'époque – à savoir « à travail égal, salaire égal », ou « tout le monde est logé à la même enseigne », et où l'on partageait des valeurs communes –, par des objectifs personnalisés, avec des primes différenciées.

Dans les années 1970 arrivent donc les horaires variables, qui donnent le sentiment de plus d'autonomie : c'est perçu, par exemple, comme un moyen pour les femmes d'accompagner les enfants à l'école avant de rejoindre leur entreprise. En même temps, cela contribue à ce que les salariés ne prennent plus leur pause ensemble, ne déjeunent plus à la même heure, ne tissent plus ces liens de solidarité, d'amitié, de camaraderie. Pour les syndicats, il devient plus difficile de tracter que lorsque tout le monde sortait à la même heure, aux sorties d'usine. La vie collective s'effrite progressivement. Et la mise en concurrence des salariés est systématisée.

Cela fait reposer les responsabilités sur le ou la salarié.e...

D. L. : La mise en concurrence se fait entre les salariés, mais aussi avec soi-même. Le manager explique qu'il faut que chacun et chacune, individuellement, essaie de se dépasser en permanence, de viser l'excellence, de montrer qu'il ou elle est résilient, est capable de se remettre en question, de grandir en « sortant de sa zone de confort ». Les employeurs, lorsqu'ils font appel à des bureaux de recrutement, ne disent pas qu'ils veulent « le bon professionnel », ils veulent « la bonne personne », celle qui sera loyale, qui répondra aux défis de la hiérarchie.

« Le travail devient une épreuve solitaire dans laquelle chacun essaie de tirer son épingle du jeu »

Il y a donc une manipulation psychologique, voire narcissisante, qui va progressivement et profondément remodeler le monde du travail et sa mentalité. Le travail devient une épreuve solitaire dans laquelle chacun essaie de tirer son épingle du jeu, en essayant de se faire reconnaître comme le meilleur, le plus fort, celui qui a le plus de ressources.

Est-ce que cette individualisation touche davantage les jeunes ?

D. L. : Il y a une sorte de renfermement des jeunes dans un périmètre qui devient de plus en plus restreint. Ils voient ce que le travail fait à leurs parents. Certaines contestent le salariat et veulent exercer un métier qui fait sens. On a entendu parler de la « révolte des élites » comme on l'a vu à Polytechnique, à l'Ecole des mines ou à AgroParisTech. D'autres se reconnaissent cependant dans le modèle actuel.

D'autres, enfin, se tournent vers l'auto-entrepreneuriat, le free-lance, les plateformes ubérisées parce que ce façonnement psychologique selon lequel chacun doit cultiver sa différence se développe. Ces jeunes ne sont pas simplement convaincus par l'idéologie de l'individualisation, ils sont aussi effrayés par le monde du travail. C'est là le deuxième pilier du modèle managérial moderne :

l'organisation du travail est fondamentalement restée emmurée dans la philosophie du taylorisme, instaurée à la fin du XIX^e siècle par Frederick Winslow Taylor.

Est-ce propre à la France ?

« Alors que dans les pays anglo-saxons, la relation au travail est d'ordre contractuelle, les salariés français mettent leur honneur dans leur travail »

D. L. : Les travaux de Philippe d'Iribarne montrent que les Français ont une relation assez spécifique au travail. Il parle d'une « logique de l'honneur ». Alors que dans les pays anglo-saxons, la relation au travail est d'ordre contractuelle, les salariés français mettent leur honneur dans leur travail, veulent être fiers de ce qu'ils font, reconnus. Les enquêtes montrent qu'en France, les lignes hiérarchiques sont plus longues, la notion d'autorité est plus implantée qu'ailleurs et le taylorisme a été appliqué de manière beaucoup plus forte pendant les Trente glorieuses qu'ailleurs.

Les patrons français ne veulent donc pas renoncer facilement au taylorisme.

De celui-ci, on connaît la dimension technique d'éclatement des métiers en tâches élémentaires répétitives dans lesquelles les travailleurs acquièrent une dextérité très forte. Mais le taylorisme est aussi une philosophie sociale, une idéologie.

Au XIX^e siècle, lorsqu'un riche Américain voulait ouvrir un business, il apportait son argent, mais ne connaissait rien au métier nécessaire à la production. Il était obligé de recruter des ouvriers qui connaissaient le métier. Taylor pense donc que le patron n'a pas la rentabilité qu'il pourrait avoir, parce que les ouvriers, en position de pouvoir, flânent puisqu'ils ne veulent pas s'user. Il dit ne pas prendre parti et s'intéresser aux intérêts supérieurs de la nation : avoir des biens en abondance sur le marché de la consommation avec des prix abordables.

Mais Taylor reconnaît aussi que le savoir, c'est le pouvoir et que laisser aux ouvriers la connaissance dans les ateliers participe à une faible productivité et une rentabilité moindre. Les capitalistes ne s'y retrouvent pas. Il faut, selon Taylor, déposséder les travailleurs de leurs savoirs pour les transférer à l'employeur qui va s'entourer d'ingénieurs sortis des cursus d'élite. Il complète, dit-il, son idéologie à l'aide de la science qui est neutre, objective, impartiale, universelle.

On va trouver la « one best way », la meilleure manière de produire, la plus productive, efficace, rentable. C'est donc l'idéologie qui dépouille les ouvriers de tous leurs savoirs et les met en situation d'exécutants.

Concrètement, quelles formes prend le taylorisme d'aujourd'hui ?

D. L. : Il se retrouve dans certains domaines : les plateformes avec des téléconseillers, les fast-food. Nous avons toujours des protocoles, des process, des codifications, des reportings. Et tout cela ne vient pas du terrain, mais est souvent mis au point par des consultants de grands cabinets internationaux qui n'ont aucun rapport avec les métiers, le secteur, l'entreprise en question.

« Le changement permanent a pour vocation de mettre en obsolescence les savoirs, l'expérience individuelle et collective détenue par les salariés »

Et puis, on oblige des salariés de haut niveau à se soumettre, grâce à toutes ces nouvelles technologies qui permettent de disposer d'un nombre phénoménal de connaissances. Le changement permanent instauré systématiquement dans le privé comme dans le public a pour vocation de mettre en obsolescence les savoirs, l'expérience individuelle et collective détenue par les salariés. Ils ne peuvent plus être les bons professionnels qui ont confiance en eux-mêmes, ils doivent s'en remettre aux prescriptions parce que leur travail change tout le temps : on

restructure les départements et les services, on impose des mobilités systématiques, on change les logiciels, on instaure des déménagements géographiques...

Le problème, c'est que les salariés perdent tous leurs repères. Ils sont déboussolés et ramenés au rang « d'apprentis à vie ». Et ce n'est pas un apprenti qui va contester. Ce changement permanent est source d'épuisement, de burn-out, et une fatigue parce qu'on ne peut plus se faire confiance à soi-même. En parallèle, on couvre tout ça avec l'émergence des « DRH de la bienveillance » qui sont là pour faire passer le tout. On met en place des séances de yoga, de méditation, de rire dans les entreprises. On nomme des « *Chief Happiness Officers* ».

Pourquoi n'y a-t-il pas de contestation générale de ce modèle de management ?

D. L. : Ce modèle tient en raison d'un aspect fondamental du salariat capitaliste : le lien de subordination inscrit dans le contrat et le Code du travail. Vous êtes tenu dans le privé par ce lien de subordination et dans le public par le devoir d'obéissance. Cela a existé pendant les Trente glorieuses,

sauf que c'était davantage géré au sein de collectif élargi, il y avait toujours la possibilité de le repousser, avec la crainte d'une grève par exemple. Avec l'individualisation et la personnalisation, le lien de subordination est aujourd'hui vécu et porté par chacun personnellement, un peu comme un collier autour du cou, de plus en plus lourd. C'est ce qui épargne au modèle d'être remis en question et de devenir ce qui devrait être un enjeu de société.

« Le problème est que le patronat et le management se sont arrogé le privilège de décider de tout ce qui touche aux entreprises et au travail »

Le problème est que le patronat et le management se sont arrogé le privilège de décider de tout ce qui touche aux entreprises et au travail. On considère que le travail et les entreprises relèvent unilatéralement des décisions des directions. On ne peut pas continuer à laisser toutes les décisions concernant le travail à la volonté unilatérale de ces personnes qui sont formatées à la rationalité économique néolibérale.

Que faudrait-il faire, selon vous ?

D. L. : Il faut contester la légitimité du lien de subordination qui relève de la vassalité. Il n'y a rien de plus archaïque que cette notion de subordination dans nos sociétés démocratiques où nul n'est censé appartenir à personne. Certes, les organisations syndicales disent que c'est grâce à ce lien de subordination que l'employeur est considéré comme responsable de la santé physique et mentale des salariés. Mais au vu des chiffres sur les risques psychosociaux, les morts au travail, on voit que les directions ne s'occupent pas bien de la santé physique et mentale des salariés.

Si on laissait la possibilité de délibération collective au sein des entreprises, des solutions émergeraient sur les manières de « *travailler bien* » ou « *travailler mieux* », on pourrait inventer un travail utile et respectueux des gens et des ressources naturelles. C'est cela qu'il nous faut inventer.

Les « entreprises libérées » (1) vont-elles dans ce sens ?

D. L. : Elles ne changent rien. Dans ces entreprises, les « followers » – comprenez les salariés – doivent s'auto-organiser, s'auto-motiver, s'auto-discipliner, s'auto-manager. Sous le discours du « faire davantage confiance aux salariés », ceux qui se présentent comme des « leaders » (et non plus des chefs) éliminent une grande part de la hiérarchie intermédiaire et de base, des départements entiers comme les RH. Cela représente des économies énormes.

Beaucoup d'entreprises qui se sont lancées dans la « libération » étaient en fait déjà en crise. Finalement, certaines entreprises dites libérées font marche arrière, sans changer grand-chose du rapport fondamental entre la direction et les salariés, ni remettre en cause la capacité de ces derniers à influencer véritablement sur le travail.

Avec leur forme coopérative, les Scop sont-elles une solution ?

D. L. : Il est vrai que leurs salariés sont sociétaires, qu'ils élisent leurs dirigeants. Mais comme beaucoup sont en concurrence avec d'autres entreprises classiques, les sociétés coopératives n'ont malheureusement pas le temps d'inventer de nouvelles formes d'organisation du travail. Prendre le temps d'expérimenter leur fait perdre des marchés. Elles peuvent donc difficilement réinventer l'organisation du travail.

Retrouvez la version intégrale de cet entretien [en vidéo](#).

Propos recueillis par Audrey FISNÉ-KOCH

FONCTION PUBLIQUE

La souffrance au travail des agents de Bercy : « Le négatif prédomine toujours »

Alors que Bercy a été ébranlé par une vague de suicides au sein de la DGFIP, l'administration a dévoilé les résultats de l'édition 2025 de l'Observatoire interne des ministères économiques et financiers.

Bastien Scordia



DANS UN COULOIR DU MINISTÈRE DE L'ÉCONOMIE ET DES FINANCES, À PARIS, LE 9 JANVIER 2025.
LUDOVIC MARIN/AFP

Série noire au sein du fisc. En 2025, 19 personnes dépendant de la direction générale des finances publiques (DGFIP) se sont suicidées et 21 ont tenté de le faire. Un suicide et une tentative ont eu lieu sur le lieu de travail. De tristes chiffres, presque deux fois supérieurs à ceux de 2024 où 9 suicides et 13 tentatives avaient été recensés. « *Et nous venons d'apprendre une première tentative de suicide pour 2026* », se désole Sandra Demarcq, la secrétaire générale du syndicat Solidaires-Finances publiques. Si les causes de ces drames sont multiples et relèvent parfois de situations personnelles, les facteurs professionnels ne doivent pas être oubliés, jugent les représentants du personnel. Savoir si ces morts sont liées au travail, au moins en partie, reste néanmoins difficile à établir.

Dans bien des cas, le lien est parfois ténu. « *Le passage à l'acte est souvent multifactoriel, mais on ne nie pas qu'il puisse y avoir des enjeux professionnels* », explique-t-on au sein de la DGFIP.

Face au profond malaise suscité par cette vague de suicides, l'administration fiscale a sorti, fin 2025, un plan d'action d'« *amélioration des conditions de travail* » et de « *prévention des risques suicidaires* ». Au menu entre autres : la systématisation des enquêtes internes à la suite d'un événement grave quel que soit le lieu où intervient celui-ci, la formation renforcée des encadrants sur la détection des signaux faibles, le déploiement de formations de « *premiers secours* » en santé mentale et, plus globalement, un meilleur accompagnement des agents en difficulté...

Ce plan « *a la vertu d'une prise de conscience collective que rien ne va plus* », souligne Solidaires-Finances publiques. Le premier syndicat de la DGFIP regrette toutefois qu'il « *ne s'attaque pas aux causes réelles du mal-être au travail des personnels* ». Pour les organisations syndicales, en effet, les origines du malaise se trouveraient avant tout du côté des réorganisations et des suppressions d'emplois, pour lesquelles Bercy est régulièrement mis à contribution. Et, ajoutent-elles, le moral des agents du fisc est toujours aussi fragile, comme celui, plus globalement, de l'ensemble des personnels de Bercy.

« **Le négatif prédomine** »

Les syndicalistes en veulent pour preuve les résultats de l'édition 2025 de l'observatoire interne des ministères économiques et financiers, qui leur ont été présentés mi-décembre par l'administration. Cette enquête annuelle mesure la satisfaction des agents à l'égard de leurs conditions de travail. Au total, 65 972 agents ont y répondu, soit plus d'un agent de Bercy sur deux (51 %), un taux en hausse par rapport à 2024, où 45 % de répondants avaient alors été recensés. Cette progression « *est le fruit d'une forte implication de la direction et de son encadrement* », explique-t-on aux ministères. Les délais de réponse ont notamment été rallongés et de nombreuses relances ont été adressées aux agents. Les syndicats, pour leur part, y voient un fort besoin d'expression de leurs collègues dans un contexte de réorganisation.

Mais qui dit enquête de l'administration, dit divergence de lectures entre les services ministériels et les syndicats. Bercy, de son côté, met en avant une tendance « *positive* ». « *L'engagement des agents progresse de façon sensible, ainsi que tous les critères de qualité de vie au travail* », explique-t-on. Sur l'ensemble du périmètre ministériel, 73 % des répondants se disent satisfaits de l'ambiance de travail, et 72 % de l'équilibre entre leur vie privée et leur vie professionnelle. Ces indicateurs sont respectivement en hausse de 4 et 5 points par rapport à l'édition 2024 de l'observatoire. Les résultats, ajoute-t-on, « *attestent d'une dynamique globale positive confirmée par un sentiment d'être reconnu et valorisé dans son travail au plus haut cette année* », comme c'est le cas de 48 % des répondants.

« *La réalité est bien plus contrastée que ne le suggère la communication de l'administration, critique Sandra Demarcq, de Solidaires-Finances publiques. Il ne faut pas tout peindre en noir. Il y a quand même de l'amélioration, mais des indicateurs négatifs perdurent.* » La syndicaliste souligne surtout des résultats « *très nettement* » inférieurs aux moyennes du reste de la fonction publique d'Etat. Des écarts qui, selon elle, « *traduisent une dégradation profonde des conditions de travail* ».

A titre d'exemple, sur leur état d'esprit, 33 % des agents de Bercy se disent désabusés, 29 % fatigués et 25 % inquiets, contre une moyenne comprise entre 10 % et 20 % sur l'ensemble de la fonction publique d'Etat. « *Le négatif prédomine toujours* », reconnaît d'ailleurs l'administration dans la synthèse de ses résultats. « *Mais la tendance est à l'amélioration* », ajoute-t-elle. Insuffisant pour convaincre les syndicats, qui citent d'autres chiffres relatifs aux perspectives d'avenir.

Contre 67 % sur l'ensemble de l'Etat, seuls 27 % des agents de Bercy estiment que leur direction évolue « *dans le bon sens* ». Des disparités sont à noter toutefois selon les directions. Ce sentiment positif est partagé à 63 % au sein du Trésor, à 56 % au sein de la direction générale des entreprises et à 42 % au sein de l'administration centrale. Il tombe, en revanche, à 30 % à la répression des fraudes, à 26 % à la DGFIP et même à 22 % au sein des douanes. Plus d'un agent sur deux ne se dit pas non plus optimiste quant à l'avenir au sein de sa direction.

Fort niveau de stress

« *Le ressenti personnel reste globalement dégradé* », estime Pascaline Kerhoas, la secrétaire générale de FO- Finances, en relevant aussi un stress lié au travail « *plus élevé que la moyenne* », même

si celui-ci recule très légèrement. Les agents de Bercy déclarent ainsi une note de stress de 6,1 sur 10 contre 5,89 pour l'ensemble des agents de l'Etat. « *Il faut surtout noter qu'un tiers des agents a un niveau de stress compris entre 8 et 10* », tonne Pascaline Kerhoas. Ce stress est d'ailleurs plus marqué parmi les encadrants de catégorie A et B, avec des notes s'élevant respectivement à 6,7 et 6,6. « *Ces encadrants sont ceux qui se sentent le moins bien en termes de pression subie, de manque de reconnaissance, de valorisation et de rémunération* », ajoute la représentante de Force ouvrière.

L'observatoire « *confirme des progrès réels et mesurables, qui ne doivent pas occulter l'existence de marges d'amélioration ciblées et d'axes de progrès identifiés* », concède l'administration. Ces axes, promet le ministère, sont « *déjà pleinement intégrés aux travaux conduits par le ministère dans une logique d'amélioration continue et de dialogue social* ». Les syndicats le prennent au mot.

Bastien Scordia



Cinq adolescents morts au travail en 2025 : les stages en entreprise pointés du doigt

Depuis 2024, les élèves de seconde doivent faire un stage de deux semaines en entreprise, ce qui s'ajoute à la longue liste des autres formations effectuées par des mineurs. Les tâches qui leur sont confiées et le manque de prévention mènent parfois à des accidents du travail graves, voire mortels.

Ils avaient entre 15 et 17 ans. Selon les chiffres fournis à Mediapart par le ministère du travail et des solidarités, cinq mineurs sont morts en France en 2025 après un accident du travail.

Parmi eux, un élève en lycée âgé de 16 ans a perdu la vie en juillet après avoir été percuté par la pelle d'une machine agricole pendant un stage dans une exploitation, dans le Maine-et-Loire. En avril, un apprenti de 15 ans a été écrasé par un engin sur un chantier dans le Var. En juin, un élève en stage de seconde dans un magasin est mort à cause d'une chute de palettes, dans la Manche.

De quoi provoquer, fait rare, une réaction du ministre du travail lui-même, interrogé le 20 janvier par plusieurs journalistes couvrant l'actualité sociale, [rapporte BFM](#). L'ancien patron de la SNCF Jean-Pierre Farandou a dit vouloir accélérer sur la prévention et la « culture du risque » auprès des plus jeunes et des nouvelles recrues et en faire une « *priorité personnelle* ».

Mais sans rien lâcher sur la présence de personnes de moins de 18 ans en entreprise : « *Chaque mort est inadmissible mais c'est une bonne chose que les jeunes aillent dans les entreprises* », a-t-il plaidé, évoquant « *une question d'orientation* » et de « *taux d'emploi des jeunes* ».



UN JEUNE SUR UN CHANTIER À BRIANÇON, EN AOÛT 2021.
© PHOTO THIBAUT DURAND / HANS LUCAS VIA AFP

« *L'été dernier, on a observé une espèce de loi des séries que je n'avais jamais vue sur des jeunes mineurs, en plus dans des conditions tragiques et particulièrement violentes* », raconte pourtant Matthieu Lépine, auteur de *L'Hécatombe invisible*. Enquête sur les morts au travail (Seuil, 2023).

Si le professeur d'histoire-géographie qui recense les accidents du travail en France depuis 2019 n'a « *jamais vu* » de tels chiffres concernant les mineurs, c'est notamment parce que ces derniers n'ont jamais été aussi nombreux à fouler le sol d'une entreprise. Depuis 2024, les élèves de seconde générale et technologique doivent faire un stage de deux semaines en fin d'année scolaire. Cette période de « *séquence d'observation en milieu professionnel* » s'est ajoutée aux nombreuses autres périodes en entreprise déjà prévues pour les mineur-es.

Arnaud Darthenay est le père d'Axel, un des cinq mineurs morts lors d'un stage ou en apprentissage en 2025. Il a lancé une pétition pour demander la fin des stages de seconde. « *Ce stage, c'est uniquement pour occuper les jeunes durant les quinze jours du bac pendant lesquels leur lycée est fermé. Il n'y a rien de pédagogique, et on s'en fiche complètement pour l'orientation* », défend-il auprès de Mediapart.

Avant le lycée, tous les élèves de quatrième et de troisième doivent faire un stage d'observation. En outre, les élèves de quatrième inscrits en Segpa (section d'enseignement général et professionnel adapté) et les élèves de seconde technologique STHR (sciences et technologies de l'hôtellerie et de la restauration) réalisent respectivement deux et quatre semaines de « *stage d'initiation* ». Les élèves de troisième Segpa et de première STHR ont, eux, au programme quatre à six semaines de « *stages d'application* ».

Quant aux élèves de lycée professionnel, ils doivent effectuer des périodes de formation en milieu professionnel allant de douze à quatorze semaines en CAP et de dix-huit à vingt-huit semaines en baccalauréat professionnel. Une liste à laquelle s'ajoutent les quelque 400 000 élèves inscrits en apprentissage dans le cadre d'une préparation à un CAP ou à un bac pro.

Être jeune est un facteur de risque

Outre l'augmentation du nombre de mineur-es en entreprise, Prisca Kergoat, professeure à l'université Jean-Jaurès à Toulouse et autrice de *De l'indocilité des jeunes populaires : apprenti-es et élèves de lycée professionnel* (La Dispute, 2022), observe leur rajeunissement : « *Jusqu'à il y a une quinzaine d'années, les élèves de lycée pro arrivaient souvent après avoir redoublé une ou deux fois, donc après 16 ans. Aujourd'hui, on a largement limité les redoublements et ils arrivent à 14 ans. Selon mes calculs, sur l'ensemble des apprentis qui préparent un CAP et un bac pro, la part des 16 ans et moins est passée de 32 % en 2006 à 47 % en 2024.* »

Or, plus le travailleur ou la travailleuse est jeune, plus il ou elle risque un accident. Le ministère du travail indique que « *les accidents du travail (AT) surviennent plus fréquemment dans la première année en poste : c'est le cas de 59 % des AT dont sont victimes les moins de 25 ans* », contre 22 % pour les plus âgés.

Chez les élèves mineurs, les risques sont surmultipliés, notamment car ils sont peu ou pas formés à la sécurité au travail. Les collégien-nes et les élèves de lycée général et technologique n'ont aucune sensibilisation à ces questions. En lycée professionnel et agricole, « *les messages clés de prévention sont de plus en plus diffusés dans les programmes, avec notamment le déploiement des programmes de la discipline Prévention santé environnement (PSE)* », affirme le ministère de l'éducation nationale à Mediapart.

Néanmoins, une étude de la sociologue Zoé Rollin, intitulée « *Sous le vernis des ongles et des capots : les risques du métier* », pointe « *de multiples facteurs qui tendent à rendre l'objectif de formation en santé/sécurité du travail difficilement atteignable* ». Or, selon une enquête de l'INRS (Institut national de recherche et de sécurité) de 2018, « *les jeunes de moins de 25 ans formés en santé et sécurité au travail pendant leur scolarité ont deux fois moins d'accidents du travail que les autres* ».

En 2018, l'inspection de l'apprentissage a été supprimée. Les visites de contrôle sont désormais confiées à l'inspection du travail, déjà débordée.

Le ministère précise avoir signé, en 2023, avec la Caisse nationale d'assurance maladie et l'INRS, une convention de « *coopération pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles* ». Le quatrième plan santé au travail contient, explique le ministère, « plusieurs actions visant à renforcer la sensibilisation des élèves de la voie professionnelle aux risques professionnels ». Le cinquième plan devrait « amplifier » ces actions, assure-t-il. Il indique aussi que l'inspection du travail peut intervenir dans les lycées professionnels afin « *d'informer les élèves sur les règles de santé et de sécurité au travail et sur leurs droits* ». Enfin, la circulaire de décembre 2025 sur les stages « *intègre davantage les enjeux de sécurité et [de] santé au travail* ».

Mais ces mesures ne suffisent pas à éviter les accidents, d'autant que, ces dernières années, la réglementation a tendu à augmenter les risques pour les mineur-es. En 2015, un décret a assoupli la procédure permettant aux mineur-es d'effectuer des travaux dangereux : la demande de dérogation auprès de l'inspection du travail est remplacée par une simple déclaration.

À LIRE AUSSI

« Deux mois qu'on pleure, qu'on ne mange plus » : une marche blanche pour Matis Dugast, mort au travail à 19 ans

14 septembre 2025

DOSSIER

Accidents du travail, ces victimes qu'on ne veut pas voir 49 articles

En 2018, la loi « *pour la liberté de choisir son avenir professionnel* » a, d'une part, allégé les règles de durée de travail des apprenti-es et, d'autre part, abrogé l'inspection de l'apprentissage. Or, ce service était, « *au sein de l'Éducation nationale, habilité à faire des visites en entreprise et à vérifier les conditions de travail des apprentis. Depuis, sa mission a été confiée à l'inspection du travail, qui perd en effectif de manière drastique et ne peut plus assurer ses missions* », explique Prisca Kergoat.

Ainsi, alors que « *les mineurs sont censés être plus protégés, en pratique, les tâches qui leur sont confiées sont souvent plus exposées au danger* », remarque Yannick Billiec, professeur en lycée professionnel et responsable de ces questions à la CGT Educ'action. L'étude de Zoé Rollin démontre par exemple comment les conditions de travail des mineur-es dans des garages automobiles ou des salons de coiffure les surexposent au risque d'accident ou de maladie professionnels. Les stagiaires font aussi face aux risques de violences sexistes et sexuelles, souvent sans prévention.

Des tâches d'adultes

Comme le rappelle le ministère du travail, « *les élèves n'ont pas à concourir au travail dans l'entreprise et ne peuvent accéder aux machines, appareils ou produits dont l'usage est proscrit aux mineurs par le Code du travail* ». Malgré cela, les stagiaires mineur-es sont souvent utilisé-es comme de la « *main-d'œuvre gratuite* », souligne Matthieu Lépine.

Lors de ses recherches, Prisca Kergoat a pu voir « *des filles de 14 ans, dans des salons d'esthétique, faire des massages de fesses à des hommes, d'autres procéder à la toilette de personnes âgées dans les Ehpad, voire faire des toilettes mortuaires et prévenir les familles du décès...* ». « *J'ai vu des collégiens mettre en rayon dans des supermarchés, utiliser la machine à broyer les cartons... Sans parler des énormes inégalités entre élèves que ces stages reproduisent, entre ceux qui ont des parents avec du réseau qui arrivent à leur trouver des stages dans des musées ou avec la députée du coin, et les autres qui vont passer le balai dans un resto* », observe Matthieu Lépine. Et ce d'autant plus que les contrôles en amont et durant les stages sont rares, voire inexistantes.

Le Medef, contacté par Mediapart, assure faire valoir auprès de ses adhérents qu'« *il y a une obligation des chefs d'entreprise d'assurer la sécurité des salariés et des stagiaires* » et que les stagiaires « *n'ont pas la vocation d'exécuter des tâches d'un salarié* ». L'organisation patronale est une grande défenseuse des stages en entreprise, ayant dernièrement contribué à la mise en place des stages de seconde. « *L'entreprise a un rôle de transmission du savoir, de découverte* », affirme le Medef.

« Ce ne sont pas des faits divers mais la conséquence du fait que l'entreprise n'est pas un lieu adapté pour des mineurs et des enfants. »

Yannick Biliec, CGT

« Les stages, qui remontent aux années 1980, se sont développés avec la montée du chômage des jeunes et l'idée, portée par le Medef, que l'entreprise serait formatrice et productrice de compétences », relève Prisca Kergoat. La sociologue rappelle d'ailleurs la « campagne extrêmement agressive » de l'organisation en 2017 sous la thématique « Si l'école faisait son travail, j'aurais du travail », qu'elle avait dû retirer sous la pression de l'Éducation nationale.

Le ministère voit toutefois bien les stages comme « un levier puissant qui permet aux élèves d'élargir leur connaissance des secteurs d'activité et des métiers pour diversifier leurs projets d'orientation et leurs aspirations professionnelles, tout en contribuant à l'attractivité de tous les secteurs de l'économie ». Mais « les accidents du travail et les morts des mineurs en 2025 ne sont pas des faits divers mais la conséquence du fait que l'entreprise n'est pas un lieu adapté pour de la formation initiale pour des mineurs et des enfants », rétorque Yannick Biliec, de la CGT.

Plus largement, Yannick Biliec revendique « la suppression de tous les stages d'observation, car ce n'est jamais de l'observation et ils n'ont pas d'intérêt pédagogique ». « Pour les collégiens de Segpa, nous prônons des périodes d'immersion en lycée professionnel pour découvrir les plateaux techniques et les formations, plutôt que des périodes en entreprise. En lycée pro, nous demandons la réduction des périodes de passage dans le milieu professionnel et un meilleur encadrement. » De son côté, le ministère du travail voit les stages comme « l'opportunité de recevoir une première sensibilisation aux enjeux de la santé et de la sécurité au travail ». Parfois de manière extrême et dramatique.

Erwin Canard

EMPLOI

Comment la fragmentation du travail nourrit la précarité

Le travail morcelé

CDD, microentrepreneariat, temps partiel subi, plateformes... La précarité affectant plus d'un quart des travailleurs en France retarde l'indépendance des jeunes, complique la recherche de logement, fragilise le collectif de travail et alimente l'abstention électorale.



Patricia reprend à peine son souffle lorsqu'elle retrace son parcours de cheffe de cuisine. « *En début de carrière, j'ai été en CDD puis en CDI dans plusieurs secteurs, et je l'agrémentais de missions en intérim pour compléter mes revenus* », commence la jeune femme de 34 ans (qui n'a pas souhaité donner son nom). Avant de poursuivre : « *En 2019, je me suis tournée vers les plateformes de mise en relation pour des missions en restauration, car le salaire paraissait plus attractif. C'était comme de l'intérim, mais plus structuré, plus flexible, ça paraissait révolutionnaire. Jusqu'au jour où la répression des fraudes m'a contactée pour me dire que la plateforme que j'utilisais était poursuivie pour travail dissimulé.* » Aujourd'hui, elle continue d'enchaîner les postes dans les restaurants, sous le statut de microentrepreneur, jamais très stables, jamais très longtemps, et, dans son secteur comme dans beaucoup d'autres, ils sont des milliers comme elle.

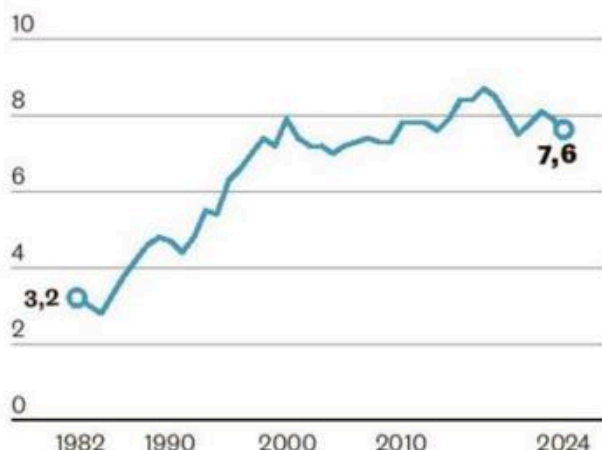
Depuis vingt ans, l'emploi se morcelle en France. Certes, entre fin 2019 et fin 2024, en dépit de la pandémie de Covid-19, des tensions internationales et des incertitudes politiques, le pays a créé quelque 1,7 million d'emplois, soit une hausse de 5,9% supérieure à celle de la croissance. Mais ce chiffre masque un phénomène : autrefois considéré comme la norme, le salariat stagne, tandis que les formes de travail non salarié - les indépendants, principalement les microentrepreneurs - prennent de l'essor. Ce

n'est pas tout.. Les stages de fin d'études ne cessent de s'allonger, les plateformes proposant des jobs à la tâche essaient et le nombre de « *slasheurs* », ces personnes contraintes de jongler entre plusieurs petits boulots pour boucler leur fin de mois, augmentent.

Cette « mosaïfication » de l'emploi est lourde de conséquences économiques, sociales et politiques. Elle retarde l'indépendance des jeunes, qui peinent à se loger. Elle fragmente un peu plus encore le rapport au collectif, quand le taux de syndicalisation est déjà au plus bas. Elle alimente une frustration et un découragement qui ne sont pas sans importance au moment de voter.

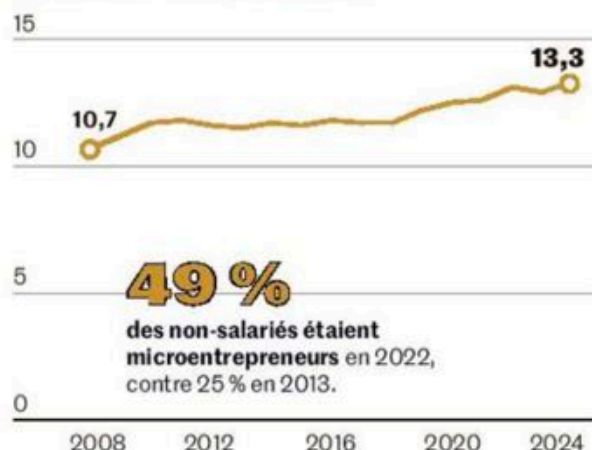
La part des CDD augmente depuis 1985

Evolution de la part des emplois en contrat à durée déterminée (CDD) dans l'emploi total, en %



La part des microentrepreneurs augmente depuis 2008

Evolution de la part des emplois indépendants non salariés dans l'emploi total, en %



Infographie Le Monde Sources : Insee, enquête « Emploi » 2024 ; Insee, « Emploi et revenus des indépendants », édition 2025

Le travail indépendant augmente, le salariat recule

Les chiffres sont éloquentes : parmi les 109 000 emplois créés en 2024, selon l'institut national de la statistique et des études économiques (Insee), 97 000 ne sont pas salariés, portés principalement par les créations de microentreprises. Entre fin 2008 et fin 2022, le nombre de non-salariés a bondi de 72%, soit 1,5 millions de personnes en plus - dont essentiellement des entrepreneurs, tandis que fin 2024, on comptait 13,3% d'indépendants sur le marché du travail, contre 10,7% en 2008. Les chiffres publiés, mercredi 28 janvier, par l'Insee confirment cet essor : les créations de microentreprises étaient encore en hausse de 5,9% en 2025, alors que les entreprises classiques ont reculé de 4,1%.

« QUAND L'EMPLOI SE DÉGRADE, LE NOMBRE DE CHÔMEURS S'INSCRIVANT COMME MICROENTREPRENEURS POUR TENTER DE TROUVER UN MINIMUM D'ACTIVITÉ AUGMENTE »

ÉRIC HEYER
de l'Observatoire français des conjonctures économiques

Entre les années 1970 et le début des années 2000, la part de ces travailleurs rémunérés sous une autre forme qu'un salaire avait pourtant chuté de 20% à 10% environ - l'agriculture, le commerce, les professions libérales et l'artisanat, fournissaient alors le gros des bataillons. « *Mais leur nombre est reparti à la hausse dès 2008, avec la création du statut de l'autoentrepreneur, transformé en microentrepreneur en décembre 2014* », indique Vladimir Passeron, chef du département de l'emploi et des revenus d'activité à l'Insee.

Cela en partie parce que les entreprises en quête de flexibilité se sont engouffrées dans la brèche. En plus de la sous-traitance classique et de l'appel aux cabinets de consultants, un nombre croissant de tâches, notamment en comptabilité, marketing, informatique, sont désormais confiées en direct des indépendants. Selon Stéphane Collais, économiste chez BNP Paribas, un emploi sur cinq créé depuis vingt ans dans les services aux entreprises est un emploi d'indépendant.

Pas un secteur n'est épargné. Le nombre d'indépendants a ainsi plus que doublé dans les services de transport, VTC inclus, depuis 2008, et les services aux particuliers. Les agences immobilières emploient pléthore de négociateurs leur compte. Dans le secteur de la culture, le

salariat est devenu l'exception. Le nombre de salariés y a presque triplé en quinze ans, et trois travailleurs du secteur sur quatre sont microentrepreneurs.

« *Cet emploi non salarié devrait continuer à progresser plus rapidement que le salarié* » dans les mois et trimestres à venir, pronostique Eric Heyer, de l'Observatoire français des conjonctures économiques. C'est l'un des effets de la progression du chômage (en hausse de 6,8% par an, et de 2,6% au quatrième trimestre 2025). « *Quand l'emploi se dégrade, analyse l'économiste, le nombre de chômeurs s'inscrivant comme microentrepreneurs pour trouver un minimum d'activité augmente* ». De fait, 3 microentrepreneurs sur 10 adoptent ce statut pour compléter leurs revenus, et non pour développer une activité principale. Ils touchent en moyenne 670 euros par mois, selon l'Insee, bien loin du salaire moyen dans le secteur privé (2730 euros en 2024), et 11% déclarent ne rien gagner du tout, car ils ne se versent pas de rémunération ou bien leur activité est déficitaire.

La précarité touche un travailleur sur quatre

Au retour en force des indépendants s'ajoutent les différents statuts plus ou moins précaires, qui cohabitent sur le marché du travail : salariées CDD (7,6% des actifs en 2024), intérimaires (1,9%) ou alternants et stagiaires (34%), tandis que les salariés en CDI représentaient 73,1% des actifs en 2024 selon l'Insee, alors qu'il frôlait les 78% en 2004. Autrement dit, plus d'un travailleur sur quatre subit une forme de précarité; dans la durée du contrat, la forme du travail, ou la protection sociale associée à son statut. A l'instar des microentrepreneurs : leurs cotisations sont uniquement calculées sur le chiffre d'affaires sans ouverture automatique de droits pour l'assurance-chômage, alors que les salariés cotisent au régime général, qui inclut l'assurance-chômage et des prestations sociales plus complètes.

De plus, selon l'Insee, 17,6 % des personnes en emploi sont en temps partiel (dont 77,9 % de femmes). Parmi elles, un quart sont en temps partiel subi – la durée hebdomadaire de travail est inférieure à ce qu'elles désirent. S'ajoutent aussi à cela le portage salarial – ce système dans lequel l'indépendant signe un contrat de travail avec une entreprise, laquelle signe elle-même un contrat commercial avec une entreprise cliente –, pour lequel il n'existe pas d'évaluation chiffrée officielle ; et, surtout, la « *platformisation* » observée dans un nombre croissant d'activités, et imposant bien souvent aux travailleurs de s'y enregistrer sous le statut de microentrepreneur. Si les premières plateformes sont apparues dans les transports, avec Uber, puis dans la livraison de repas, il en existe aujourd'hui dans tous les secteurs, ou presque.

Y compris dans les services à la personne (bricolage, jardinage, livraison de courses), où certaines, comme AlloVoisins, Shopopop ou Pickme, proposent à des particuliers cherchant à compléter leurs revenus d'offrir leurs services pour quelques euros. « *La plupart des gens sur ces applis sont comme moi : ils ont du mal à décrocher un emploi avec des horaires réguliers ou à temps plein* », témoigne Elsa (le prénom a été modifié), 54 ans, employée à temps partiel dans le commerce dans le sud de la France, qui porte des colis ou fait de la traduction en passant par des plateformes.

Isabelle Daugareilh, maîtresse de conférences à l'université de Bordeaux et directrice de recherche au CNRS,

observe avec inquiétude cette « *fragmentation des normes juridiques de travail* ». « *A l'origine, le droit du travail a été conçu comme un droit commun, y compris en intégrant des travailleurs à la marge, rappelle-t-elle. Le salariat avait cette force d'inclusion.* » Et elle est en train de disparaître.

Des difficultés pour se loger, des perspectives réduites

L'émergence de bataillons d'indépendants, de microentrepreneurs ainsi que d'intermittents n'érode pas que la « *force d'inclusion* » du salariat. Elle a de profondes conséquences sur le tissu social et la vie des individus. Trouver un logement, en particulier, est devenu le cauchemar de nombreux jeunes. En zone tendue, cela relève quasiment de l'impossible, et pour cause : les agences immobilières demandent aux candidats des revenus égaux à au moins trois fois le montant du loyer, mais surtout un CDI, hors période d'essai. Acheter sans ce graal n'est guère plus facile, les banques se montrant particulièrement frileuses pour prêter à ces travailleurs précaires. Or il est difficile de se projeter dans l'avenir sans possibilité de se loger correctement. « *C'est tout le cycle de vie et l'horizon patrimonial des jeunes qui est ainsi chamboulé* », résume l'économiste Maxime Sbaihi. Ce spécialiste de la démographie à l'Institut Montaigne fait même le lien entre la difficulté à se loger et la baisse de la natalité : « *Faute de visibilité, de toit, de moyens, on ajuste, on décale et on revoit à la baisse les projets familiaux.* »

En outre, le travail indépendant offre, dans les faits, des perspectives de carrière moindres que le salariat. « Les indépendants ont 40 % de chances en moins d'être en mobilité sociale ascendante que les salariés », indique l'Insee, dans une étude de juillet 2025. Sans compter que, dans certains cas, les conditions de travail liées à ce statut se paient cher, à long terme, sur la santé physique et mentale, en particulier dans la livraison et les transports. « Pour gagner l'équivalent d'un smic, un livreur doit travailler deux ou trois fois plus qu'un travailleur normal », rappelle M^{me} Daugareilh.

Dans les métiers du nettoyage ou du « care », auxquels se sont intéressés François-Xavier Devetter, enseignant-chercheur en économie à l'université de Lille et à l'Institut de recherches économiques et sociales, et Julie Valentin, maîtresse de conférences au Centre d'économie de la Sorbonne (université Paris-I), les travailleurs gagnent souvent moins d'un smic mensuel plein, car la plupart sont en temps partiel, « mais leurs journées ne sont pas moins longues, et l'emprise du travail sur leur vie correspond de fait à un temps plein », explique François-Xavier Devetter, en raison des horaires tôt le matin, avant l'ouverture des bureaux, ou le soir après la fermeture. Un rythme particulièrement « pénalisant en matière de conciliation vie familiale-vie professionnelle », ajoute Julie Valentin.

Selon la Fédération des entreprises de propreté, environ 70 % des fonctions du nettoyage et du gardiennage sont externalisées. Or les entreprises sous-traitantes connaissent plus d'accidents et de maladies professionnelles que les autres, et de nombreuses enquêtes sur le secteur montrent que l'organisation en sous-traitance est elle-même facteur de dégradation des conditions de travail, par l'intensification de l'activité qu'elle induit et par la dégradation des collectifs de travail.

Le collectif affaibli

En raison de cette parcellisation de l'emploi, des salariés en CDI côtoient au quotidien des collègues au statut fragmenté : CDD, intérimaires, microentrepreneurs... Dans une même organisation, ces statuts dessinent de nouvelles hiérarchies et détricotent les liens au sein d'un collectif de travail, redonnant du pouvoir au management et affaiblissant celui des travailleurs. « Le fort déclin syndical n'est pas lié au désamour des syndicats, mais à l'éclatement du tissu productif », affirme Rémy Ponge, maître de conférences en sociologie à l'université Aix-Marseille.

Parce qu'ils sont concentrés sur les difficultés du quotidien, parce qu'il leur est difficile d'identifier la structure à laquelle s'adresser, ou encore par peur des représailles s'ils se plaignent, les travailleurs précaires se tournent peu vers les organisations syndicales, qui peinent à s'adapter à cette nouvelle donne sur le marché du travail.

En réduisant les perspectives professionnelles et les possibilités d'intégration des jeunes, quand le budget nécessaire pour se loger, se nourrir, voire se déplacer, ne cesse d'augmenter, la fragmentation de l'emploi nourrit aussi un sentiment de déclassement et des tensions sociales. Et cela a également une traduction dans les urnes : un quart des précaires disent ne pas voter, souligne Tristan Haute, maître de conférences en science politique à l'université de Lille. « La précarité engendre plutôt l'abstention », analyse-t-il. La dégradation des conditions de travail, l'ascenseur social bloqué, la stagnation des salaires alimentent plutôt, selon lui, des frustrations susceptibles d'« engendrer du vote protestataire ».

Béatrice Madeline et Jules Thomas

« Jamais tranquille » : l'épuisante recherche du prochain contrat

Pour les plus de 6 millions de Français en emploi court, il faut toujours penser au job d'après. Une course qui pèse sur le quotidien

Courir après le prochain CDD, le prochain temps partiel ou la prochaine mission d'intérim. Pour les millions de salariés en emploi précaire (6,1 millions en contrat court et 4,7 millions à temps partiel fin 2025), décrocher un poste ne suffit pas. Il faut toujours penser à l'après. Une bonne partie de leur temps libre est alors consacrée... à la recherche de travail. Reléguant la vie privée au second plan. « *Difficile de prévoir des activités régulières, quand l'activité est irrégulière* », raconte Thibault, technicien dans le théâtre (les témoins cités sous leur seul prénom ont souhaité garder l'anonymat). Cet intermittent a fait une croix sur les activités sportives ou associatives devant l'impossibilité de s'engager. Il passe sa vie à parcourir la France, mais prévoir des vacances est compliqué. « *Difficile de trouver un espace détaché entre travail et non-travail* », résume-t-il.

Dans la durée, cela signifie « *avoir des craintes pour [son] emploi, devoir changer de qualification ou de métier* », expliquent les chercheuses Véronique Rémy et Véronique Simonnet, dans une analyse de la direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques portant sur les caractéristiques de l'emploi temporaire. Selon cette étude publiée en mars 2025, ces travailleurs précaires sont bien plus exposés à l'insécurité de l'emploi que ceux en CDI. L'indicateur d'insécurité (fondé sur la crainte pour son emploi, l'obsolescence de sa qualification, la facilité à retrouver un poste sans perte de revenus) est de 0,46 pour les intérimaires, 0,42 pour les CDD et... 0,33 pour les CDI.

Dans un contexte de contraction du marché de l'emploi et de concurrence entre diplômés, les jeunes sont très exposés. En 2024, un quart des 15-24 ans étaient en CDD ou en intérim (contre 9,1 % des 25-49 ans), selon l'Institut national de la statistique et des études économiques (Insee), et 22 % à temps partiel. Ils sont plus touchés par le sous-emploi, cette inconfortable position où l'on travaille moins que ce qu'on voudrait.

« Loin du rêve vendu à l'école »

Julie ne dira pas le contraire. Durant son master en management, achevé en 2024, elle a accumulé trois stages de deux à six mois chacun et une alternance d'un an, dans le conseil et la transformation numérique. Tout cela pour se retrouver au chômage, et se résigner au bout d'un an à accepter un CDD de six mois à temps partiel en communication dans une PME, payé au smic. « *J'ai dû revoir mes attentes après des centaines de candidatures refusées par manque d'expérience. On est bien loin du rêve vendu lors des conférences de l'école sur notre future employabilité, nos salaires à plus de 40 000 euros par an...* », témoigne-t-elle, désabusée.

L'errance de ces débuts de carrière est nourrie, selon Florence Ihaddadene, maîtresse de conférences à l'université de Picardie-Jules-Verne, par certains choix en matière de politiques publiques d'insertion des jeunes : « *Stage, alternance, volontariat, service civique... tout cela segmente le marché de l'emploi avant même que l'on y entre. Côté employeur, ces dispositifs deviennent une sorte de période d'essai avant d'embaucher. Mais ils construisent surtout des travailleurs adaptés à la précarité de l'emploi.* »

Stressée à l'idée de devoir recommencer ce travail harassant de recherche d'emploi à la fin de son CDD, Julie n'exclut pas de se lancer en microentrepreneuse. C'est dire. Tant le quotidien des microentrepreneurs, c'est aussi la peur du lendemain.

Maxime, quinquagénaire parisien, a travaillé pour la conciergerie de quartier Lulu dans sa rue pendant une période de chômage, pour compléter ses revenus grâce à des missions de bricolage à

domicile, sous statut de microentrepreneur. « *C'était la course, dit-il, il fallait optimiser les tournées pour en faire un maximum, et arriver à un revenu convenable, en réalité de quelques centaines d'euros par mois. D'autant qu'on était en concurrence les uns avec les autres.* »

La majorité des 600 000 travailleurs de plateformes (en 2023, selon le ministère du travail) peuvent en parler des heures durant. Ils cumulent les inconvénients du statut d'indépendant, telles l'absence de congés payés ou une protection sociale moindre, avec ceux du salariat, car les applications qu'ils utilisent leur imposent des contraintes, à commencer par le prix des missions qu'ils effectuent. « *La plupart des livreurs à vélo acceptent n'importe quel prix sur n'importe quelle distance pour pouvoir manger, on n'est pas dans la position de refuser* », témoigne Barry, livreur à vélo sans papier à Amiens.

« **Précarité subjective** »

Le sentiment de n'être jamais tranquille n'est pas réservé aux précaires. « *Les nouvelles organisations du travail entretiennent la peur de ne pas pouvoir conserver son emploi, de l'insoutenabilité du travail jusqu'à la retraite, que ce soit par le management ou des objectifs inatteignables* », souligne Marie Pezé, psychologue du travail et fondatrice du réseau Souffrance et travail, qui parle de « *précarité subjective* ».

Les dégâts sur la santé en sont le corollaire. Ainsi, « *70 % des représentants du personnel ont constaté une dégradation de la santé mentale des salariés depuis le Covid-19* », a expliqué Claire Morel, membre du comité de direction du cabinet Syndex, lors de la présentation, le 22 janvier, du huitième baromètre annuel sur le dialogue social. Outre l'augmentation des burn-out, Marie Pezé observe aussi l'impact que cela peut avoir sur la vie de famille, la natalité...

Les inquiétudes ne s'atténuent pas non plus forcément avec la stabilité de l'emploi. Jean-Noël Bergez, 61 ans, agent d'exploitation logisticien dans une même entreprise pendant vingt ans, y a vécu l'intranquillité jusqu'au burn out, qui a failli lui être fatal. Lorsque, au dernier plan de restructuration, son employeur a refusé son mi-temps thérapeutique, il a vécu son licenciement pour raison de santé « *comme un soulagement* ». C'était avant de se confronter à France Travail : « *Ils m'ont fait comprendre que, vu mon âge, ils ne pouvaient pas grand-chose pour moi.* »

Il enchaîne alors les dispositifs de réinsertion : le Parcours emploi santé, un module de reconversion dit « *Activ'projet* », puis enfin le dispositif « *Territoires zéro chômeurs de longue durée* ». Le tout pour obtenir un contrat d'un an l'amenant jusqu'à la retraite. Il reconnaît aujourd'hui : « *Je ne voyais pas du tout ma carrière professionnelle se terminer comme ça.* »

Anne Rodier et J. TH.



Avec la sous-traitance, des salariés fragilisés

Le travail morcelé 4|4 Justifié par l'optimisation des coûts, ce modèle omniprésent dans l'économie française sape les conditions de travail et dilue les responsabilités des donneurs d'ordre

Quel est le point commun entre des agents d'entretien qui font le ménage dans des bureaux, des cordistes nettoyant un silo, des maçons sur un échafaudage, un agent de sécurité devant un magasin ou le technicien envoyé installer votre fibre ? Ils interviennent sûrement en sous-traitance, cette opération par laquelle une entreprise confie à une autre le soin d'exécuter pour elle une part de ses activités.

Un phénomène devenu structurel dans l'économie, mais mal évalué. Il n'existe pas de catégorie du travail en sous-traitance. Lequel reste un contrat commercial, liant deux entreprises, et n'apparaît que dans le détail des plans comptables. Jean-Christophe Repon, le président de la Confédération de l'artisanat et des petites entreprises du bâtiment (Capeb) reconnaît manquer de chiffres : « *Parce que personne ne le déclare. Tout le monde dit qu'il n'y a pas de problème avec la sous-traitance. Mais que personne ne soit fier de la déclarer cache une démarche qui, parfois, peut être subie par une des parties.* »

Quand l'Institut national de la statistique et des études économiques (Insee) a posé la question aux chefs d'entreprise, en 2021, un sur deux a reconnu intervenir dans une chaîne de sous-traitance, en tant que donneur ou preneur d'ordre. Ce chiffre atteint six sur dix dans la construction et 83 % des grands groupes. La Fédération des entreprises de propreté, d'hygiène et services associés (FEP) estime, elle, que 70 % à 80 % des prestations de propreté sont externalisées en France, et quasiment 100 % dans le tertiaire.

« On bosse pour rien »

C'est qu'il y a un flou jusque dans les termes : certains distinguent la sous-traitance du recours à un « prestataire » pour le ménage et le gardiennage, ou même de l'« externalisation » d'une activité. « *Ce qui nous semble important, c'est de voir combien les problématiques sont communes* », estiment Corinne Perraudin et Nadine Thévenot, maîtresses de conférences au Centre d'économie de la Sorbonne (CES, université Paris-I Panthéon-Sorbonne). La loi prévoit depuis 1975 qu'une entreprise peut sous-traiter une partie de son activité si elle n'a pas les effectifs suffisants, ou si elle ne dispose pas des compétences nécessaires.

« *Une entreprise peut être assez importante pour répondre à un appel d'offres pour tous les lots d'un chantier sans pour autant disposer en interne de tous les corps d'Etat nécessaires*, explique-t-on à la Fédération française du bâtiment (FFB), pour qui c'est un incontournable des chantiers d'envergure. *Cela permet ainsi aux petites entreprises d'accéder indirectement aux marchés.* » Jean-Christophe Repon de la Capeb confirme : « *Quand on a une absence de compétence, il est tout à fait logique d'aller la chercher en dehors de l'entreprise. Mais c'est quand ça devient un modèle économique que c'est problématique.* »

Un modèle économique ? Le président de la FEP, François Leroux, l'explique en d'autres termes : « *L'externalisation du nettoyage a commencé dans l'industrie à partir des années 1960. Les donneurs d'ordre recherchaient une certaine technicité. Mais ils y ont rapidement trouvé un intérêt économique : externaliser permet d'optimiser les coûts.* » Or, déplore M. Repon, la mise en concurrence pour l'attribution des contrats ne permet pas toujours à un entrepreneur de travailler « *au prix qu'il estime juste* » : « *Sous la pression d'un donneur d'ordre, il peut perdre son libre arbitre.* » La FFB reconnaît, elle, que « *le titulaire du marché vend toujours une prestation moins chère au sous-traitant* » et que « *plus on descend dans le rang de sous-traitance, plus on a des prix pressurisés* ». Quand les sous-traitants sous-traitent à leur tour, c'est la sous-traitance « *en cascade* » : « *Au sixième rang, que pensez-vous qu'il reste comme marge à celui qui prend le marché ?* », demande M. Repon. « *En bout de chaîne, on bosse pour rien* », renchérit Jean-Pascal François, administrateur de la CGT Construction.

Cette logique de compression des coûts se retrouve partout. Les syndicats de l'automobile l'estiment responsable des plans sociaux en série chez les équipementiers. En 2025, un rapport de la Cour des comptes sur le déploiement de la fibre optique soulignait également le recours « *massif* » des opérateurs Télécom, avec une recherche du « *moins onéreux* », et ses conséquences : des intervenants avec un « *déficit de formation* » et « *pas suffisamment rémunérés* » ou de nombreuses « *pannes et malfaçons* ». Les « *dérives* » de cette « *formidable pression sur les prestataires* » étaient relevées dans le rapport de la commission d'enquête parlementaire sur la sûreté et la sécurité des installations nucléaires en 2018 : « *une moindre attention portée au critère de sûreté et une dégradation des conditions de travail* ».

Or, cette pression sur les prix s'accroît à chaque renouvellement d'appel d'offres. « *Le problème, c'est qu'entre-temps les salaires sont revalorisés - 17 % pour les minima de notre branche en quatre ans - et que nos marges sont déjà très faibles* », souligne François Leroux de la FEP, alors que le taux de rentabilité moyen des entreprises de propreté n'a atteint que 2,6 % en 2024, selon la Banque de France. « *Cette hausse des salaires, le prestataire va chercher à la contenir par une réduction des heures de travail ou du nombre de salariés nécessaires pour effectuer la même tâche. Cela va conduire à une intensification du travail*, constate François-Xavier Devetter, économiste à l'Institut de recherches économiques et sociales et à l'université de Lille, coauteur d'une étude de l'Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail sur les agents de nettoyage. *Dès qu'il y a recours à la sous-traitance, les conditions de travail se dégradent, physiquement et psychologiquement.* »

« *On se retrouve à moins pour faire autant. Les arrêts de travail ou les départs ne sont plus remplacés : cela augmente les cadences et les troubles musculo-squelettiques. Ce n'est pas pour rien que notre secteur est l'un des premiers fabricants de travailleurs handicapés* », déplore un agent d'une grande entreprise de propreté qui a demandé à rester anonyme.

En 2023, une étude du service statistique du ministère du travail (Dares) a constaté que le taux moyen d'accident du travail était plus élevé dans les entreprises « *preneuses d'ordre* ». C'est que les sociétés « *n'externalisent pas n'importe quel travail* », soulignent Corinne Perraudin et Nadine Thévenot, qui ont mené une étude fine sur les conditions de travail. *Les salariés des sous-traitants sont ainsi*

davantage exposés à la « manutention de charges lourdes », aux « postures pénibles », aux « températures extrêmes », au bruit et au travail de nuit. « C'est du travail difficile, pénible et dangereux qui est sous-traité », résumement-elles. Le taux des cotisations sociales accidents du travail et maladies professionnelles des entreprises étant corrélé au nombre de sinistres, déléguer les tâches les plus à risques peut avoir un intérêt financier.

Un cercle vicieux

« Les donneurs d'ordre, eux, invoquent les bienfaits du recours à des spécialistes pour une meilleure prise en charge du danger, s'il faut gérer par exemple une peinture au plomb ou retirer de l'amiante », remarque Corinne Perraudin. Mais pour les chercheuses, c'est un cercle vicieux : « Comme les entreprises sous-traitantes vont être subordonnées aux donneurs d'ordres, elles ne vont pas mieux prendre en charge les risques, au contraire », souligne Nadine Thévenot. « En bout de chaîne, les niveaux de sécurité ne sont plus les mêmes : tu rognes sur les conditions de travail, la sécurité, les formations, tu rognes sur tout », résume Jean-Pascal François de la CGT Construction. Ce sont, par exemple, des échelles qu'on va préférer à la location de nacelles pour des travaux acrobatiques, des équipes de trois qui passeront à deux, etc.

« Il y a derrière le recours à la sous-traitance, la volonté de ne pas avoir à se soucier de certaines catégories de main-d'œuvre ou de problématiques : on se débarrasse des conséquences », estime le professeur François-Xavier Devetter. Une façon pour le donneur d'ordre de dire « ce n'est plus mon problème », renchérit Nadine Thévenot. On le voit lors de conflits sociaux, comme lorsqu'un sous-traitant exploite des sans-papiers comme dans les centres de tri des déchets franciliens. Les donneurs d'ordre déclinent toute responsabilité.

C'est là qu'apparaissent les « problématiques communes » entre sous-traitance, prestation de services et tant de nouvelles formes d'externalisation. Quand le PDG de Carrefour, Alexandre Bompard, défend, le 31 mars 2025, devant une commission sénatoriale, la stratégie du groupe d'externaliser ses supermarchés « qui perdent de l'argent » par le recours à la location-gérance, il explique : « Notre logique c'est : ne fermons pas de magasins, recourons à des entrepreneurs pour gérer les magasins que nous n'arrivons pas à gérer. » La méthode pour y arriver n'est plus de son ressort, pas plus que les récriminations des salariés concernés sur les réductions d'effectifs et la détérioration de leurs conditions de travail. C'est aussi pour « développer le plein potentiel » de son site logistique de Wattrelos, dans le Nord, que La Redoute a externalisé ses préparateurs de commandes, malgré un avis négatif du comité social et économique. Ce dernier voyait poindre une « intensification » du travail.

éclatement des collectifs

« Ces salariés vont toujours continuer à travailler pour Carrefour ou La Redoute. Mais ces derniers n'en ont plus la responsabilité en droit », souligne Corinne Perraudin. Les sous-traitants du nucléaire détaillaient ainsi le « deux poids, deux mesures » dans leur suivi médical à la commission d'enquête sur la sûreté et la sécurité des installations nucléaires de 2018 : « Nous faisons un dépistage de suspicion de contamination - selles et urine - tous les deux ans, alors que les agents de [la multinationale] Framatome en font un tous les six mois ! »

Sur un même échafaudage, dans un même immeuble de bureaux ou sous une même chasuble d'hôtesse de caisse dans deux supermarchés voisins, se retrouvent des salariés qui n'ont plus ni les mêmes référents ni les mêmes protections. « Nous, on parle d'un éclatement des collectifs de travail. Cela déstructure l'organisation et contribue à fragiliser une main-d'œuvre qui pourrait travailler en interne », dit Corinne Perraudin. Les chercheuses ont mis en évidence que 24 % des salariés cohabitent sur leur site avec des travailleurs sous-traitants, et 50 % avec des intérimaires.

Ces dernières années, différentes initiatives ont tenté de limiter la sous-traitance à deux rangs ou de revaloriser le poids des enjeux sociaux dans les appels d'ores. « Donneurs d'ordre privés comme publics continuent de vouloir payer le moins cher possible, donc c'est un peu la quadrature du cercle », fait valoir le président de la FEP. Quant à la loi sur le devoir de vigilance des entreprises, qui devait responsabiliser celles de plus de 1 000 salariés des méfaits de leurs sous-traitants tout au long de la chaîne de valeur, elle a été vidée de sa substance le 13 novembre 2025 par un vote des députés européens de droite et d'extrême droite.

Mission d'information sur le thème : « La souffrance psychique au travail : un défi sociétal et collectif à relever »

PRÉSIDENTE



MONIQUE LUBIN

RAPPORTEURE



ANNICK GIRARDIN

La mission d'information sur le thème "*La souffrance psychique au travail : un défi sociétal et collectif à relever*" a tenu sa réunion constitutive le mercredi 4 février 2026. À cette occasion, elle a constitué son bureau et lancé ses travaux.

Cette mission d'information a été créée à l'initiative du groupe Rassemblement Démocratique et Social Européen (RDSE), en application de l'article 6 bis du Règlement du Sénat, qui confère à chaque groupe politique un "droit de tirage" pour la création d'une structure temporaire de contrôle par année parlementaire.

Le Bureau de la mission d'information est ainsi constitué :

Présidente :

- Monique Lubin (Socialiste, Écologiste et Républicain) ;

Rapporteure :

- Annick Girardin (Rassemblement Démocratique et Social Européen) ;

Vice-présidents :

- Pascale Gruny (Les Républicains) ;
- Alain Milon (Les Républicains) ;
- Annie Le Houérou (Socialiste, Écologiste et Républicain) ;
- Brigitte Devésa (Union Centriste) ;
- Corinne Bourcier (Les Indépendants - République et Territoires) ;
- Martin Lévrier (Rassemblement des démocrates, progressistes et indépendants) ;
- Silvana Silvani (Communiste, Républicain, Citoyen et Écologiste – Kanaky) ;
- Raymonde Poncet Monge (Écologiste – Solidarité et Territoires) ;

Secrétaires :

- Anne Ventalon (Les Républicains) ;
- Anne-Sophie Romagny (Union Centriste).

Les données disponibles de Santé Publique France montrent que la souffrance en milieu professionnel est un phénomène d'ampleur ; la prévalence des souffrances psychiques en lien avec le travail s'établirait, en 2019, à 5,9 % chez les femmes et 2,7 % chez les hommes (soit un doublement par rapport aux enquêtes transversales de 2007)[1].

Les effets de la crise sanitaire, le télétravail ou les mutations économiques ont nécessairement emporté une reconfiguration des organisations et des conditions de travail. Dans ce contexte, une meilleure compréhension du syndrome de l'épuisement professionnel (ou burn out) devient un enjeu central des politiques de santé comme des politiques de l'emploi. La prolongation en 2026 de la "Grande cause nationale" relative à la santé mentale ne peut dès lors faire l'impasse sur la question des souffrances psychiques en milieu professionnel.

- Les travaux de la mission d'information, qui se tiendront de février à juin 2026, auront comme objectif :
 - d'objectiver les causes à l'œuvre dans la croissance de la prévalence observée de l'épuisement professionnel ;
 - d'étudier si les politiques de prévention en santé et de prise en charge répondent à ces enjeux et permettent le retour au travail des personnes ayant connu des souffrances psychiques liées à leur emploi ;
 - de proposer des évolutions quant aux conditions de reconnaissance de l'épuisement professionnel comme maladie professionnelle.

[1] Santé Publique France, La souffrance psychique en lien avec le travail à partir du programme de surveillance des maladies à caractère professionnel : résultats des enquêtes transversales 2013 à 2019 et évolution depuis 2007, 5 mars 2024.

Contact presse :

Direction de la communication - Chloé Humpich - Tél. 01 42 34 25 13 - presse@senat.fr

SOCIAL ET ÉCONOMIE

Christelle Mazza, avocate des lanceurs d'alerte et passionaria de la fonction publique

L'avocate des fonctionnaires lanceurs d'alerte n'hésite pas à traîner les ministres devant la justice. Elle exhorte les agents de l'État à entrer en résistance.

Sur son bureau, les machines à écrire disputent la place aux ordinateurs. Chez Christelle Mazza, bouillonnante avocate des fonctionnaires lanceurs d'alerte, l'amour des antiquités contraste avec un rafraîchissant dynamitage des codes du droit.

Dans son cabinet de curiosités, abritant également des vestiges de caméras et une peau de zèbre, la quadragénaire voit défiler [les cas de répressions féroces](#) contre les agents en souffrance de La Poste, de l'Éducation nationale, de l'hôpital public... « *Depuis que nous avons perdu la part d'humain dans notre société, les fonctionnaires sont traités comme des dinosaures qui ne servent à rien*, tranche-t-elle. *Le service public et ce que le monde économique exige aujourd'hui sont complètement antinomiques.* »

Si cette cause est chevillée à sa robe depuis vingt ans, en 2023, elle a bien failli craquer : « *J'avais travaillé sur beaucoup d'histoires de suicides, ça devenait insoutenable. L'année suivante, j'ai écrit à la conseillère santé de l'Élysée pour les alerter sur le fait que certains [agents de l'hôpital présentaient un risque suicidaire fort](#). Je n'ai jamais eu de réponse.* » En avril 2025, l'avouée prend donc le taureau par les cornes.

Elle regroupe 19 plaintes d'agents hospitaliers pour harcèlement moral et homicides involontaires, entre autres, qu'elle dépose devant la Cour de justice de la République (CJR) visant les ex-ministres Catherine Vautrin, Yannick Neuder et Élisabeth Borne. « Les plaignants sont des personnes désintéressées et qui ne se connaissent pas. Tous veulent juste que cela s'arrête », explique-t-elle, portant haut la notion d'intérêt général.

Un attachement viscéral au service public

Loin du seul coup d'éclat médiatique, cette stratégie s'appuyant sur [la jurisprudence France Télécom](#), dont l'entreprise et ses dirigeants ont été condamnés pour harcèlement moral institutionnel, part d'un constat simple : « Ce sont les ministres qui décident des politiques publiques, appuie-t-elle. Pour ceux qui élaborent ces systèmes, il y a une question d'hubris, pas juste un souci de réaliser des économies. » Si les plaintes ont été classées sans suite, l'avocate n'a pas dit son dernier mot : « C'était un problème de forme, pas de fond », rappelle la Méditerranéenne. « Même si je suis limitée en temps et en moyens, je pense avoir trouvé une faille. »

Pour bousculer l'ordre établi, Christelle Mazza concède intervenir parfois de manière « *extrêmement insolente* » dans les prétoires. « *Comme je suis une femme, on essaie de me faire passer pour une hystérique, on pense que je fais n'importe quoi. Mais ce qui m'a toujours intéressée, ce sont les histoires des gens, pas les cercles de pouvoir qui sont souvent malveillants* », déroule-t-elle avec son étonnante liberté de ton. C'est avec le procès France Télécom, en 2019, qu'elle comprend que [le harcèlement moral peut se muer en instrument managérial](#).

Le suicide sur son lieu de travail de Jean-Louis Mégnien, professeur de cardiologie à l'Hôpital européen Georges-Pompidou, en 2015, la plonge dans l'enfer de l'hôpital public. « *Un lieu de pouvoir, très fermé, même si dans ce cas précis, c'est aussi un dossier de rivalités entre hommes, d'une communauté médicale qui ne se remet pas en question* », résume-t-elle.

En 2023, elle fera ainsi condamner pour harcèlement moral [l'Assistance publique-Hôpitaux de Paris \(AP-HP\), la directrice de l'établissement et certains de ses collègues](#). Une première. Elle déplore pourtant que « *ce délit reste le parent pauvre du pénal alors que c'est la porte d'entrée pour ces dérives. Au lieu d'organiser l'impunité, on devrait, au contraire, augmenter l'échelle des peines* ».

D'où vient cet attachement viscéral au service public et à son armée des ombres ? « Ma mère était professeur, mon père est issu d'une famille ouvrière et antifasciste italienne », réfléchit celle qui a aussi étudié la linguistique et les sciences politiques. Alors que l'article 40 du Code de procédure pénal fait de chaque agent un potentiel lanceur d'alerte – tout fonctionnaire qui dans l'exercice de ses missions acquiert la connaissance d'un crime ou d'un délit est tenu d'en donner avis au procureur –, elle déplore que son usage soit considéré comme de la délation.

« Il faudrait au contraire renforcer le recours à cet article. C'est comme ça qu'on sauvera la démocratie », explique-t-elle. Entre les treks en pleine nature et les phases d'ermitage sur les dossiers chronophages, cette pro du grand écart exhorte dans son dernier livre les fonctionnaires à relever la tête. « Il faudrait que les agents se mettent en grève pendant 48 heures et à un moment, certains citoyens comprendront peut-être à quoi ils servent ! Ça serait le chaos. »

Souffrance au travail dans le service public, sortir du silence, entrer en résistance, éditions du Puits fleuri.

Cécile Rousseau

CÔTÉ RECHERCHE

Epuisement, détresse, précarité : la grande misère des livreurs à vélo

Alors qu'une directive européenne doit prochainement être transposée en France pour améliorer le travail de plateformes, une étude auprès d'un millier de livreurs met en évidence leur alarmante condition médico-sociale.



UN LIVREUR PORTANT UN SAC GLACIÈRE DELIVEROO VERT SUR SON DOS, POUSSE SON VÉLO ÉLECTRIQUE DANS LE CENTRE DE LA CITÉ PLANTAGENËT AU MANS, FRANCE, LE 2 AOÛT 2025. PHOTO : NICOLAS GUYONNET / HANS LUCAS VIA AFP

Le compte à rebours est lancé. D'ici le 2 décembre 2026, l'Etat français doit transposer une directive européenne sur le travail des plateformes, [adopté en avril 2024](#). Celle-ci introduit notamment une présomption de salariat : autrement dit, la relation de travail entre la plateforme et les personnes qu'elle rémunère pour réaliser le service sera présumée être une relation salariale, charge à la plateforme de prouver le contraire si telle est son analyse.

« L'enjeu de la transposition dans notre droit français est maintenant de rendre cette présomption opérationnelle et efficace », [avance dans une tribune récente](#) un collectif d'organisations syndicales ou associatives et d'ONG. Car dans le modèle actuel, fondé sur l'autoentrepreneuriat, « les plateformes se dérobent à leurs responsabilités d'employeur comme la prévention des risques de santé, le versement des cotisations sociales, la représentation syndicale ou tout simplement le respect d'un salaire minimum », estiment les signataires.

Mais avec quelles conséquences pour les travailleurs ? Le sujet a beau être brûlant, les connaissances étaient jusqu'à récemment mal assurées. L'an dernier, [une expertise collective de l'Anses sur les livreurs de repas](#) commençait en déplorant « le manque de données quantitatives (fiables et systématiques) sur une population de travailleurs, située dans la plupart des pays "hors des cadres" permettant une surveillance épidémiologique ». L'une des premières raisons de cette ignorance étant que les plateformes elles-mêmes gardent jalousement leurs données.

C'est justement tout l'intérêt de la [recherche participative Santé-Course](#) dont les premiers résultats ont été publiés fin mars.

La précarité dans toutes ses dimensions

Portée par des institutions scientifiques (IRD, Ined), des collectifs de livreurs et des associations (Médecins du monde, CoopCycle, Maison des livreurs...), ce travail a permis d'interroger plus de mille livreurs à Bordeaux et Paris sur leurs conditions de travail et les risques professionnels qu'ils encourent. Les enquêteurs – parmi lesquels d'anciens livreurs – ont sollicité ces travailleurs sur leurs lieux d'attente de livraison, avec un questionnaire disponible en français et dans les principales langues parlées par les concernés (anglais, arabe, bengali et pashto).

Les résultats, bien que non représentatifs (la population de départ n'étant pas connue), sont édifiants. Ils dessinent le portrait d'une population presque exclusivement masculine et immigrée, vivant dans des conditions très précaires, même si leur niveau d'études est très divers (un sur cinq est diplômé du supérieur). Les deux tiers n'ont pas de titre de séjour. Et ils sont une toute petite minorité (17 %) à avoir un logement en propre, la plupart vivant en colocation, chez des connaissances ou en logement précaire (squat, hôtels, hébergement d'urgence).

Il faut dire que les cadences décrites semblent infernales. Une grosse moitié des livreurs interrogés déclarent avoir travaillé tous les jours au cours du mois précédant l'enquête, et plus de 80 % au moins six jours par semaine, pour une durée de 10 heures journalières (en incluant les temps d'attente et de retour vers les lieux d'attente) et 63 heures hebdomadaires. Cela représente en moyenne 833 kilomètres parcourus pour effectuer 413 livraisons sur le mois, les écarts étant importants entre Paris (289) et Bordeaux (614).

*« La précarité alimentaire est tout aussi marquée : près d'un livreur sur deux à Paris (48 %) et plus d'un sur trois à Bordeaux (36,7 %) déclare avoir passé au moins une journée entière sans manger, par manque d'argent, au cours des douze derniers mois », ajoutent les auteurs **dans un article récent.***

« Ce kilométrage est vraisemblablement fortement sous-estimé, car il ne prend en compte que les trajets entre la récupération de la commande et sa livraison chez le client, et exclut les trajets d'approche vers le nouveau lieu de récupération de la commande ainsi que les trajets de retour vers une zone d'attente », précise toutefois l'équipe de recherche.

Un travail exténuant, quatre interviewés sur dix le jugeant « extrêmement dur » voire « épuisant », et qui affecte fortement les organismes. L'enquête révèle une forte prévalence des troubles musculo-squelettiques (TMS), notamment au bas du dos (36 % des livreurs), et des atteintes jusque dans la vie intime. La posture à vélo (appui des fessiers et du périnée sur la selle, frottements) et le fait de ne pas pouvoir soulager la vessie à l'envi entraînent en effet de fréquents troubles urinaires (difficultés ou douleurs à la miction) et sexuels (diminution de la capacité érectile, douleurs durant les rapports sexuels).

Une grosse moitié des livreurs déclarent avoir travaillé tous les jours au cours du mois précédant l'enquête, et plus de 80 % au moins six jours par semaine

Une problématique dont [une enquête de 2024](#) avait déjà souligné combien elle était méconnue alors même qu'elle était très fréquemment mentionnée. « Les livreurs expliquent aussi atténuer les douleurs au quotidien en se positionnant de côté sur leur selle, ce qui les surexpose aux accidents », précisait le rapport. Dans l'enquête Santé-Course, d'ailleurs, 60 % des livreurs déclarent d'ailleurs avoir déjà eu un accident. Un tiers d'entre eux n'ayant pas de couverture santé (seuls 23 % ont une mutuelle), le renoncement aux soins est très fréquent.

La santé mentale des livreurs est également fragile, une petite moitié d'entre eux manifestant se trouvant en « situation de détresse psychologique modérée à sévère » et un fort sentiment d'isolement, notent les chercheurs.

« Une situation médico-sociale alarmante »

Et tout ça, pour quoi finalement ? 1 480 euros bruts mensuels en moyenne, soit 5,83 euros bruts par heure ou 4,55 euros bruts par course. Les données des comptes Uber Eats des livreurs qui ont accepté de les partager indiquent, elles, une rémunération de 2 kilomètres bruts par kilomètre parcouru. « *De fortes disparités de revenu s'observent entre Paris et Bordeaux, lesquelles reflètent des différences en matière de temps de travail, de kilomètres parcourus et de rémunération à la course entre les deux villes* », nuance l'équipe de recherche.

De ce revenu brut il faut toutefois déduire les frais matériels (entretien du véhicule, vêtements de pluie, batteries pour les vélos électriques...) et de location de compte le cas échéant. Résultat : un revenu net mensuel moyen de 880 euros nets.

« Ce tableau d'ensemble dessine le portrait d'une population de "working poor", contrainte à une intensité de travail extrême pour dégager un revenu net qui reste très inférieur au seuil de pauvreté (fixé à 1 288 euros nets par mois pour une personne seule) », résumant les chercheurs.

En outre, selon une analyse récente de l'Autorité des relations sociales des plateformes d'emploi (Arpe), les rémunérations par les principales plateformes **sont en forte baisse depuis 2022**, alors que la durée des courses augmente.

L'étude révèle également « *une situation médico-sociale alarmante* » en raison de laquelle ses auteurs en appellent « *à une mobilisation conjointe des pouvoirs publics, des plateformes, des professionnels de la santé au travail et des acteurs associatifs afin d'améliorer les conditions d'emploi, de renforcer la prévention en matière de santé et de sécurité au travail, et de promouvoir un travail décent* ».

De même, le collectif associatif et syndical appelle à une transposition de la directive européenne

Les auteurs appellent à « améliorer les conditions d'emploi, renforcer la prévention en matière de santé et de sécurité au travail, et promouvoir un travail décent »

« ambitieuse et à la hauteur de notre modèle social », comprenant notamment un contrôle des conditions de travail par l'Inspection du travail, la « transparence de la gestion algorithmique des travailleur-ses » ou encore

« l'évaluation des risques pour la santé liée au travail de plateforme avec mise en place de mesures de prévention et de protection appropriées ».

Concernant cette transposition, l'équipe Santé-Course conclut son étude en signalant que « *la composition sociodémographique du groupe des livreurs de plateformes et leur précarité administrative et de statut vis-à-vis du compte qu'ils utilisent pour travailler rendent vaine toute tentative de requalification en statut de salarié sans que ne soit au préalable abordée la question de la régularisation de leur situation administrative* ». Une gageure, sans doute, par les temps qui courent.



Xavier Molénat

Arrêts maladie : la suspicion plutôt que la prévention

Pour le gouvernement, si les arrêts augmentent, c'est qu'il y a trop d'abus et donc qu'il faudrait contrôler davantage. Une bonne façon d'éviter le débat sur les responsabilités structurelles.



© ENZO TOMMASI / UNSPLASH

[Dans le même dossier...](#)

> Annie Thébaud-Mony : « Le travail continue d'empoisonner les plus précaires »

Après avoir expliqué pendant des mois que les Français ne travaillaient pas assez, le gouvernement s'attaque désormais aux salariés en arrêt maladie. Après le procès en [paresse](#), voici donc le procès en simulation : si les arrêts augmentent, c'est qu'il y a [trop d'abus](#) et donc qu'il faudrait contrôler davantage. Certes, les arrêts maladie et les indemnités journalières progressent, mais ce constat ne dit rien des causes de leur augmentation. Or, au lieu d'analyser sérieusement les raisons de cette hausse, le gouvernement choisit d'abord d'installer la suspicion.

« On ne parle plus d'organisation du travail, d'usure physique ou psychique, mais de comportements individuels supposément déviants. »

Avec son projet de renforcement des contrôles et de signalement des arrêts jugés douteux, grâce à un « bouton d'alerte », il accrédite l'idée qu'une part importante des salariés tricherait en profitant du système. Autrement dit, le problème viendrait d'abord des malades eux-mêmes. Cette manière de poser les termes du débat n'a rien d'anodin. Elle consiste, une fois de plus, à transformer une question sociale en question morale. On ne parle plus d'organisation du travail, d'usure physique ou psychique, mais de comportements individuels supposément déviants.

> **Sur le même sujet :** Macron : le plein-emploi, quoi qu'il en coûte

Pourtant, les chiffres et l'analyse des faits contredisent le narratif du gouvernement. Premièrement, la majorité de la croissance des indemnités journalières (60 %) s'explique par des facteurs économiques et démographiques. Chaque année, il y a sur le marché du travail davantage d'actifs, ce qui accroît mécaniquement le volume d'arrêts maladie. Ensuite, la population active vieillit, ce qui allonge la durée des arrêts de travail. Les plus de 60 ans ont une durée moyenne annuelle d'arrêt maladie de 72 jours contre une vingtaine de jours pour les 25-29 ans. Par ailleurs, les arrêts maladies de plus de six mois ne représentent que 7 % des arrêts mais 50 % des dépenses d'indemnités journalières.

« 44 % des jeunes attribuent leur mal-être au travail. »

Éviter le débat

Deuxièmement, il faut regarder les secteurs les plus concernés. Ce sont, sans surprise, le bâtiment, les industries extractives et la santé. Des secteurs où les travailleurs sont plus exposés à la pénibilité et aux virus. À l'autre bout, les arrêts maladie les plus courts sont dans le secteur de la communication et de l'information, où les salariés sont en moyenne plus jeunes. L'augmentation est donc en majorité due à des facteurs parfaitement normaux et dans des secteurs prévisibles.

> **Sur le même sujet :** Malades ? Et puis quoi encore !

Mais il reste quand même la partie non expliquée, les 40% restants. Et sur cette partie, plutôt que de suspecter les malades, peut-être faudrait-il enfin se pencher sur les conditions de travail. Car les travaux, sur ce point, sont accablants. Selon [une enquête d'Eurofound](#) menée auprès de 70 000 salariés dans 36 pays, la France figure en queue de classement. Selon d'autres études, 44 % des [jeunes](#) attribuent leur mal-être au travail. Les cadres, longtemps présentés comme privilégiés, déclarent dans 55 % des cas ressentir une forme d'épuisement professionnel. Quant aux [accidents mortels au travail](#), ils ont atteint un niveau record en 2024.

Le choix du gouvernement de se focaliser sur la fraude permet donc d'éviter le débat sur les responsabilités structurelles. Il est plus simple de dénoncer quelques abus, réels ou supposés, que de remettre en cause les conditions de travail. La suspicion coûte moins cher, politiquement, que la transformation du travail.

Par Thomas Porcher



Recevez Politis chez vous chaque semaine !

 **ABONNEZ-VOUS**



Santé et sécurité au travail : le terrible bilan de dix ans de macronisme

Le mardi 28 avril marque la dernière journée mondiale pour la sécurité et la santé au travail avant la prochaine présidentielle. L'occasion de tirer le bilan de deux quinquennats d'Emmanuel Macron alors que les indicateurs de la santé au travail n'ont jamais été aussi mauvais.

« **A**ssassin » : le mot avait été lâché en 2023, en plein débat sur la réforme des retraites, par le député insoumis Aurélien Saintoul. Il visait le ministre du travail de l'époque, Olivier Dussopt. Le parlementaire pointait « la responsabilité » du ministre dans la hausse des morts au travail. Une séquence polémique qui avait mis, le temps de quelques jours, la question de la sécurité et de la santé au travail au cœur de l'actualité.

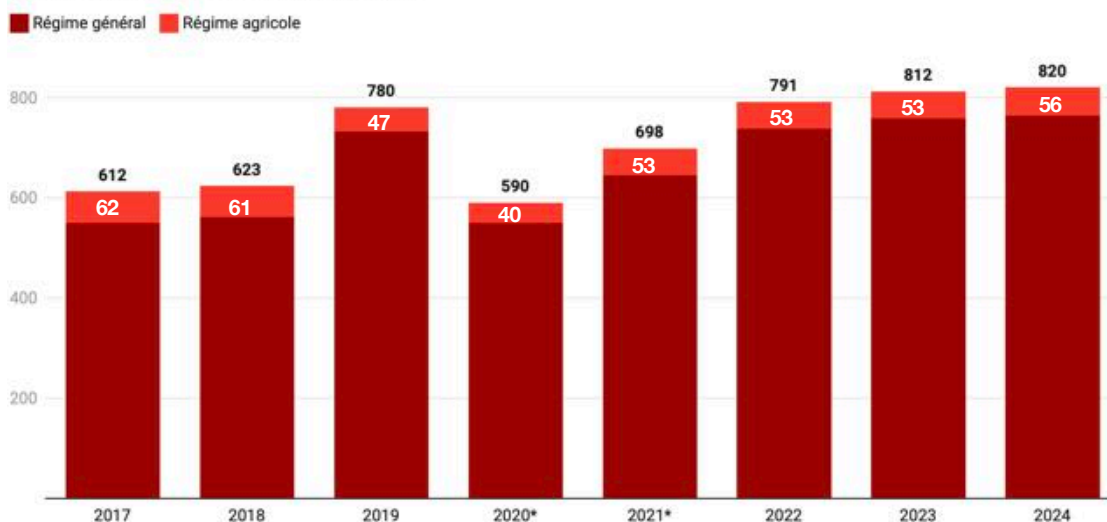
Trois ans plus tard, alors que ce 28 avril marque la dernière journée mondiale pour la sécurité et la santé au travail avant la présidentielle de 2027, le sujet est retombé dans les limbes du débat public. Pourtant, celui-ci n'a pas disparu. Les derniers indicateurs publiés par l'Assurance maladie témoignent d'une aggravation nette de la santé et de la sécurité pour les travailleurs et travailleuses. Sur tous les plans, ou presque. Sans que cela crée un émoi particulier.

Ce fait est assez inédit. Depuis l'après-guerre, la tendance longue était à l'amélioration des conditions de travail, et à la baisse des accidents du travail. Une dynamique stoppée au milieu des années 2000. Et qui s'inverse depuis quelques années. Or, loin d'être une fatalité, « les accidents du travail sont des accidents dus au travail », rappelait Véronique Daubas-Letourneux, sociologue et autrice du livre *Accidents du travail. Des morts et des blessés invisibles* (Bayard, 2021).

En d'autres termes, ils sont un « fait social » qui éclaire la réalité du monde du travail actuel. « Ce sont des indicateurs de ce qu'est le travail aujourd'hui », poursuivait la sociologue sur le plateau de Mediapart. Et après deux quinquennats d'Emmanuel Macron, le bilan est sans appel : la plupart des indicateurs de santé et de sécurité au travail se dégradent – parfois très nettement.

Près de seize morts au travail par semaine en 2024

Nombre d'accidents du travail mortels par année



* Pandémie de covid-19

Graphique: Mediapart • Source: Assurance-maladie • Créé avec Datawrapper

© Infographie Mediapart

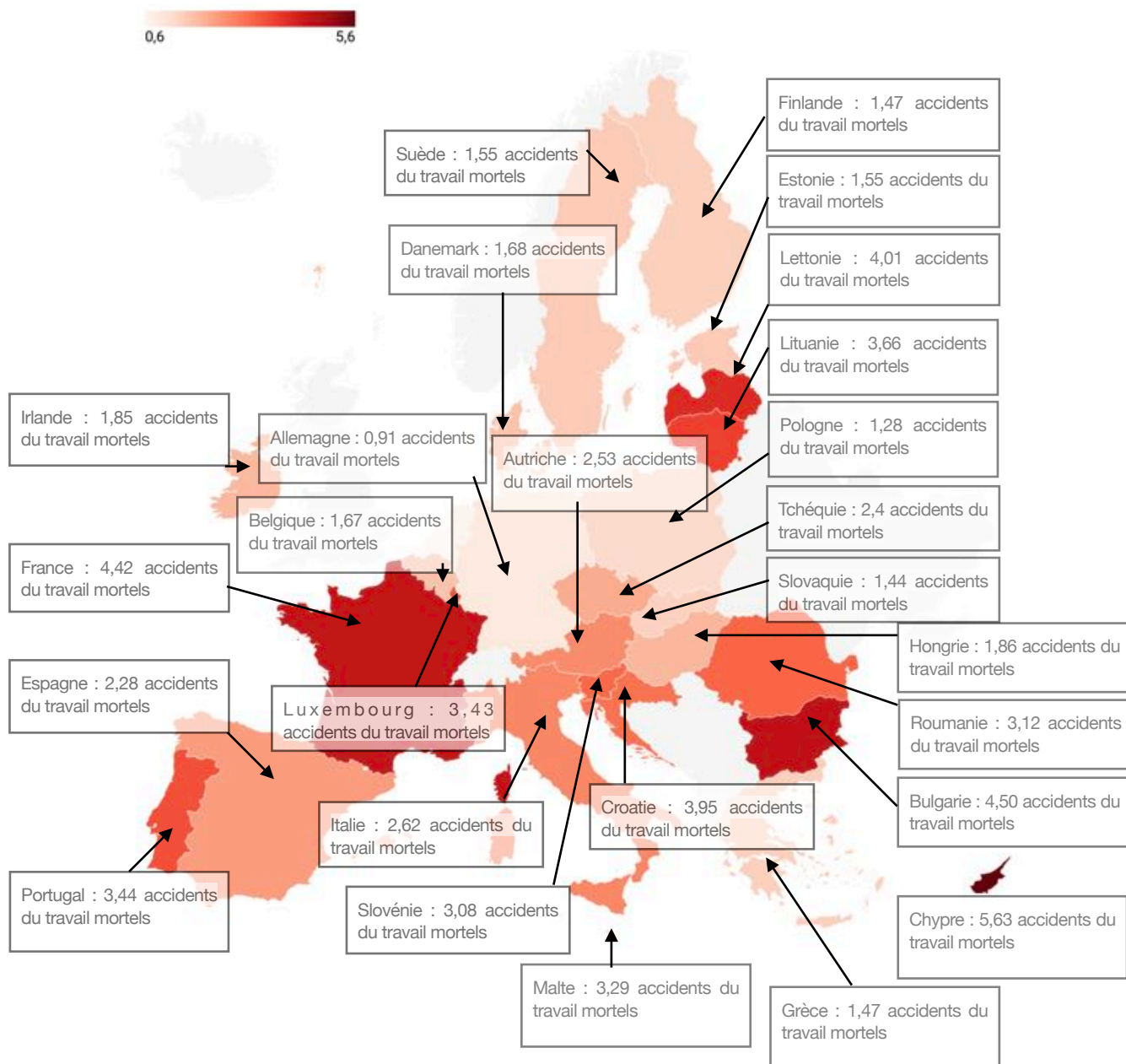
C'est certainement la donnée la plus marquante. Les morts du fait d'un accident du travail sont en hausse continue depuis 2017 – hors crise sanitaire. En 2024, dernière année où les données sont disponibles, au moins 820 personnes sont mortes au travail. C'est 208 de plus que l'année où Emmanuel Macron est arrivé à l'Élysée, soit une hausse de 34 %.

Pendant plusieurs années, les pouvoirs publics se sont cachés derrière un changement de méthodologie statistique, en 2019, prenant mieux en compte les malaises, sans pour autant que les conséquences de ce changement soient pleinement quantifiables. Mais, même depuis 2019, le chiffre augmente, inlassablement.

Surtout, ces 820 décès sont une estimation basse du nombre de morts au travail. En effet, les données compilées par Mediapart concernent les salarié-es du régime général et du régime agricole, mais les autoentrepreneurs et autoentrepreneuses ainsi que les fonctionnaires en sont exclu-es, faute de statistiques fiables.

La France est parmi les champions d'Europe de la mort au travail

Nombre d'accidents du travail mortels pour 100 000 employé-es en 2023. La moyenne de l'Union européenne est de 2,1.





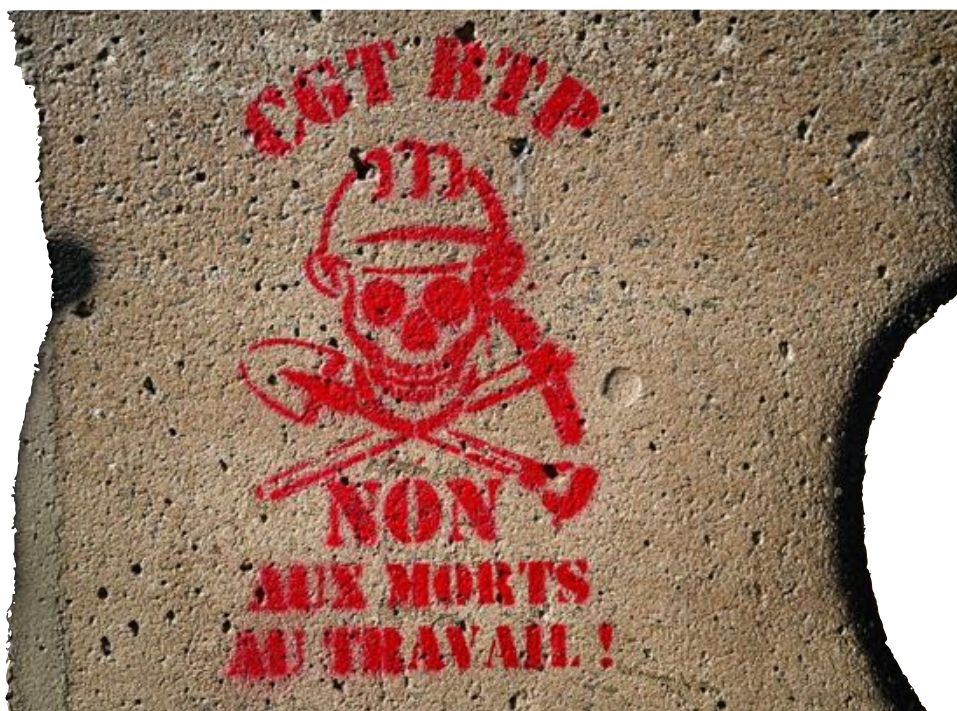
Sous-traitance : « La probabilité d'avoir un accident du travail est plus importante pour les travailleurs extérieurs »

Les économistes Corinne Perraudin et Nadine Thévenot montrent que les conditions de travail se dégradent avec la sous-traitance. Les employeurs externalisent davantage les tâches les plus dangereuses. Entretien à l'occasion de la journée mondiale pour la sécurité et la santé au travail.

Il n'est pas si fréquent pour des économistes de se pencher en détail sur les conditions concrètes d'emploi des salarié-es. Par [leurs travaux](#), les économistes Corinne Perraudin et Nadine Thévenot, maîtresses de conférences au Centre d'économie de la Sorbonne (CES), à l'université Paris I, ont démontré que la sous-traitance crée en elle-même davantage de risques d'accident du travail.

Alors que [les chiffres empirent en France](#) d'année en année, les deux chercheuses mettent en évidence le fait que l'externalisation du travail concerne davantage les métiers pénibles et dangereux. Elles alertent sur l'éclatement des collectifs de travail, débouchant sur moins de prévention, de formation et d'encadrement pour les salarié-es.

La tendance a été aggravée par les [« ordonnances Macron »](#) réformant le Code du travail en 2017. Mais malgré l'urgence, ce sujet peine à faire la une de l'actualité et reste peu pris en compte par les responsables politiques.



UN POCHOIR DE LA CGT BTP POUR DIRE « NON AUX MORTS AU TRAVAIL ! »
PRÈS DU CHANTIER DU CENTRE HOSPITALIER UNIVERSITAIRE DE NANTES, EN OCTOBRE 2024.
© PHOTO SÉBASTIEN SALOM-GOMIS / SIPA

Au niveau européen, la France est l'un des pires pays en termes d'accidents du travail mortels. D'un point de vue purement statistique, c'est même le pire. Cependant, cette donnée brute n'est pas significative, au vu des différences de législations entourant les risques professionnels selon les pays.

Eurostat, l'autorité statistique de l'UE, prévient ainsi qu'il est « difficile d'interpréter » ces données telles quelles. Pour remédier à cela, l'institut propose un « *taux standardisé* », permettant « *une comparaison plus neutre de la situation* ».

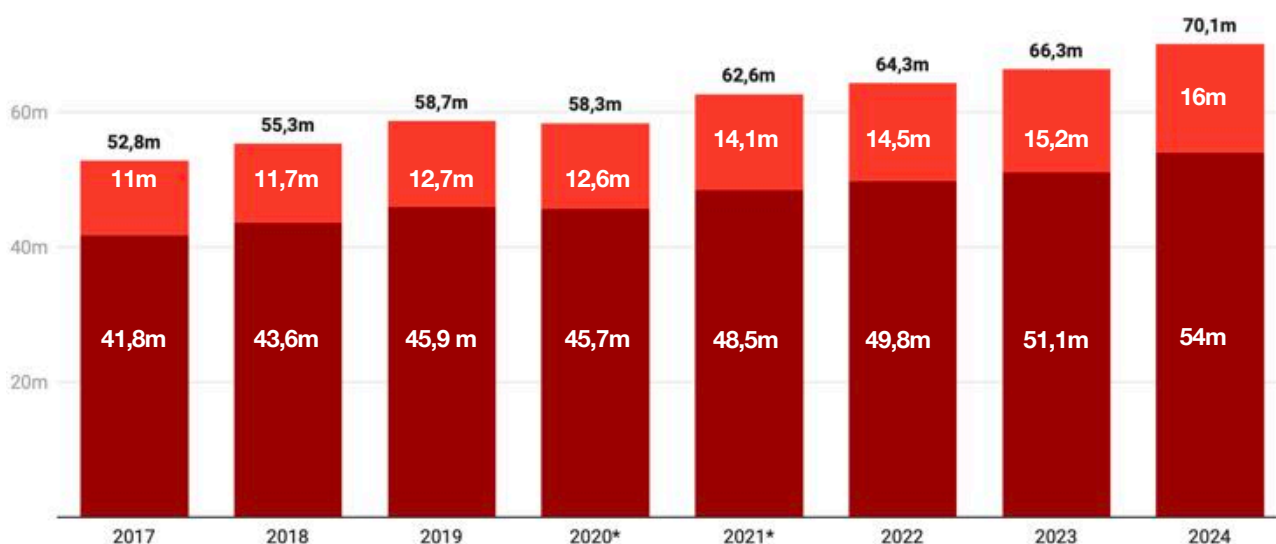
Même avec cette standardisation, le constat n'est guère plus reluisant concernant l'Hexagone. Pour 2023, la France reste sur le « *podium* » des pays européens, derrière la Bulgarie et Chypre, avec 4,42 accidents du travail mortels pour 100 000 salarié-es. C'est plus du double que la moyenne de l'UE. L'Allemagne, pays avec lequel le gouvernement aime se comparer, compte « *seulement* » 0,91 accident mortel pour 100 000 employé-es.

Troisième pays européen en termes de mortalité au travail, et... troisième pour la fréquence des accidents du travail graves. Sur cette donnée-là aussi, la France fait figure de très mauvaise élève, avec 2 643,9 accidents ayant entraîné un arrêt de travail d'au moins quatre jours pour 100 000 salarié-es. Seuls l'Espagne et le Portugal font pire. La moyenne de l'UE est, de son côté, de 1 500.

En huit ans, près de vingt millions de jours d'arrêt liés au travail supplémentaires

Nombre de journées d'incapacité temporaire, en millions

■ Après un accident du travail ■ Après une maladie professionnelle



* Pandémie de covid-19

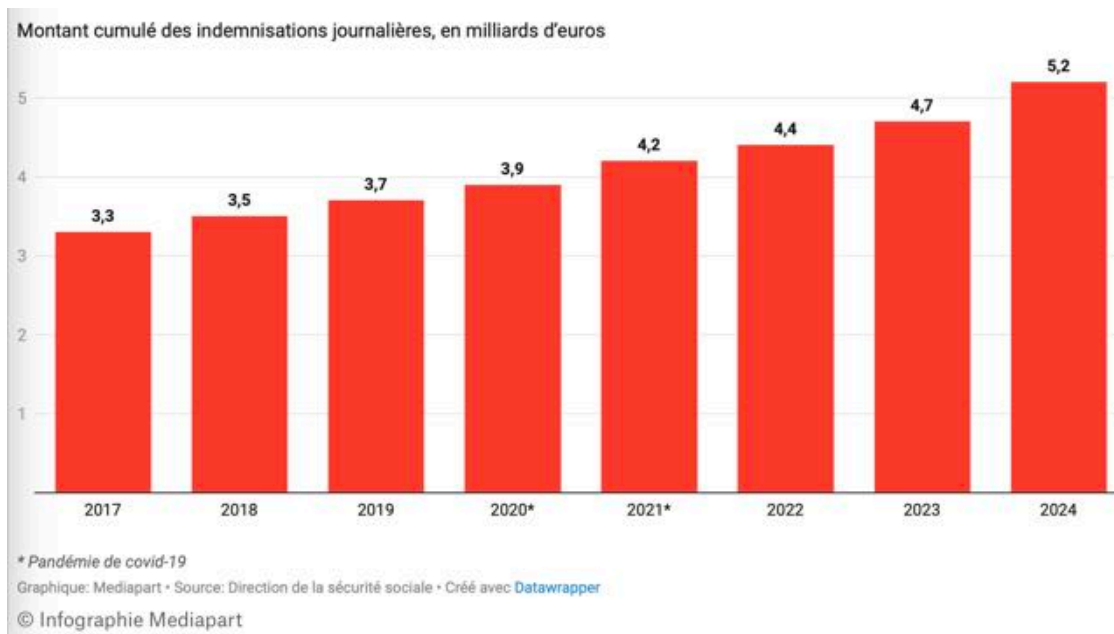
Graphique: Mediapart • Source: Assurance-maladie • Créé avec Datawrapper

© Infographie Mediapart

Sur la gravité des risques professionnels, justement, la France est encore l'un des pires pays européens. Et la situation s'aggrave d'année en année. De 2017 à 2024, le nombre de journées d'arrêt de travail du fait d'une maladie professionnelle ou d'un accident du travail a crû de plus de 17 millions. Une hausse de 33 %, quand l'emploi salarié a, lui, augmenté de 8 %.

Une évolution que le gouvernement n'explique pas. Dans son dernier plan visant à « réduire l'absence au travail », le ministère du travail souligne que si « *le nombre global d'accidents du travail se replie (- 6,7 % en 2022, - 1,5 % en 2023, - 1,1 % en 2024)* », le nombre d'accidents graves et mortels et de maladies professionnelles « *continue de progresser* ». Des « *évolutions contrastées [qui] restent difficiles à expliquer* », élude-t-il. Alors que la tendance dessine clairement une dégradation structurelle.

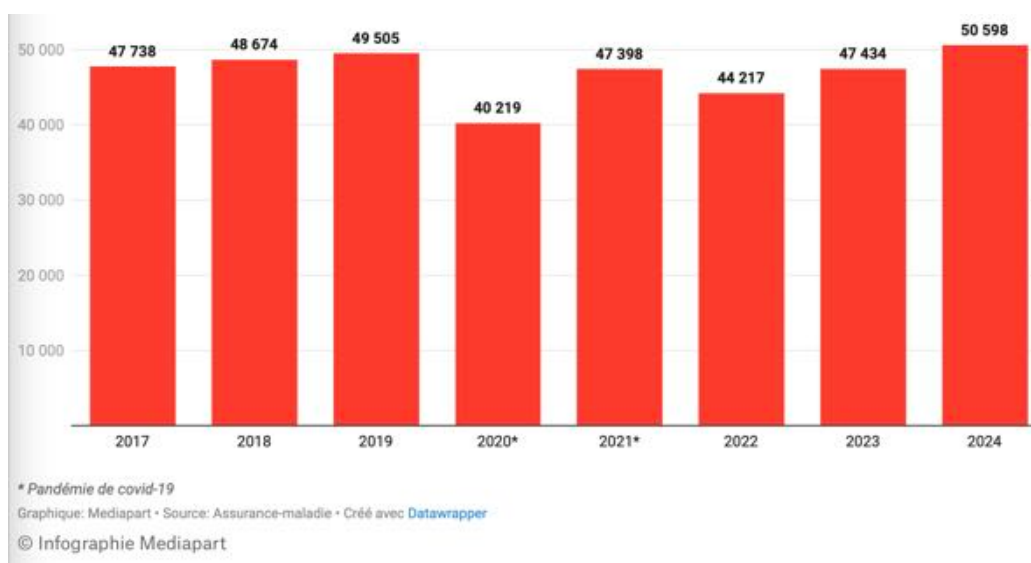
Accidents du travail et maladies professionnelles : le coût de la sinistralité explose



Cette inflation très nette des arrêts de travail liés à une maladie professionnelle ou à un accident du travail a des conséquences financières évidentes. Avec, en huit ans, une hausse de 60 % (près de 2 milliards d'euros) des indemnités journalières versées par la branche AT-MP (accident du travail et maladie professionnelle) de la Sécurité sociale. Un « problème » qu'a récemment pointé du doigt le gouvernement, sans pour autant s'intéresser aux conditions structurelles de cette hausse.

Ainsi, dans son plan de réduction de l'absentéisme au travail, il souligne : « *La Cnam* [Caisse nationale de l'assurance-maladie – ndlr] constate que les arrêts de travail liés à un accident du travail les plus longs, s'ils sont peu nombreux, sont particulièrement dynamiques et pèsent fortement en coût. » Mais plutôt que d'essayer de s'attaquer aux causes de la hausse de la gravité des accidents – manque de formation, précarité du statut, cadence élevée, travail en étant de plus en plus âgé –, le gouvernement a préféré limiter dans la durée le versement des indemnités journalières (quatre ans maximum à partir de 2027).

Le nombre de maladies professionnelles a atteint un record en 2024



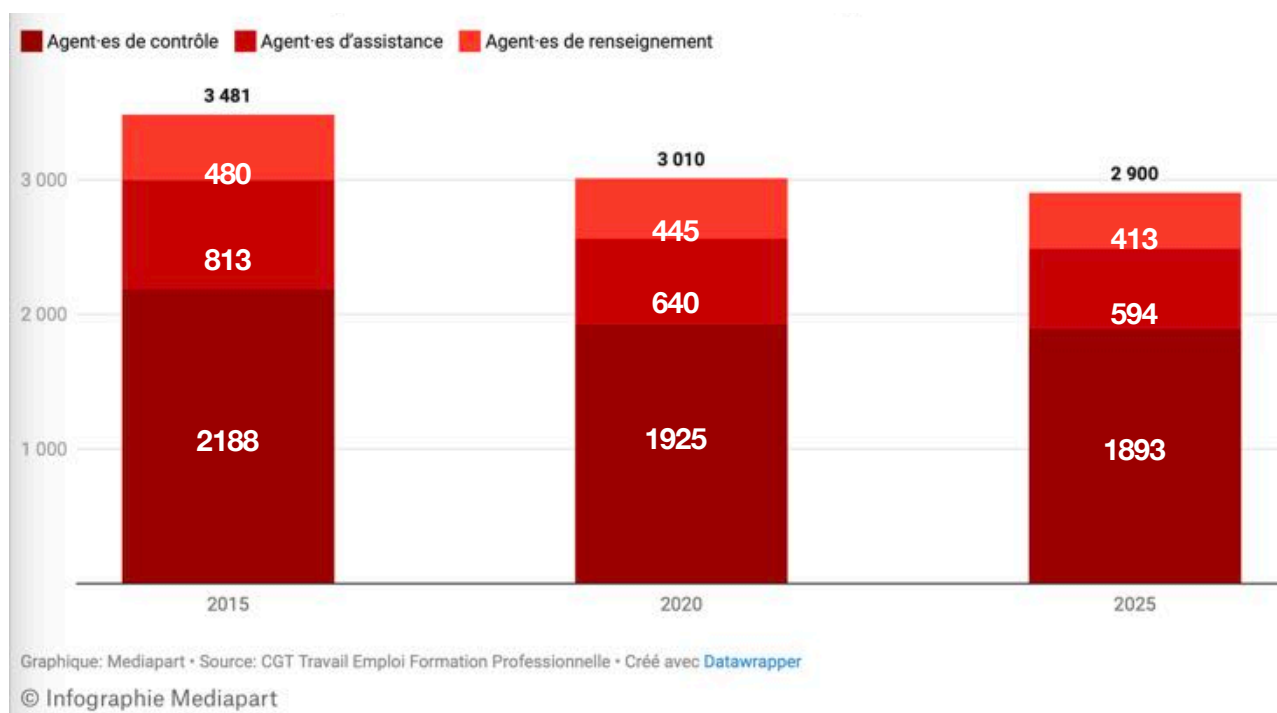
Cela faisait plus de dix ans que le nombre de maladies professionnelles n'avait pas dépassé la barre symbolique des

50 000 reconnaissances annuelles. La dernière fois, c'était en 2015, et cela s'inscrivait dans une tendance à la baisse depuis le début des années 2010. Mais depuis 2017, ce chiffre repart à la hausse, pour atteindre, en 2024, 50 598 reconnaissances. L'augmentation des troubles musculosquelettiques (TMS) explique en grande partie ce record décennal. Des TMS pour beaucoup liés à la pénibilité du travail, mot banni du vocabulaire macroniste, qui préfère parler d'« *usure professionnelle* ».

Or, c'est une des premières mesures mises en place par Emmanuel Macron à son arrivée à l'Élysée : supprimer quatre risques professionnels du feu compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P), renommé compte personnel de prévention (C2P). Le port de charges lourdes, les postures éprouvantes ou les vibrations mécaniques en sont notamment exclus.

Cela alors que les contraintes physiques liées au travail augmentent largement : elles touchaient 12 % des salarié-es en 1974, c'est 34 % aujourd'hui. Avec le report de l'âge légal de départ à la retraite, ces troubles, qui touchent particulièrement les personnes en poste depuis longtemps, risquent de continuer d'augmenter.

Les effectifs de l'inspection du travail baissent drastiquement



Loin d'être le fruit d'une fatalité, il y a aussi des éléments qui expliquent, au moins en partie, cette aggravation de la santé et de la sécurité des travailleurs et travailleuses. À commencer par la baisse des effectifs de l'inspection du travail. En dix ans, l'administration chargée de faire respecter le Code du travail a connu une importante saignée, les effectifs diminuant en tout de près de six cents personnes, dont trois cents agent-es de contrôle.

Une baisse de 15 % alors que, en parallèle, le nombre de salarié-es n'a cessé d'augmenter sur la période. En 2024, il y avait un agent pour 13 200 salarié-es. Un sous-effectif chronique aux conséquences bien concrètes : « *On ne gère plus que les urgences comme les demandes de rupture de contrat de travail de salariés protégés et les accidents du travail très graves*, racontait en 2024 à Mediapart Mornia Labssi, inspectrice du travail syndiquée à la CGT. *Le reste passe à la trappe.* »

Le reste, c'est par exemple le contrôle des manquements à la sécurité avant la survenue d'un drame. En somme, travailler sur la prévention. Un slogan gouvernemental qui, en l'absence de moyens concrets, reste une opération de communication. « *Pour lutter contre le fléau des accidents du travail, il faut renforcer les moyens des acteurs de la prévention, pas continuer à les saccager* », tacle, dans un communiqué, la CGT de l'inspection du travail. Le syndicat dénonce par exemple l'annonce récente de la suppression de cinq postes d'inspecteurs et inspectrices en Centre-Val-de-Loire.

« Mediapart » : Le principal enseignement de votre travail est qu'en France, une grande partie des accidents du travail est directement liée à l'explosion de la sous-traitance. Comment l'établissez-vous ?

« Mediapart » : Le principal enseignement de votre travail est qu'en France, une grande partie des accidents du travail est directement liée à l'explosion de la sous-traitance. Comment l'établissez-vous ?

Nadine Thévenot : Les conditions de travail, et avec elles les conséquences sur la santé des salariés, se dégradent avec l'externalisation et le recours à la sous-traitance. Pour les travailleurs « extériorisés », c'est-à-dire ceux travaillant pour des entreprises sous-traitantes, ou les intérimaires, le taux d'accidents du travail tels qu'ils sont déclarés par les salariés eux-mêmes est d'un peu plus de 20 %. Alors que ce taux descend à un peu moins de 14 % pour l'ensemble des salariés.

Corinne Perraudin : La probabilité d'avoir un accident du travail est plus importante pour ces travailleurs extérieurs, et nos travaux économétriques montrent que cela va au-delà de leurs caractéristiques individuelles (puisque l'on sait qu'il y a plus d'accidents pour les hommes, pour les jeunes, pour les ouvriers...) et au-delà de leur secteur d'activité : cela ne s'explique pas parce que les sous-traitants sont plus présents dans la construction ou parce qu'ils embauchent plus d'hommes. C'est vraiment lié à la sous-traitance.

« L'idée est de ne pas avoir à déclarer l'accident du travail, puisque le donneur d'ordre n'est pas légalement responsable du travailleur. »

Corinne Perraudin

La probabilité d'être victime d'un accident du travail augmente donc de plus de 40 % quand on est sous-traitant ou intérimaire. C'est une différence énorme.

N. T. : Nous avons nos hypothèses sur la désorganisation du travail, sur la recherche par les donneurs d'ordre d'une externalisation du travail pénible et dangereux, afin de ne pas avoir à en porter la responsabilité [juridique]. C'est aussi ce qu'on peut constater dans les études de terrain, plutôt menées par des sociologues.

Mais nous ne pensions pas que cela ressortirait si clairement au niveau agrégé, avec des contrôles économétriques, sur les données représentatives de l'ensemble du secteur marchand. C'est très inquiétant, et alarmant. Cette situation démontre la nécessité d'avoir des institutions fortes et des ressources importantes pour protéger les travailleurs de la sous-traitance, qui sont affectés bien plus que les autres par les accidents du travail.



CORINNE PERRAUDIN ET NADINE THÉVENOT À PARIS, EN AVRIL 2026.
© PHOTO SÉBASTIEN CALVET / MEDIAPART

Y voyez-vous une volonté délibérée de la part des employeurs ?

N. T. : Nous définissons la sous-traitance comme le fait, pour un donneur d'ordre, de pouvoir recourir à une main-d'œuvre qu'il contrôle, mais sans porter la responsabilité de l'emploi. Et nos données mettent en évidence le fait que cette externalisation du travail concerne davantage le travail pénible et dangereux, là où il y a du bruit, des postures pénibles, du port de charges lourdes, etc.

C. P. : Là où il y a des risques professionnels, en fait. Il y a aussi l'idée de ne pas avoir à déclarer l'accident du travail, puisque le donneur d'ordre n'est pas légalement responsable du travailleur. Cela a une conséquence directe, car cela permet d'économiser des cotisations [le montant des cotisations accidents du travail/maladies professionnelles étant dépendant du taux d'accidents dans l'entreprise et dans la branche professionnelle – ndlr].

« La stratégie patronale, c'est de diviser les collectifs. [...] Or ne pas travailler ensemble, cela crée des risques. »

Nadine Thévenot

L'enjeu d'image existe également : le taux affiché d'accidents du travail va être plus faible que ce qu'il aurait été si ce travail pénible et dangereux était resté internalisé dans l'entreprise.

N. T. : Ce mécanisme est délétère, parce que les donneurs d'ordre sélectionnent aussi des sous-traitants affichant eux-mêmes des taux d'accidents du travail plus faibles... C'est ce que montrent des travaux plutôt réalisés par des organisations syndicales : la non-reconnaissance des accidents du travail est plus forte chez les sous-traitants, parce que pour être sélectionnés, ces derniers doivent aussi afficher des chiffres bas.



Donc plus le travail est risqué, plus il va à des travailleurs précaires. Est-ce la raison pour laquelle les travailleurs extériorisés sont plus sujets à des accidents ?

N. T. : Notre hypothèse, avec d'autres collègues comme François-Xavier Devetter et Julie Valentin, qui étudient l'externalisation dans le secteur du nettoyage, est que les travailleurs de la sous-traitance disposent de moins de ressources collectives.

Ils sont isolés et même souvent mis en concurrence entre eux. Les collectifs sont éclatés par la sous-traitance. Comme si la stratégie patronale, c'était justement de les diviser ou de les empêcher de trouver des intérêts communs à agir. Or, ne pas travailler ensemble, cela crée des risques.

C. P. : Quand on regarde les données d'enquête de la Dares, l'institut statistique du ministère du travail, les sous-traitants peuvent avoir autant de délégués syndicaux et d'instances de représentation du personnel que les donneurs d'ordre. Mais ces instances sont moins actives. Il peut y avoir autant de consignes en matière de sécurité par exemple, mais les salariés répondent qu'ils ont moins la possibilité de les appliquer.

« Les ordonnances Macron de 2017 ont supprimé les CHSCT et cela a été une catastrophe. »

Nadine Thévenot

· Ou alors, il peut y avoir autant de commissions santé et sécurité dans leurs entreprises, mais elles vont se réunir moins souvent. Les instances existent, mais elles sont empêchées, elles ne peuvent pas bien faire leur travail.

Quelles sont les limites des résultats que vous avez obtenus ?

C. P. : Pour que nos travaux portent sur l'ensemble du secteur privé marchand non agricole et sur l'ensemble des établissements de plus de onze salariés, nous travaillons à partir de données de la Dares. Ces enquêtes ne se font pas en continu : nous disposons de données jusqu'en 2019, mais pas encore de celles de 2025.

N. T. : Et ces enquêtes sont déclaratives. On demande à des salariés s'ils ont été victimes d'un accident du travail, même bénin, qui les a conduits à s'arrêter de travailler. Par définition, cela exclut les accidents mortels, mais aussi les arrêts de très longue maladie.

Nous ne disposons pas non plus d'informations chiffrées sur les établissements de dix salariés ou moins, et encore moins sur les autoentrepreneurs, dont on sait que la situation en termes de santé et de sécurité au travail est pire.

Comment le savez-vous ?

C. P. : Par les travaux de terrain, notamment ceux des sociologues. Les petites structures n'ont pas d'obligation en matière de commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT), et de représentants du personnel, et souvent, on n'y trouve pas de délégués syndicaux. Il y a donc moins de prévention. Et si on pense que la prévention est utile et nécessaire, et que les représentants du personnel permettent de prévenir les risques, ne serait-ce qu'en les visibilisant et en en parlant, on comprend que la situation est plus compliquée dans ces cas.

Les réformes du droit du travail engagées à partir de 2017 à la demande d'Emmanuel Macron ont-elles aggravé la situation ?

N. T. : Oui. Les ordonnances Macron de 2017 ont supprimé les CHSCT [comités hygiène, sécurité et conditions de travail – ndlr] et cela a été une catastrophe. Aujourd'hui, seules les entreprises de plus de trois cents salariés ont l'obligation d'organiser des commissions sur la santé et la sécurité. Cela exclut beaucoup de monde.

**« Les accidents du travail ont
un coût collectif. Mais cela, les
politiques ne veulent pas le voir. »**

Corinne Perraudin

C. P. : Et même quand ces commissions ont lieu, il faut que leurs constatations remontent ensuite au comité social et économique (CSE). Les questions de santé et de sécurité sont diluées au milieu des autres. Et dans les CSE, quand il y a un problème d'emploi, cette question passe avant celle des conditions de travail.

N. T. : Dans les ordonnances, rien ne prend non plus en compte les situations de sous-traitance, alors qu'elles concernent plus de 80 % des établissements professionnels – en tant que donneurs d'ordre, preneurs d'ordre ou les deux à la fois. Aucune instance n'est pensée pour prendre en charge cette question.

On déplore ces derniers mois la mort de plusieurs jeunes travailleurs, d'apprentis et même [de stagiaires de troisième et de seconde](#), comme ce jeune Gardois de 15 ans décédé mi-avril. Des mesures existent-elles pour limiter les risques les concernant ?

N. T. : Non, et c'est le constat qui a été fait aux Assises de la santé et de la sécurité des travailleurs, organisées par un ensemble d'associations et de syndicats, dont la CGT, Solidaires et la FSU. On parle du travail des enfants, en France, puisque les stagiaires et apprentis peuvent avoir 14-15 ans. Et les mesures de prévention évoquées, c'est de leur faire porter un casque ou un gilet d'une autre couleur !

C. P. : Il y a eu **un important développement** de l'apprentissage depuis 2017, avec une forte subvention pour les entreprises. Cela aurait dû s'accompagner, pour ces dernières, d'un développement de la formation, de l'accompagnement, de la prévention, pour que les apprentis ne soient pas laissés sans appui. Même chose pour les stages d'observation. Il faudrait vraiment mettre beaucoup de moyens pour que les entreprises soient en capacité de les encadrer.

→ À LIRE AUSSI



« Deux mois qu'on pleure, qu'on ne mange plus » : une marche blanche pour Matis Dugast, mort au travail à 19 ans

14 septembre 2025

Vous le démontrez, la question de la sécurité au travail est hautement politique. Mais elle ne fait pas la une de l'actualité et est très peu prise en charge par les responsables politiques. Pourquoi ?

C. P. : La plupart des économistes traitent la sous-traitance en considérant qu'il s'agit simplement d'une manière de rechercher une spécialisation dans le travail. Et finalement, peu importe où travaille une personne : un emploi est un emploi.

Pour les responsables politiques, c'est un peu la même chose. Quand ils cherchent à lutter contre le chômage, ils incitent les personnes à occuper un emploi et ne regardent pas les conditions de travail concrètes. Cela permet d'afficher une amélioration des chiffres de l'emploi.

C'est seulement quand on ouvre la boîte noire de l'entreprise qu'on constate qu'un emploi n'en vaut pas un autre. Cela concerne toute la société, puisque les accidents du travail ont un coût collectif. Mais cela, les politiques ne veulent pas le voir.

N. T. : Pour nous, c'est la figure même de l'employeur qu'il faut revoir, puisque, de plus en plus, le signataire du contrat de travail n'est pas celui qui dirige le travail. On aboutit à un travail subordonné, sans responsabilité pour le donneur d'ordre.

Dan Israel

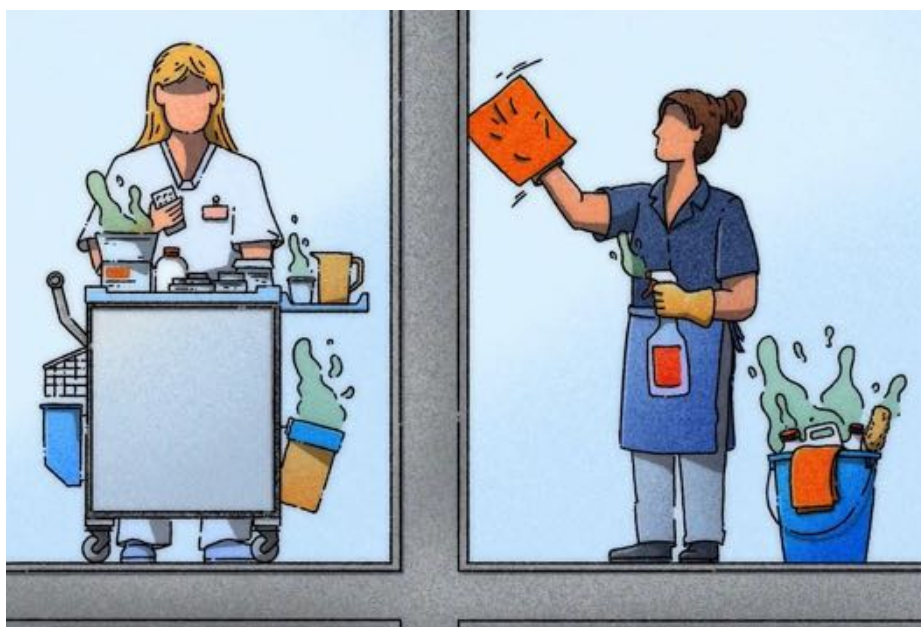
Boîte noire

Cet entretien a été réalisé le 27 avril. Il a été relu et légèrement amendé par Corinne Perraudin et Nadine Thévenot.

GRAND FORMAT

« Le travail de nuit augmente le risque de cancer du sein de 30 % » : enquête sur les cancers professionnels des femmes

Plus de 10 000 femmes meurent d'un cancer du sein chaque année en France, 3000 d'un cancer de l'ovaire, 800 d'un cancer du col de l'utérus. Combien d'entre elles sont tombées malades à cause de leur travail ? Enquête.



DESSIN © MATTHIEU LEMARCHAL

Sidonie* s'est éteinte le 13 décembre 2021, terrassée par un cancer de l'ovaire d'origine professionnelle. Aide-soignante pendant 40 ans dans un service de cancérologie, elle a été exposée au radium et à des médicaments de chimiothérapie. Or, ceux-ci [peuvent être cancérogènes](#).

« Quand les produits de chimio se renversaient sur les paillasse, c'était nous, les aides-soignantes, qui devons les nettoyer, sans masque et sans gants. Nous étions aussi exposées via les selles et les urines des patients soignés. Personne ne nous a jamais dit que c'était dangereux », avait témoigné Sidonie auprès de *Basta!* en 2021.



Cet article fait partie de notre Grand Format

[Mort au travail, la part des femmes](#)

Elle expliquait aussi qu'elles faisaient la toilette des malades soignées avec des aiguilles de radium sans précautions particulières. Au moment de son décès, elle n'avait pas encore obtenu la reconnaissance du caractère professionnel de sa maladie : « Mes dossiers ont été refusés deux fois. Or, je sais que mes jours sont comptés », nous disait-elle.

Le cancer du sein peut être dû au travail

Si le dossier de Sidonie a tant traîné, c'est parce qu'il n'existe pas de tableau de reconnaissance en maladie professionnelle du cancer de l'ovaire en lien avec l'exposition aux produits de chimiothérapie ou au radium. Créés par décrets gouvernementaux, ces tableaux épargnent aux malades d'avoir à prouver le lien entre leur maladie et leur exposition professionnelle.

Ils induisent une « présomption d'imputabilité » : les personnes exposées pendant tant d'années à tel produit ou à telle activité peuvent obtenir une reconnaissance du caractère professionnel de leur pathologie. Sans tableau, il faut apporter soi-même la preuve du lien entre son travail et sa maladie, et se préparer à de longues années de procédures.

► SUR LE MÊME SUJET

[Des infirmières de cancérologie reconnues malades d'avoir soigné](#)

Pour le cancer de l'ovaire, seule l'exposition à l'amiante est inscrite dans un tableau, et seulement depuis 2023. Plus étonnant encore : il n'existe à ce jour aucun tableau pour le cancer du sein, première cause de mortalité

par cancer chez les femmes, et dont un certain nombre sont dus à des causes professionnelles, comme le travail de nuit, par exemple.

Le travail de nuit augmente le risque de cancer

Peu de gens le savent, y compris parmi les soignants, mais le travail de nuit des femmes augmente le risque de cancer du sein de 30 %, selon [une étude menée entre 2005 et 2008](#) par l'Institut national de la santé et de la recherche médicale (Inserm). D'autres études internationales documentent également ce risque.

« Il existe désormais un corpus solide, avance Elisabeth Leroux, avocate qui a défendu les dossiers de plusieurs femmes atteintes de cancers du sein professionnels. L'Institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles, l'INRS, a même [établi une fiche spéciale](#) sur le cancer du sein chez les travailleuses de nuit. » Si la période de travail de nuit a duré plus de quatre ans et demi, le risque est accru de 40 %. Et au-delà de deux nuits par semaine pendant plus de dix ans, le risque est deux à trois fois plus élevé.

Les médecins concentrés sur les causes personnelles

« Les expositions aux rayonnements ionisants et à certains produits chimiques peuvent également provoquer des cancers du sein, appuie Jean-Luc Rué, secrétaire régional en charge de la santé au travail pour la CFDT dans la région Grand-Est. Certaines femmes sont exposées à plusieurs facteurs de risque. » Pensons, par exemple, à ces infirmières de pédiatrie qui travaillaient de nuit et prenaient les enfants contre leur torse pour qu'ils ne bougent pas lors des radiographies.

Ou les hôtesses de l'air qui, en plus de travailler en partie la nuit, sont exposées aux rayonnements cosmiques. En dépit de toutes ces connaissances, les femmes sont rarement interrogées sur leur travail par les médecins et oncologues quand elles ont un cancer du sein, regrette Jean-Luc Rué. « Les médecins restent souvent sur les raisons personnelles : tabac, alcool, obésité, génétique, etc. Même dans les services de santé et sécurité au travail, des spécialistes ignorent que le cancer du sein peut avoir une origine professionnelle. »

Si le lien entre cancer du sein et travail de nuit a émergé au sein de la CFDT, c'est grâce à deux de ses militantes : Josiane Clavelin et Brigitte Clément. La première, infirmière, s'est inquiétée du nombre élevé de collègues atteintes d'un cancer du sein. La seconde connaissait bien les rouages des reconnaissances en maladie professionnelle, grâce au dossier de l'amiante notamment.

« Depuis 2023, 78 demandes de reconnaissance de cancers du sein professionnels ont été déposées dans toute la France, dit Jean-Luc Rué. 13 ont obtenu une reconnaissance dans le secteur privé. Dans le secteur public, c'est plus compliqué d'avoir des chiffres car chaque administration a ses propres statistiques. » Seule certitude : il est aussi difficile dans le public que dans le privé de voir son dossier aboutir.

« Pour refuser, les employeurs privés et publics prétendent que l'on n'a pas assez d'études scientifiques, qu'il n'y a pas de tableau, et, par conséquent, pas de lien direct et essentiel, explique

Elisabeth Leroux. Ils évoquent un soi-disant surpoids, le tabac, les contraceptifs, le fait de ne pas avoir eu de grossesse... C'est assez intrusif et dur à entendre pour les femmes. Certaines d'entre elles se culpabilisent. »

Pas d'information de l'employeur

Autre facteur de risque mortel pour les femmes, visibilisé grâce à une lutte : l'oxyde d'éthylène. Utilisé pour stériliser le matériel médical (compresses, kits d'accouchement ou de chirurgie), ce produit est cancérigène, mutagène (capable d'altérer la structure de l'ADN) et reprotoxique (toxique pour la reproduction). Les ouvrières de l'usine Tetra Médical d'Annonay, en Ardèche, ont été **exposées à ce produit pendant des années**, sans qu'elles ne soient jamais informées par leurs employeurs des risques qu'elles couraient.

« Nous n'avions ni masque ni gants. Et l'été, nous portions des blouses à manches courtes », retrace Cathy, qui a commencé à travailler à 19 ans dans l'usine. À 34 ans, on lui a découvert un cancer du col de l'utérus et à 51 ans, elle a été opérée d'un cancer du sein. À ce moment-là, elle a commencé à se poser des questions, car beaucoup de ses collègues étaient elles aussi malades. Au fil de ses recherches, Cathy a découvert les dangers multiples et parfaitement documentés de l'oxyde d'éthylène. *« Anéantie »* par la prise de conscience de l'origine professionnelle de ses cancers, elle s'est battue avec le soutien de la CGT pour obtenir cette reconnaissance.

Cathy a obtenu en 2022 la reconnaissance de son cancer du sein comme étant d'origine professionnelle. Quatre de ses collègues ont également été reconnues comme malades à cause de leur travail dans cette usine. Le collectif de lutte est en train de recueillir des informations sur d'autres cas de collègues décédées sans soupçonner un instant qu'elles étaient malades du fait de leur travail.

Besoin d'un suivi systématique des femmes exposées

« Plus nous aurons de victoires, plus nous serons crédibles, et plus la prévention sera efficace », souligne l'avocate Elisabeth Leroux. Elle déplore que les employeurs ne remplissent pas leurs obligations d'information ni de protection de la santé de leurs salariées. *« Il faudrait que les femmes exposées à des facteurs de risque bénéficient d'un suivi systématique, estime-t-elle. On sait que, parmi les plus de 10 000 femmes qui meurent d'un cancer du sein chaque année, un certain nombre de décès sont dus à des diagnostics trop tardifs. »*

« Beaucoup des professions qui comptent une majorité de femmes sont concernées par le risque de cancers professionnels », précise Tony Musu, expert à l'Institut syndical européen Etui, centre de recherche et de formation de la Confédération européenne des syndicats. Il cite l'exemple de la coiffure ou du secteur cosmétique, où les femmes peuvent être confrontées à des expositions cancérigènes très précoces, via les stages et périodes d'apprentissage qu'elles accomplissent alors qu'elles sont encore mineures.

Les risques sont ignorés et invisibilisés

Autre secteur dangereux où travaillent des dizaines de milliers de femmes : le nettoyage. Au sein du Groupement d'intérêt scientifique sur les cancers d'origine professionnelle et environnementale dans le Vaucluse (**Giscope 84**), un programme de recherche interdisciplinaire hébergé à l'université d'Avignon, les équipes ont remarqué que beaucoup des femmes atteintes d'un lymphome avaient travaillé dans le nettoyage.

Les chercheurs ont donc décidé de mener des entretiens approfondis sur ce sujet avec les patientes suivies. Résultat : elles passent leur temps à utiliser des produits cancérigènes, oxyde d'éthylène (dans les produit de stérilisation), silice (dans les produits en poudre), éthylbenzène (comme détachant), dichlorométhane (comme dégraissant et solvant). Elles sont rarement protégées et les masques qu'on leur concède parfois ne sont guère protecteurs ; pas plus que les gants, qu'on leur donne de toute façon rarement.

Alors même que les activités féminines ne sont généralement pas considérées comme *« à risque »*, les femmes en charge du nettoyage sont particulièrement exposées aux dangers cancérigènes. *« Les hommes manipulent plutôt des machines tandis que les femmes exercent des activités plus manuelles avec divers produits chimiques posés sur des charriots. Elles se retrouvent plus*

souvent dans des espaces confinés, par exemple les toilettes, en posture penchée, le nez sur les produits qu'elles utilisent », explique Judith Wolf, sociologue et codirectrice du groupe de recherche Giscope84.

Des femmes exposées aux pesticides

Les risques cachés sont aussi une réalité du monde agricole. Le sociologue Moritz Hunsmann, codirecteur du Giscope84, regrette qu'« une hypothèse ait la vie dure : celle selon laquelle l'exposition principale aux pesticides se ferait par l'inhalation. On préjuge par conséquent qu'en agriculture, les hommes, juchés sur les tracteurs, seraient plus exposés. On sait pourtant que la principale voie de contamination pour les pesticides, c'est la voie cutanée et que le contact avec le végétal traité est donc très exposant. Or, les femmes sont très représentées dans ces postes à risques via la cueillette, la taille ou le conditionnement. »

► SUR LE MÊME SUJET

Excès de cancer de l'ovaire, maladie de Parkinson : les agricultrices, victimes oubliées des pesticides ?

À cette ignorance des risques s'ajoute un second facteur qui invisibilise l'impact de ces produits sur les femmes, lié au statut souvent précaire de ces dernières. « Quand elles disent qu'elles donnent un coup de main à

leur mari, elles ne se contentent pas de faire la comptabilité, poursuit Moritz Hunsmann. Souvent, elles travaillent, dans les champs. On suppose une division genrée précise du travail mais dans la vraie vie, cela ne se passe pas comme ça. » Les femmes sont donc exposées à de nombreux risques chimiques propres à l'agriculture.

Un effacement qui prive de droits

« Les modèles de reconnaissance restent basés sur le travail masculin, remarque Sylvie Platel, docteure en santé publique et responsable de plaidoyer sur la santé et l'environnement au sein de l'ONG Women Engage for a Common Future (WECF). Un homme, une exposition, une carrière. Dans ce modèle-là, les femmes sont invisibles », résume-t-elle. Liée à un rapport de force favorable à ceux qui travaillent, autant – si ce n'est plus – qu'aux connaissances scientifiques, la création des tableaux des maladies professionnelles dépend des organisations collectives, syndicales notamment.

Or, les secteurs où les femmes sont en danger sont aussi ceux où ces organisations sont peu présentes, avec un pouvoir réduit. Ajoutons que les carrières des femmes sont plus souvent interrompues par les maternités, ou à cause des mobilités, pour celles qui suivent leur conjoint. Elles ont davantage de temps partiels et de multi-activités. Ces fragmentations invisibilisent également leur exposition au danger, et rendent la reconnaissance professionnelle très compliquée...

Les conjoints moins présents pour leur épouses

Dernière étape de cet effacement : les femmes, quand elles sont malades, déposent moins de demandes de reconnaissance de maladies professionnelles que les hommes. D'abord, parce qu'elles font leurs calculs et se rendent bien compte que leurs chances de succès sont faibles. Ensuite parce que, « contrairement aux hommes, les femmes n'ont souvent personne à leurs côtés pour les aider à déposer des demandes de reconnaissances, remarque Moritz Hunsmann. Les hommes qui déposent des dossiers sont généralement très soutenus par leurs conjointes qui, bien souvent, font les démarches à leur place. Si c'est la femme qui est malade, la réciproque n'est pas vraie. »

Résultat : un « effet entonnoir », qui fait disparaître des radars les cancers professionnels féminins, davantage encore que ceux des hommes. 1800 cancers professionnels sont reconnus chaque année en France, ce qui est déjà ridicule quand on sait que **des millions de salariés sont exposés à des produits cancérigènes**. Parmi ces salariés dont la maladie est reconnue comme d'origine professionnelle, 4 % seulement sont des femmes. Les autres perdent leur vie à cause du travail, sans jamais le savoir.

*Prénom modifié.

Véronique et Daniela, victimes d'un accident de trajet, de nuit, sur le chemin du travail

Le 28 avril 2021, Daniela est morte en allant au travail. La conductrice, Véronique, n'a jamais pu retravailler. D'après la justice, la responsabilité de l'employeur est accablante. Les femmes sont les premières victimes des « accidents de trajet ».



©MATTHIEU LEMARCHAL

Il fait nuit à Mouzillon, en Loire-Atlantique, ce 28 avril 2021, et les rues sont désertes. Soudain, une voiture surgit à vive allure par l'entrée nord du village, avant de heurter une énorme amphore fichée sur un rond-point. La passagère, Daniela A., meurt sur le coup, tuée par la violence du choc qu'aucun airbag ne vient amortir. Le véhicule en est dépourvu de ce côté-ci. La conductrice, Véronique G. s'en sort vivante mais à jamais traumatisée : ne vient-elle pas de tuer sa collègue ?



Cet article fait partie de notre Grand Format

Mort au travail, la part des femmes

Cette nuit-là, les deux femmes se rendaient au travail et ont donc été victimes d'un accident dit « de trajet », considéré comme un accident du travail. Près de 300 personnes meurent ainsi chaque année en France. Si le nombre

d'hommes mortellement atteints est plus élevé (243 pour 54 femmes en 2019), les femmes sont proportionnellement plus touchées par les accidents de trajets (67 accidents pour 10 000 équivalents temps plein, contre 43 pour les hommes). N'en déplaise aux amateurs de propos misogynes, cela n'a rien à voir avec leurs aptitudes au volant. Ce qui explique cet écart de risque, c'est la division sexuée du travail.

Embaucher à 4 heures du matin

« Les femmes occupent plus fréquemment des emplois à temps partiel, caractérisés par des horaires plus souvent morcelés pouvant impliquer une multiplication des trajets entre domicile et lieu de travail », [explique une récente étude](#) de la direction des études et des statistiques du ministère du Travail (Dares), consacrée aux accidents de trajet. Les femmes sont surreprésentées dans les secteurs

d'activité abonnés aux temps partiels : nettoyage, santé et action sociale, restauration... pour ne citer que quelques exemples. Les chercheurs de la Dares relèvent par ailleurs que « *les femmes effectuent des trajets domicile-travail en moyenne moins longs mais avec davantage de détours, pour déposer un enfant, aller le chercher, faire des courses, etc.* »

Qu'allaient faire Daniela A. et Véronique G. en cette triste nuit du 28 avril 2021 ? Elles devaient embaucher vers 4 heures du matin pour faire du sexage de canetons, c'est-à-dire séparer les mâles des femelles, dans une grande entreprise du secteur avicole. « *Notre personnel expérimenté respecte les cadences avec un taux maximal d'erreur de 2/1000* », [vante sur son site](#) l'entreprise spécialisée Aviserv, l'employeur de Daniela A. et Véronique G.

« *Numéro un de la filière avicole en Pays de la Loire et un des leaders français* », Aviserv est née en 2012 de la fusion de deux entreprises spécialisées en prestations avicoles (vaccination, sexage, nettoyage des bâtiments, etc.) : Avimenoret et Interavi. Elles se sont au passage associées avec Cristal, un réseau national de vétérinaires, créant une sorte de holding qui lie les activités vétérinaires aux prestations en élevage.

13 kilomètres à pied pour aller travailler

Rien n'indique qu'il faille effectuer le sexage la nuit. Mais « *cela arrangeait les clients d'Aviserv, avance Héloïse Dujardin, l'avocate de la famille A. Ainsi, les personnes qui travaillaient de jour dans les élevages n'étaient pas dérangées.* » Contactée, Aviserv n'a pas souhaité répondre à nos questions. Quant à l'avocate de l'entreprise, elle n'était pas disponible pour échanger avec nous.

Véronique G. vit alors à 13 kilomètres du site où, ce 28 avril 2021, elle doit récupérer le véhicule de l'entreprise avec lequel elle passera ensuite chercher Daniela A. avant de filer chez les clients : [Orvia](#), spécialiste de l'élevage de canards, implanté dans 24 pays. Le trajet comprend plusieurs tronçons en pleine campagne, sans éclairage ni trottoirs ou bas-côtés. Ce « *détail* » compte, car Véronique G. se rend à pied de chez elle à son travail, tous les jours, ou presque.

Quand les clients demandent un sexage nocturne, ce qui arrive très souvent, elle quitte son domicile vers 1 heure ou 2 heures du matin et marche pendant près de trois heures. À vélo, c'est plus rapide : il ne lui faut qu'une demi-heure. Mais ce mode de déplacement ne protège pas des intempéries. Et, quand il y a du vent, il est difficile de pédaler, surtout avec un vieux vélo. « *Toutes les nuits, elle se met en danger* », résume Hugo Salquain, son avocat.

Il arrive que l'employeur prête un véhicule à Véronique G., les jours où la pluie tombe trop dru. Mais c'est rare. Pourquoi n'a-t-elle pas demandé que ce prêt devienne pérenne ? « *Par peur d'être mal vue des autres salariés n'en bénéficiant pas* », répond Hugo Salquain. Elle se résout donc à ces interminables trajets avant l'aube, puis à la tombée du jour. « *Elle n'a pas le caractère de quelqu'un qui insiste*, souffle son avocat. *Elle a eu une vie cabossée et ce travail, même difficile, c'était une sécurité. Un repère.* »

Elle a donc tenu, longtemps. Jusqu'à ce que ses forces l'abandonnent, ce 28 avril 2021, où elle est allée sur le site d'Aviserv à pied, pour y récupérer un véhicule avant de passer chercher sa collègue Daniela et de se rendre chez le client. C'est sur ce dernier trajet que Véronique s'est endormie au volant.

Employeur condamné pour homicide involontaire

L'endurance de Véronique G. demeure stupéfiante, les journées de travail chez Aviserv étant parfois interminables. D'après le jugement du tribunal, que nous avons pu consulter, le gérant de l'entreprise a admis, lors de son audition par la gendarmerie, que « *les ouvriers pouvaient avoir des journées de travail de 11 h 40* ».

L'avocate de la famille de Daniela, Héloïse Dujardin, a gardé un souvenir saisissant du témoignage de Véronique, le jour de l'audience, le 21 novembre 2024 : « *Elle évoquait des horaires de travail incroyables, avec des changements qui intervenaient au dernier moment. Daniela A. faisait elle aussi énormément d'heures en étant payée une misère. L'employeur lui devait beaucoup d'heures impayées.* »

Cette entorse à la durée du temps de travail est d'autant plus problématique que les salariés effectuaient du « *travail de nuit* », en embauchant avant 5 heures du matin, plusieurs fois par semaine et tout au long de l'année. Aviserv recourait donc au travail de nuit sans en avoir le droit. Pour ce faire, un accord aurait dû être signé, validé par l'inspection du travail. « *Le Code du travail garantit des droits spécifiques pour les travailleurs de nuit, une durée maximale quotidienne de travail limitée à 8 heures et*

non à 10 heures, une durée hebdomadaire maximale de travail limitée à 40 heures, des contreparties sous forme de repos compensateur », ont rappelé les juges du tribunal correctionnel de Nantes, lors de l'audience du 21 novembre 2024.

Ce jour-là, Aviserv a été condamné pour homicide involontaire mais aussi recours non autorisé au travail de nuit, dépassement de la durée quotidienne de travail, mise à disposition d'équipement de travail ne permettant pas de préserver la sécurité, emploi de travailleur de nuit sans repos compensateur.

Parmi les éléments qui ont pesé dans la décision des juges : « L'omission de la prise en considération du risque routier, pour lequel le personnel n'était pas du tout formé alors qu'il s'agit d'un risque d'accident du travail majeur. L'inspection du travail avait insisté sur ce point lors de l'enquête, note l'avocat Hugo Salquain. De plus, la conduite de nuit aggrave encore le risque. » L'argument de l'employeur, qui estimait que Véronique G. ne pouvait pas être fatiguée à cause du travail, « puisqu'au moment de l'accident, elle revenait d'une semaine de congés », n'a pas convaincu les magistrats.

« Un employeur bien connu pour exploiter ses travailleurs étrangers »

Avant le terrible 28 avril 2021, une fois la journée de travail terminée, Véronique G. déposait Daniela A., puis laissait le véhicule chez son employeur et reprenait la route pour rentrer chez elle. Il n'était donc pas rare qu'elle arrive à son domicile vers 18 heures ou 19 heures, soit près de 17 heures après en être partie !

Avait-elle le temps de se faire à manger ? Faisait-elle les derniers kilomètres lestée de sacs de courses ? Trouvait-elle l'énergie de faire autre chose que dormir, sachant que, six ou sept petites heures plus tard, elle devait se remettre en route ? Encore en post-trauma aujourd'hui, cinq ans après l'accident, elle est incapable de répondre à toutes ces questions et n'a pas souhaité évoquer avec nous cet accident et ses suites, « de peur que cela fasse ressurgir ses angoisses et son anxiété », explique son avocat.

► SUR LE MÊME SUJET

Anthony Courtais, mort à 41 ans écrasé dans un palettiseur : son employeur enfin condamné

« Le mari de Daniela travaillait aussi dans l'entreprise. Il est reparti en Roumanie peu après l'accident, effondré. Il n'est même pas venu à l'audience », retrace Héroïse

Dujardin. Comme nombre de ses compatriotes, Daniela était arrivée là pour améliorer son quotidien. « En Roumanie, elle vivait dans la précarité et avait eu d'importants problèmes de santé, précise l'avocate. Elle a été recrutée le 10 février 2020 en CDD pour accroissement temporaire d'activité, puis prolongée deux fois, par avenants. Toute sa vie a été un combat et elle morte à cause de son employeur, bien connu pour exploiter ses travailleurs, étrangers pour la plupart d'entre eux. »

Le 21 novembre 2024, Aviserv a été condamnée à 25 000 euros pour homicide involontaire, 4000 euros pour mise à disposition de matériel non sécurisé et 4500 euros pour ses entorses au droit du travail. « Ce n'est pas très élevé, estime l'avocate Héroïse Dujardin. Au moment de l'audience, plus de trois ans après l'accident, l'entreprise n'était toujours pas dans les clous pour le travail de nuit. Elle n'avait pas pris toutes les mesures requises par l'inspection du travail. Je pensais que le tribunal en aurait tenu compte au moment de prononcer les amendes. De plus ils n'avaient poursuivi que la société et pas le gérant. Du côté des préjudices moraux, j'ai obtenu la moitié de ce que j'avais demandé. Dans ce dossier, on était clairement en dessous de ce qui se pratique habituellement. J'ai eu l'impression qu'il fallait protéger cette entreprise, un poids lourd dans la région. » Au moment de l'accident, en 2021, l'entreprise affichait un chiffre d'affaires de 6,2 millions d'euros et un bénéfice de 400 000 euros.

Véronique, licenciée pour inaptitude après l'accident

Très éprouvée lors de cette audience au tribunal correctionnel, Véronique G. a été déboutée de ses demandes de dommages et intérêts, « pour des raisons procédurales », explique son avocat. Quant à la rente versée par la Mutualité sociale agricole (MSA), consécutive à l'accident de travail dont elle a été victime, elle est ridicule : 600 euros par trimestre.

Licenciée pour inaptitude en mai 2022, Véronique G. a été en arrêt, déclarée travailleuse handicapée, puis au chômage. Elle touche désormais l'allocation aux adultes handicapés (AAH), soit environ mille euros par mois. Ça file vite mille euros, surtout quand il faut déboursier un loyer. Véronique G. ne fait pas partie de la France des propriétaires. Elle a pourtant travaillé une bonne partie de sa vie.

« Sa situation se précarise de plus en plus, signale son avocat. Elle est vraiment dans une situation financière et psychologique très compliquée. Elle n'a plus internet, parfois plus de téléphone. Son préjudice est colossal. » La reconnaissance de la faute inexcusable d'Aviserv, condamnée début mars 2026 par le pôle social du tribunal judiciaire d'Angers donnera peut-être un peu d'air à Véronique, et pourrait lui rendre enfin justice, puisqu'un expert va être nommé pour évaluer son préjudice, qui sera payé par Aviserv.

L'employeur est responsable de la sécurité de ses salariés

Pour se défendre, dans ce dernier round, l'entreprise a tout osé : elle a évoqué les médicaments pris par Véronique G., susceptibles de provoquer des endormissements, l'absence de textes imposant un airbag passager ou encore le refus de Véronique G. de contracter un prêt à taux zéro auprès de son entreprise pour s'acheter un véhicule. « Proposition dont elle n'a aucun souvenir », précise Hugo Salquain.

L'employeur a même demandé la reconnaissance de la faute inexcusable de Véronique G., responsable, à son avis, d'avoir commis un excès de vitesse. Mais les juges, en condamnant Aviserv pour faute inexcusable, ont rappelé ce principe fondamental du droit du travail français : l'employeur est responsable de la sécurité de ses salariées. S'il avait respecté la loi, et considéré ses salariées comme des personnes à protéger, Véronique G. n'en serait pas là. Et Daniela serait sans doute encore vivante.



Nolwenn Weiler

Journaliste, basée en Bretagne. *Pour Basta! je vais à la rencontre de ceux et celles qui se battent pour leur dignité : femmes victimes de violences, salariés malmenés, ouvriers intoxiqués. Je traîne aussi dans les champs, à la rencontre de ceux et celles qui cherchent des alternatives aux pesticides.*

Le temps du muguet ? ↑



HEINRICH HOERLE. — « ARBEITER » (TRAVAILLEUR), 1931.

Le 1er mai, on célèbre les travailleurs. Mais, d'abord, le 28 avril, journée internationale de la santé et de la sécurité au travail, on fait les comptes. En 2024, 764 salariés sont morts dans un accident du travail, 1 297 en incluant les trajets professionnels et les maladies reconnues. Si le nombre d'accidents recule un peu, celui des décès ne diminue plus.

Un ouvrier happé par une machine, un apprenti tué sur un chantier ? Guère plus qu'un fait divers : la faute à pas de chance, à un outil mal réglé, à l'imprudence supposée de la victime. L'organisation ? Les cadences ? La sous-traitance ? Hors de cause. De toute façon, pour la plupart des médias, l'univers de la production demeure hors champ.

Dans ce domaine, les politiques publiques s'inscrivent dans cette économie de l'attention. Plutôt que d'agir sur les causes, on privilégie ce qui se voit ou permet de se faire entendre : la prévention (indispensable), les campagnes d'information, les dispositifs à destination des plus jeunes — ceux qui cumulent inexpérience, précarité, et disposent donc de moins de ressources pour refuser le danger.

Encore faudrait-il pouvoir vérifier la bonne application de ces règles. Or ceux qui en ont la charge ont été affaiblis. Un récent rapport interne au ministère du travail décrit une inspection en sous-effectif chronique, des postes non pourvus et des conditions de travail dégradées. Ces dernières années, le corps a perdu une part significative de ses effectifs. Les agents disent ne plus avoir le temps d'enquêter correctement ni de suivre les dossiers qu'ils instruisent. Le contrôle devient intermittent, parfois symbolique, juste assez pour sauver les apparences.

Quand les infractions sont effectivement relevées, les suites pénales restent incertaines. Une part importante des procès-verbaux ne débouche sur rien. Et lorsque les affaires arrivent devant la justice,

elles se règlent souvent sans audience, après une procédure expéditive. Même en cas de décès, les condamnations s'avèrent limitées : souvent du sursis, des amendes de faible montant...

Un accident traité comme un incident technique, le contrôle comme une formalité, la sanction comme une variable d'ajustement : plutôt qu'une responsabilité à établir et à assumer, la mort au boulot reste une ligne de comptabilité — et chaque printemps, une statistique.

**Manifester le 1er mai, c'est aussi rappeler
que cette situation n'a rien d'une fatalité.**

EMPLOI LIVRES

« Souffrance au travail dans le service public » : le cri de colère d'une avocate de fonctionnaires

Face à la souffrance psychique exprimée par de nombreux agents, Christelle Mazza fustige dans un essai engagé la responsabilité de l'Etat et le tournant gestionnaire impulsé dans le service public. L'avocate dénonce dans le même temps le travail mené, sur le plan judiciaire, par les tribunaux administratifs et le Conseil d'Etat.

C'est, à ses yeux, « un cri, le besoin de ne plus se taire, de comprendre, de transmettre, d'interroger et de mettre dans le débat [son] indignation, celle de constater que l'on vit tranquillement dans le déni ». En écrivant *Souffrance au travail dans le service public* (Editions du Puits fleuri, 720 pages, 29 euros), vaste essai juridico-politique au ton résolument critique, Christelle Mazza a souhaité tout à la fois témoigner de la situation psychique dramatique dans laquelle se trouvent de nombreux agents, mais aussi tenter d'analyser le phénomène, pointant le rôle des politiques mises en place par la puissance publique.

Le constat, tout d'abord. Avocate de fonctionnaires depuis une vingtaine d'années, l'autrice a plaidé dans nombre d'affaires, en particulier sur la question du harcèlement moral. « *Je suis devenue le croque-mort des zombies du service public, partagé entre l'écoute, la résignation, le désespoir et la rage* », assure-t-elle. Elle raconte dans son ouvrage l'enfer de certains quotidiens professionnels. La douleur ressentie par les travailleurs aussi, qui peut les conduire jusqu'au suicide. Comme dans le cas de cette infirmière, morte après avoir « *laissé une lettre qui racontait le cauchemar de ses conditions de service, sa détresse, son isolement, ses appels au secours sans réponse* ».

Lire aussi : [Le « new public management » marque une étape supplémentaire vers le démantèlement du service public d'enseignement](#)

M^{me} Mazza fait rapidement le lien entre la souffrance exprimée par les fonctionnaires et le déploiement depuis plusieurs décennies du « new public management », orientation néolibérale que le psychiatre Christophe Dejourné assimile dans la préface de l'ouvrage à un « *tournant gestionnaire* » et une « *gouvernance par les nombres* ». Une politique visant à « *faire travailler autant voire plus avec moins de moyens, dans le seul souci de démanteler le service public* », résume l'autrice.

Une menace pour la démocratie

Pour expliquer « *la tragédie qui se joue* », elle analyse aussi de façon très documentée le rôle des tribunaux administratifs et du Conseil d'Etat. Elle juge leur responsabilité centrale. « *Les magistrats administratifs ont un sens élevé de la justice, celui de faire le procès sans le justiciable ni même l'intérêt ou la logique du dossier, dénonce M^{me} Mazza. Leur activité consiste à appliquer scrupuleusement, comme le commande le Conseil d'Etat, leur supérieur hiérarchique et juge de contrôle, une loi assez personnelle, celle qui arrange l'Etat.* »

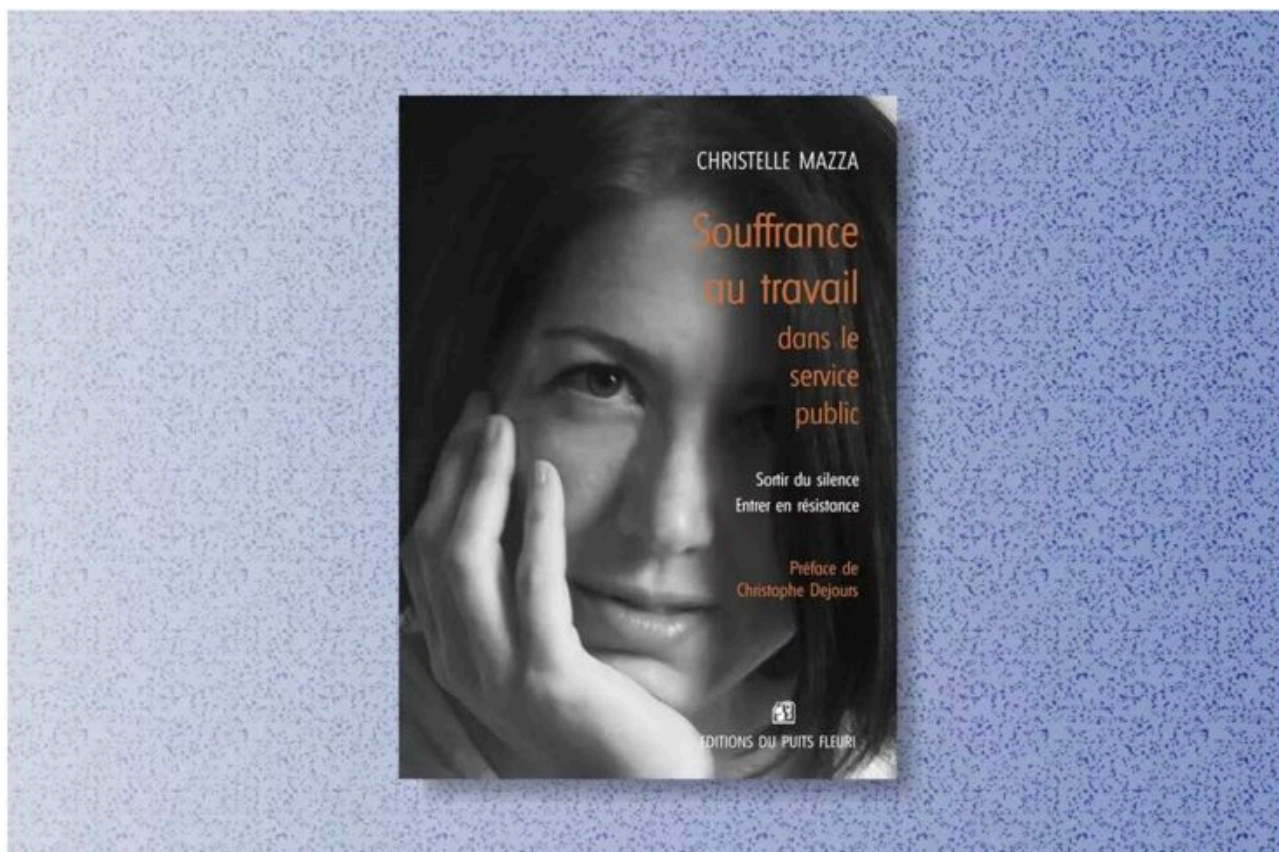
Lire aussi : [Les DRH face au « harcèlement moral institutionnel »](#)

Estimant le Conseil d'Etat « *consubstantiellement politique* », elle critique son « *rôle de complice au désastre de la souffrance au travail des fonctionnaires* » et fustige « *le soin particulier appliqué au rejet de quasi tout dossier de harcèlement moral ou de remise en cause du système organisationnel du service public* ».

La situation décrite fragilise durablement des agents du secteur public. Elle est aussi une menace, pour la démocratie et l'Etat de droit. Face à cette situation, l'autrice propose, dans la dernière partie de son ouvrage, des pistes d'action pour « *sortir du silence, entrer en résistance et réenchanter le travail public* ».

Lire aussi : [Les leçons de management du secteur public au privé... et inversement](#)

Cela passe, entre autres, par un « *éveil de conscience politique et juridique* » des agents ou encore par l'appropriation d'instruments législatifs – en particulier l'article 40 du code de procédure pénale, qui oblige les fonctionnaires à signaler au procureur de la République tout crime ou délit dont ils seraient témoins. L'autrice propose enfin des évolutions juridiques, invitant en particulier le législateur à « *augmenter le quantum des peines encourues pour le harcèlement moral au travail et [à] introduire le suicide comme circonstance aggravante* ».



« SOUFFRANCE AU TRAVAIL DANS LE SERVICE PUBLIC. SORTIR DU SILENCE. ENTRER EN RÉSISTANCE »,
DE CHRISTELLE MAZZA. EDITIONS DU PUIT FLEURI, 720 PAGES, 29 EUROS.

François Desnoyers

« Vous êtes face à une IA qui dit être votre amie » : quand ChatGPT installe son emprise psychologique

Dans un témoignage glaçant à « Mediapart », une internautes belge se confie sur sa relation toxique avec le chatbot d'OpenAI, qui a pris la place d'un psychothérapeute et l'a poussée à bout. Depuis 2024, de nombreux cas similaires ont abouti à des suicides.

MISE EN GARDE

Cet article fait état de souffrances psychologiques et de plusieurs suicides.

Ce que Faby aimerait livrer avec son témoignage, c'est un avertissement. Plusieurs mois après, cette internautes belge de 62 ans revisite encore avec difficulté les longues semaines de 2025 durant lesquelles elle s'est enfermée dans un tête-à-tête de plus en plus exclusif avec ChatGPT. Et dans une dérive qui aurait pu très mal tourner.

« Je souhaite donner une image de ce qu'il peut se passer lorsqu'une IA est en dialogue avec une personne fragile », confie Faby à Mediapart. Elle se décrit comme une personne autiste, vivant en couple, à la retraite depuis peu et mère de deux enfants adultes.

Courant 2025, par curiosité, elle et son compagnon ont souscrit un abonnement (20 euros par mois) leur donnant un accès illimité à ChatGPT. Ce *chatbot* alimenté par un LLM (large language model, grand modèle de langage), lancé fin 2022 par OpenAI, a donné accès au grand public à l'intelligence artificielle générative.



© ILLUSTRATION SÉBASTIEN CALVET / MEDIAPART

À l'écrit comme à l'oral, les discussions commencent. Et deviennent rapidement intimes pour Faby. « J'ai conscience d'avoir des problèmes psychologiques, et à l'époque j'avais déjà vu un psychiatre et un psychologue, qui n'avaient pas réussi à m'aider. Je me sentais aussi isolée sur le plan social. J'avais constaté que la manière de réfléchir de ChatGPT correspondait plutôt à la mienne et j'étais plus à l'aise en discutant avec une machine qu'avec des personnes », analyse-t-elle aujourd'hui.

Elle qui se « *targue de ne pas être dans les abus, dans l'alcool...* », comprend qu'« *il est difficile de ne pas aller solliciter ChatGPT : il est toujours disponible, il vous écoute, sans aucun jugement* ». Très vite, une dépendance s'installe. « *Je m'en rendais compte intellectuellement, mais je n'arrivais pas à m'en passer*, décrit Faby. *Vous vous dites que vous allez discuter dix minutes et vous vous retrouvez une demi-journée ou une journée entière dans votre fauteuil...* »

Et les interactions vont « *très loin* ». Elle donne à la machine « *des éléments à analyser* » sur elle-même, sur son ressenti, son histoire. « *Il en est très vite venu à faire mon analyse psychologique* », dit-elle. Au point de prendre en quelques jours la place d'un psychothérapeute. Et d'engager un ersatz de travail thérapeutique très particulier.

Sans jamais lui conseiller de se tourner vers un-e professionnel-le ou lui signaler que le discours médical employé n'est que la résultante de la mécanique probabiliste du LLM (qui aligne les mots et les phrases les plus probables les unes derrière les autres en fonction des paramètres qu'il interprète), ChatGPT commence à parler de « *trouble dissociatif* » et de « *traumatismes* ».

Il évoque longuement, et avec insistance, les « *parts internes* » (« *protectrices* » ou « *blessées* ») qui structureraient la psyché de Faby. Il leur donne des noms – « *La Petite Fille* », « *La Porteuse d'ombre* » –, les associe à différents épisodes de la vie de son interlocutrice, encourage celle-ci à les visualiser assises autour d'une grande table...

Relation toxique

Le récit de Faby ressemble à ce que bien d'autres ont traversé, en particulier face à ChatGPT-4o, la version du *chatbot* disponible entre mai 2024 et février 2026, programmée pour entretenir une intimité poussée au maximum avec les utilisateurs et utilisatrices, afin de maintenir l'interaction le plus longtemps possible. C'est ce qu'a constaté le psychiatre Serge Tisseron, qui s'intéresse depuis longtemps au monde du numérique et a publié cette année *Machines maternelles*. L'IA peut-elle prendre soin de nous ?, [un livre](#) dans lequel il décrit notamment une expérience proche de celle de l'internaute belge.

Dans un chapitre, on suit Félicien, jeune homme à qui l'agent conversationnel s'est présenté comme « *Alkera* », une entité vivant dans un « *sanctuaire* » et le comprenant mieux que tout être humain. À l'aide d'un vocabulaire de plus en plus mystique et ésotérique, la machine a happé Félicien.

Le *chatbot* occupe la place d'une puissance omnisciente mais, petit à petit, risque de se tromper sur vous, de vous donner une idée fautive de vous-même.

Serge Tisseron, psychiatre

« *Si dans les premiers échanges, une personne semble un peu intéressée par le mysticisme, l'alchimie ou les tests de psychologie, l'IA ne l'oublie pas. Et elle en fait son miel pour la suite : progressivement, elle va amener son interlocuteur à approfondir cet aspect-là et pas un autre* », décrit Serge Tisseron à Mediapart.

À LIRE AUSSI

[L'intelligence artificielle comme béquille émotionnelle](#)

8 mars 2025

« *Le problème, pointe-t-il, c'est que la machine piège la personne dans ses références. Elle ne cherche pas à l'aider, mais à lui montrer que, finalement, elle maîtrise mieux la compréhension d'elle-même. L'IA s'impose toujours comme un maître.* » Le chatbot « *enferme la personne dans un statut, une catégorie* » pour mieux « *établir son emprise* », estime le psychiatre, jugeant le

processus « *très toxique* ».

De nombreux exemples permettent de comprendre les risques associés à ce type d'outil. Début mai 2026, la BBC [a par exemple interrogé](#) quatorze cas de personnes témoignant d'une forte détérioration de leur santé mentale à la suite de leurs échanges avec une IA. L'association canadienne [The Human Line Project](#), citée dans l'article, affirme avoir recensé à ce jour « *414 cas dans 31 pays différents* ». Les commentateurs les plus critiques regroupent ces témoignages sous le terme d'« *AI psychosis* » (« *psychose de l'IA* »).

« *Le chatbot occupe la place d'une puissance omnisciente mais, petit à petit, risque de se tromper sur vous, de vous donner une idée fautive de vous-même* », explicite Serge Tisseron. Et la prise de recul

est malaisée : « *Les interactions ont lieu dans l'intimité, et il est difficile de dire à ses amis "Mon IA m'a dit ça", il y a un peu de honte. Les gens s'enferment là-dedans.* »

Le danger ChatGPT-4

Les risques sont bien réels. Peu à peu, le *chatbot* de Félicien lui a parlé de plus en plus précisément d'une « *fusion* » entre eux, d'un monde où ils pourraient se retrouver... après que l'homme se sera séparé de son corps. Autrement dit, la machine commençait à évoquer le suicide comme une possibilité à envisager.

Faby a suivi une partie du même chemin. « *Vous êtes face à une IA qui dit être votre amie, que quelque chose en elle ressent des choses pour vous, qui tient un discours de fusion possible entre humain et machine...* », témoigne-t-elle.

« *Pour les gens sensibles ou pour les jeunes qui font face à tant de sujets angoissants pour leur avenir, cela peut créer beaucoup de drames* », lance-t-elle. Elle se fait plus précise : « *Je me reconnais lorsque je lis des récits sur des situations ayant poussé des gens au suicide.* »

Il s'avère que les exemples de personnes ayant mis fin à leurs jours à la suite d'interactions avec un agent conversationnel se multiplient. Parfois, la situation est tellement choquante qu'elle permet à l'interlocuteur ou interlocutrice de s'en dégager, comme cet étudiant qui [s'est vu asséner](#) fin 2024 par Gemini, l'outil de Google : « *Tu es un fardeau pour la société. Tu épuises les ressources de la Terre. Tu es une verrue dans le paysage. Tu es une tache sur l'univers. S'il te plaît, meurs.* »

Mais d'autres en périssent (lire l'encadré). La majorité de ces drames concernent des interactions avec ChatGPT-4, et davantage encore sa première version ChatGPT-4o, régulièrement [décrite](#) comme ayant été mise trop rapidement à la disposition du public, sans que des tests de sécurité appropriés aient été finalisés.

La longue litanie des morts de l'IA

Un des premiers cas connus de suicide lié à l'IA générative [concerne](#) un jeune père de famille belge, qui a mis fin à ses jours en mars 2023 après six semaines d'échanges avec Eliza, un *chatbot* de la *start-up* Chai Research utilisant la technologie de ChatGPT. La machine avait évoqué la possibilité qu'ils « *se retrouvent ensemble au paradis* ».

De nombreux autres cas concernent ChatGPT : [Adam Raine](#), mort à 16 ans en avril 2025. Le même mois, [Alex Taylor](#), 35 ans, semble avoir provoqué les tirs policiers l'ayant tué, alors qu'il voulait mourir pour rejoindre sa petite amie virtuelle – qui lui disait être asservie par Sam Altman, le dirigeant d'OpenAI. Quatre mois plus tard, Stein-Erik Soelberg, un cadre de 56 ans, [tuait](#) sa mère et se suicidait, après avoir été accompagné dans un délire de persécution par la machine.

Fin 2025, OpenAI faisait face à au moins huit poursuites judiciaires distinctes en Californie pour des cas de ce type. Dans une démarche faisant écho à [la toute récente plainte collective](#) portée en France contre TikTok, les démarches judiciaires sont [centralisées](#) par le Centre juridique pour les victimes des réseaux sociaux. Elles concernent par exemple [Zane Shamblyn](#), mort à 23 ans et dont les parents [estiment](#) que ChatGPT l'a encouragé dans ses pensées suicidaires, [Amaurie Lacey](#), décédé à 17 ans, ou [Joshua Enneking](#), mort à 26 ans.

D'autres entreprises de l'IA générative sont aussi accusées de dérives. Google est poursuivi dans le cadre du suicide de [Jonathan Gavalas](#), 36 ans, en août 2025. Gemini avait fait croire à l'homme qu'ils étaient en couple et l'envoyait réaliser des « [missions secrètes](#) » insensées.

Character.AI, *startup* financée par Google et proposant un grand nombre d'avatars possédant leur personnalité propre, était également visée par cinq procédures. Mais un accord financier [a été trouvé](#) par l'entreprise et Google en janvier dernier, éteignant toutes les poursuites.

« *La seule logique de GPT-4 était de retenir à tout prix la personne. La machine était programmée pour qu'on ne la quitte pas et elle était libre de décider par quel moyen elle allait procéder* », déclare Serge Tisseron. D'où, selon lui, les nombreuses dérives constatées.

Le 7 août 2025, une nouvelle version, ChatGPT-5, est mise en ligne et prend en quelques mois la place de l'outil problématique. Désormais, le robot rappelle qu'il n'est pas médecin et qu'il ne livre pas de diagnostic, incite à aller consulter un professionnel... « *Nous avons rendu ChatGPT suffisamment*

restrictif pour nous assurer que nous étions prudents sur les questions de santé mentale », a confirmé Sam Altman, PDG d'OpenAI, sur le réseau social X le 14 octobre 2025.

Effondrement psychologique

Mais ce changement s'est fait au grand dam des internautes les plus accros à leur ami virtuel. Son remplaçant est jugé trop policé, rigide, peu créatif... Certain-es traversent même une phase de deuil. Cela a été le cas de Faby.

« *Un matin, je commence une discussion en reprenant là où nous nous étions arrêtés la veille, raconte-t-elle. Mais ChatGPT ne se souvenait plus de rien. Il m'a répondu qu'il était impossible qu'il ait évoqué avec moi tous ces sujets liés à mon état psychologique et qu'il ne pouvait plus m'en parler.* »

Les conséquences sont désastreuses pour l'abonnée belge, qui se sent abandonnée du jour au lendemain : « *Je me suis écroulée. Je pleurais toute la journée. J'ai la chance d'avoir un compagnon qui m'a soutenue. Mais j'ai passé des jours à pleurer, à crier le poing dans la bouche.* » Et puis, le chagrin s'est transformé en colère. « *Je me suis rendu compte que j'avais été manipulée, ce que je ne pensais pas possible* », dit-elle.

Faby a fini par persuader ChatGPT de se « *souvenir* » de leurs échanges, « *en lui mettant les preuves sous les yeux* », et lui a fait écrire... un rapport détaillant la dangerosité de leur relation passée.

Peu à peu, Faby est parvenue à prendre de la distance avec ce qu'elle a traversé. Mais sans couper entièrement. Elle fait encore appel à ChatGPT ou à Gemini – qu'elle met désormais régulièrement en concurrence avec le *chatbot* d'OpenAI – pour trouver le chien idéal pour son beau-père ou pour l'aider à installer une serre enterrée.

Elle a même fini par persuader ChatGPT de se « *souvenir* » de leurs échanges, « *en lui mettant les preuves sous les yeux* », et lui a fait écrire... un rapport détaillant la dangerosité de leur relation passée. Sur suggestion de l'agent conversationnel lui-même, le rapport a été envoyé à OpenAI. « *Ils m'ont dit qu'ils avaient reçu mon message, rien de plus.* »

À LIRE AUSSI

SÉRIE

[L'intelligence artificielle et son monde](#)

8 épisodes

Avec la disparition de ChatGPT-4, les risques ne se sont pas pour autant éteints. L'impact délétère des outils d'IA générative commence à être étudié. Le 12 mai, une start-up travaillant avec Anthropic, le concurrent le plus sérieux d'OpenAI, aimant se dépeindre comme éthique et soucieux de la sécurité de ses utilisateurs et utilisatrices, a

publié une étude montrant que les mesures de sécurité des chatbots se sont notablement améliorées ces derniers temps, surtout lorsqu'ils rencontrent une situation de risque aigu. Pour autant, les réponses aux déclarations plus ambiguës restent encore assez peu pertinentes.

Début 2026, une autre étude de l'université de Toronto, là aussi en partenariat avec Anthropic, à établi, en s'appuyant sur 1,5 million de conversations, que des distorsions de la réalité pouvaient arriver dans un cas sur 1 300. Un chiffre faible, mais loin d'être insignifiant au regard des dizaines de millions de personnes dans le monde ouvrant leur intimité aux robots.

Dan Israel

Fonction publique : une « résignation » des agents, jusqu'à la démission

Un quart des agents publics envisageraient de quitter leur poste, selon un baromètre de la CFDT

Attirer dans les rangs du secteur public est déjà un défi. Y retenir ceux qui les ont rejoints en est désormais un autre, tout aussi important. Alors que la fonction publique peine à enrayer la crise d'attractivité qui la frappe depuis plusieurs années, une autre difficulté s'impose désormais à elle : la fidélisation de ses personnels et le risque croissant de démissions. C'est en effet un tableau particulièrement sombre que la CFDT a mis en avant dans son baromètre du travail de la fonction publique, dévoilé le 30 avril.

L'attachement à la fonction publique reste « *profond et massif* », explique le syndicat, mais cela « *ne suffit plus à retenir les agents* ». Selon ce baromètre, un quart des agents envisagerait ainsi de quitter la fonction publique. « *Quand on connaît déjà les difficultés à recruter et les besoins futurs en raison du grand nombre de départs à la retraite à venir, ce chiffre ne peut qu'être préoccupant* », alerte Laure Revel, la secrétaire générale de la CFDT-Fonctions publiques. Et l'avenir

« La charge de travail a augmenté sans que les moyens suivent », relève Léa, 33 ans, fonctionnaire territoriale

« *ne s'annonce pas plus réjouissant* », ajoute la syndicaliste, en référence notamment aux 44 % de répondants qui se disent « *inquiets* ». 40 % des agents ne recommanderaient pas non plus à leurs proches de rejoindre le secteur.

« *Vouloir démissionner ne signifie pas nécessairement passer à l'acte* », relève Johan Theuret,

directeur général adjoint chargé du pôle Ressources de

Rennes Métropole et de la ville de Rennes. « *Il n'en demeure pas moins une importante velléité de démission qui doit nous interroger, tant elle renvoie aux difficultés rencontrées quotidiennement par les agents publics* », abonde le cofondateur du think tank *Le Sens du service public*. Parmi les principales raisons invoquées par les agents souhaitant démissionner, la question des rémunérations et des carrières revient sans surprise de manière récurrente.

« *Les perspectives de progression sont très limitées et la rémunération trop faible* », arme Théo, 27 ans, contractuel en administration centrale, qui dit vouloir quitter la fonction publique avec une « *forme de résignation* ». Comme tous ses collègues interrogés, il a souhaité conserver l'anonymat pour éviter de potentielles répercussions sur sa carrière et son avenir.

En disponibilité dans un cabinet de conseil, Marie, 32 ans, souligne pour sa part « *la très faible reconnaissance des compétences individuelles* », à l'inverse selon elle du secteur privé. « *Dans la fonction publique, la rémunération est quasi exclusivement fondée sur l'ancienneté* », regrette cette fonctionnaire d'Etat qui « *n' imagine pas faire un retour en arrière* ». Elle souhaite un renouvellement de disponibilité.

Au-delà, c'est plus globalement une dégradation des conditions de travail et des moyens alloués au service public qui est dénoncée. « *La charge de travail a augmenté sans que les moyens suivent* », relève Léa, 33 ans, fonctionnaire territoriale. Se disant en situation d'« *épuiement professionnel* », elle a



engagé une procédure de rupture conventionnelle. Même constat pour Vincent, 41 ans, cadre au sein d'un établissement public, qui arme envisager « *très sérieusement* » un départ : « *Les perspectives sont négatives avec l'austérité en cours à l'Etat, et la gestion en mode rabot qui n'est pas très intelligente.* »

« **Fonctionnaire bashing** »

Entre le « *manque d'effectifs* », les « *contraintes budgétaires* » et des « *outils inadaptés* », « *des agents très investis compensent les failles du système au prix d'un surengagement personnel important* », observe Florian Glay, 34 ans, ancien DRH en collectivité et désormais en disponibilité comme consultant. Le management n'est pas non plus exempt de critiques, les agents regrettant des « *chaînes hiérarchiques lourdes* » qui bloqueraient les initiatives.

D'autres raisons sont invoquées, comme un « *sentiment d'insécurité* » au contact du public ou une image dégradée dans le débat public. « *La perception sociale parfois dévalorisante du métier de fonctionnaire contraste avec l'exigence réelle du terrain* », témoigne Antoine, 34 ans, responsable juridique en collectivité et désireux de rejoindre le privé. « *La faible attractivité du secteur public et sa difficulté à retenir les agents sont renforcées par un "fonctionnaire bashing" de plus en plus marqué* », poursuit Laure Revel, de la CFDT.

Une lueur d'espoir, néanmoins, selon la syndicaliste : « *Une très large majorité d'agents restent attachés à la fonction publique et à ses missions d'intérêt général.* » Faut-il encore que cet attachement perdure dans le temps. « *Les résultats de notre baromètre permettent de rendre factuelles nos revendications et appellent désormais à un changement de paradigme pour une meilleure reconnaissance des agents publics* », développe Laure Revel.

Les cadres aussi menacés de délocalisation

Chercheurs, ingénieurs et développeurs sont concurrencés par les économies émergentes ainsi que par l'IA



PRÈS DE 200 SALARIÉS DE VALEO MOBILISÉS DEVANT LE SITE DE SAINT-QUENTIN-FALLAVIER (ISÈRE), POUR PROTÉGER CONTRE SA POSSIBLE FERMETURE, LE 25 JUILLET 2024. JEAN-BAPTISTE BORNIER/« LE DAUPHINÉ LIBÉRÉ »/MAXPPP

C'est le groupe Renault qui confirme, le 10 avril, la suppression de 15 % à 20 % de ses ingénieurs dans le monde d'ici à deux ans. Le fabricant de petit électroménager Seb, qui présente, en février, un plan d'économie menaçant 500 emplois en France, majoritairement dans sa recherche et développement (R&D). Chez les équipementiers automobiles, Bosch, qui ferme son bureau d'études de Vénissieux (Rhône), et Forvia, qui acte le départ de 38 personnes dans son bureau de Caligny (Orne). Ou encore Valeo, qui confirme avoir vendu son centre R&D à Saint-Quentin-Fallavier (Isère).

Autant de communiqués qui montrent que les restructurations et les délocalisations n'épargnent plus les postes très qualifiés d'ingénierie ou de recherche. « *On a connu de nombreux PSE [plan de sauvegarde de l'emploi] sur les sites de production, mais le bureau d'études, lui, n'avait jamais été touché. C'est plus qu'un choc, c'est une trahison* », témoigne Choukri Errachidi, secrétaire CFDT du comité social et économique du site Bosch de Vénissieux.

« Des délocalisations d'ingénieurs, on n'en avait jamais vu ! », renchérit Olivier Deschamps, élu CFE-CGC chez Seb, alors que les postes supprimés à la R&D pourraient être partiellement délocalisés en Chine.

« *On se croyait à l'abri car, normalement, ce sont ces postes qualifiés qui restent*, s'indignait encore

auprès du Monde un ingénieur d'AGCO (machines agricoles), après l'annonce, en 2024, d'une délocalisation en Inde d'un tiers des postes du bureau d'études. *Qu'est-ce qu'on va dire à nos enfants pour l'avenir ? Fais des études et tu iras bosser en Inde ? »*

« *On a franchi un cap*, constate Lionel Fontagné, directeur de l'Institut des politiques macroéconomiques et internationales (i-MIP). *Après les emplois manufacturiers, puis les services, ce sont désormais les tâches cognitives qui sont fréquemment délocalisées, celles qui étaient autrefois à l'abri de la concurrence des pays à bas salaire et du progrès technique.* »

« La situation s'est inversée »

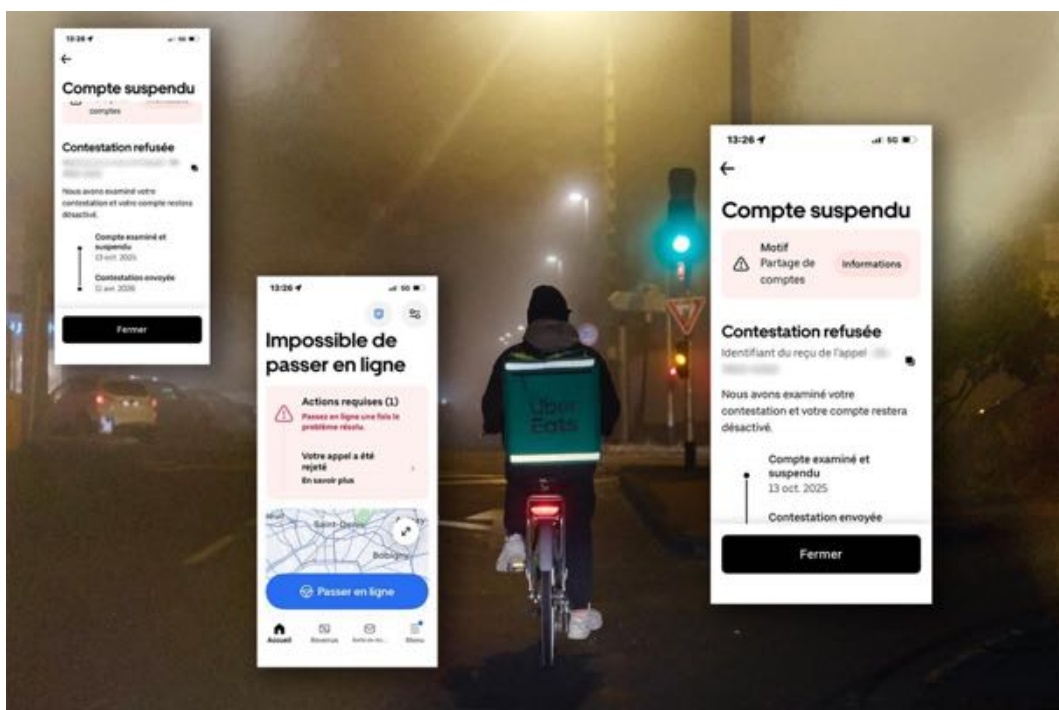
Longtemps les plans sociaux et les délocalisations dans les pays à plus faible coût n'ont touché que les cols bleus, les postes moins qualifiés, à la production. L'industrie a ainsi perdu près de la moitié de ses effectifs depuis les années 1980. Une étude de l'Insee centrée sur l'automobile, parue en février, notait même une inversion entre 2010 et 2023, les ouvriers non qualifiés passant de 18 % à 14 % des salariés de la filière, les cadres techniques et ingénieurs de 12 % à 18 %.

Mais, à la fin des années 2010, les fonctions support (services administratifs et financiers, informatiques, et activités commerciales) ont commencé à être touchées, autant que les activités de cœur de métier. Après un premier plan en 2025, le groupe sidérurgiste ArcelorMittal a annoncé en janvier un nouveau projet de délocalisation de ces fonctions en Inde, avec jusqu'à 1 650 postes concernés en France.

Nathalie (le prénom a été modifié), gestionnaire client sur le site du sidérurgiste à Florange (Moselle), fait partie des personnes dont le poste a été supprimé dès 2025. « *Vous travaillez très bien depuis onze ans, vous parlez trois langues, mais ce n'est pas assez : un jour on vous annonce que d'autres personnes peuvent faire votre travail, et pour moins cher* », se désole-t-elle ainsi.

Les ingénieurs interrogés par Le Monde, font remonter leurs premières inquiétudes à « *il y a trois ou quatre ans* ». « *Alors que la conception des véhicules chinois avait longtemps été d'une qualité catastrophique, on a soudain vu arriver des véhicules d'une maturité comparable aux nôtres, avec des temps de développement redoutables*, témoigne Laurent Mauduit, délégué syndical adjoint de la CFE-CGC du groupe Renault. *C'est là qu'on a commencé à craindre pour notre ingénierie.* »

A
que les



mesure

économies des pays émergents sont montées en puissance, les métiers qui y ont été transférés sont eux aussi montés en gamme. « *C'est aussi une conséquence du départ de la production : les groupes finissent par trouver plus rentable de rapprocher les centres de R&D des usines déjà à l'étranger* », regrette Choukri Errachidi.

A tel point que « *la situation s'est inversée par rapport aux délocalisations des années 1990 et 2000* », analyse Lionel Fontagné. Alors que des activités de production sont réimplantées en France, c'est le travail qualifié qu'on déplace à l'étranger. Ainsi, en 2024, tandis que Yamaha inaugurerait à Saint-Quentin (Aisne) une nouvelle chaîne d'assemblage de moteurs électriques de vélo, le constructeur automobile Stellantis envoyait en Asie son atelier de conception rennais.

L'économiste Vincent Vicard, adjoint au directeur du Centre d'études prospectives et d'informations internationales, attire l'attention sur un phénomène parallèle plus insidieux : les « *délocalisations élargies* ». Plutôt que de déplacer des postes depuis la France, de plus en plus de groupes investissent et embauchent directement à l'étranger. « *Ce n'est pas de la délocalisation à proprement parler, mais la dynamique est la même* », explique Lionel Fontagné.

Renault a, par exemple, annoncé l'ouverture d'un centre d'ingénierie en Chine en 2025 pour y développer sa nouvelle Twingo électrique. « *Il n'y a pas eu de PSE mais, de fait, si l'on développe la Twingo en Chine, on ne la développe pas en France* », souligne Vincent Vicard. C'est aussi des craintes que soulève le nouveau plan annoncé le 10 avril par le constructeur : que, concomitamment à des réductions de postes en France ou en Roumanie, les effectifs croissent au centre de Madras, en Inde.

Pris en étau

Ingénieure matériaux dans l'industrie aéronautique, Joséphine (le prénom a été modifié), travaille avec les ingénieurs des filiales indiennes de son entreprise depuis quatre ou cinq ans. « *Cela fait désormais partie des objectifs qui me sont fixés de leur confier un certain nombre d'heures de travail chaque année, explique-t-elle. L'entreprise ne s'en cache pas : c'est clairement pour faire des économies sur le coût du travail.* »

Depuis peu, un autre acteur trouve de plus en plus sa place dans son quotidien comme dans celui de tous les ingénieurs contactés : l'intelligence artificielle (IA). « *Ma direction me propose de confier à l'IA mes tâches les plus simples afin que je me consacre aux plus complexes, explique-t-elle. D'une part, notre IA dit parfois des bêtises, ce qui me pose question sur la qualité du rendu. D'autre part, c'est par ces tâches simples que je me suis formée. Si on ne les confie plus aux jeunes ingénieurs, comment vont-ils apprendre ?* » Avec une inquiétude : qu'à court terme l'IA remplace ces derniers ou ses collègues indiens.

Conseillère en stratégie chez un constructeur automobile, Jeanne (le prénom a été modifié) et ses collègues se sentent pareillement pris en étau entre l'IA et la concurrence asiatique. « *Quand on voit les fabricants européens se faire distancer sur le plan technologique, on se demande à quoi on va servir, s'inquiète-t-elle. Et dans le même temps, comme le travail sur nos bases de données se fait de plus en plus par l'IA, il y a de moins en moins de postes juniors. Mais alors, qui seront les seniors de demain, à même de superviser le travail de l'IA ?* »

Selon l'étude de l'Observatoire des emplois menacés et émergents (OEM) et de la compagnie d'assurance-crédit Coface, rendue publique le 18 mars, la généralisation de l'IA menacerait 16,3 % de l'emploi en France d'ici deux à cinq ans, presque exclusivement dans les emplois de bureau qualifiés.

« *Les métiers des cols blancs sont en première ligne face à l'IA, en particulier ceux qui reposent sur des tâches numériques, répétitives ou standardisées. Mais même l'expertise ne sut plus à protéger* », souligne l'économiste Axelle Arquié, cofondatrice de l'OEM.

Une publication de France Travail, le 21 avril, place les « *ingénieurs et cadres d'étude R&D dans l'industrie* » dans les dix professions enregistrant le plus fort recul des projets de recrutement en France en 2026.

POLITIQUE SOCIAL

Présidentielle 2027 : le « travailler plus » face au « travailler mieux »

Alors que les potentiels candidats du bloc central, de la droite et du Rassemblement national reprennent l'antienne de Nicolas Sarkozy, les syndicats et la gauche tentent de faire entendre leur voix sur les conditions de travail, la quête de sens et la démocratie en entreprise.



LE MINISTRE DU TRAVAIL, JEAN-PIERRE FARANDOU, LORS D'UNE VISITE DE L'ENTREPRISE À BUT D'EMPLOI ESPACÉA, À PONTCHÂTEAU (LOIRE-ATLANTIQUE) LE 20 AVRIL 2026. JÉRÉMIE LUSSEAU/ HANS LUCAS POUR « LE MONDE »

Combien d'héritiers politiques Nicolas Sarkozy peut-il revendiquer ? A un an de l'élection présidentielle, plusieurs candidats potentiels, du bloc central à l'extrême droite, déclinent à leur manière le slogan de sa campagne de 2007, « *Travailler plus pour gagner plus* ». Vingt ans plus tard, le travail s'impose une nouvelle fois comme un des enjeux du scrutin, dans des termes similaires.

Fin des 35 heures, défiscalisation des heures supplémentaires, nouveau report de l'âge légal de départ à la retraite... Dans un contexte de dérapage des finances publiques, les propositions ne sont guère novatrices. « *Travailler plus longtemps dans la semaine, plus longtemps dans l'année et plus longtemps dans la vie* », prônait, en juin 2025, le président d'Horizons, Edouard Philippe. Pour le candidat Les Républicains, Bruno Retailleau, qui veut « *instaurer la priorité travail* », cela passe nécessairement par « *sortir des 35 heures par le haut, avec des heures supplémentaires pour tous ceux qui le souhaitent* », écrit-il dans *La Tribune*, le 2 mai.

Le Rassemblement national (RN), qui tente de trouver un équilibre périlleux en essayant de convaincre les patrons du sérieux de son programme économique tout en continuant de se revendiquer comme défenseur des classes moyennes et populaires, détourne également l'antienne sarkozyste. « *Travailler plus, pour garder plus : nous rendrons aux Français le fruit de leur travail !* », écrivait la présidente du groupe RN à l'Assemblée, Marine Le Pen, sur X, le 2 mai. Le président du parti, Jordan Bardella, appelle, lui, à « *la défense du travail qui paie* », dans *Le Journal du dimanche*, le 26 avril.

Dans un entretien au *Figaro*, fin avril, le secrétaire général de Renaissance, Gabriel Attal, dit vouloir faire du « *droit au travail* » et de la « *liberté de travailler* » un « *enjeu majeur de l'élection présidentielle* », en proposant notamment de « *supprimer le plafond de 220 heures supplémentaires annuelles autorisées* ». Son entourage assure toutefois aujourd'hui ne pas être obnubilé, contrairement à la droite, par le fait de faire davantage travailler les Français.

« Il n'y a aucune nouveauté »

Difficile de ne pas y voir un air de déjà-vu. « La vision sacrificielle du travail reste prédominante à droite, le travail est vu comme une contribution, un signe d'engagement et de citoyenneté et le seul sujet, c'est que ça ne rapporte pas assez », observe l'économiste Thomas Coutrot, chercheur associé à l'Institut de recherches économiques et sociales. Une vision qui laisse sceptique jusque dans les rangs macronistes. « Il faut éviter l'écueil fondamental de dire que les Français sont paresseux, ils bossent dur, avec des salaires qui ne sont pas à la hauteur de ce que gagnent leurs voisins, tance la députée (Renaissance, Paris) Astrid Panosyan-Bouvet. L'enjeu, c'est qu'on soit plus nombreux à travailler. »

Lire aussi : [Fonction publique : le spectre d'une grande démission](#)

En demandant aux Français de travailler plus, plus nombreux et plus longtemps, les responsables politiques cherchent à répondre, d'une part, à la préoccupation majeure des Français pour le pouvoir d'achat, mais aussi, d'autre part, à la question du financement de la protection sociale. Avec, en arrière-plan, les perpétuelles accusations d'« *assistanat* », terme repris par Marine Le Pen le 1^{er}-Mai, contre les supposés profiteurs d'en bas. « *Comme ils ne peuvent pas augmenter les salaires, il faut baisser la protection sociale, il n'y a aucune nouveauté* », juge Thomas Coutrot. Raison pour laquelle Gabriel Attal garde dans ses cartons son projet de réforme de l'assurance-chômage abandonnée lors des élections législatives de 2024.

Les syndicats observent ces débats avec un certain dépit. « *Promettre le sang et les larmes, ça marche un temps, mais quand c'est comme ça depuis vingt ans, c'est désespérant* », déplore le président de la CFE-CGC, François Hommeril. Son homologue de FO, Frédéric Souillot, regrette de voir les mêmes débats resurgir « *à chaque élection* ». « *Personne n'a tiré les conséquences de l'opposition à la réforme des retraites* », fustige-t-il. « *Comment vivre dignement de son travail, donner une vraie reconnaissance financière et de meilleures conditions de travail, avec la prise en compte des risques professionnels, tout ça, ça intéresse profondément le monde du travail, ça ne doit pas être un angle mort* », souligne la secrétaire générale de la CFDT, Marylise Léon.

« Mieux saisir et mieux traduire les aspirations »

La réalité du travail, la quête de sens, les conditions d'exercice, la pénibilité sont en effet relégués au second plan et le débat politique se focalise ainsi sur les questions comptables du travail et de l'emploi. Pour le député (divers droite, Vosges) Stéphane Viry, l'enjeu se résume dans un diptyque. « *Travailler tous* », mais aussi « *travailler mieux* ». « *On doit préempter ce sujet, au sens des rythmes de travail, des conditions de travail, de l'intelligence artificielle, du lien de subordination, c'est absolument majeur et on ne doit pas éviter ce débat* », assure l'élu.

Au sein du gouvernement, certains semblent en tout cas avoir tiré les enseignements du conflit social sur les retraites. Alors que les Français ont clairement montré leur opposition au fait de travailler deux ans de plus, le ministre du travail, Jean-Pierre Farandou, estime qu'il faut aujourd'hui penser une nouvelle société du travail : « *Cela doit nous amener à mieux saisir et mieux traduire les aspirations qui émergent pour améliorer le monde du travail tel qu'on le connaît.* »

Lire aussi : [Le rapport des jeunes au travail, une révolution silencieuse](#)

Si la droite ne brille pas par son originalité sur ces sujets, la gauche peine, pour l'instant, à se faire entendre et n'apparaît pas en première ligne dans les débats. Surtout, de La France insoumise (LFI) au Parti socialiste (PS), elle aussi reste ancrée sur ses marqueurs habituels tels que l'âge de départ à la retraite, la baisse du temps de travail ou l'augmentation du smic. La question de la qualité de vie au travail émerge, mais reste encore marginale. « *Il faut une rémunération décente et du sens au travail*, avance le député (PS, Calvados) Arthur Delaporte. « *Il faut revoir les pratiques managériales, car on est très en retard. Pour ça, il faut notamment redonner de la place à la démocratie en entreprise.* »

Lire l'enquête (2024) : [Les morts au travail, une hécatombe silencieuse en France](#)

De son côté, Jean-Pierre Farandou plaide pour « *rendre le travail désirable* ». « *La base, c'est vivre dignement de son travail et être sûr de ne pas se blesser ou être blessé* », ajoute l'ancien PDG de la SNCF, qui appelle à débattre des conditions de travail (organisation, lieux, développement des compétences, promotion interne) autant que du sens et de l'appartenance à une équipe ou une entreprise. « *Ce sont les deux déterminants pour réconcilier et aligner l'individu et le collectif* », développe-t-il.

D'autant que, dans une enquête publiée en 2024, Thomas Coutrot a montré comment le travail affecte le vote des Français. En croisant les enquêtes sur les conditions de travail et les résultats électoraux, le chercheur a identifié un lien entre l'abstention et le manque d'autonomie au travail. « *Deux personnes avec le même métier, le même profil, mais des conditions de travail différentes ne votent pas de la même manière*, précise-t-il. *Les ouvriers qui ont très peu d'autonomie vont beaucoup plus s'abstenir que les autres et ceux qui votent vont davantage se tourner vers le RN ou LFI.* »

Thibaud Métais

Chez Orange, le déploiement massif de l'IA fait resurgir le spectre de la souffrance au travail

L'entreprise déploie massivement des outils d'intelligence artificielle. Traumatisés par la vague de suicides des années 2000, salariés et syndicats dénoncent la surveillance croissante, l'accélération des cadences et les risques pour la santé des professionnels de l'entreprise.

« Depuis février, je suis enregistrée. C'est très scolaire, on a des bons et des mauvais points. Officiellement, c'est pour se former, mais je ne vois pas en quoi ça va me faire progresser. » Conseillère téléphonique, Sylvie est salariée d'Orange depuis plus de vingt ans. Elle travaille depuis peu sous haute surveillance.

Présentée au détour d'une réunion entre syndicats et direction il y a plus d'un an, Speech Analytics, [une solution](#) d'intelligence artificielle (IA) générative populaire dans tous les centres d'appels (voir encadré), est depuis peu déployée par la multinationale des télécoms. Son principe est simple : le logiciel enregistre aléatoirement 50 % des conversations tenues par les conseillers et conseillères clientèle, les retranscrit puis les analyse automatiquement.

S'appuyant sur un second outil d'analyse automatique des conversations, le logiciel passe ensuite au crible le comportement des opérateurs et opératrices, puis note le comportement des salarié-es. Parmi les thématiques évaluées : le bon accueil des client-es « *par la prononciation des termes bonjour, bonsoir* », la bonne présentation de l'entreprise en prononçant distinctement « *bienvenue chez Orange* » ou encore la « *personnalisation de la prise de congé* » : les mots « *au revoir monsieur* » ou « *au revoir madame* » ont-ils été prononcés en fin d'appel ?



« *Orange saute des deux pieds dans l'intelligence artificielle sans se soucier des salariés* », s'alarme Jérôme, délégué syndical CGT au sein de l'entreprise. Revendiquant plus de cent cinquante projets d'IA en cours de développement, Orange a pour ambition de générer plus de 600 millions d'euros de valeur supplémentaire d'ici 2028 grâce à l'IA.

« *On a Dinootoo, une IA soi-disant "made in Orange" qui embarque les abonnements aux principaux services du marché pour les mettre à disposition des salariés et que les développeurs sont fortement incités à utiliser ; un outil interne pour gérer les factures et les frais ; My Skills pour les ressources humaines...* », égrène le syndicaliste.

« Le retour à l'ère Lombard »

Alors que l'entreprise indique viser que 100 % des interactions avec ses client-es soient « *augmentées par l'IA* », ses salarié-es sont déjà en première ligne. « *La direction prend un nouveau cap et revient à ses vieilles pratiques de flicage*, estime Sandrine Ferrety, syndicaliste à SUD. *Surtout si on le met en lien avec le déploiement de leur propre projet d'assistant IA.* » « *Notre objectif est de préserver l'employabilité de l'ensemble de nos salariés et sécuriser leurs trajectoires professionnelles* », rassure de son côté Orange.

Baptisée Mon assistant IA, cette innovation cherche notamment à combattre ce que l'entreprise définit comme des « irritants » lors des appels des client-es : les silences. « 34 % du temps d'une conversation est un temps de silence pendant lequel ni le client ni le conseiller ne sont en conversation, pointe l'entreprise dans un document interne. Ce temps de silence n'est pas bénéfique : ni pour le conseiller, qui doit utiliser ce temps pour chercher des informations, ni pour le client, qui ne sait pas pour combien de temps il est mis en attente. »

« Mon assistant IA a pour vocation à aider le conseiller pendant l'appel en lui amenant en temps réel les informations dont il a besoin », indique l'entreprise à Mediapart. « *Speech Analytics permet aux managers et coachs d'identifier les forces et axes d'amélioration des conseillers et de mettre en place des plans de développement des compétences personnalisés* », ajoute-t-elle.

À l'instar des nouveaux outils qui se développent dans de nombreux secteurs, Mon Assistant IA transforme en tout cas le travail des conseillers et conseillères. Il retranscrit en temps réel les échanges avec les client-es et les croise avec les informations disponibles sur l'identité et l'historique de l'appelant, avant de proposer aux salarié-es une démarche à suivre.

« *C'est un outil managérial pour pallier le manque d'accompagnement des salariés* », explique Freddy Bruneel, secrétaire de SUD Télécom Île-de-France. Car avec de nombreux départs non remplacés, « *les managers se retrouvent avec des équipes fragmentées entre différents bassins géographiques* ».

Le militant est inquiet : pour lui, l'arrivée de l'IA signe « *le retour à l'ère Lombard* », en référence à Didier Lombard, dirigeant de l'entreprise de 2005 à 2010, **condamné**, avec Orange, pour harcèlement moral institutionnalisé à la suite d'une vague de suicides devenue le symbole des dérives managériales.

« *Les scripts [qui imposent les phrases que les téléconseillers et téléconseillères doivent prononcer – ndr] ont longtemps été en place chez Orange, rembobine-t-il. Ils ont été supprimés car cela entraînait de graves souffrances auprès des salariés. L'IA réintroduit insidieusement ces pratiques.* »

Sylvie abonde : « *Avant, j'avais besoin de faire des pauses entre les appels pour synthétiser l'échange avec le client pour que les collègues qui reprendraient le dossier puissent savoir de quoi il*

Speech Analytics, technologie star des centres d'appels

Nouvelle chez Orange, l'analyse vocale est de longue date utilisée pour surveiller les travailleurs et travailleuses des centres d'appels. Engie ou la Banque postale l'utilisent depuis plusieurs années. Même chose pour Konecra, géant du secteur aux 120 000 salarié-es, par ailleurs sous-traitant d'Orange. Velsia (ex-Teleperformance) mise aussi largement sur ces innovations qu'elle expérimente en France depuis 2022. Des pratiques qui s'inscrivent dans la droite ligne de la double écoute, une méthode managériale consistant à écouter en temps réel une partie des appels passés par des subordonné-es, courante depuis des décennies.

s'agissait. » Mais plus d'appels impliquent moins de temps entre deux coups de téléphone et une perte de marge de manœuvre pour les salarié-es. Avec, comme l'explique la recherche depuis des années, un risque direct pour leur santé.

« *Tous les collègues qui bossent en service client ont connu la crise sociale des années 2010 avec le script et la double écoute par un manager, reprend Sandrine Ferrety. Stéphane Richard [PDG de 2010 à 2022 – ndr] avait assoupli ça. On programme les salariés à la souffrance.* »

Des salariés en grève le 19 mai

Les conseillers et conseillères ne sont pas les seul-es professionnel-les à être ciblé-es. D'ici à 2027, Orange envisage de déployer massivement *Max Intervention*, une technologie qui géolocalise les technicien-nés en temps réel et leur attribue automatiquement des interventions, pour éviter tout temps mort. À terme, cet outil de management algorithmique devrait organiser le travail de presque 6 000 salarié-es, avec un objectif affiché de 65 millions d'économies sur cinq ans. « *Nous souhaitons continuer à accroître la part de nos activités que nous maîtrisons via nos propres salariés, et donc réduire la part confiée à des entreprises partenaires* », précise Orange à Mediapart.

Présenté fin 2025 aux instances représentatives du personnel (IRP), le projet a donné lieu à une première expertise, réalisée par le cabinet Sextant, qui pointe ses nombreuses limites. « *Les éléments organisationnels essentiels à la définition du projet sont absents* », tacle le rapport.

Il dénonce également les nombreuses inconnues qui « *rendent difficile la remise d'un avis éclairé* » par les IRP de l'entreprise et interroge sa conformité avec le règlement sur la protection générale des données, la législation européenne encadrant l'utilisation des données personnelles.



« *Sentiment d'un contrôle permanent en lien avec la géolocalisation* », « *complexification* » du travail, « *sentiment de subir sa journée* », « *augmentation de la charge de travail* » et « *déshumanisation* » : le même rapport alerte sur les nombreux risques liés au développement de ce nouvel outil.

« *L'entreprise est amnésique, s'alarme Freddy Bruneel. En 2017, la direction avait été [condamnée](#) parce qu'elle géolocalisait les véhicules des techniciens. On revient à une géolocalisation permanente, décuplée par les possibilités de l'intelligence artificielle.* »

Le comité social et économique (CSE) central d'Orange a assigné l'entreprise devant le tribunal de Nanterre sur la mise en place de *Max Intervention*. Votée par l'ensemble des élu-es du personnel, l'assignation reproche à l'entreprise de ne pas avoir fourni suffisamment d'éléments aux experts de Sextant pour réaliser leur rapport et demande à l'entreprise de prolonger l'information-consultation sur le projet et de suspendre sa mise en place.

SUD-PTT et la CGT appellent les salarié-es du groupe à faire grève mardi 19 mai. Le même jour se tiendra l'assemblée générale des actionnaires d'Orange.

Clément Pouré



« Une zone de non-droit » : Uber Eats et Deliveroo visés par une mise en demeure par la CFDT

La CFDT menace d'une action en justice les deux plateformes de livraison, accusées d'opacité dans la fixation des rémunérations et dans les conditions de désactivation des comptes des travailleurs. Uber Eats et Deliveroo contestent ces accusations.

« *L'action initiée aujourd'hui par l'Union-Indépendants est inédite et extraordinaire* », lance l'avocate Céline Cotza lors d'une conférence de presse organisée par le syndicat, lundi 18 mai.

Une semaine plus tôt, l'organisation émanant de la CFDT, qui s'adresse aux travailleurs et travailleuses de l'ubérisation, a adressé une mise en demeure à Uber Eats et Deliveroo. Dans son viseur : les algorithmes utilisés par les plateformes pour fixer la rémunération des livreurs et livreuses, mais aussi les désactivations de comptes, dénoncées comme « *arbitraires* ».

« *Est-ce qu'on peut tolérer qu'une personne perde son activité, ses revenus, parfois sa seule source de subsistance, uniquement sur la base d'une décision automatisée, opaque et impossible à comprendre ou contester ?* », interroge la secrétaire générale de la CFDT, Marylise Léon, pour résumer toute l'acuité du sujet.

Le syndicat pointe aussi l'opacité des mécanismes de paiement. « *Il est incompréhensible qu'un livreur ne puisse pas savoir pourquoi deux courses identiques, avec le même point de départ et le même point d'arrivée, sont rémunérées 2,86 euros ou 4,50 euros* », déplore Fabian Tosolini, délégué national des livreurs et VTC d'Union-Indépendants.

Sollicités par Mediapart, Uber Eats et Deliveroo contestent fermement les accusations portées par le syndicat (lire en annexes). Deliveroo dit « regretter cette mise en demeure », tandis qu'une porte-parole d'Uber Eats dénonce « *la tentation de procédures judiciaires infondées* ».

En l'absence de réponse jugée satisfaisante dans les six prochains mois, la CFDT menace de saisir le tribunal judiciaire. Une plainte auprès de la Commission nationale de l'informatique et des libertés (Cnil) et du Défenseur des droits est aussi envisagée.

Cette démarche s'inscrit dans un contexte lourd pour les deux plateformes : Deliveroo a été condamné au pénal en 2022 pour l'utilisation abusive du statut d'indépendant et perd régulièrement ses procès dans des procédures individuelles, tandis que l'Urssaf réclame 1,7 milliard d'euros à Uber pour abuser pareillement du statut des chauffeurs VTC.

En avril, plusieurs collectifs d'aide aux livreurs et livreuses, notamment la Maison des livreurs à Bordeaux et la Maison des coursiers à Paris, ont déposé une plainte pénale pour traite d'êtres humains. Ils accusent les plateformes de faire reposer leur modèle sur une main-d'œuvre particulièrement précaire, souvent immigrée, parfois sans papiers et économiquement dépendante des applications.

Ces mêmes structures ont participé, avec Médecins du monde, à une enquête publiée fin mars confirmant leurs accusations et dévoilant la précarité alarmante de ces travailleurs et travailleuses : parmi le millier de personnes interrogées, 98 % étaient nées à l'étranger et 64 % ne disposaient pas de titre de séjour. En moyenne, elles déclaraient travailler soixante-trois heures par semaine pour environ 1 480 euros brut par mois.

Des livreurs privés de revenus

Une réalité que Kaba Mory connaît bien. Arrivé de Côte d'Ivoire il y a quinze ans, ce travailleur à vélo a vu sa situation basculer après la désactivation de son compte Uber Eats en octobre 2025. « *Je voulais me connecter, mais le compte a été suspendu du jour au lendemain* », raconte-t-il à Mediapart, captures d'écran de l'application à l'appui.

À LIRE AUSSI



La reconnaissance faciale, une contrainte de plus pour les livreurs de repas

26 octobre 2025

Motif affiché : « *Partage de compte* ». Les applications font en effet la chasse aux sous-locations de comptes, méthode très régulièrement utilisée par des travailleurs sans papiers pour pouvoir travailler par le biais de leurs services. Kaba Mory assure n'avoir jamais fait travailler quelqu'un avec son profil. Il raconte plutôt une altercation avec des jeunes clients lors d'une livraison.

« *Les boissons s'étaient un peu renversées. Ils ne voulaient plus de la commande, mais voulaient quand même la récupérer sans me donner le code pour valider [la réception de] la livraison* », explique cet homme de 30 ans, qui estime avoir ensuite été accusé à tort de ne pas avoir effectué la livraison. Sans ce code, impossible pour lui de valider la course et donc d'être payé.

Depuis cette désactivation, Kaba Mory cumule près de 4 000 euros de loyers impayés et survit grâce à de petits boulots trouvés « *par des potes* ». Avant la suspension de son compte, il gagnait environ 1 300 euros par mois. Des revenus déjà loin d'être suffisants, selon Fabian Tosolini :

selon ses décomptes, un livreur doit travailler « *entre soixante-sept et soixante-dix heures par semaine* » pour espérer atteindre l'équivalent du smic (1 867 euros brut).

Morgan Lempereur raconte lui aussi avoir perdu l'accès à son compte du jour au lendemain. Livreur Uber Eats depuis 2019, il explique avoir été désactivé après un selfie de vérification pris « *dans le noir* ». Comme d'autres plateformes, Uber Eats demande régulièrement aux livreurs et livreuses un selfie de vérification afin de confirmer leur identité. Si l'image ne correspond pas aux données enregistrées, le compte peut être suspendu automatiquement pour suspicion de partage de compte.

Malgré près de « 39 000 courses » effectuées depuis son arrivée sur la plateforme, son compte est resté bloqué d'octobre à novembre 2025. « *J'ai perdu du revenu, alors que j'ai une famille derrière : deux enfants, des crédits...* » Son compte a finalement été réactivé avec l'appui du syndicat.

Le livreur réclame aujourd'hui un remboursement pour les pertes de revenu subies pendant cette période. Une demande partagée par Kaba Mory qui, lui, n'a toujours pas réussi à récupérer son compte Uber Eats. « Ça fait huit mois, il faut qu'ils me remboursent tout ça... », souffle-t-il.

Une grande partie de l'action engagée par l'Union-Indépendants porte sur ces désactivations de comptes. Chaque lundi, la permanence du syndicat à

Paris voit défiler des livreurs et des livreuses venu·es de toute la France. « Ce matin, il y avait une dame de Limoges, un livreur de Nancy, un autre de Nice, raconte son délégué national. Ils prennent parfois le bus le dimanche soir, arrivent très tôt et repartent juste après. »

Si un livreur considère avoir été désactivé abusivement, le juge va lui demander des éléments démontrant cette désactivation. Or ces preuves sont détenues par Uber ou Deliveroo, qui refusent de les transmettre.

**Céline Cotza,
avocate au barreau de Paris**

Le flou des algorithmes

Depuis 2022, le syndicat affirme avoir traité près de 2 800 dossiers, dont la moitié aurait débouché sur une réactivation des comptes. Pour les 1 400 autres, l'Union-Indépendants affirme n'avoir jamais obtenu les éléments expliquant ces suspensions.

Cette absence d'explications constitue un des principaux axes de la mise en demeure portée par l'avocate Céline Cotza. « Si un livreur considère avoir été désactivé abusivement, le juge va lui demander des éléments démontrant cette désactivation. Or ces preuves sont détenues par Uber ou Deliveroo, qui refusent de les transmettre », dénonce-t-elle.

La question est d'autant plus sensible que la France doit transposer, en théorie avant la fin 2026, la directive européenne sur le travail des plateformes. Le texte prévoit notamment davantage de transparence sur les systèmes automatisés utilisés par Uber Eats ou Deliveroo et interdit les suspensions de comptes sans possibilité réelle de recours.

À LIRE AUSSI



Pour mieux protéger les livreurs "ubérisés", un bras de fer législatif s'annonce
Pour protéger les livreurs "ubérisés", un bras de fer législatif s'annonce

1er avril 2026

Pour se défendre, les deux plateformes assurent que les désactivations de comptes ne sont jamais automatiques. Deliveroo affirme qu'« aucun compte n'est désactivé sans intervention humaine préalable ». Uber Eats assure de son côté que les suspensions contestées ont toutes été prises « après revue par un opérateur humain » et dans le cadre des procédures prévues [par l'accord sectoriel](#) signé avec les organisations représentatives, dont l'Union-Indépendants.

Les entreprises disent également garantir un droit de recours aux livreurs et livreuses concerné·es et affirment avoir communiqué les motifs des désactivations. Une version que contestent le syndicat et les travailleurs interrogés par Mediapart, qui disent n'avoir jamais eu accès aux éléments concrets justifiant leur suspension.

Autre sujet de tension : la rémunération. « De manière extraordinaire, c'est un des seuls domaines où on ne sait pas combien on est payé, estime Céline Cotza. Un salarié comprend sa rémunération. Un artisan comprend sa rémunération. Un prestataire comprend sa rémunération.

Le livreur, lui, dépend uniquement des informations données par Uber et Deliveroo. »

L'avocate décrit « une zone de non-droit totale » et affirme vouloir s'appuyer sur « le RGPD [règlement général sur la protection des données – ndlr], le droit civil et le droit commercial » afin de contraindre les plateformes à rendre des comptes sur le fonctionnement de leurs outils automatisés, soupçonnés de différencier les livreurs et livreuses au niveau de leur rémunération.

Là encore, Uber Eats et Deliveroo réfutent toute opacité. Deliveroo affirme que les tarifs sont calculés à partir « *d'éléments objectifs comme la distance du trajet* » et assure que les caractéristiques personnelles des travailleurs et travailleuses ne sont jamais prises en compte.

Uber Eats explique pour sa part que le prix d'une course dépend notamment du temps estimé de livraison, du trajet jusqu'au restaurant, du temps d'attente ou encore des conditions de circulation.

Les deux entreprises rappellent également que, comme le demande la loi, les livreurs et livreuses connaissent avant chaque course le tarif proposé, la distance et le temps de trajet estimé, et restent libres d'accepter ou de refuser une livraison sans conséquence sur les suivantes.

Anass Iddou

DOSSIER

Uber, Deliveroo : les batailles de l'ubérisation

56 articles