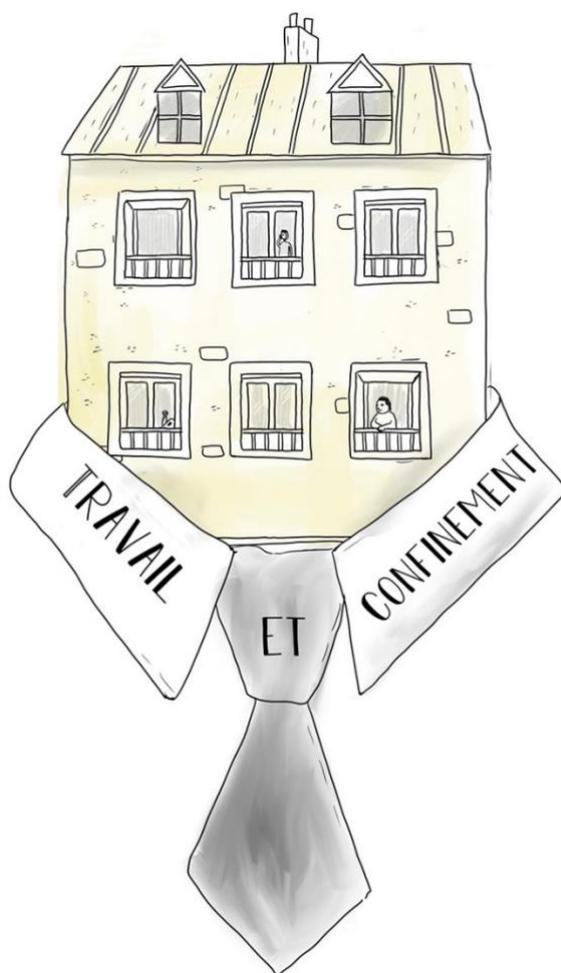


# TRAVAIL ET CONFINEMENT

Synthèse de l'enquête menée du 20 avril au 3 juin 2020



VIVRE LE TRAVAIL AUTREMENT

LA  
MANUFACTURE  
COOPÉRATIVE  
S

# CONTEXTE

## INTRODUCTION

---

Comme tout le monde, nous vivions le confinement.

Une fois passée la phase de sidération, progressivement nous avons eu l'intérêt de regarder ce moment à travers le lien entre travail et confinement, mais aussi de capitaliser sur les vécus de cette période inédite.

### Acteurs-chercheurs

Nous ? Notre activité [Viv\(r\) le Travail Autrement](#), s'articule autour du rapport au travail, de son organisation et de la santé au travail avec une spécificité sur le secteur coopératif. Nous ? Acteurs-chercheurs de la [Manufacture coopérative](#).

Pourquoi cette enquête ?

Le déclic : des échanges, et des personnes qui n'osent dire leur joie dans le confinement pour profiter de la vie, du temps ralenti...des vécus partagés sur la difficulté à assumer pour certains et certaines le plaisir à vivre loin de l'emploi.

Nous avons été particulièrement mobilisés sur l'accompagnement de dirigeants dans les organisations pour soutenir les salariés (sessions d'écoute et conseil sur les plans d'action...) et conseils aux reprises, pendant le confinement, et nous avons donc beaucoup regardé ce lien entre travail et confinement.

Nous avons nous-mêmes vécus les injonctions directes à faire l'école et travailler, nous-mêmes étions plongé dans l'incertitude et cela nous a questionné. Ce sont ces, citoyen, acteur, accompagnateur, chercheur que nous avons eu envie de tisser.

Le lien entre recherche action et économie sociale est évident sur les points communs dans les principes, la posture, le cadre idéologique. Notre domaine de prédilection est celui du monde coopératif. Dans la recherche action, la posture

est coopérative : elle se base sur un principe d'égalité, de réciprocité. Dans la recherche action, il y a une volonté de transformation sociale.

C'est cette double entrée de capitalisation des vécus et de transformation qui nous a guidé dans cette aventure. En créant ce questionnaire, notre intention était de questionner le rapport au travail dans cette période particulière, sa place, son essentialité, et voir si cette situation pouvait ou non remettre en cause la norme établie de la centralité de l'emploi.

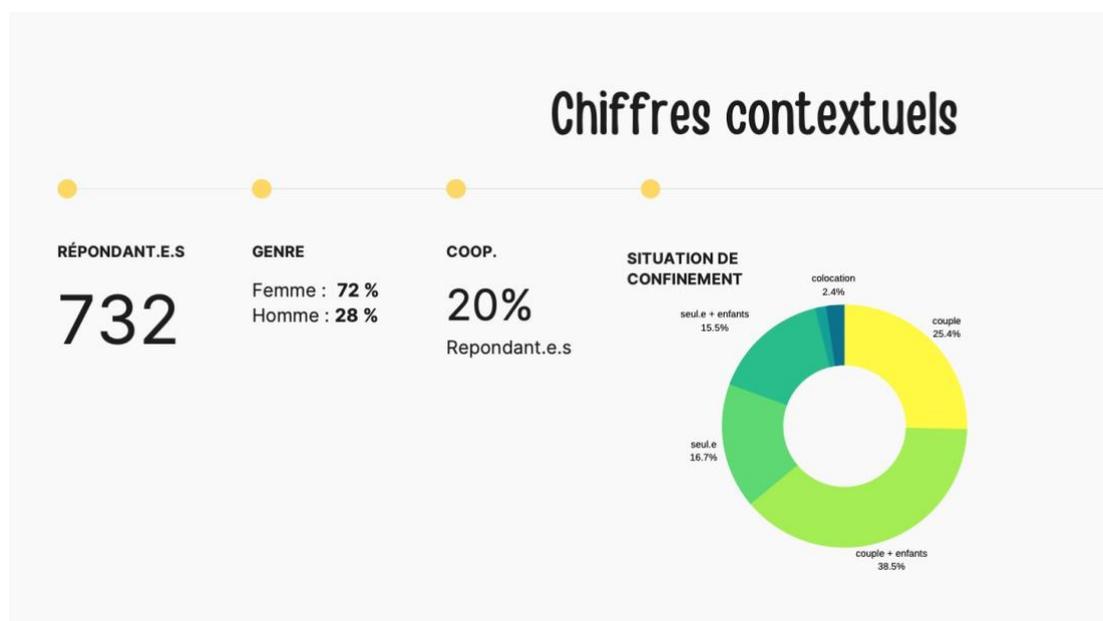
Notre intuition était posée comme suit : la crise sanitaire sera-t-elle une crise du travail et nous l'espérons provoquerait-elle un choc dans le rapport au travail ?

A nous en tant qu'acteur.e-chercheur.e de poursuivre les portes entrouvertes.

## METHODOLOGIE ET REPOUNDANT.E.S

---

- > Questionnaire numérique exclusivement
- > Recueil des réponses du 20 avril au 3 juin 2020
- > Création : Céline Pochon, Samuel Michalon
- > Analyse : Céline Pochon, Samuel Michalon, Thomas Breda



# Généralités

Un peu plus de 700 répondant.e.s.

A noter 20% des répondants issu du monde coopératif. Ce chiffre nous paraît satisfaisant à plusieurs titres :

- Il est assez important pour être exploitable et tend à se rapprocher de la composition de la population générale.
- Notre écosystème étant celui du monde coopératif nous avons été agréablement surpris de par les moyens de diffusion qui sont les nôtres, d'avoir un échantillon qui tend à se rapprocher de la population générale avec par exemple 46% de salariés, 12% fonctionnaires.

## Genre

Dans la typologie, le premier élément saillant est celui du genre : 72% des personnes qui ont répondu sont des femmes.

Cette répartition genrée nous interpelle et nous questionne. A ce jour, nous n'avons pas de réponses à cette énigme.

Nous pourrions y voir une spécificité de notre échantillon. Cependant, lorsque l'on s'intéresse aux études similaires menées en parallèle, nous pouvons retrouver une répartition genrée équivalence :

L'enquête « [Mon travail à distance, j'en parle](#) » menée par Res publica, en partenariat avec la CFDT, Terra Nova, MetisEurope, Liaisons sociales magazine et Management et RSE indique une similarité :

67% des répondants.es sont des femmes sur un échantillon total de 1861 répondants.es.

Cette surreprésentation nous interpelle sans avoir les moyens à disposition pour émettre des hypothèses d'interprétation solides.

Il faudrait dans un deuxième temps « reconvoquer » notre échantillon afin de déterminer avec finesse les raisons qui poussent une majorité de femmes à se saisir de cet espace pour s'exprimer / déposer des transformations difficiles à saisir dans le hic et nunc.

# QUE RETENIR DE L'ENQUETE ?

## UN ESPACE DE PAROLE ET DE REFLEXION EMANCIPATEUR

---

Il n'est plus à démontrer que la situation de crise sanitaire est une situation exceptionnelle, qu'aucun.e n'a pu projeter par avant, ni même déjà vivre. Ceci étant posé, il apparaît évident, que les questions sociales, personnelles, professionnelles, sont pour nombre de personnes source à minima de questionnements, et plus fréquemment source d'inquiétude.

Avant d'entrer dans des pistes d'analyses, il nous paraît essentiel de poser qu'un certain nombre de répondant.e.s pose de manière explicite leur contentement de répondre à une enquête comme celle-ci. Deux éléments sont mis en avant : la possibilité d'expression de ce qui se vit dans l'instant, et le questionnement sur ces sujets. Cette expression permet d'identifier individuellement et collectivement les avantages et difficultés liées à cette période, et plus généralement la projection vers le post-confinement.

Proposer un espace même numérique pour déposer son vécu et son expérience in vivo de l'instant a aussi été pensé dans une modalité d'enquête conscientisante.

Dans la lignée de l'éducation populaire (permanente en Belgique), le support d'enquête a toujours poursuivi l'objectif de capitaliser sur les vécus des acteurs. L'acte même d'offrir le temps du bilan entraînant une prise de conscience sur les processus à l'œuvre sur les participants.es.

*« Ce questionnaire pose les questions, légitimes, que nous avons tous en ce moment. Merci ! »*

*« Merci pour cette opportunité de mettre par écrit ce que j'exprime d'habitude plutôt en mots parlés et incarnés sur un sujet très questionnant en effet. J'ai ici l'occasion de me lire et cela me permet de faire un topo sur mes positions actuelles. »*

## PHASE DE RUPTURE TEMPORELLE ET PHYSIQUE

---

Il n'est plus à démontrer que la situation de crise sanitaire est une situation exceptionnelle, qu'aucun.e n'a pu projeter par avant, ni même déjà vivre.

La manière de regarder l'activité de travail, n'est pas linéaire dans le temps. Ces phases ont des temporalités différentes selon les individus.

Plusieurs phases sont à distinguer :

- État de sidération : accueil de la « crise », remise en question de la normalité. Le sens du travail est questionné ici de manière large, tant il est primordial pour les individus que les besoins de réassurance en matière de santé soient traités. Cette phase, plus ou moins longue pour les individus, a été vécue comme brutale, globalement sur un changement de norme. La fermeture immédiate des bureaux, des écoles et l'interdiction de se déplacer sur le lieu de l'emploi est une rupture brutale.

- Phase d'organisation du travail ou du (non) travail

La situation d'urgence a en effet contraint les salarié.e.s à travailler à distance sans anticipation. Ils subissent une situation qui n'a pas été préparée. Chacun.e s'est donc adapté.e à cette situation.

- Phase d'adaptation dans la restructuration des temps de vie

La soudaineté de la transition dans l'agencement des différentes sphères de vie contraint à la sollicitation très forte des mécanismes d'adaptation inhérent au fonctionnement psychologique humain. En premier lieu, l'irruption dans le quotidien de la trace vivace du rapport à la maladie et à la mort pour soi et pour

ses proches nécessite le traitement et l'adaptation à des angoisses devenues centrales.

Se juxtapose la nécessité d'adaptation dans l'organisation du quotidien et la nouvelle articulation à trouver pour les différents temps sociaux : place de l'emploi / place de la vie intime / place de la vie familiale (pour celles et ceux ayant une charge familiale.)

A noter que cette réadaptation se réalise avec des contraintes très fortes : la non distinction spatiale de ses différents temps et leur porosité subséquente.

L'injonction à ajuster télétravail et charge éducationnelle (lorsqu'il y a présence d'enfants dans le foyer)

La situation d'urgence a en effet contraint les salarié.e.s à travailler à distance sans anticipation. Ils subissent une situation qui n'a pas été préparée. Chacun.e s'est donc adapté.e « comme il peut » à cette situation. Ici, la contingence spatiale impacte fortement la qualité du vécu dans la période.

- Phase de pensée à un retour à l'emploi en présentiel

Une fois le quotidien de travail retrouvé pendant le confinement, les questions soulevées par un éventuel retour « physique » dans l'emploi sont nombreuses, provoquant beaucoup de questionnements sur la sécurité sanitaire, les mesures prises ou non, les règles collectives posées, le caractère obligatoire ou non, et la prise en considération des situations personnelles dans ce retour.

## ENGAGEMENT ET CHARGE DE TRAVAIL

---

Le télétravail devenant la norme, cette situation inédite nous invite à réfléchir sur l'impact de cette situation sur l'engagement des salarié.e.s, travailleur.e.s autonomes, etc.

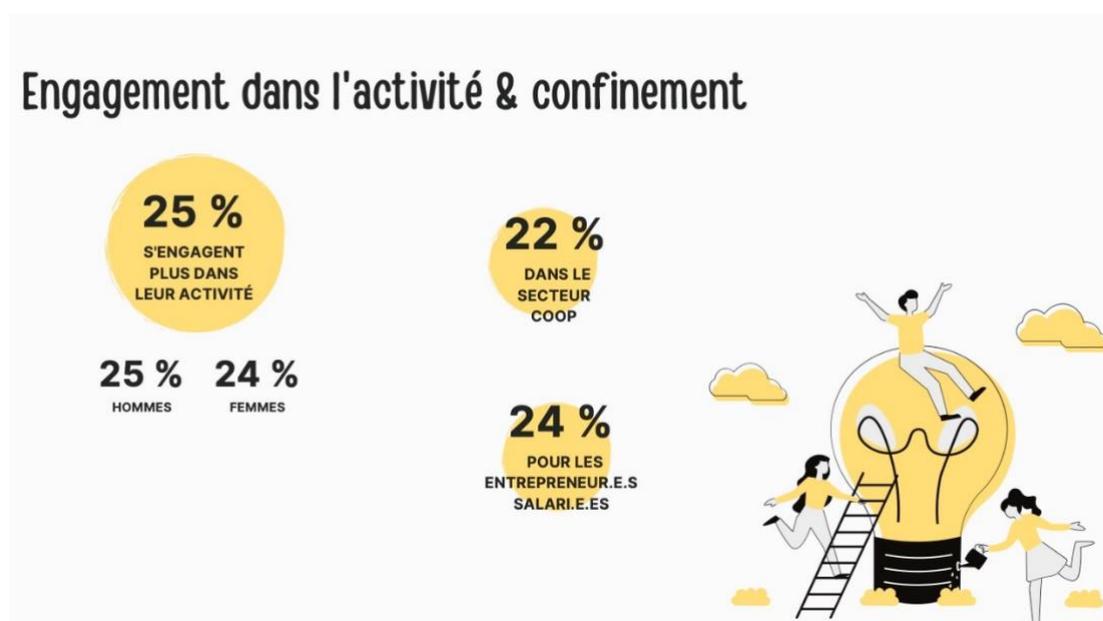
25% des répondant.e.s s'engagent plus dans leur activité. S'engager de manière plus importante est décrit dans les commentaires sous plusieurs entrées :

- Temps disponible supérieur,
- Contrainte de gérer la crise (poste de directions, d'encadrement, ou de représentations du personnel)

- Travailler pour ne pas penser, s'engager dans l'activité pour éviter de penser au côté anxiogène de la crise sanitaire,
- Moment pour reposer des organisations de travail, des objectifs, ou faire « ce qu'on n'a jamais le temps de faire »
- Implication dans l'activité qui aurait un caractère essentiel

Sur ces chiffres, nous ne notons pas de différences majeures entre les typologies de répondant.e.s.

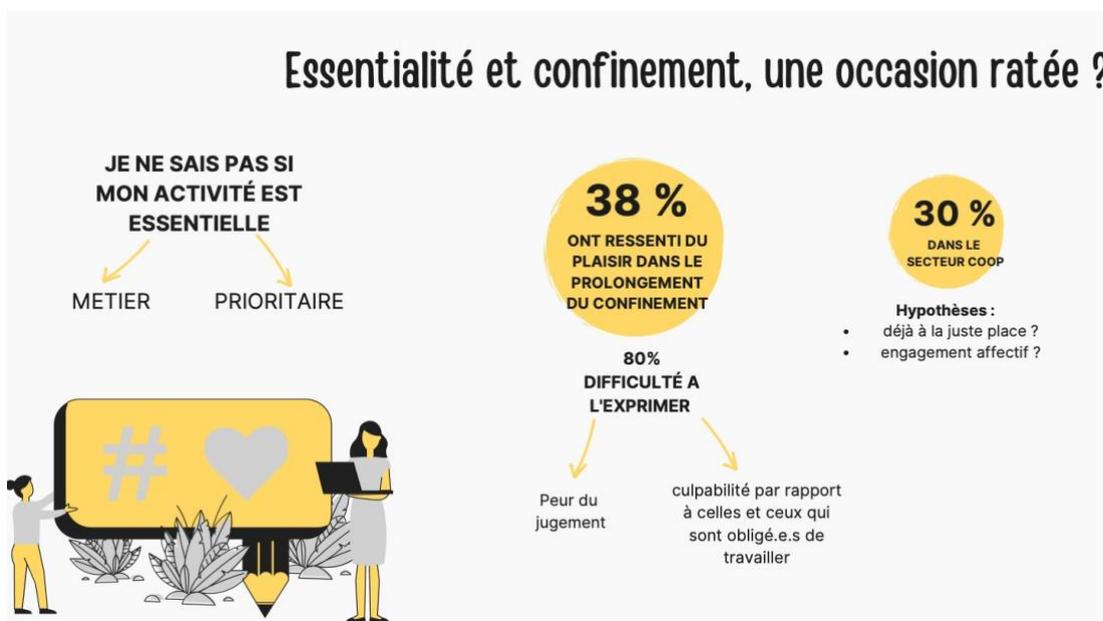
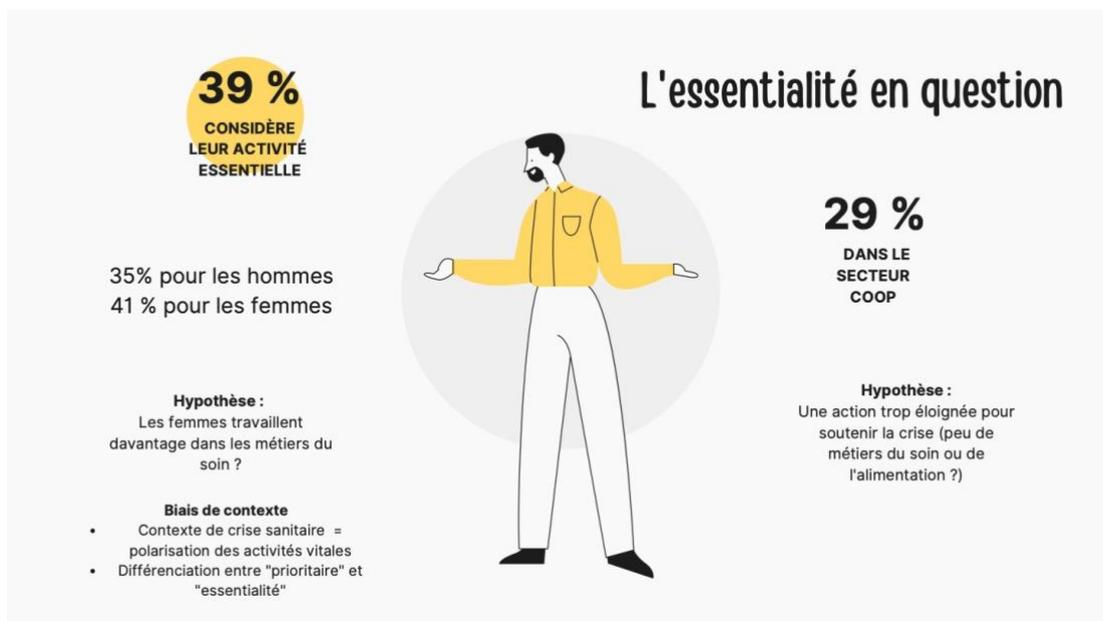
Ainsi, les personnes issues du secteur coopératif sont dans cette moyenne.



Beaucoup d'éléments sont à prendre en pondération de cet item : à quel moment cette photo est prise, les habitudes de travail au sein de chaque organisation, son objet social, économique, l'autonomie des individus...

En lien direct avec l'engagement, il est explicite qu'avoir un mandat de direction ou de représentants du personnel, augmente considérablement la charge de travail dans une période de crise comme celle -ci.

# L'ESSENTIALITE EN QUESTION



La crise sanitaire a été l'opportunité de placer le débat autour de l'essentialité : reconnexion à un besoin sociétal et sens des activités (sortir du cadre uniquement création de richesse).

Au niveau médiatique, le message était « les métiers essentiels en tant de crise sont la santé et l'alimentation », là où nous étions ravis de voir qu'au niveau médiatique, on abordait la question de l'essentialité, on a vu que cette question

était pourtant limitée à une question de métiers prioritaires, ce qui est complètement différent.

Dans notre enquête, 39% considèrent leur activité comme essentielle. Au-delà du chiffre, c'est le contenu qualitatif qui nous paraît intéressant.

2 catégories semblent se dégager dans les réponses apportées :

1. Les répondant.e.s nous décrivent leur activité professionnelle. Sans la qualifier d'essentiel ou d'inessentiel. Comme si la réponse ne leur appartenait pas, comme si nous étions plus à même d'en juger ?
2. Les répondant.e.s confondent essentialité et activité prioritaire.

En miroir, les répondants.es, ont-ils.elles aussi intériorisé ce message en nous renvoyant la question de savoir si leur métier était essentiel ou non. De quelle essentialité parle-t-on ? Les individus sont ils.elles équipés pour répondre ? Par quels critères l'essentialité se définit-elle ? Car la question nous est bien renvoyée.

Cette période sanitaire, son traitement médiatique et notre enquête nous préparent pour penser l'avenir.

Si comme nous le pensons, cette question de l'essentialité des activités est centrale pour sortir des déterminants uniquement économiques de la valorisation des activités, alors, il sera nécessaire d'équiper conceptuellement les individus pour penser la transition : peut-être une articulation entre des visions politiques, des concepts philosophiques et des critères objectivés pour penser les arbitrages ?

Il paraît important d'explicitier ici que des arbitrages ne seraient pas une spécificité d'un changement politique jugé radical par certains.es.

Les arbitrages existent dans notre système actuel. Prenons le cas des compagnies aériennes, par exemple, qui apparaît comme un cas d'école.

Touchées fortement par la crise sanitaire et les restrictions de déplacement, le gouvernement a opté pour un renflouement public de la dette de la compagnie aérienne Air France, à hauteur de 7 milliards d'euros.

Alors que 38% de notre panel estime son activité comme essentiel, le comparatif avec la population issue du monde coopératif peut questionner. Comparativement, ils sont 30% à considérer celle-ci comme essentiel.

Comment regarder cet écart de 8 points ?

Plusieurs hypothèses se formulent, méritant d'en élaborer d'autres et de creuser les questionnements :

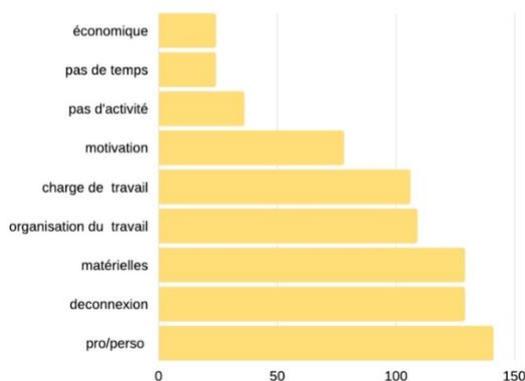
- Les interrogé.e.s ont-ils.elles des activités leur semblant trop éloignés pour soutenir la crise ? (Peu de métiers du soin ou alimentaires représentés)
- L'essentialité serait-elle regardée de manière différente dans le milieu coopératif ?

## CHEZ SOI AU TRAVAIL, NOUVELLES POROSITES ET NOUVEAUX PARADOXES

---

En entrant dans une période de confinement strict, une décision soudaine a forcé individus et les organisations à adapter l'emploi. Ces nouvelles situations de travail peuvent combiner stress, violences internes et externes (tensions

### Difficultés au "travail" confiné



### Avantages au "travail" confiné



familiales ...). C'est peu dire que ce confinement imposé a multiplié les situations de tensions au regard de la séparation vie professionnelle et vie personnelle. Pour autant des avantages significatifs sont nommés.

Regardant les avantages et difficultés nommés, il est intéressant de constater que ces deux entrées recouvrent les mêmes items. Ambivalence, parfois même chez

les mêmes répondant.e.s. Avoir l'impression d'avoir du temps, et de ne pas en avoir. Moins de stress, de pression et inquiétude accrue.

Le rapport au télétravail forcé est différemment vécu selon les situations familiales et les contextes d'habitat.

Des situations très complexes sur la difficulté de "décrocher" de l'emploi, la difficulté de "jongler" avec la nécessité de "faire l'école" aux enfants, l'impossibilité à moyen terme de gérer ces doubles contraintes, la question sous-jacente du "sacrifice à faire pour garder" son emploi se posant.

Le rapport au travail à distance est ambivalent. Si le télétravail présente des avantages exogènes à l'activité comme le gain de temps dans les transports (et du confort afférent). Sur l'activité à proprement parlé, le travail optimisé renvoie au travail de qualité et à la qualité du travail (moins d'interruption par exemple). Il présente également des conséquences négatives : augmentation du temps et de la charge de travail.

Le télétravail n'est pas un facteur de risque en soi, mais les conditions de sa mise en œuvre et la séparation des temps peuvent être sources de risques importants.

Une vigilance est à rappeler ici :

Comme le rappelle la cour de Cassation dans son rendu du 16 mars 2016, *L'employeur est dans l'obligation de fournir au salarié le travail convenu et de donner les moyens nécessaires à l'exécution du contrat de travail.*

Fréquemment dans les récits revient le « bricolage » en télétravail. Vouloir maintenir une activité de qualité en télétravail augmente la charge cognitive du salarié pour compenser la perte des moyens habituellement à disposition pour réaliser les tâches. On pense en premier lieu aux moyens matériels (ordinateur portable, écran adapté, imprimante, photocopieuse, consommables (enveloppes, timbres...).

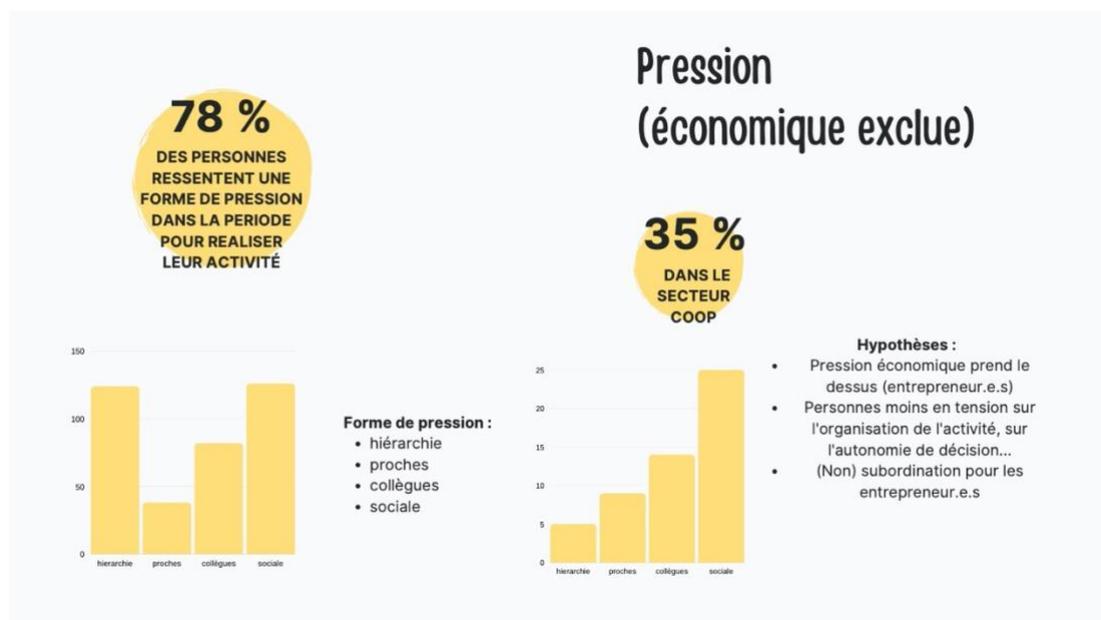
La normalisation du télétravail dans un contexte d'immédiateté ne doit en aucun cas se banaliser dans sa forme actuelle. Des cadres légaux existent pour encadrer ce nouveau rapport à l'activité.

Les frais afférents à l'activité professionnelle à domicile doivent être considérés : facture d'électricité, augmentation de la consommation de chauffage en hiver...

Ce déplacement du lieu de l'emploi vers le domicile engendre des gains économiques pour l'employeur (diminution de la charge immobilière, de la consommation électrique). Une mécanique de bascule financière doit s'opérer au

profit du salarié. Des conventions forfaits-jours existent déjà dans les entreprises ayant déjà adopté le télétravail comme nouvelle règle du jeu. Appuyons-nous sur leur expérience.

## UNE HISTOIRE DE PRESSIONS INDIVIDUELLES ET SOCIALES



### Regard sur la valeur travail et la pression sociale afférente

Prolongement de cette question d'essentialité, les individus sont amenés à se positionner sur la satisfaction à l'annonce du prolongement du confinement.

Malgré le climat anxigène, malgré les craintes économiques et malgré des difficultés d'organisation du travail notable (cf ci-dessus), presque 40% des personnes expriment une satisfaction au prolongement du confinement. Ce chiffre, significatif, est à mettre en lien avec les désirs et envies d'évolutions générées par cette situation (ralentissement,...).

Ce résultat est aussi à regarder en parallèle de la proportionnalité écrasante de 80% d'entre eux à dire leur difficulté à exprimer cette satisfaction.

Cette difficulté d'expression est justifiée par plusieurs items :

- la peur du jugement "*peur d'être considéré comme fainéant*" , « *c'est honteux de ne pas être dans une productivité constante* »
- la culpabilité par rapport à ceux.celles qui sont obligés de sortir et travailler
- la difficulté d'expression de cette satisfaction envers soi-même, tant ce changement vient bousculer des repères et normes établis. « *je ne peux l'exprimer ni à moi, ni aux autres. c'est reconsidérer tellement de choses.* »

Ces éléments sont une occasion rare de rendre visible et de mesurer le poids de la norme sociale quant à la place de l'emploi dans notre société.

On peut donc émettre l'hypothèse suivante :

Chacun.e ayant connaissance des normes régissant notre fonctionnement social, un filtre vient s'appliquer avant de répondre à la question. Le chiffre de 40% est peut-être à revoir à la hausse. En statistique, cela revient à redresser la variable.

L'anticipation du jugement négatif du groupe d'appartenance nous ramène au principe de conformisme régissant les groupes sociaux. Une fois la norme édictée, aller contre mobilise la peur de l'exclusion. Comment agir sur cette norme sociale de la centralité de l'emploi, cette fameuse valeur travail ?

Moscovici dans *Psychologie des minorités actives*<sup>1</sup> nous donnait une piste : un groupe, considéré comme déviant (de la norme), advient minorité active lorsqu'elle assume la confrontation face à la divergence, assumant sa position sociale, allant jusqu'à la revendication. Pour se faire, la bascule de la trajectoire individuelle à l'appropriation groupale est nécessaire. C'est ce qui permet d'assumer la position active d'aller vers autre chose, de s'appuyer sur une nouvelle référence partagée par d'autres.

La crise sanitaire a été l'occasion pour certains.es de se projeter dans « le monde d'après », dans un possible où le tout économique laisserait la place au temps retrouvé. Sur le chemin du monde d'après, une étape importante est la transformation de cette norme. Une piste possible est la déhiérarchisation des

<sup>1</sup> Serge Moscovici, 1976.

activités, avec sur un même plan l'activité jugée de loisir, l'activité domestique et l'activité dite productrice de richesse.

*"La pression est plutôt interne : je viens d'une culture où le travail est à la fois source d'épanouissement et un refuge pour éviter les autres trucs qui vous emmerdent dans la vie.*

*Bref c'est un domaine de ma vie qui est très investi.*

*C'est ce qui donne un certain sens à ma vie, du coup lâcher ça c'est compliqué, même si le caractère vaniteux et les aspects narcissiques de mon métier m'apparaissent beaucoup plus clairement en ce moment."*

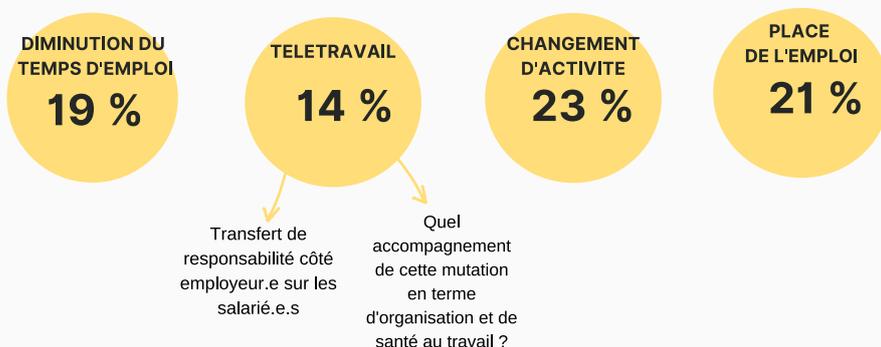
*"J'ai ressenti une libération totale à résister à cette pression pour profiter pleinement des 2 mois de pause que j'avais planifiés dans mon agenda avant le confinement ! C'est une renaissance."*

Évidence ou non, La volonté du mouvement coopératif de travailler l'horizontalité, semble confirmer un lien entre horizontalité et pression.

# CONFINEMENT ET DESIRS D'AVENIR

## Evolutions de l'emploi et apprentissage du confinement

DESIRS D'AVENIR POUR LES PERSONNES INTERROGÉES



Une des intuitions qui a impulsé cette recherche – le décalage entre le plaisir éprouvé à décentrer l'emploi de sa vie et la difficulté à l'assumer socialement – est confirmée par les chiffres et les témoignages recueillis.

Cette sensation est-elle fugace ? Possède-t'elle un caractère éphémère ? Ou bien s'inscrirait-elle dans la durée ?

La dernière partie du questionnaire invite à la projection, au probable effet dans la durée des apprentissages et changements vécus sur l'ici et maintenant du confinement.

L'extraction des chiffres offrent plusieurs renseignements sur l'effet du confinement sur les trajectoires de vie.

Il peut faire l'effet de rupture sur la trajectoire professionnelle :

« J'ai pris la décision de quitter mon emploi. »

« Moins travailler (passer de 35h à 30 h / semaine soit 4 j/semaine) »

Confirmer un désir déjà présent :

*« La crise n'a pas d'influence (autre qu'accélérer et intensifier l'envie), parce que la décision était déjà prise de changer de vie pro vers une activité avec plus de sens. »*

Pour d'autres, c'est l'objet « emploi » qui change de forme.

*« Dans ma vie personnelle, me dire que c'est mes proches, mes projets persos qui rythment ma vie et ma vie professionnelle et non l'inverse. Utiliser ma vie pro uniquement dans les "trous" possibles après le reste. »*

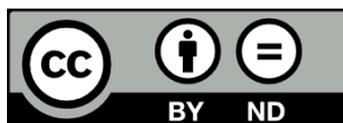
Est décrit ici la volonté de déhiérarchiser les activités pour rééquilibrer les places laissées aux différents temps de vie.

La crise sanitaire a bel et bien engendré une crise du Travail. De son sens, de sa place, de son utilité.

Inventer le « monde d'après » passe par cette étape. Comment pouvons-nous faciliter ces transitions ? Quels sont les leviers structurels, administratifs pour accompagner ce mouvement d'ampleur ?

1 répondant.e sur 5 appelle cette transformation de ses vœux. A l'échelle de la population dite « active » et au sens du BIT, cela représenterait presque 5 millions de français si l'on considère notre échantillon comme représentatif. (ce qu'il n'est pas) Imaginons l'effet démultiplicateur sur le « marché de l'emploi » si 20% ou même 15% réduisaient leur temps d'emploi...

Publié sous licence Creative Commons



Vivre le travail autrement

Contact : Céline Pochon / Samuel Michalon

<https://vivreletravail.net>

La Manufacture Coopérative

