

Les Mondes du **Travail**



Semestriel • numéro 26 • juin 2021

GRAND ENTRETIEN

Jorge Cabrita (Eurofound) : « La pandémie a montré que la qualité du travail doit redevenir un élément central du bien-être social »

DOSSIER - TRAVAILLER EN TEMPS DE PANDEMIE

Introduction au dossier / Rachid Bouchareb, Nicola Cianferoni, Nathalie Frigul, Cyrine Gardes, Marc Loriol

Travailler à l'extérieur / Cyrine Gardes

L'expérience liminaire du travail dans un supermarché / Minjie Cai, Scott Tindal, Safak Tartanoglu, Jay Velu

Des soignants pris en tenaille entre la crise sanitaire et les réformes néolibérales de l'hôpital

Présentation par Marc Loriol, Séverin Muller, Stephen Bouquin / Marie Potvain, infirmière et étudiante en anthropologie / Véronique Soulas, pharmacienne hospitalière / Anita, Marco, Johnny, Karima, Christine et François, militants CGT à l'AP-HP

Retour critique sur les conditions d'enquête pendant le confinement / Maëllezig Bigi, Hadrien Clouet, Mathilde Mondon-Navazo, Camille Noûs

Quand la pandémie déconfiner la mobilisation des sans-papiers / Valeria Lucera, Pietro Tosi

Le métier d'étudiant confiné / Vincent Cardon, Nathalie Frigul

Formes de valorisation du travail et « crashtest » du confinement / Jean-Pascal Higelé

Capitalisme pandémique, subsomption et espace numérique abstrait / Emiliana Armano, Marco Briziarelli

VARIA

Santé et genre dans un métier mixte: l'énigme des facteurs / Paul Bouffartigue et Jacques Bouteiller

CONTRECHAMP

Travail et entreprise à l'heure de la distanciation physique / Mateo Alaluf

NOTES DE LECTURE

Projet éditorial

Dans un monde en plein bouleversement, la centralité du travail est à la fois incontestable et, bien souvent, hautement problématique. S'il est toujours à dominante salariée, le travail se pluralise au travers des processus d'éclatement du statut de l'emploi, de l'émergence de figures se situant à la lisière du salariat tout comme par effet d'extension du chômage et de la précarité. La division sociale du travail s'entrecroise avec une division sexuelle du travail dont l'écho résonne autant dans l'espace privé que public. Polarisées socialement, les relations de travail ne sauraient être abordées sans prendre en compte l'action collective et les relations professionnelles tout comme l'action publique ou celle des entreprises. C'est pourquoi « Les Mondes du Travail » souhaite contribuer au décloisonnement des problématiques de recherche sur le travail, l'emploi et les relations professionnelles.

Les Mondes du Travail est une revue éditée par l'association du même nom. Elle développe une orientation critique à l'égard des réalités contemporaines du travail, en lien avec le hors-travail et la structuration sociale en général.

Les Mondes du Travail est une revue interdisciplinaire et s'adresse autant au monde de la recherche et de l'enseignement qu'à celui des acteurs sociaux.

Directeur de publication :

Stephen Bouquin

Conseil Editorial:

Sophie Bérout, Rachid Bouchareb, Stephen Bouquin, Meike Brodersen, José Angel Caldéron, Juan Sebastian Carbonell, Nicola Cianferoni, Pascal Depoorter, Anne Dufresne, Claire Flecher, Nathalie Frigul, David Gaborieau, Cyrine Gardes, Marc Loriol, Séverin Muller, Jérôme Pélisse, Roland Pfefferkorn, Haude Rivoal.

Conseil scientifique :

Christian Azaïs (économiste), Stéphane Beaud (sociologue), Alain Bihl (sociologue), Paul Bouffartigue (sociologue), Patrick Cingolani (sociologue), Jean Copans (anthropologue), Antonella Corsani (sociologue, économiste), Marie-Anne Dujarier (sociologue), Marc Fourdrignier (sociologue), François Hénot (juriste travailliste), Odile Henry (politiste), Hélène Hirata (sociologue), Michel Lallemand (sociologue), Nicky Le Feuvre (sociologue), Alain Lancry (psychologue), Alain Maillard (sociologue), Esteban Martinez (sociologue), Daniel Mercure (sociologue), Gérard Noiriel (historien), Françoise Piotet (sociologue), Emmanuel Quenson (sociologue), Jens Thoemmes (sociologue), Georges Ubbiali (sociologue), Gérard Valléry (ergonome), Karel Yon (sociologue).

Correspondants :

Mateo Alaluf (sociologue, Université Libre de Bruxelles), Michael Burawoy (sociologue, université de Los Angeles, Etats-Unis), Juan Montes Cato (Buenos Aires, Argentine), Anne Gray (économiste, South Bank University, London, UK), Patrick Humblet (juriste, Université de Gand, Belgique), Steve Jefferys (sociologue, Londres), Vassil Kirov (sociologue, Université de Sofia, Bulgarie), Michele La Rosa (sociologue, Université de Bologne, Italie), Nicky Le Feuvre (sociologue, Université de Genève, Suisse), Salvo Leonardi (juriste, IRES, Rome, Italie), Pablo Lopez Calle (sociologue, Université de Madrid, Espagne), Esteban Martinez (sociologue, Université Libre de Bruxelles, Belgique), Daniel Mercure (sociologue, Université de Laval, Québec), Andres Pedreno (Université de Murcia, Espagne), Georgia Petraki (sociologue, Université d'Athènes-Pantheion, Grèce), Jean Vandewattyne (sociologue, Université Mons-Hainaut, Belgique).

info@lesmondesdutravail.net

www.lesmondesdutravail.net

Les Mondes du Travail – BP 60711
80007 Amiens cedex 1

grand entretien

« La pandémie a montré que la qualité du travail doit redevenir un élément central du bien-être social »

Entretien avec Jorge Cabrita (Eurofound, Dublin) 3
 Par Nicola Cianferoni

Présentation de Traces, ouvrage dont sont extraits quinze portraits photographiés par Gaël Turine 13

2 dossier

Travailler en temps de pandémie. Une introduction au dossier

Rachid Bouchareb, Nicola Cianferoni, Nathalie Frigul, Cyrine Gardes, Marc Lorient 15

Travailler à l'extérieur

Paroles d'« essentiel·le·s »

Cyrine Gardes 31

« It's like a War Zone »...

L'expérience liminaire du travail normal et extrême de Jay dans un supermarché britannique

Minjie Cai, Scott Tindal, Safak Tartanoglu, Jay Velu 45

Des soignants pris en tenaille entre la pandémie et les réformes néolibérales de l'hôpital

Présentation par Marc Lorient, Séverin Muller, Stephen Bouquin 57

Marie Potvain, infirmière et étudiante en anthropologie

Véronique Soulas, pharmacienne hospitalière

Anita, Marco, Johnny, Karima, Christine et François, militants CGT à l'AP-HP

Des conditions d'enquête aux conditions d'emploi

Le travail de sociologue en temps de confinement

Maëlezig Bigi, Hadrien Clouet, Mathilde Mondon-Navazo, Camille Noûs 83

Les travailleurs sans-papiers en temps de pandémie

Comment les frontières de la citoyenneté favorisent les mobilisations

Valeria Lucera, Pietro Tosi 101

Le métier d'étudiant confiné

Un printemps de crise de l'infrastructure universitaire, des temps et des rôles

Vincent Cardon, Nathalie Frigul 117

Formes de valorisation du travail

Le « crash-test » du confinement

Jean-Pascal Higélé 135

Capitalisme pandémique

De l'émergence de l'espace numérique abstrait à l'extension de la subsumption

Emiliana Armano, Marco Briziarelli 149

3 Varia

Santé et genre dans un métier mixte

L'énigme des facteurs

Paul Bouffartigue et Jacques Bouteiller 165

4 contrechamp

Travail et entreprise à l'heure de la distanciation physique

Mateo Alaluf 187

5 notes de lecture

Jean-Bernard Gervais, *Au royaume de la CGT, La résistible ascension de Philippe Martinez*, Paris, Michalon, 2020, 285 p.

Françoise Piotet 197

Julien Bernard, Claire Edey Gamassou, Arnaud Mias et Emmanuel Renault (s. dir), *L'interdisciplinarité au travail. Du travail interdisciplinaire à la transformation du travail*, 2020, 189p.

Etienne Bourrel 199

Marc Lazar, Guillaume Plantin et Xavier Ragot, *Le monde d'aujourd'hui. Les sciences sociales au temps de la Covid*, 2020, 286 p.

Cyrine Gardes 202

Giulia Mensitieri, *Le plus beau métier du monde. Dans les coulisses de l'industrie de la mode*, Paris, 2018, 350 p.

Meike Brodersen 204

Paul Bouffartigue et Jacques Bouteiller, *Du facteur au livreur ? Dans les coulisses d'un service public en péril*, Éditions du Croquant, 2020, 220 p. & Nicolas Jounin, *Le Caché de La Poste. Enquête sur l'organisation du travail des facteurs*, 2021, 370 p.

David Gaborieau 208

Sarah T. Roberts, *Derrière les écrans. Les nettoyeurs du Web à l'ombre des réseaux sociaux*, La 2020, 264 p.

Juan Sebastiàn Carbonell 211

Mike Healy, *Marx and Digital Machines: Alienation, Technology, Capitalism*. Londres, University of Westminster Press, 2020, 172 p.

Samuel Lamoureux 214

Leonty Soloweitschik, *Un prolétariat méconnu. Étude sur la situation sociale et économique des ouvriers juifs*, Édition établie par Nicolas Drouin et Michel Dreyfus. Préface par Michel Dreyfus, édition Arbre Bleu, Nancy, 207p.

Salvo Leonardi 217

English abstracts 220

grand entretien

« La pandémie a montré que la qualité du travail doit redevenir un élément central du bien-être social »

Jorge Carbrita (Eurofound)

Propos recueillis par Nicola Cianferoni

1. L'entretien s'est déroulé en anglais, avec une version française révisée par Jorge Cabrita.

2. L'Eurofound est une agence tripartite de l'Union européenne (UE) basée à Dublin qui fournit des informations dans le domaine des politiques sociales et des conditions de travail.

3. L'Enquête européenne sur les conditions de travail (EWCS) présente tous les cinq ans une large vue d'ensemble de la réalité quotidienne des hommes et des femmes au travail dans les différents pays, professions, secteurs et groupes d'âge. Plusieurs pays non-membres de l'Union européenne, dont la Norvège et la Suisse, y participent également.

4. Le rapport est paru en anglais sous ce titre : Eurofound (2020), *Living, working and COVID-19*, COVID-19 series, Publications Office of the European Union.

La pandémie représente l'événement le plus marquant de nos sociétés depuis la Seconde Guerre mondiale. Pour réduire la circulation de la maladie, les gouvernements de tous les pays ont mis en œuvre des mesures très restrictives touchant à la circulation des personnes, aux activités économiques et à la vie sociale. Il en résulte un véritable choc sociétal dont les conséquences ne sont pas encore pleinement visibles et mesurables. Pour mieux saisir l'impact de la crise sanitaire sur les conditions de vie et de travail, nous nous sommes entretenus¹ avec Jorge Cabrita, directeur de recherche à la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail de l'Union européenne (Eurofound²). Membre de l'équipe qui développe l'Enquête européenne sur les conditions de travail (EWCS³), Jorge Cabrita est aussi co-auteur du rapport *Vivre, travailler et COVID-19*⁴ paru durant l'automne 2020. Dans cet entretien, il nous explique la manière dont cette étude a été menée dans des conditions exceptionnelles et il revient sur ses principaux résultats.

Nicola Cianferoni : Votre étude est le résultat d'une enquête effectuée dans l'urgence. La première récolte des données a démarré très tôt, soit quelques semaines après les premiers confinements (avril 2020). Pourriez-vous revenir sur l'histoire de cette enquête et m'expliquer comment l'avez-vous mise en place ?

Jorge Cabrita : Je me souviens encore très bien de la journée où tout a commencé. C'était le 13 mars 2020. Ce jour-là, j'ai commencé à travailler à la maison sans savoir quand je reviendrais au bureau. Nous avons toutes et tous réalisés que quelque chose d'important était en train de se passer, quelque

chose qui touchait tout le monde et tous les pays. Nous avons tout de suite pensé qu'il fallait agir rapidement pour saisir les changements en cours. En quelques semaines, les collègues de plusieurs unités se sont mobilisés dans des conditions exceptionnelles pour mettre en place un questionnaire visant à mesurer l'impact de la pandémie sur les conditions de travail et de vie de nos sociétés européennes. Le premier volet a été lancé en avril 2020, le deuxième en juillet 2020. Nous avons récolté respectivement 63'354 et 24'123 réponses. Le troisième volet est en cours de réalisation (février 2021). Le dispositif que nous avons mis en place était peu coûteux, mais il a fait l'objet de débats notamment sur le plan méthodologique. En l'occurrence, nous n'étions pas en mesure de collecter les données sur la base d'un échantillon représentatif. L'organisation a décidé d'aller de l'avant tout de même, dans l'idée que l'enquête fournirait des informations importantes malgré les limites méthodologiques et les risques qu'elles comportait.

Nicola Cianferoni : L'échantillon n'est pas représentatif parce que les données ont fait l'objet d'une récolte non-conventionnelle basée sur une technique dénommée du "snowball sampling", soit la diffusion du questionnaire par les réseaux sociaux et d'autres canaux de diffusion. L'échantillon comporte donc de grands biais potentiels à commencer par l'exclusion des personnes qui n'ont pas accès à internet. Comment les biais potentiels que vous identifiez dans le rapport (personnes âgées et/ou ne disposant pas d'un ordinateur et/ou d'une connexion internet) sont-ils pris en compte dans les résultats ? Jusqu'à quel point peut-on accepter de s'éloigner des standards méthodologiques et scientifiques pour assurer la réalisation d'une enquête dans des circonstances exceptionnelles ? Y a-t-il un arbitrage à faire ?

Jorge Cabrita : La méthode du *snowball sampling* est complètement nouvelle pour nous. Vous avez raison de relever que cette méthode ne permet pas de récolter un échantillon représentatif, mais au vu des circonstances, nous n'avions pas le choix. C'était une condition qu'il fallait accepter pour lancer une enquête en très peu de temps et dans un contexte de crise. Nos enquêtes habituelles sont planifiées et coordonnées avec les Ministères des Etats concernées. Cela n'était pas possible. Le caractère non-représentatif de l'échantillon est complètement assumé et expliqué dans les annexes méthodologiques du rapport. Nous avons pris en compte cette limite méthodologique et pondéré les données sur la base du sexe, de l'âge, de l'éducation et des niveaux d'urbanisation auto-définis pour obtenir des données ajustées sur le profil démographique de l'UE27 toute ensemble et de chaque État membre.

Nicola Cianferoni : Quels sont les principaux résultats du rapport ? Quelles dimensions des conditions de travail ont été le plus touchées par la crise sanitaire ? Avec quels impacts sur la santé des individus ? Quels sont les principales différences entre pays ? Et entre catégories socio-professionnelles ? Le rapport met en évidence que certains groupes sociaux (indépendants, travailleuses et travailleurs temporaires, chômeuses et chômeurs, jeunes, femmes) sont particulièrement touchés.

Jorge Cabrita: Un résultat important délivré par notre étude est l'impact inégal de la crise sanitaire sur les différentes catégories de la population. Le nombre d'heures effectuée a diminué dans certaines branches ou métiers, tandis qu'il a augmenté dans d'autres. La possibilité d'effectuer du télétravail

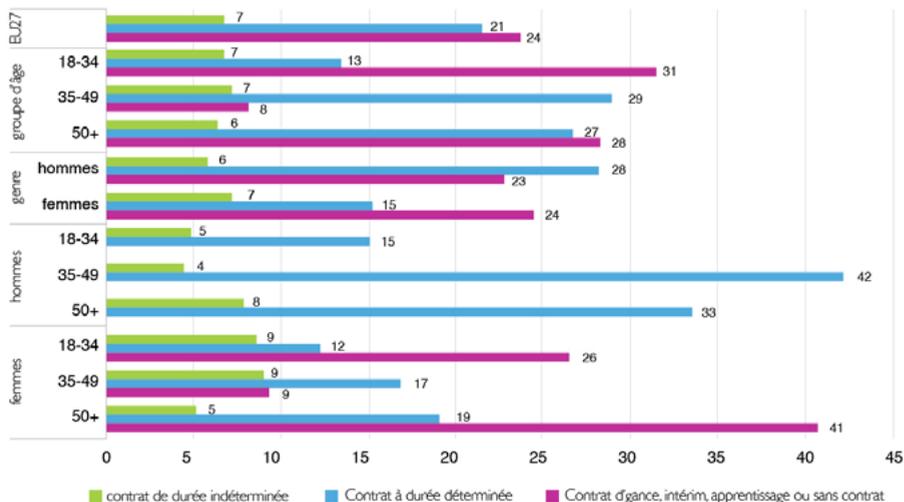
et/ou l'importance d'un certain secteur pour la société – du fait qu'il produit des biens considérés comme étant essentiels et donc devant rester accessibles au public – ont joué un rôle important dans ces inégalités. Le fait de continuer à poursuivre une activité professionnelle à leur domicile plutôt que sur le lieu de travail habituel n'a pas le même impact dans un contexte de pandémie. Un autre résultat intéressant est que les emplois précaires sont les plus exposés au risque de chômage : quatre hommes sur dix âgés entre 24 et 49 ans engagés comme temporaires déclaraient craindre la perte de leur emploi dans les trois mois qui suivent. Une démarche longitudinale consistant à suivre les personnes interrogées pourrait donner des résultats intéressants pour cette catégorie de travailleurs. Les chômeurs et les jeunes sont deux autres catégories vulnérables de la population active car elles sont moins résilientes dans un contexte de crise sanitaire.

Le télétravail est un autre aspect qui mérite d'être relevé : un tiers des répondants a déclaré travailler à la maison tous les jours durant cette période. C'est un gros changement. En plus de cela, la moitié des télétravailleuses et télétravailleurs âgés entre 18 et 24 ans a déclaré qu'ils vivaient cette expérience pour la première fois. Nombreuses sont les personnes qui commencent une carrière ou qui sont engagés par une entreprise en travaillant à la maison dès le premier jour. Elles se sont rendues sur leur lieu de travail seulement pour prendre un ordinateur portable et quelques consignes. Nous assistons donc à une expérimentation sociale grande nature. Les conditions dans lesquelles le télétravail se déroule doivent également être relevées : la moitié des télétravailleuses et télétravailleurs déclare que leur employeur ne leur a pas donné les outils nécessaires. La qualité du travail connaît des changements importants lorsque l'activité professionnelle est effectuée exclusivement à la maison : les résultats du questionnaire montrent que la charge de travail augmente au même titre que le sentiment d'être isolé socialement. On comprend donc pourquoi trois quarts des télétravailleuses et télétravailleurs souhaiteraient continuer à exercer leur activité professionnelle à la maison après la pandémie, mais seulement occasionnellement. Tout autre est la situation d'autres professions comme celles de la santé : elles connaissent une pression accrue du fait qu'elles se retrouvent au front dans la gestion de la pandémie, une exposition accrue à une infection de la maladie. Il n'est pas surprenant que dans ces professions on trouve une proportion plus élevée de personnes qui déclarent un épuisement émotionnel.

La fermeture des écoles et l'interdiction de la garde des enfants pour les grands-parents s'est répercutée sur une charge de travail accrue pour les femmes dans le foyer domestique. Cela se reflète aussi, pour elles, sur une plus grande difficulté d'articuler les différentes sphères de leur vie. Pourtant, on aurait pu imaginer une prise en charge accrue du travail domestique par les hommes du fait qu'une partie parmi eux travaillent davantage à la maison avec le télétravail obligatoire. Êtes-vous surpris de ces résultats ?

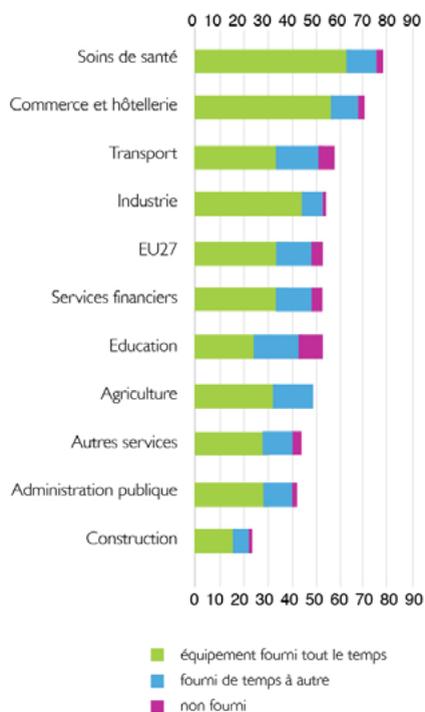
Non, je ne suis pas surpris. On sait que le marché du travail est structuré autour des inégalités entre les sexes. Ceci à tous les niveaux. D'une part, la distribution des emplois est différente, car certains métiers sont davantage occupés par des femmes ou des hommes. D'autre part, nous observons des différences sur le plan des heures de travail ou de l'accès à une formation

Probabilité de perdre son travail dans les trois mois à venir, par type de contrat, EU27 (%)



Note: taille de l'échantillon trop réduit pour les hommes avec contrat d'agence.

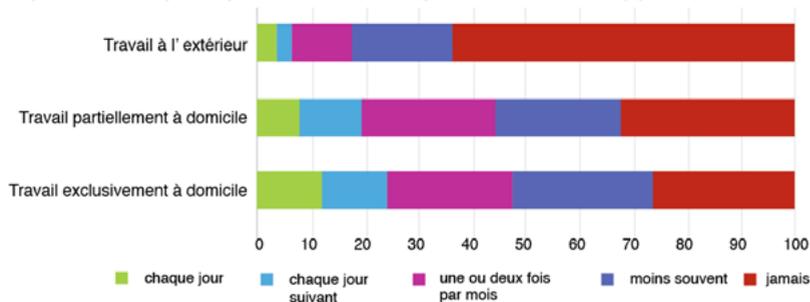
Fourniture d'équipements de protection requis pour travailler, par secteur - EU27 (%)



Les tableaux et graphiques publiés ici sont extraits du rapport *Living, working and COVID-19, COVID-19 series*, Publications Office of the European Union.

Traduction et adaptation par la rédaction.

Travailler pendant son temps libre pendant le confinement, par lieu de travail EU27 (%)



continue, et ce, même là, où hommes et femmes effectuent des activités professionnelles identiques et occupent le même poste de travail. Ces mêmes dynamiques sociales inégalitaires concernent aussi les foyers domestiques. On parle alors de travail gratuit du fait que les femmes déclarent un nombre d'heures plus élevées par rapport aux hommes dans la prise en charge des enfants et plus en général le travail domestique. Du fait que la pandémie a un impact considérable sur toutes les sphères de la vie sociale, elle a tout à la fois rendu visible et exacerbé ces inégalités préexistantes. En effet, d'un jour à l'autre, ces différentes sphères qui sont le lieu de travail, la famille et l'école, qui d'ordinaire fonctionnent sur la base d'une séparation physique et temporelle, se retrouvent fusionnées en un seul lieu qui est le domicile. Dans cette nouvelle configuration ce sont les femmes qui prennent en charge le surcroît de travail domestique qui découle de la fermeture des écoles, tandis que les hommes consacrent leurs ressources pour assurer l'exercice de leur activité professionnelle dans les conditions liées au télétravail contraint.

Vous avez dit que deux tiers des personnes interrogées souhaiteraient continuer à télétravailler à une fréquence occasionnelle dès le retour à une situation normale. Comment peut-on interpréter ces avis en sachant que vous les avez sollicités dans la première phase de la crise sanitaire ? Une caractéristique de cette crise est son aspect dynamique, le fait que tout est imprévisible et très instable, y compris les avis exprimés par les personnes. En même temps, comme vous l'avez dit auparavant, la société vit une expérimentation grandeur nature avec le télétravail. Les auteurs du rapport s'attendent à ce que le télétravail va croître énormément suite à l'expérience liée à la crise sanitaire. Que va-t-il se passer avec le télétravail une fois la crise résorbée ? Quels enjeux ce phénomène va-t-il poser selon vous en terme d'organisation du travail ? Y aura-t-il des nouveaux risques pour la santé à prendre en compte ? Quels dispositifs de recherche faudrait-il pour étudier ce phénomène les années à venir ?

Les personnes ont exprimé leur souhait de continuer à télétravailler occasionnellement lorsque nous avons posé la question lors de la deuxième récolte des données, soit en juillet 2020. Elles ont eu le temps de connaître cette nouvelle manière de travailler pendant au moins trois mois. Mais en ce moment-là, les deux tiers des répondants disaient déjà qu'ils souhaiteraient télétravailler sur base occasionnelle, c'est-à-dire deux à trois jours par semaine, et non pas sur une base régulière. Si les entreprises décidaient de saisir l'occasion de la pandémie pour pérenniser le télétravail tous les jours, cela ne correspondrait pas au souhait de la plupart des personnes, même s'il pourrait certes y en avoir qui seraient d'accord et trouveraient leur compte dans une telle situation. La période entre avril et juillet 2020 a permis à la plupart des travailleuses et travailleurs de réaliser que le télétravail comporte certains avantages quand il est limité à deux ou trois jours par semaine.

La découverte du télétravail n'est pas seulement celle de ses avantages, mais aussi de ses inconvénients. La flexibilité peut avoir des conséquences négatives sur l'équilibre entre travail et famille lorsqu'elle est excessive. C'est ce que montrent les résultats de l'EWCS. Aujourd'hui, les entreprises pourraient être tentées par une organisation basée sur un télétravail de tous les jours en raison des grandes économies qu'elles pourraient effectuer que ce soit par

la réduction des surfaces à louer ou des frais liés au chauffage, à l'électricité, etc. Ce n'est pas une bonne solution. Il serait mieux d'instaurer une flexibilité dans des limites bien définies qui permettent d'ajuster la durée et les horaires autant à la charge de travail qu'aux besoins de l'individu. C'est le cas par exemple lorsqu'une personne parvient à la fois à répondre aux fluctuations des commandes de son entreprise et à prendre congé une ou deux heures pour chercher ses enfants à l'école.

Ceci étant dit, il est probable que le télétravail augmentera considérablement au cours des prochaines années et que cette évolution posera plusieurs enjeux à moyen-long terme. Je pense que les plus importants concernent la notion de responsabilité et la mise en œuvre des prescriptions légales. Les employeurs portent la responsabilité des outils de travail et des équipements ainsi que de la sécurité et la santé du personnel.

Qui va payer les frais pour le mobilier, l'électricité et le loyer quand le travail est effectué à la maison ? Qui va vérifier que le bureau soit conforme aux prescriptions ergonomiques ? Que va-t-il se passer si une télétravailleuse ou un télétravailleur tombe des escaliers de sa maison pendant qu'il va chercher un café durant une pause ? En plus de cela, l'organisation du travail à domicile pose d'autres défis tels que la mise à disposition de ressources adéquates pour effectuer convenablement le travail. De telles ressources pourraient manquer en l'absence d'un contact étroit avec les collègues. Puis, il y a la question des émotions découlant de l'activité professionnelle, comme c'est le cas pour les personnes qui entretiennent des contacts réguliers avec la clientèle. Ce n'est pas la même chose de se confronter avec ce type d'émotions à la maison plutôt qu'au bureau. Enfin, il faudra s'assurer que les opportunités de carrière soient les mêmes indépendamment du fait que le travail soit exécuté à domicile plutôt qu'au bureau. Pour toutes ces raisons, si la pandémie a montré que le télétravail peut fonctionner à grande échelle, plusieurs points d'interrogations restent en suspens. Je me demande quelle peut être la soutenabilité du télétravail terme lorsqu'il est pratiqué à grande échelle.

Presque toutes et tous les participants à l'enquête s'estiment informés sur les mesures de protection contre le Covid-19 sur leur lieu de travail. Néanmoins, votre enquête a été menée dans un contexte où les mesures de protection n'étaient pas toujours mises en place. Il y a eu une attente de plusieurs semaines en raison de l'impréparation générale. Il y avait également une pénurie de matériel de protection. Or, on sait que les risques face à la maladie sont inégalement répartis sur les lieux de travail : certains métiers davantage féminisés, précarisés sont davantage concernés par des comorbidités et le risque de contracter la maladie peut avoir des conséquences plus lourdes. Comment cet aspect a-t-il été pris en compte ?

Il faut revenir aux premiers jours où nos sociétés ont pris conscience de la pandémie : la situation était complètement nouvelle et, comme vous le dites, il y avait partout une pénurie dans les équipements de protection. Le fait que les personnes déclarent être correctement informées des mesures de protection nécessaires ne signifie pas pour autant qu'elles disposaient des équipements dont elles avaient besoin. L'enquête ne porte pas sur la mise en œuvre des mesures de protection. Elle montre plutôt que l'information émise par les gouverne-

ments auprès des employeurs et de la population était comprise. C'est un point important dans la gestion d'une pandémie. Lorsque des travailleuses ou des travailleurs ont déclaré ne pas être adéquatement informés de ces mesures par les employeurs, ceci est probablement lié au fait que d'autres préoccupations avaient pris le dessus. N'oublions pas que le tissu économique des pays européens est composé par de nombreuses microentreprises employant d'une à cinq personnes. Il se peut que certains employeurs étaient davantage occupés à gérer la survie de leur microentreprise dans un contexte économique qui a tourné brutalement du jour au lendemain. Ce sont des situations compréhensibles face à une crise qui prend tout le monde au dépourvu. Les mesures de protection sont désormais appliquées partout et c'est bien ce qu'on peut attendre une année après le début de la pandémie.

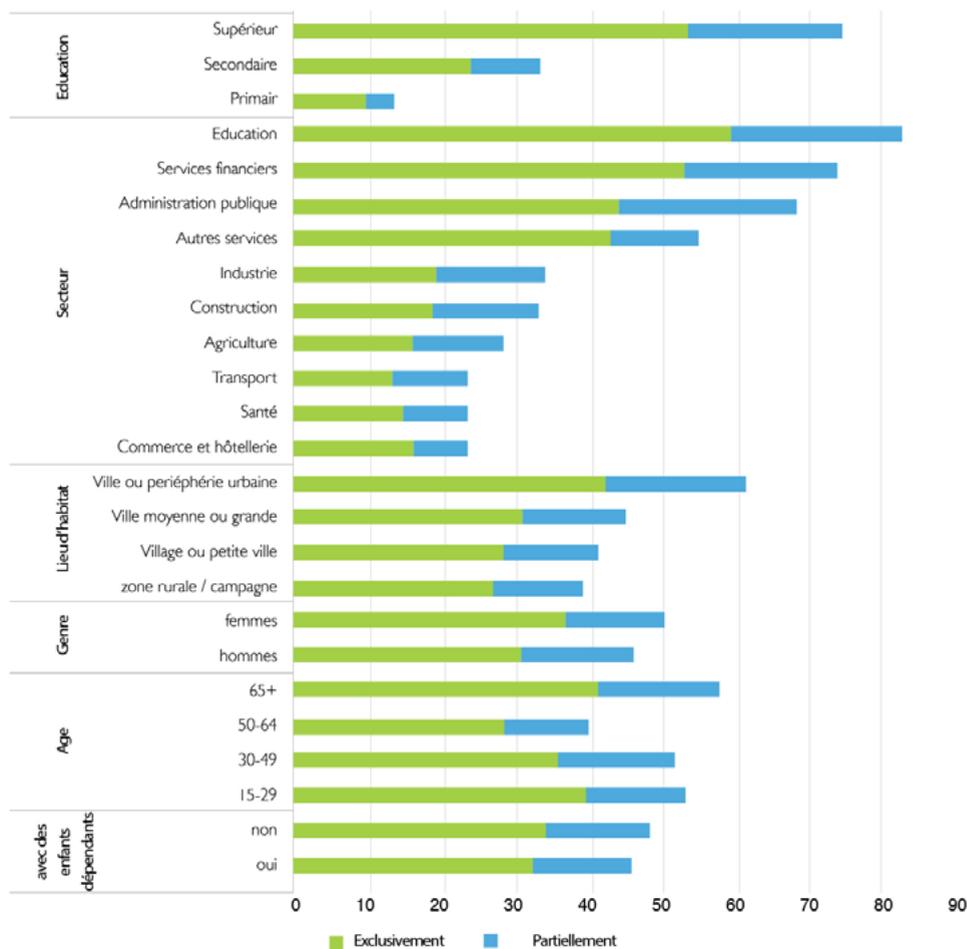
Vous avez dit auparavant que le télétravail est un indicateur permettant de saisir à quel point l'impact de la pandémie est inégal sur les différents groupes sociaux. Je pense que les équipements de protection permettent aussi de saisir cette réalité. Je pense par exemple aux nombreux témoignages de soignants qui n'avaient pas assez de masques ou de vêtements étanches dans les maisons de retraite. Tout cela pourrait avoir des conséquences pour les années à venir.

Nous tenons compte de l'impact inégal de la crise sanitaire dans la redéfinition du design de recherche de l'EWCS. Nous avons identifié en l'occurrence trois groupes que nous souhaiterions suivre. Le premier est celui des travailleuses et travailleurs dont le nombre d'heures de travail a diminué. Ce sont des personnes qui étaient en situation de chômage technique ou *furlough* en anglais. Le deuxième est celui des télétravailleurs que nous avons déjà évoqués. Le troisième est celui des catégories professionnelles qui ont poursuivi leur activité professionnelle sur leur lieu de travail. Nous souhaitons comparer ces groupes parce que nous pensons que les effets de la crise sanitaire seront durables, observables et différents pour chaque groupe les années à venir. Nous souhaitons suivre ces évolutions en étant conscients que ces groupes ne sont pas homogènes. L'impact du télétravail varie par exemple selon le sexe, la nature de l'activité, la composition du ménage, etc.

Une conséquence majeure de la pandémie est que la récolte de l'EWCS, qui avait commencé en début d'année 2020, a dû être interrompue. Quelles sont les conséquences pour la réalisation de cette enquête ?

Le plus gros problème qu'a posé la première vague de la pandémie a été effectivement l'interruption de la récolte des données qui était en cours de réalisation pour l'EWCS. Nous l'avons suspendue en gardant l'espoir, dans un premier temps, de pouvoir la reprendre encore avant l'été 2020. Nous avons toutefois réalisé rapidement que cela n'était pas réaliste et qu'il aurait fallu attendre longtemps avant de revenir à une situation normale. Nous avons pu récolter plus de 10'000 questionnaires dans les 37 pays européens qui participaient à l'enquête durant les semaines qui précédaient la pandémie et n'avons pas encore décidé comment exploiter ces données. Nous allons saisir cette occasion pour expérimenter une nouvelle méthodologie et reprendre contact avec ces personnes pour les suivre en leur posant à nouveau des questions

Travailler à partir de son domicile pendant le confinement COVID-19, EU27 (%)



Proportion de répondants subissant des arriérés de paiement (avril et juillet 2020)

	Loyer/crédit		Factures ordinaires		Crédit à la consommation		Téléphone/mobile/Internet		Crédits informels		Soins de santé / assurance	
	Avril	Juillet	Avril	Juillet	Avril	Juillet	Avril	Juillet	Avril	Juillet	Avril	Juillet
employé	6	7	9	9	9	9	7	7	7	7	4	5
auto-entrepr.	16	12	17	12	17	11	13	9	13	10	13	11
sans emploi	22	20	28	32	24	25	23	30	21	22	15	22
retraité	5	3	7	7	6	6	5	5	6	4	6	5
total (EU27)	8	8	11	11	10	10	9	10	9	9	7	8

Note: chiffre en vert connaissent une réduction significative d'arriérés ; chiffre en rouge une augmentation significative des arriérés de paiement (p=0,05)

dans une perspective longitudinale. On pourrait constituer ainsi un échantillon expérimental car jusqu'à présent nous n'avons pas encore effectué une démarche consistant à suivre les personnes dans le temps. Cette approche permettrait de connaître de manière plus précise l'impact de la pandémie avec des analyses sur les parcours de vie des personnes avant, pendant et après la crise sanitaire.

Cet échantillon expérimental ne peut pas remplacer le relevé des conditions de travail que nous effectuons sur mandat de la Commission européenne et d'autres pays partenaires dont la Norvège et la Suisse. C'est la raison nous avons décidé de lancer une récolte des données pour la récolte des données enquête pour l'EWCS à partir du mois de mars 2021. Au vu des circonstances particulières qui persistent, les données ne seront plus récoltées par des entretiens en face-à-face, mais par téléphone. Le principal inconvénient de cette méthodologie est qu'elle nous contraint à diminuer la longueur du questionnaire⁵ et qu'elle ne permet pas des comparaisons avec les éditions précédentes de l'EWCS. Néanmoins, elle nous donne l'occasion d'expérimenter une nouvelle manière de récolter les données, comme c'est le cas pour l'échantillon expérimental. Et nous aurons des données représentatives comparatives sur la qualité du travail et l'impact sur l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle, le bien-être, l'engagement au travail. Nous ferons un bilan de tout ça avant de passer à la prochaine édition de l'EWCS prévue en 2024. Nous avons en cours des réflexions méthodologiques qui incluent la possibilité de récolter les données en passant par un questionnaire sur un internet. Nous pourrions donc envisager pour les prochaines éditions d'aller vers une récolte des données plus diversifiée incluant des canaux multiples. Nous savons que le futur est tourné vers le numérique et que nous devons intégrer cet aspect dans nos grandes enquêtes, mais qu'une partie de la population sera exclue si nous passons complètement sur internet.

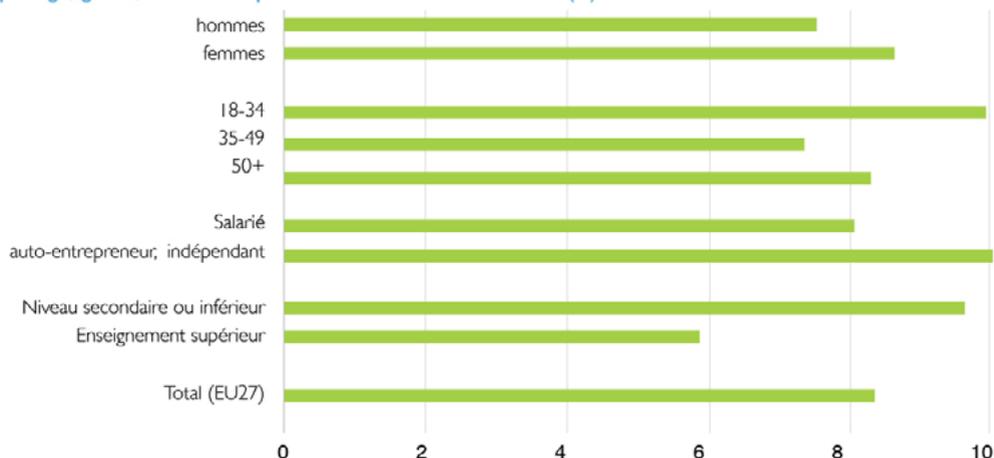
Une année après le début de la pandémie est-il possible d'énoncer des hypothèses sur comment les conditions de travail et les risques pour la santé des travailleuses et travailleurs ? Y aura-t-il une accélération ou involution des tendances déjà observables (stress, intensification, durée du travail, etc. ?) Y aura-t-il des tensions sociales ? Quel sera le monde dans lequel allons-nous vivre ?

Mon avis personnel est que la pandémie a donné une grosse secousse à nos sociétés et qu'elle marquera les années à venir. Même si nous sommes encore au milieu d'un « entre-deux-mondes », nous pouvons déjà saisir sur quoi porterons les grands changements. La crise sanitaire a mis en évidence l'importance du travail autant pour la vie de chacun que pour la société entière. L'attitude envers le travail, le travail comme valeur et la manière dont le travail interagit avec les autres sphères de la vie sociale ont été bouleversées au cours des derniers mois. Il y a des personnes qui ont perdu leur emploi, d'autres qui travaillent exclusivement depuis leur domicile et encore d'autres qui écroulent sous la charge de travail comme dans les hôpitaux. Le travail comme élément structurant des rapports sociaux, comme pilier de notre société, ce qui permet le lien social, a connu de profonds bouleversements.

5. La durée du questionnaire a été raccourcie de 45 à 25 min. Les questionnaires par téléphones ne permettent pas d'excéder une durée d'environ 25 min.

Prenons comme exemple concret les emplois précaires auxquels la société accorde une faible valeur sociale et qui ont été touchés en plein fouet par la pandémie. Les travailleuses et travailleurs de ces emplois précaires peuvent se demander aujourd'hui : est-ce vraiment ce que je souhaite faire de ma vie ? Est-ce juste que ces emplois ont une si faible valeur sociale alors qu'ils étaient essentiels durant la crise sanitaire ? Prenons aussi l'exemple des artistes. Leur activité professionnelle reflète leurs passions, mais en même temps ils ont énormément souffert de la crise. Vont-ils continuer à être artistes en sachant qu'il pourrait y avoir d'autres crises à l'avenir ? Je crois que toutes ces questions interrogent et remettent en question, comme on le dit en français, la centralité du travail dans notre société. Autant la perception du travail par les personnes que la manière dont nous nous organisons la société ne seront plus les mêmes les années à venir. Mon espoir est que la qualité du travail sera partie intégrante de ce processus. Il ne peut pas y avoir du bien-être dans la société sans un travail de qualité pour tout le monde. Ce serait un aspect novateur par rapport aux débats qui précédaient la pandémie, lesquels portaient notamment sur la nécessité d'une reprise économique et le besoin d'entamer une conversion écologique de nos sociétés. La qualité du travail doit redevenir un élément central du bien-être social. Il ne suffit pas de créer des emplois : il faut s'assurer qu'ils soient de qualité. Il ne suffit pas de permettre aux personnes de télétravailler quand elles le souhaitent : il faut aussi s'assurer qu'elles aient des bonnes conditions de travail à leur domicile. Il ne suffit pas de donner un meilleur salaire aux cadres : il faut s'assurer qu'ils puissent continuer à disposer du temps pour la vie familiale. Le travail doit permettre à toutes et à tous de vivre une expérience positive sur le plan individuel et collectif.

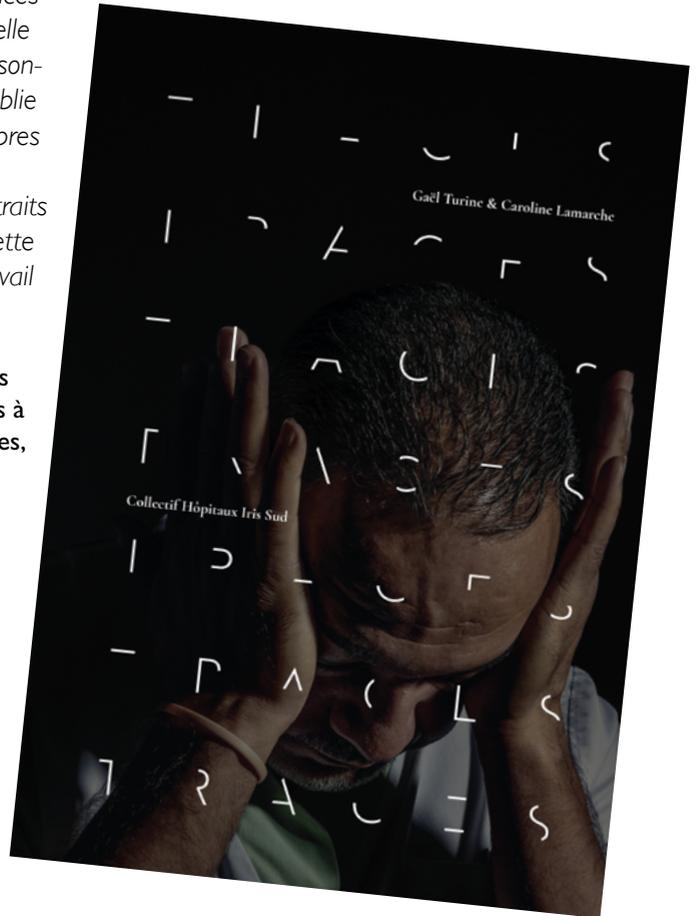
Répondants qui sont devenus demandeurs d'emploi depuis le début de la pandémie, par âge, genre, statut d'emploi et niveau d'éducation EU27 (%)



La pandémie du Covid a laissé des traces profondes dans la mémoire émotionnelle des soignants et des membres du personnel des hôpitaux. L'ouvrage **Traces** publie des portraits de soignants et de membres du personnel des hôpitaux Iris Sud à Bruxelles. Nous republions quinze portraits photographiés par Gaël Turine dans cette édition de la revue *Les Mondes du Travail* (n°26 - juin 2021)

Traces : marques et empreintes laissées par le passage fulgurant du coronavirus à travers les Hôpitaux Iris Sud, à Bruxelles, au printemps de l'année 2020.

Auteurs : Hôpitaux Iris Sud, Gaël Turine, Caroline Lamarche
Parution : 30/03/2021
172 p. // Format : 20,8 x 32,8 cm
éditions Luc Pire (Bruxelles)



Gaël Turine (photographe) :

« Notre détermination à raconter avec respect et fidélité le vécu du personnel hospitalier a façonné nos manières, certes subjectives, d'écouter et de restituer les témoignages. J'ai choisi de proposer à chacun.e de "revisiter" le temps de la première vague en s'isolant avec moi dans un studio aménagé dans chacun des hôpitaux, à l'abri de l'agitation et des regards.

Vous que j'ai photographiés, je ne vous connaissais pas. Mais nos rencontres, faites d'échanges et de silences, de regards inquiets et complices, de mains crispées et de gorges serrées, de sourires et de pleurs, m'accompagneront longtemps. Vous m'avez bouleversé.

Bien que ces portraits aient été réalisés dans le lieu clos du studio, c'est le réel que nous donnent vos visages. J'ose croire qu'ils ne seront pas oubliés. Et que, même si nous ne l'avions pas pensé comme tel, ce livre deviendra, grâce à vous, un lanceur d'alerte. »

Caroline Lamarche a collecté des témoignages que l'on peut retrouver sur le site www.tracescovid.be. Pour elle, son engagement sur le projet « Traces » a été « celui d'un collectif où nous avons expérimenté, à échelle réduite, la complémentarité et la solidarité dont tant de personnes ont témoigné dans ces pages. Mon travail consistait à accueillir les textes ou les enregistrements, à m'en imprégner jour après jour, à en sélectionner des moments puis à agencer la succession de ces traces propres à chacun, à son tempérament, à sa fonction, à son expérience ou à son désarroi. J'en ai retiré l'impression qu'il y a un « savoir » lié à la période de la lutte contre la pandémie dans les hôpitaux. Savoir fait d'émotions, de pensées, d'observations qui peuvent paraître ténues mais qui sont puissantes par leur expression même.(...)

Dans sa préface, le philosophe Pascal Chabot expose sa vision du projet...

« Il y a des traces qu'il importe de préserver afin que rien ne s'oublie du courage et de l'abnégation, de l'effroi et du professionnalisme des infirmières, médecins, auxiliaires de soin et logisticiens qui firent face à l'inédit. (...) Enfin la lumière s'éteignait dans cet espace où flottaient des pensées, des souvenirs, tandis que Gaël Turine commençait à photographier, en silence. Ses photos témoignent de cette traversée. Elles nous disent, de manière bouleversante, qu'au centre de nos efficaces systèmes médicaux, derrière tous les gestes techniques, les appareils, les protocoles et les chimies, il y a des femmes et des hommes dont les visages n'oublient rien de ce qu'ils vivent. (...) Caroline Lamarche reçut des textes de longueur variée, certains brefs, tranchants, d'autres plus déliés, parfois fougueux, ou simplement factuels – qui n'étaient pas les moins émouvants :

Elle retranscrivit des témoignages enregistrés, puis lut et relut cette impressionnante moisson. Car les écrivains sont d'abord des lecteurs. Ils ont cette science très fine de savoir reconnaître entre toutes les phrases celles qui, de manière juste et fulgurante, savent se hisser à la hauteur de la réalité. Ces passages-là, elle les a épinglés, veillant à en conserver le contexte ou à l'éclairer par l'extrait suivant, la parole suivante. Elle parle de ce travail comme de celui d'une monteuse, qui ne change rien aux mots mais qui, par l'enchaînement des pépites restées dans son tamis, aboutit à une série de fragments puissants et signifiants.

Levant un coin du voile, les traces recueillies sont un plaidoyer pour une attention nouvelle, un soin du monde, un soin des autres, qui seuls peuvent être à la hauteur des sacrifices consentis. »

2

dossier

Travailler en temps de pandémie

Introduction au dossier

Rachid Bouchareb, Nicola Cianferoni, Cyrine Gardes,
Marc Loriol, Nathalie Frigul

- Rachid Bouchareb est enseignant en sociologie chercheur au CRESSPA <rachidbouchareb@aol.com>

- Nicola Cianferoni est collaborateur scientifique au SECO (Berne) et chercheur associé IRS à l'Université de Genève <info@nicolacianferoni.ch>

- Cyrine Gardes est docteure en sociologie CERTOP (Université de Toulouse 2) <cyrine.gardes@univ-tlse2.fr>

- Nathalie Frigul est sociologue, maîtresse de conférence à l'université de Picardie Jules Verne (CURAPP)

- Marc Loriol est sociologue et chercheur au CNRS (IDHES) <marc.loriol@orange.fr>

En décembre 2019, les premiers cas de Covid-19 sont recensés dans la ville chinoise de Wuhan, avant que l'épidémie touche de plein fouet cette même ville en janvier 2020, puis l'Italie du Nord à partir de la fin du mois de février 2020. L'Organisation mondiale de la santé (OMS) déclare l'état de pandémie le 11 mars 2020 et rien ne sera plus comme avant. Cette date marque le début d'une série de décisions prises par les gouvernements de tous les continents dans la plus grande précipitation. L'impréparation face à la pandémie est particulièrement flagrante aux Etats-Unis et en Europe. La plupart des gouvernements ont pris des mesures drastiques avec retard et de façon non concertée entre eux. Dans de nombreux pays, des équipements et des infrastructures sanitaires, médicales et sociales insuffisantes après avoir subi plusieurs années d'austérité budgétaire, aggravent la crise sanitaire une fois que la circulation du virus dépasse un seuil critique (Juven, Pierru, Vincent, 2019). Là où la restructuration et la rationalisation des capacités hospitalières a été largement appliquée, on a pu voir apparaître des situations de détresse sanitaire pour certains. Pensons au tri des patients consistant à prioriser les soins pour certains, des malades entreposés en nombre dans les couloirs des hôpitaux, ou l'abandon des personnes âgées dépendantes dans les maisons de retraite faute de place dans les hôpitaux.

En ce mois de mai 2021, la pandémie est loin d'être terminée. Elle fait toujours rage en Amérique Latine après avoir eu des effets dévastateurs aux États-Unis tandis que l'Europe a connu deux grandes vagues de contaminations. Sur près de 170 millions de cas identifiés, la Covid-19 aurait provoqué le décès d'au moins 3,5 millions de personnes. Mais l'analyse de la surmortalité

à l'échelle globale suggère que le nombre de morts dépasserait d'ores et déjà les 6 millions¹. En Europe, le nombre de victimes dépasse les 100 000 en France, en Italie, au Royaume-Uni tandis que même l'Allemagne, pourtant « résiliente » lors de la première vague, compte près de 90 000 décès. Selon plusieurs études médicales, il semble que près de 20 à 25 % des patients symptomatiques sont confrontés au *covid-long*, avec des séquelles qui se prolongent au-delà de six mois, que ce soit sur le plan cardiaque, pulmonaire ou neurologique². Pour les 5,5 millions de cas identifiés que connaît la France, cela fait plusieurs centaines de milliers de patients atteints d'une maladie chronique³. Près de 45% des personnes enquêtés déclarent ne pas être en mesure de supporter la charge de leurs soins.

L'émergence de plusieurs milliers de variants – dont près d'une dizaine contiennent des risques d'« échappement immunitaire » qui peuvent altérer l'efficacité des campagnes de vaccination – indique que la pandémie risque de se prolonger pendant encore un certain temps. Si on rajoute à cela « l'apartheid vaccinal » – le fait qu'un grand nombre de pays du sud global ne termineraient leurs campagnes de vaccination que vers la fin de l'année 2024 – on ne peut exclure l'hypothèse que la pandémie du Sars-Cov-2 va se prolonger pendant des années sous forme d'épidémie avec des risques de résurgence pandémique...

L'absence de coordination à l'échelle européenne a amplifié le chaos. En dépit de l'impact différencié entre pays et régions – des infections, de la crise sanitaire et des mesures –, les pays du vieux-continent et leurs populations connaissent presque tous le même sort : arrêt partiel ou total du travail, confinements durables et répétés avec contrainte de rester à domicile sauf pour les déplacements essentiels, fermeture de toutes les écoles et celle des frontières nationales (sauf pour les travailleuses et travailleurs frontaliers) avec limitation ou interruption de tous les moyens de transport internationaux. Les confinements (appelés *lockdown* ou *shutdown* dans d'autres pays) se sont succédés à un rythme et une intensité irrégulière, selon les décisions des Etats, marqués par une valse-hésitation entre la volonté de maintenir autant que possible l'activité économique et la nécessité de garder l'épidémie sous contrôle. Seule une poignée de pays dont le Vietnam, l'Australie, la Nouvelle-Zélande, le Japon et la Corée du Sud ont choisi une stratégie différente basée sur une politique dite de « Zéro Covid », misant davantage sur l'élimination que la mitigation du virus. Ces stratégies, qui n'opposent pas la préservation de la santé publique à l'activité économique et aux libertés démocratiques, montrent que d'autres formes de gestion de la pandémie étaient possibles (Oliu-Barton et al., 2021).

La pandémie et les politiques auxquelles elle a donné lieu doivent faire l'objet d'un débat et d'un regard critiques, que les articles de ce dossier de *Les Mondes du Travail* proposent de porter, en se centrant sur l'expérience et la situation des travailleuses et travailleurs. Leur tribut a été indéniablement élevé dans cette crise, mais pas pour autant égal entre les couches qui composent le salariat. Comment la pandémie a-t-elle bouleversé les mondes du travail et quelles hiérarchies sociales révèle-t-elle ? Quelle est l'expérience que font les travailleuses et travailleurs de la crise sanitaire et comment se différencie-t-elle selon leurs condition (précaire ou pas), leur statut (avec ou sans papiers), leur âge ? Sans pouvoir répondre de manière exhaustive à ces questionnements toujours

1. « Global coronavirus death toll could be 60% higher than reported », in Financial Times, 26 avril 2021 ; lien <https://www.ft.com/content/6bd88b7d-3386-4543-b2e9-0d5c6fac846c> (consulté le 15 mai 2021) ; « La pandémie de Covid-19 a fait au moins 3 millions de morts dans le monde ». Source: https://www.lemonde.fr/planete/article/2021/04/17/la-pandemie-de-covid-19-a-fait-au-moins-3-millions-de-morts-dans-le-monde_6077132_3244.html (17.4.2021)

2. Voir "Studies revealing burden of long COVID, menée par l'Université d'Edinburg <https://www.ed.ac.uk/research/latest-research-news/studies-reveal-burden-of-long-covid>

3. Voir l'étude clinique médicale de Viet-Thi Tran, Caroline Riveros, Bérangère Cleprier, Moïse Desvarieux, Camille Collet, Youri Yordanov, Philippe Ravaud, *Development and validation of the long covid symptom and impact tools, a set of patient-reported instruments constructed from patients' lived experience*, Clinical Infectious Diseases, 2021, ; ciab352,

<https://doi.org/10.1093/cid/ciab352>

<https://www.aphp.fr/contenu/compare-covid-long-developpement-de-la-premiere-mesure-scientifique-de-la-severite-de-la>

en cours d'investigation, nous proposons d'apporter quelques pistes pour tenter de faire sens des bouleversements engendrés par l'apparition de la Covid-19.

Une vision globale de l'impact de la pandémie sur le travail à l'échelle internationale

Une première compréhension est fournie par les données statistiques, comme en témoignent les nombreuses enquêtes quantitatives lancées durant le premier confinement. Elles ont apporté un éclairage d'urgence sur ce phénomène inconnu et permis d'en saisir l'ampleur et la portée. Nous choisissons ici de nous concentrer sur les données internationales. Elles distinguent trois situations vis-à-vis du travail : perte d'emploi, réduction des heures de travail et télétravail. Le nombre de personnes concernées par le travail « à l'extérieur » – c'est-à-dire toutes les personnes ayant dû se rendre au travail pour assurer des services considérés essentiels comme la distribution alimentaire, la chaîne d'approvisionnement, les services de santé, etc. – n'est pas estimé par les données statistiques. Mais on peut, au moins pour les pays de l'OCDE, estimer que près d'un tiers de la population active exerce à des degrés divers une activité essentielle à la reproduction et la production sociale : éboueurs, chauffeurs-livreurs ou logisticiens, employés de magasin, personnel soignant⁴.

Si l'indicateur macro-économique le plus couramment discuté par les médias pour saisir l'impact de la pandémie est le produit intérieur brut (PIB), son pendant est la diminution du nombre d'heures travaillées, qu'elle soit liée à la perte d'emploi (chômage) ou à la réduction des heures de travail (chômage partiel). En l'occurrence, les mesures sanitaires mises en œuvre pour contenir la pandémie ont créé une situation inédite de chute conjointe de l'offre et de la demande.

Un rapport de l'Organisation internationale du travail (OIT) donne un aperçu général⁵. Il évalue cette perte à 8,8 % des heures de travail au niveau mondial pour l'année 2020 comparé au dernier trimestre de 2019. Ceci a touché davantage les femmes et les jeunes travailleurs. Le nombre de personnes au chômage a augmenté de 33 millions, tandis que le nombre de personnes inactives a augmenté de 88 millions. Du fait de la situation économique et sanitaire et des confinements successifs, beaucoup de ceux qui ont perdu leur emploi n'ont pas pu en chercher un nouveau. Ainsi, la baisse de la population active mondiale est estimée de 2,2 %, en se situant à un taux de 58,7 %. Les revenus du travail ont chuté de 8,3 %, ce qui représente l'équivalent de 4,4 % du produit intérieur brut (PIB) mondial de 2019⁶. Le chômage partiel a aussi pu entraîner une perte de revenu importante pour les personnes concernées. De tels chiffres indiquent que cette crise de l'offre et de la demande se traduit aussi par une paupérisation massive des travailleuses et travailleurs. La possibilité de bénéficier d'aides ou de prestations sociales a joué un rôle important pour diminuer l'impact financier pour la population laborieuse.

Une autre conséquence majeure de la pandémie est la hausse considérable du télétravail. Les chiffres ne sont disponibles qu'au niveau des Etats et relèvent, en l'attente de statistiques officielles, d'estimations disponibles à travers des sondages. Pour le continent européen, le nombre de personnes ayant télé-travaillé durant la première phase de la pandémie (mars/mai 2020) est

4. L'enquête de la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (Eurofound) "Living, working and COVID-19". COVID-19 series. Eurofound 2020 a toutefois questionné le besoin d'équipements de protection individuels pour se protéger contre une infection du virus.

5. « Observatoire de l'OIT : le COVID19 et le monde du travail » Estimations actualisées et analyses, Organisation internationale du travail (OIT), septième édition, 2020.

6. Idem, p. 12.

estimé dans des proportions variables selon les périodes de confinement et des pays de 25 à 35%, ce qui est bien plus vaste que les 15% de la population active ayant pu expérimenter cette forme de travail avant la pandémie⁷. D'après une enquête effectuée par la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (Eurofound) durant la première phase du confinement, le télétravail a été effectué dans ces proportions : 33,7% tous les jours et 14,2% environ la moitié du temps. Environ la moitié des travailleuses et travailleurs ont été concernés⁸. Il n'en reste pas moins que le recours au télétravail a varié d'après les catégories socio-professionnelles, les statuts d'emploi et les branches économiques⁹.

Que ce soit par rapport à la perte d'emploi ou au chômage partiel, au maintien d'une activité « essentielle » ou au télétravail, les inégalités se sont creusées au sein même de la population laborieuse (salariés et indépendants). Les classes populaires ont les probabilités les plus élevées, du fait de leurs métiers, d'être contaminées, de tomber malades et d'affecter leurs familles. À partir d'un traitement statistique effectué sur des données publiques pour le cas français, Émilie Counil et Myriam Khlal (2020) estiment que 41 % des travailleuses et travailleurs les plus exposés au virus appartiennent au quartile inférieur de l'échelle des revenus (moins de 1 350 euros) contre 12 % pour le quartile supérieur (au moins 2 750 euros). Ces résultats sont confirmés dans d'autres pays (Purkayastha et al., 2021). Ils se déclinent également selon les conditions de résidence et de logement : les quartiers populaires caractérisés par des taux de sur-occupation et de cohabitation multigénérationnelle ont été particulièrement frappés par la contamination, comme le montre une étude menée par Brun et Simon (2020) en Seine-Saint-Denis. La pandémie exacerbe donc les inégalités sociales et les clivages entre groupes de travailleuses et travailleurs.

Penser la pandémie avec les sciences sociales

L'étude des événements exceptionnels est loin d'être absente du répertoire des sciences sociales. Dans un numéro spécial de la revue *Terrain* consacré au sujet, Alban Bensa et Éric Fassin (2002) décrivent l'événement comme un moment de rupture, qui bouleverse les grilles de lecture et dont le sens peine à surgir. S'ouvre alors une période incertaine, où ce sens doit être reconstruit, par tâtonnements, à partir d'une réalité nouvelle. Mais à l'inverse d'un ouragan ou d'un autre événement exceptionnel, une pandémie intègre aussi des caractéristiques autres. Il s'agit d'abord d'un « fait social total », qui comme l'explique son inventeur Marcel Mauss (2007 [1925]), ont cette capacité à mettre en branle la totalité de la société et de ses institutions. Ce « fait social total » agit alors comme révélateur des interdépendances et des dominations, des inégalités de classe, de genre ou d'assignations racialistes et peut, dans certains circonstances extrêmes, comme une guerre ou une pandémie, exacerber les tensions qui traversent ces sociétés.

Si la pandémie est un événement exceptionnel dont on ne connaît pas encore la fin, un *fait social total* d'une nature extrême, elle se laisse également mieux comprendre à partir du concept de *liminarité* élaboré par l'ethnologue français Arthur Van Gennep (1981 [1909])¹⁰. Récemment, des chercheurs anglo-saxons ont proposé de transposer ce concept à d'autres situations de transition (Söderlund et Borg, 2018). Nous pensons que ce concept, articulé

7. « Telework in the EU before and after the COVID-19: where we were, where we head to ». *Science for Policy Briefs*. European Commission, 2020.

8. « Living, working and COVID-19 ». COVID-19 series. Eurofound, 2020. Les chiffres indiqués ne sont toutefois pas calculés à l'appui d'un échantillon représentatif de la population.

9. Cf. « La pandémie a montré que la qualité du travail doit redevenir un élément central du bien-être social ». Grand entretien avec Jorge Cabrita dans ce numéro, pp. 3-12.

10. Elaboré par Arthur Van Gennep (1981 [1909]), étudiant les rites de passage qui rythment la vie des individus, l'ethnologue s'intéresse aux périodes d'entre-deux au cours desquels l'individu passe d'un statut à un autre, d'adolescent à adulte, de célibataire à marié, etc. Lors de ces périodes « liminaires », la vie sociale et les normes ordinaires sont suspendues, les individus devant progressivement adopter d'autres normes ou cadre de référence, du statut futur qui les attend.

à d'autres, éclaire la situation présente. Une situation liminaire se caractérise en effet par un bouleversement des temporalités sociales – très tangible dans le cas qui nous occupe, mais pas seulement : c'est l'ensemble des normes, des modes de fonctionnement, des conduites et des manières d'interagir qui se trouve être mis en question, réorganisé brutalement, sans que l'on ne sache si cela est temporaire ou définitif. Pendant un certain temps, les individus espèrent un retour à ce qu'ils considèrent comme normal (l'avant), puis s'adaptent, sans savoir pour combien de temps, avant que de nouveaux automatismes sociaux n'émergent et se stabilisent. La liminarité d'un moment et ses possibles issues sont également susceptibles de bousculer les identités sociales (rôles et identités liminaires) et les espaces sociaux, le travail comme le hors travail (espaces liminaires). A l'évidence, en temps de pandémie, la liminarité ne se limite pas à une catégorie ou un cercle de personnes puisque l'incertitude va gagner toutes les dimensions de la vie sociale.

La situation liminaire que nous vivons est donc aussi un moment d'invention, d'improvisation, de mise en place et d'expérimentation de nouvelles manières de fonctionner, comme en témoignent le retour des collectifs de travail durant la réorganisation dans l'urgence des soins à l'hôpital et dans les EHPAD ; ou bien encore la mise en place, par les salariés eux-mêmes, de protocoles informels pour tenter de se prémunir du risque de contamination, dans tous les secteurs qui ont connu, lors du premier confinement, le travail sans aucun équipement de protection et sans aucune règle claire quant à l'exposition au virus (Benvegnù et al., 2021).

Les sciences sociales gagnent également à observer la pandémie au prisme du concept de biopouvoir qui, suivant l'analyse de Michel Foucault (1976), est un élément indispensable au développement du capitalisme. Le biopouvoir (et donc la biopolitique) fonctionne, pour Foucault, comme un pouvoir de régulation sur la vie, sur les corps et sur les populations en tant que telles. Plus qu'un pouvoir de l'Etat exercé sur les corps, il s'agit d'une gouvernance des corps¹¹. Ceci fait dire à Nicola Di Genova « *À l'échelle collective ou sociétale des populations comme à l'échelle micro-politique de la discipline des corps individuels, il ne faut pas s'étonner qu'un tel biopouvoir sur la vie elle-même soit devenu indispensable au capitalisme. Car la vie humaine est bien le véritable secret du travail vivant, qui est pour le capital la source première et indispensable de toute valorisation.* » (voir sa contribution publiée dans la rubrique *Au fil de l'eau* sur www.lesmondesdutravail.net).

On a pu constater que la gouvernance biopolitique de la pandémie oscille entre des impératifs pour partie contradictoires : soit, elle est tentée de privilégier la poursuite de l'activité économique mais au prix de nombreuses vie humaines et, indirectement aussi, de cette même activité économique qui se retrouve pénalisée sur le long terme ; soit elle privilégie avant tout la vie, ce qui implique une cessation de l'activité économique avec un confinement strict et étendu. La gouvernance biopolitique de la pandémie demeure donc ambivalente et hésitante. En dehors du premier confinement qui fut strict, les autres périodes de confinement expriment une acceptation de la circulation virale que l'on peut résumer par « vivre avec la Covid ». Toutefois, les analyses économiques montrent combien la stratégie dite réaliste de « vivre avec la Covid » est en réalité plus coûteuse, en termes de vie humaines mais ce y compris pour l'économie, comme le défendent Patrick Arthus et Philippe Aghion dans une tribune publiée dans le Monde (24 janvier 2021)¹².

11 Michel Foucault, Histoire de la sexualité, Tome I La volonté de savoir (1976, Gallimard). Pour une discussion sur la pertinence de ce concept, voir Katia Genel, « Le biopouvoir chez Foucault et Agamben », *Methodos* [En ligne], 4 | 2004, mis en ligne le 09 avril 2004, consulté le 27 mai 2021. URL : <http://journals.openedition.org/methodos/131> ; DOI : <https://doi.org/10.4000/methodos.131>

12 Philippe Aghion et Patrick Artus (2021), "La stratégie zéro Covid a montré sa supériorité sur les plans sanitaire et économique", *Le Monde*, 24 January. Voir aussi l'étude « [Aiming for zero Covid-19 to ensure economic growth](https://voxeu.org/article/aiming-zero-covid-19-ensure-economic-growth) », Philippe Aghion, Patrick Artus, Miquel Oliu-Barton, Bary Pradel, 31 March 2021, <https://voxeu.org/article/aiming-zero-covid-19-ensure-economic-growth>

Or, le travail et les écoles sont des lieux de contamination importants : selon les analyses de Santé Publique France sur la période du déconfinement (9 mai-5 octobre 2020), les entreprises privées et publiques comptent la plus grande proportion de clusters, devant le milieu scolaire et universitaire et les établissements de santé – on y trouve 25 % des foyers de transmission déclarés¹³. Ensuite, elle ne protège pas les travailleuses et travailleurs de la même manière et opère ce faisant des sacrifices. 81 % des cadres ont télétravaillé lors du premier confinement, tandis que les ouvrières, ouvriers et employés étaient beaucoup plus concernés par le travail à l'extérieur (Barhoumi et al., 2020). Il en résulte que les classes populaires sont davantage exposées au virus (Counil, Khlal, 2020) que ne le sont d'autres salariés, le plus souvent en col blanc.

La manière dont le virus contamine et tue, la manière dont les variants se diffusent ne tiennent donc pas exclusivement de réalités biologiques ; elles résultent de choix politiques, de la nature des interactions sociales (conditions d'habitat, type de travail, etc.) et doivent par conséquent être analysées comme des faits sociaux¹⁴. C'est exactement pour cette raison que des épidémiologistes proposent de considérer la pathologie comme une *syndémie* qui se caractérise par un entrelacement de maladies, de facteurs biologiques et sociaux et environnementaux qui, par leur synergie, aggravent les conséquences de ces maladies sur certaines catégories sociales. À l'origine, cette notion fut développée par le médecin et anthropologue Merrill Singer dans les années 1990 pour rendre compte de l'importance des interactions sociales et biologiques dans le traitement de certaines pathologies comme le VIH ou les toxicomanies. Le concept fut récemment repris par Richard Horton, rédacteur en chef du *The Lancet* dans un éditorial du 26 septembre 2020 pour interpellier le monde médical, politique et les opinions publiques sur le fait que la pandémie actuelle doit avant être appréhendée comme une *syndémie*¹⁵.

Au cœur de la pandémie, les recompositions du travail

Au bas de l'échelle, la mise en lumière du travail essentiel

La pandémie a contribué à rendre visible les salariés qui réalisent les activités nécessaires au fonctionnement de la société, dans le domaine de la santé, du soin mais aussi dans la vente de biens de première nécessité, dans le transport ou dans la logistique. Ces métiers, en dépit de leur rôle central, ont pour caractéristique commune d'être faiblement rémunérés et peu reconnus ; invisibles en temps ordinaire, la pandémie a pu les mettre temporairement en lumière. Comme les théoriciennes du *care* ont pu le thématiser, la Covid-19 a révélé la vulnérabilité des sociétés et l'importance du travail reproductif essentiellement prises en charge par des femmes (Blanc, Laugier, Molinier, 2020). Nombreux parmi ces emplois – notamment ceux liés aux services à la personne – ont connu une dévalorisation au cours des dernières années en dépit de leur utilité sociale élevée (Graeber, 2018). Le personnel de ces secteurs a connu à la fois une exposition accrue aux risques d'infection et une charge de travail considérable selon les secteurs, tandis que les autres ont été contraints au télétravail. Les risques de contracter le virus étaient donc inégalement répartis sur les lieux de travail, comme c'est déjà le cas des comorbidités.

13 Santé Publique France, Covid-19. Point épidémiologique hebdomadaire du 8 octobre 2020.

14 Sur l'apport des sciences humaines et sociales dans l'analyse de la Covid-19, voir également : Gaïlle, M., Terral, P. (coord.), *Les sciences humaines et sociales face à la première vague de la pandémie de Covid-19. Enjeux et formes de la recherche*, rapport HS3PE-CriSE, Crises sanitaires et environnementales, novembre 2020.

15. Horton R. (2020), « COVID-19 is not a pandemic », *The Lancet*, vol. 396, no 10255, 26 septembre p. 874

La pandémie a posé des problèmes spécifiques pour ces travailleuses et travailleurs « essentiels ». La peur de contaminer ses proches ou les usagers, l'allongement des temps de trajet du fait de services réduits dans les transports en commun et, dans certains cas, les heures supplémentaires pour faire face à la crise ont conduit certaines et certains à dormir en dehors de leur domicile, sur leurs lieux de travail ou à proximité. Ainsi, dans certaines maisons de retraite, une partie des équipes a choisi de se confiner avec les résidents, à la fois pour ne pas introduire le virus dans un établissement hébergeant des personnes à risque et pour mieux accompagner des personnes âgées privées des visites de leurs proches. Ailleurs, pour les mêmes types d'établissements, c'est l'absence de proximité visuelle et charnelle avec les proches, l'insuffisance et la fragmentation des informations, l'interdiction de se rendre au chevet ou d'accompagner dignement la fin de vie qui ont été pointées et qui ont commencé à faire débat quant aux types de prescriptions sanitaires et professionnelles choisies.

D'après une enquête d'*Eurofound*¹⁶, quatre travailleuses et travailleurs sur dix estiment avoir été exposés au risque de contracter le virus par leur travail, tandis que trois sur dix déclarent avoir eu besoin d'équipements de protection qu'ils ont reçus partiellement ou pas du tout durant la première vague de la pandémie. En France, la reconnaissance des efforts consentis par cette partie du salariat a conduit à l'octroi d'une « prime Covid » de 1000 euros, au demeurant très inégalement distribuée en fonction des secteurs d'activité, des entreprises et des statuts d'emploi. Dans le même temps, alors même qu'une part significative des travailleurs essentiels en sont issus, les populations des quartiers populaires faisaient l'objet d'une stigmatisation médiatique et parfois d'un harcèlement policier disproportionné.

16. 16. "Living, working and COVID-19". *COVID-19 series*. Eurofound, 2020

17. Cette multinationale avait durant cette période contraint les salariés de travailler en méprisant les risques sanitaires : « Les 4 000 salariés de la plateforme Amazon de Douai ne bénéficient d'aucune mesure de protection contre le Covid-19. Pas de masque, pas de gel, de la promiscuité, le personnel craint pour sa santé car les mesures d'hygiène les plus élémentaires ne sont pas respectées », d'après l'union syndicale Solidaires Nord (« Sollicités comme jamais, les salariés travaillent la boule au ventre », *Libération*, 19 mars 2020).

Si le caractère *essentiel* de certaines activités peut sembler évident, dans le cas de la santé, par exemple, celui-là fait et continue de faire largement débat. Sa définition fluctue au gré des annonces gouvernementales. Il en est ainsi des commerces lesquels, selon la nature des produits vendus, peuvent d'un confinement à l'autre passer de l'essentiel au non-essentiel – sans que des justifications soient toujours données. Cette désignation recouvre en réalité des enjeux économiques de taille (être ouvert ou non) et se trouve bien souvent prise dans des rapports de force, comme ce fut le cas des entrepôts Amazon lors du premier confinement. Direction et syndicats se sont en effet opposés sur le caractère « essentiel » de l'activité, dans un contexte où l'absence de mesures de protection était publiquement dénoncée par les salariés. Le tribunal a tranché, en établissant une liste de produits de première nécessité que l'entreprise pouvait légalement distribuer. Amazon a réagi à cette décision de justice en fermant temporairement ses sites français¹⁷. Ce sont ici deux visions de l'essentiel qui s'opposent ; l'essentiel entendu, d'un côté, comme l'ensemble des activités qui concourent directement à répondre aux besoins de la population, l'essentiel compris, de l'autre, comme l'ensemble des activités qui permettent de maintenir l'économie et les profits. Dans de nombreux décrets, le gouvernement parle d'ailleurs d'activités « nécessaires à la sécurité de la Nation et à la continuité de la vie économique et sociale », pour ne pas trancher entre les deux conceptions.

À l'inverse de ces travailleuses et travailleurs grandement mobilisés, d'autres salariés se sont trouvés fortement déstabilisés sur le plan de l'emploi, qu'il s'agisse de pertes de revenus liés au chômage partiel avec un horizon incertain de reprise, de l'arrêt des contrats d'intérim et à durée déterminée ou bien encore de licenciements économiques dans le cadre de procédures collectives dont le nombre augmente depuis 2020 (+ 33,6 % au quatrième trimestre après + 23,4%, d'après la DARES¹⁸). Il faut également ajouter l'arrêt ou le ralentissement du travail informel, ainsi que de certaines activités indépendantes. Dans tous les cas de figure, on voit que le travail, qu'il soit marchand, sous statut de la fonction publique, gratuit ou bénévole, a été lourdement affecté par la pandémie et la crise sanitaire.

Le télétravail : extension et ambivalences

Une autre conséquence majeure de la pandémie est la hausse considérable du télétravail. En France, alors qu'il était minoritaire avant la crise sanitaire, seuls 3% des salariés le pratiquaient une fois par semaine et principalement des cadres (Hallepée, Mauroux, 2019), il s'est fortement généralisé pour une majorité des cadres et professions intermédiaires. Selon l'enquête nationale « TrEpid » (« Le travail sous épidémie », enquête quantitative menée entre le 6 et le 27 avril 2020 par l'Ugict-CGT et des statisticiens CGT de la DARES et de la DREES), faute de moyens techniques et ergonomiques mis à leur disposition par l'employeur, 43 % des salarié·e·s déclarent l'apparition de douleurs musculo-squelettiques – mais c'est surtout le cas des femmes (50 % pour 35 % des hommes). Les risques associés à la santé mentale augmentent également. Une majorité de télétravailleuses et télétravailleurs font part de leur isolement et du manque d'échanges avec les collègues. Si 42 % disent ressentir un sentiment d'autonomie et de liberté, c'est moins le cas des femmes (38 % d'entre elles et 47 % des hommes, surtout dans les grandes entreprises du privé). D'après une enquête de l'Anact¹⁹ menée auprès de 8675 répondants ayant télétravaillé pendant le premier confinement, 46 % des répondants ont eu un sentiment de moindre efficacité au travail (parmi lesquels les personnels ne pratiquant pas le télétravail auparavant sont surreprésentés) ; 50 % estiment par ailleurs qu'ils ont été pendant cette période plus fatigués qu'à l'accoutumée – sans qu'il n'y ait de lien avec la charge de travail perçue – et, parmi eux, davantage de femmes et de cadres. Sur le plan des conditions de travail, le télétravail introduit à la fois une forme de délocalisation à domicile, de flexibilité dérégulée (une application plus difficile des prescriptions légales sur le travail) et de dé-socialisation des relations de travail. Le techno-stress qui découle de la surcharge informationnelle (Popma, 2013) a pu être amplifié par les technologies numériques et les outils de management à distance. Le télétravail reste néanmoins une forme de travail ambivalente, ayant permis de procurer plus d'autonomie et de lever les contraintes hiérarchiques directes de l'environnement professionnel.

D'un autre côté, le télétravail a certainement amplifié une désynchronisation des temps sociaux (Giotto, 2021) et des modes de vie. Pour les travailleuses et travailleurs confinés, les temps familiaux et professionnels ont été restructurés dans un même espace, l'unité du foyer devenant le lieu du travail salarié, domestique et d'éducation. Ces changements ont ainsi généré une

18. DARES, « Les dispositifs publics d'accompagnement des restructurations », 1er avril 2021.

19. Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail : « Télétravail contraint en période de confinement », juin 2020. Consultation menée entre le 8 avril et le 10 mai 2020.

réorganisation contrainte des espaces et des arrangements familiaux. L'exigence d'une disponibilité professionnelle au domicile a bien sûr renforcé la porosité des frontières entre travail et hors travail, avec des temporalités qui tendent à se confondre et s'intensifier, pesant plus lourdement sur la vie familiale. De plus, la présence d'enfants, la situation familiale et professionnelle, ainsi que les caractéristiques du logement ont joué un rôle déterminant sur la manière dont le télétravail est vécu et pratiqué concrètement. L'enquête *Coconel*, réalisée durant le premier confinement, reflète ces difficultés ; les cadres et les professions intermédiaires – plus souvent en télétravail – sont plus nombreux à rapporter une dégradation des relations avec leurs enfants (11 %) que les ouvriers (4 %) et les employés (8 %) (Lambert et al., 2020). Ainsi, si sous l'impulsion de la crise sanitaire le télétravail devait s'imposer comme le modèle dominant de l'organisation du travail, il pourrait amener un nouveau paradigme dans la relation de travail²⁰. Loin de ne procurer qu'autonomie et satisfaction, le travail connecté à distance peut susciter de l'isolement et du stress – il doit être questionné en profondeur.

Le télétravail reste néanmoins une forme de travail ambivalente. Il permet certes aux salariés de se procurer plus d'autonomie et d'atténuer les contraintes directes de l'environnement professionnel. Il répond aussi à une aspiration légitime des individus de pouvoir bénéficier d'une flexibilité au service de leurs besoins et non pas ceux de l'entreprise. Le télétravail permet de diminuer le temps et les coûts des transports, il dégage une certaine marge de manœuvre pour la prise en charge des enfants et il peut assurer aussi un calme propice à la concentration ou encore éviter le regard permanent du supérieur hiérarchique. Une plus grande distance entre lieu de travail et domicile peut également être tolérée, ce qui pourrait faciliter l'achat d'une maison pour certains. Les sondages convergent sur le fait que les salariés ne veulent ni revenir au bureau en faisant que du présentiel, ni poursuivre exclusivement en télétravail après la pandémie. Il pourrait même y avoir un nombre de jours idéal. Les salariés pourront-ils télétravailler pour autant comme ils le souhaitent ? Rien n'est moins sûr. Le télétravail permet aux entreprises d'économiser de la surface en réduisant les bureaux, notamment dans les grandes villes. Le télétravail pourrait aussi accélérer des phénomènes déjà en cours comme le management par objectifs, la délocalisation ou l'auto-entrepreneuriat. Au fond, si dans une entreprise tout le personnel pouvait télétravailler, pourquoi faut-il encore qu'ils y soient salariés ? Ne pourraient-ils pas être engagés comme indépendants ou auto-entrepreneurs ? Et pourquoi en France et pas ailleurs ?

Enjeux et risques

La gouvernance biopolitique de la crise sanitaire et les évolutions récentes des confinements répétitifs permettent d'émettre des hypothèses sur les changements plus structurels du travail. Le développement du télétravail peut tout aussi bien autant ralentir suivant les besoins de contrôle de la main-d'œuvre au sein de l'entreprise, prendre des formes hybrides en recomposant les compétences selon les secteurs d'activités que s'étendre à de nouvelles professions. En outre, la réorganisation numérique de plusieurs secteurs et types d'entreprises, réseaux de sous-traitance dans l'industrie et les services) peut redéfinir

20. Cianferoni, Nicola (2021, à paraître), « Le télétravail après la pandémie : la nouvelle frontière de la flexibilisation de l'emploi ? », *Raison présente*, n° 218.

les pratiques et générer une individualisation plus forte des relations de travail, les rendre plus concurrentielles et accélérer les rythmes de travail de production, dans un contexte d'extension du télétravail à la fois dans la sphère privée et publique (centres de *coworking*).

L'augmentation du nomadisme professionnel a déjà permis de relever les effets de dé-socialisation du travail. L'enseignement à distance a par exemple montré les effets en termes d'intensification du travail, d'isolement et de marchandisation des savoirs. Profitant de la crise sanitaire, l'automatisation des services (banques, assurances, marketing, distribution...) se poursuit en flexibilisant les frontières temporelles du travail et les statuts d'emploi. Dans ce sens, l'extension du travail gratuit que génère le capitalisme numérique étend l'aliénation du travailleur à celle du client, dans la mesure où ce dernier doit prendre en charge une part du travail lorsqu'il achète un service (caisses automatiques, paiements en ligne, etc.)²¹.

Ce processus amplifie aussi la perte de centralité de l'entreprise - au niveau juridique et matériel - et l'émergence des chaînes globales de valeur tout celle du capitalisme de plateforme puisque le travail est dispersé au delà des frontières du travail rémunéré, qu'il se fragmente et gagne en flexibilité sur le plan spatio-temporel. Le travail à distance sans interactions directes pose aussi la question du sens du travail, de la reconnaissance sociale par le regard d'autrui, notamment si les machines s'interposent aujourd'hui de plus en plus dans la valorisation et la visibilité de l'activité. Les nouvelles divisions des travailleuses et travailleurs selon le caractère essentiel ou productif de leur activité interrogent aussi l'absence de débat sur la dégradation de leur santé et sur les rapports salariaux d'exploitation, au même titre que la division sexuelle du travail entre hommes et femmes est un enjeu des rapports sociaux de sexe (Kergoat, 2000). La gestion étatique de la crise sanitaire a montré à la fois l'importance et la dévalorisation du travail pour autrui, mêlant le symbolique et le relationnel, toujours pris dans les conventions du travail à finalité économique (Gorz, 1988). Cette nouvelle configuration aura aussi ouvert de nombreuses tribunes dans le champ scientifique, montré de multiples résistances, oppositions, expérimentations sociales à l'échelle syndicale, associative et des collectifs micro-locaux (Les Confiné·e·s, 2020) cherchant à pallier la « démission de l'Etat » (Bourdieu, 1993).

Présentation du dossier et des contribution publiées dans ce numéro

Les contributions présentées sont à l'image de cet état des lieux des impacts de la pandémie sur les emplois et le travail, sur les rythmes sociaux et sur les espaces de vie publics et privés, un an après le premier confinement. Il nous paraît en effet important de situer les articles présentés dans ce dossier par rapport à une temporalité qui n'est pas encore stabilisée et dont les effets sociaux sur nos sociétés sont certes déjà perceptibles, mais seulement à leurs prémisses. Certaines contributions proposent des hypothèses et des réflexions théoriques de fond sur la genèse sociale de la crise sanitaire et ses fondements économiques et politiques, impliquant des analyses sur les mouvements du capitalisme logistique et de plateforme, ses incidences sur le travail vivant. D'autres exposent des travaux empiriques qui se sont déroulés ou ont été

21. Patrick Rozenblatt avait développé cet aspect dans *Razzia sur le travail. Critique de l'invaloration du travail au 21^e siècle*, Le Croquant, 2017.

engagés dans ce contexte soit de travail en extérieur, sur site, soit de télétravail inscrit dans des espaces productifs numériques et domestiqués. Les données sont produites sur des temps très courts et sont incomplètes, ce qui place aussi les différentes études d'ampleur et de teneur inégales et variées dans une position particulièrement intéressante, celle d'une recherche tâtonnante, morcelée, mais singulière et foisonnante, en train de se faire, réagissant aux secousses et mouvements d'une vie sociale perturbée et s'interrogeant aussi ce qu'elle produit comme connaissances.

Le Grand Entretien avec Jorge Cabrita, directeur de recherche à la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail de l'Union européenne (Eurofound) et co-auteur du rapport *Vivre, travailler et COVID-19*, ouvre ce numéro spécial et offre un premier aperçu général de l'impact qu'a eu la pandémie la vie des travailleuses et travailleurs en Europe. Cabrita revient sur les principaux enseignements de son enquête en proposant une réflexion sur les évolutions possibles pour les années à venir, en ce qui concerne par exemple le télétravail ou les emplois précaires, ou encore sur les dispositifs d'enquête statistique permettant de saisir ces réalités. Son analyse l'amène à considérer que les mesures sanitaires exacerbent les inégalités préexistantes sur le marché du travail (notamment entre les sexes) et qu'elles annoncent une accélération de phénomènes tels que le télétravail. Enfin, il estime que la pandémie a interrogé en profondeur la centralité du travail dans la société non seulement dans le rôle qu'il joue dans la production des biens essentiels ou de consommation, mais aussi dans sa valeur intrinsèque. Il est de son espoir que la société accordera une importance plus grande à la qualité du travail après la pandémie.

Cyrine Gardes recueille les récits de salarié.e.s « essentiel.l.e.s » à l'occasion d'une recherche en cours sur le travail subalterne qui s'est déroulé en extérieur, en contexte de pandémie. Elle analyse les transformations du travail auxquelles ils et elles ont été confronté.e.s inégalement selon les postes et statuts occupés, dans les secteurs de la grande distribution et de la logistique pharmaceutique. A l'instar d'autres contributeurs dans ce dossier, l'auteure décrit la liminarité des situations de travail où se cristallisent les réorganisations des temps et des espaces professionnels, faites dans l'urgence et la précipitation et animées d'une surcharge émotionnelle liée à la crainte du virus. Deux autres articles, proposant une lecture et une écriture ethnographiques, viennent à leur tour éclairer, par une analyse micro-sociale, quels effets la gestion de la pandémie a eu sur le travail maintenu sur site, comme activité essentielle.

Minjie Cai, Jay Velu, Scott Tindal et Safak Tartanoglu Bennett décrivent l'expérience « liminale » de travail que vit Jay, un employé de supermarché en Grande Bretagne. Ils montrent comment le travail ordinairement banal s'intensifie et cristallise certaines formes de violence, liées à une désorganisation de l'encadrement, des confusions dans les prescriptions sanitaires, des relations conflictuelles avec les clients.

Nous avons également rassemblé des témoignages et mobilisé des fragments d'enquête qui nous informent sur la situation dans le monde de la santé. Présentés par **Marc Loriol, Séverin Muller et Stephen Bouquin**, ils laissent

à voir la réalité du monde hospitalier, dans ses dimensions de soins urgents tout comme au niveau de la logique organisationnelle et d'un management dont le pouvoir n'a été suspendu que pendant une brève période au printemps 2020.

Marie Potvain, étudiante en anthropologie et infirmière nous a transmis son carnet de terrain de la première vague d'épidémie, de mars à juin 2020, alors qu'elle travaillait dans quatre services hospitaliers dits « Covid ». Elle expose comment le travail s'est réorganisé, bousculant les habitudes, impulsant souvent, devant l'urgence sanitaire, des modes d'échange et de relations inédits, des formes de solidarité jusqu'alors inexplorées, une réflexivité sur les pratiques de travail et le rapport au patient, une reconquête du sens du travail qui ont transcendé l'épuisement professionnel. Marie Poitvain montre également comment cet élan s'est terni, lors d'un « retour à la normale », faisant ressurgir l'insuffisance des moyens récurrente et structurelle à l'organisation hospitalière et laissant place à la colère des soignants. **Véronique Soulas**, pharmacienne hospitalière expose son vécu d'une organisation hospitalière managérialiste pleine d'incohérences et de dysfonctionnements. Les témoignages de **syndicalistes CGT** d'un hôpital parisien, collectés par Stephen Bouquin, rendent compte de la prégnance du *lean management*, qui conduit à fermer des lits en pleine crise sanitaires et à mobiliser jusqu'aux limites de la rupture le personnel de soin.

Maëlezig Bigi, Hadrien Clouet, Mathilde Mondon-Navazo, Camille Noûs menaient quant à eux des enquêtes sociologiques dans les entreprises privées et publiques au moment où le confinement de mars 2020 a été décrété en raison de la pandémie. Les auteurs montrent comment leurs conditions d'activité - indexées sur celles des enquêtés - sont bouleversées par la crise sanitaire. Les chercheurs eux aussi ont été exposés à des « situations liminales » de travail, en lien avec le développement massif et brutal du télétravail qui s'est imposé pour leurs enquêtés ou avec le maintien de l'activité sur site dans les « services essentiels ». Ces postures ont posé des questions éthiques quand le sociologue, lors de visioconférences par exemple, a fait irruption dans les espaces personnels, dans l'intime, le confrontant à des enjeux émotionnels liés aux situations de confinement plus ou moins bien vécues par les enquêtés.e.s.

Vincent Cardon et Nathalie Frigul, sur un autre versant des positions du chercheur, étudient en quoi le confinement a bouleversé les modalités de travail de l'enseignement à l'université, en favorisant le développement des cours à distance. Exposant les résultats d'une enquête qu'ils ont menée auprès des étudiants de leur établissement, ils prennent le parti de rendre visibles les contradictions auxquelles les répondants ont été aux prises. Contraints d'étudier à domicile, ceux-ci ont dû ré-agencer des espaces et des temps ordinairement séparés : espaces de travail universitaire formant au « métier » d'étudiant, espaces familiaux, espaces professionnels au sens strict (jobs étudiants...). A ce titre, les auteurs analysent comment l'enseignement à distance, bouleversant une communauté de pratiques universitaires a provoqué une crise des infrastructures, des temps et des rôles. Celle-ci a été vécue de façon inégale par les étudiants selon leurs ressources et questionne, in fine, l'avenir du travail à l'université.

Valeria Lucera et Pietro Tosi se sont intéressés aux invisibles que sont les travailleurs sans-papiers. Ils ont mené une recherche-action sur les conditions de vie et de travail des personnes sans-papiers à Bruxelles et ont mesuré certains effets de la politique d'immigration pendant le confinement. La fermeture des frontières est envisagée sous l'angle des « border studies », comme un dispositif structurant l'espace selon les besoins capitalistes de main-d'œuvre légale et illégale. Le confinement et la fermeture des frontières a accru les inégalités auxquelles les travailleurs sans papiers sont confrontés : doublement exposés à la contamination, sans protection sociale et sanitaire, sans contrat de travail, sans accès au droit de séjour. Paradoxalement, leur position de marginalité a créé, pendant la pandémie, les conditions de mobilisations de collectifs de sans-papiers, soutenus par des assemblées citoyennes et des syndicats, afin de réclamer leur régularisation et la reconnaissance de droits sociaux et renforçant par là même la conscience politique du mouvement.

Jean-Pascal Higelé aborde un autre volet qu'est celui des droits des travailleurs salariés. S'appuyant sur l'idée de « crashtest », il interroge les façons dont les formes d'institution du travail (le travail indépendant, l'emploi salarié, le statut fonctionnaire) ont été ou non protectrices, lors du premier confinement de mars à mai 2020. A leur égard, Jean Pascal Higelé émet la thèse que le niveau de démarchandisation de la valorisation du travail induit celui de la sécurité des revenus, de la qualification et des droits, ce qui doit éclairer les débats qui portent sur la précarisation et les moyens de sécurisation des parcours professionnels pour « envisager le monde d'après ».

Emiliana Armano et Marco Briziarelli, développent une approche marxienne analysant le « capitalisme pandémique » en proposant d'élargir le champ d'analyse à la sphère domestique et aux circuits d'accumulation. Ils défendent l'idée que la pandémie a été suivie par une réaction du système capitaliste cherchant à répondre à la mise à l'arrêt des économies et de la vie sociale via un *fix* spatial et numérique. Pour eux, il y a lieu de parler d'un espace numérique abstrait, qui tend à soumettre la vie entière à la logique de valorisation et d'accumulation du capital. S'appuyant sur la notion marxienne de subsumption, les auteurs soulignent que l'intrusion accélérée de l'activité et de la connectivité numériques dans les espaces domestiques a réorganisé les temps de vie et du travail subordonnant au capitalisme tout élément du social, sollicitant également les subjectivités des travailleurs.

Nous publions également dans la rubrique **Contrechamps** une contribution de **Mateo Alaluf** qui entend questionner le rôle nouveau des entreprises liées au capitalisme de plateforme. En temps de pandémie, celui-ci a pris une place croissante, accélérant la révolution numérique, érigeant le travail à distance comme un nouveau modèle productif. Celui-ci est déconnecté de l'entreprise classique, définie comme lieu et contrôle physique de production et de décision. Plus concurrentiel et accroissant la précarisation des emplois, le travail à distance répond aujourd'hui à une distribution d'activités sous-traitées, parcellisées, localisées dans divers pays que les entreprises commandent en réseaux.

Barhoumi, M., Jonchery, A., Lombardo, P., Le Minez, S., Mainaud, T., Raynaud, E., Pailhé, A., Solaz, A., & Pollak, C. (2020), « Les inégalités sociales à l'épreuve de la crise sanitaire : Un bilan du premier confinement », INSEE Références.

Bensa, A., Fassin, D. (2002), « Les sciences sociales face à l'événement », *Terrain. Anthropologie & sciences humaines*, n°38, p. 5-20.

Benvegnù, C., Gaborieau, D., Rivoal, H., & Tranchant, L. (2021), « Expositions différenciées et résistances sanitaires : Les premiers mois d'épidémie dans les entrepôts logistiques », in *Mouvements*, n° 105, vol. 1, p. 38-46.

----- (2020), « Les enjeux sanitaires de la pandémie dans le secteur logistique », *La Revue des Conditions de Travail*, n° 10, p. 54-60.

Blanc N., Laugier, S., Molinier, P. (2020), « Le prix de l'invisible. Les femmes dans la pandémie », *La Vie des Idées*, 19 mai. En ligne : <https://laviedesidees.fr/Le-prix-de-l-invisible.html>

Bouquin S. (2020), « Une tempête parfaite. Covid-19 et crise du capitalisme », in *Contretemps* (en ligne) Mars.

Bourdieu, P. (1993), *La Misère du monde*, Editions Raisons d'agir/Seuil.

Brun S., Simon P. (2020), « L'invisibilité des minorités dans les chiffres du Coronavirus : le détour par la Seine-Saint-Denis », Dossier : Inégalités ethno-raciales et pandémie de coronavirus, *De Facto*, n°19, p. 68-78.

Cai, M., Velu, J., Tindal, S., & Tartanoglu Bennett, S. (2020), « It's Like a War Zone' : Jay's Liminal Experience of Normal and Extreme Work in a UK Supermarket during the COVID-19 Pandemic », in *Work, Employment and Society*, online.

Cianferoni, Nicola (2021, à paraître), « Le télétravail après la pandémie : la nouvelle frontière de la flexibilisation de l'emploi ? », in *Raison présente*, n° 218.

Les Confiné·es, (2020), *Covid-19, un virus très politique*, Editions Syllepse, augmentée n°7 et 8.

Counil, E., & Khat, M. (2020), « Covid-19 : Les classes populaires paient-elles le plus lourd tribut au coronavirus en France ? », in *The Conversation*, en ligne.

DARES, « Portraits statistiques des métiers 1982-2014. R0Z – Caissiers, employés de libre-service », *Synthèse Stat'*, 2016

-----, « Portraits statistiques des métiers 1982-2014. T2A – Aides à domicile et aides ménagères », *Synthèse Stat'*, 2016.

-----, « Portraits statistiques des métiers 1982-2014. V0Z - Aide-soignants », *Synthèse Stat'*, 2016.

Foucault, M. (1975), *Surveiller et punir*, Éditions Gallimard.

Gilbert, P. (2020), « Le Covid-19, la guerre et les quartiers populaires », *Metropolitiques.eu*, en ligne.

Giotto T. (2021), *La désynchronisation des temps professionnels. Vers un nouvel ordre temporel ?*, Toulouse, Octarès Editions, coll. « Temporalités : travail et sociétés ».

Gorz, A. (1988), *Métamorphoses du travail. Critique de la raison économique*, Editions Galilée.

Graeber, D. (2018). *Bullshit Jobs*, Paris: Les Liens Qui Libèrent.

Foucault M. (1976), *Histoire de la sexualité, Tome 1, La volonté de savoir*, Gallimard.

Halleppée S., Mauroux A. (2019), « Quels sont les salariés concernés par le télétravail ? », in *Dares Premières Analyses*, n° 51, novembre.

Horton R. (2020), « COVID-19 is not a pandemic », in *The Lancet*, vol. 396, n° 10255, 26 septembre p. 874.

Juven P.-A, Pierru F., Vincent F. (2019), *La casse du siècle. À propos des réformes de l'hôpital public*, Éditions Raisons d'Agir.

Kergoat D. (2000) « Division sexuelle du travail et rapports sociaux de sexe », in Helena Hirata, Françoise Laborie, Hélène Le Doaré, Danièle Senotier (coord.), *Dictionnaire critique du féminisme*, PUF, Politique d'aujourd'hui, p. 35-44.

Lambert, A., Cayouette-Remblière, J., Guéraud, É., Le Roux, G., Bonvalet, C., Girard, V. et Langlois, L. (2020). « Le travail et ses aménagements : ce que la pandémie de covid-19 a changé pour les Français », in *Population & Sociétés*, 579(7), 1-4.

Mauss, M. (2010, 1950), *Sociologie et anthropologie*, Paris, Presses Universitaires de France.

- Marcel M. (2007), *Essai sur le don. Forme et raison de l'échange dans les sociétés archaïques* (1925), Introduction de Florence Weber, Quadrige/Presses universitaires de France, 2007.
- Oliu-Barton, M., Pradelski, B. S. R., Aghion, P., Artus, P., Kickbusch, I., Lazarus, J.V., ... Vanderslott, S. (2021). SARS-CoV-2 elimination, not mitigation, creates best outcomes for health, the economy, and civil liberties. *The Lancet*. [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(21\)00978-8](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(21)00978-8)
- Papon, S., & Robert-Bobée, I. (2020), « Une hausse des décès deux fois plus forte pour les personnes nées à l'étranger que pour celles nées en France en mars-avril 2020 », *INSEE Focus*, n° 198.
- Popma, J. (2013), « Technostress et autres revers du travail nomade », *Working paper ETUI*, n°7.
- Purkayastha, D., Vanroelen, C., Bircan, T., Vantighem, M. A., & Adsera Gantelet, C. (2021). *Work, health and Covid-19 : A literature review*. European Trade Union Institute report, online.
- Rozenblatt P. (2017), *Razzia sur le travail. Critique de l'invalorisation du travail au 21^e siècle*, Le Croquant, 2017.
- Safi, M., Coulangeon, P., Ferragina, E., Godechot, O., Helmeid, E., Pauly, S., Recchi, E., Sauger, N., Schradie, J., Tittel, K., & Zola, A. (2020), « La France confinée. Anciennes et nouvelles inégalités » In M. Lazar, G. Plantin, & X. Ragot, *Le monde d'aujourd'hui. Les sciences sociales au temps de la Covid*, Paris, Presses de Sciences Po.
- Söderlund, J., et Borg, E. (2018), « Liminality in management and organization studies: Process, position and place », in *International Journal of Management Reviews*, vol. 20, n°4, pp. 880-902.
- Van Gennep, A. (1981), *Les rites de passage*, Paris, A&J Picard.



Résumé: Cet article propose de mettre en lumière l'expérience que font les salarié·e·s essentiel·le·s de la crise sanitaire depuis l'arrivée de la pandémie en France. Basé sur des entretiens avec des employé·e·s de la grande distribution et de la logistique du médicament, il documente d'abord les principales transformations du travail éprouvées par les salarié·e·s: la peur du virus constitue une condition de travail avec laquelle il faut composer, dans le cadre d'une activité qui s'intensifie fortement. Les salarié·e·s soulignent cependant que les relations avec les collègues sont d'une grande importance pour faire face à ces changements d'ampleur. La réflexion s'intéresse ensuite à la perception que font ces salarié·e·s de leur métier, dans un contexte où leur rôle s'est trouvé soudainement mis en lumière. La conscience d'être utile à la population apporte des gratifications et favorise la mobilisation dans le travail. Ce résultat doit cependant être nuancé : de multiples expressions de dévalorisation émergent dans les entretiens, associées à la prime Covid ainsi qu'au contact avec la clientèle, dans le cas des employé·e·s de la grande distribution.

Mots clés : travail, pandémie, grande distribution, logistique

La pandémie de Covid-19, et les politiques auxquelles elle a donné lieu, constituent pour nombre de salarié·e·s une expérience de repli sur l'espace domestique, notamment durant les confinements, motivés par la nécessité de ne pas accentuer davantage la saturation d'un système hospitalier fragilisé. Ces situations d'enfermement, de par leur caractère inédit, occupent centralement le discours médiatique et peuvent parfois produire une représentation homogénéisée de la crise sanitaire, où tout le monde subirait les mêmes contraintes et fournirait le même effort pour vaincre la pandémie. Qu'en est-il cependant des salarié·e·s qui ont continué et continuent de se rendre sur leur lieu de travail, quelles que soient les restrictions ? Appelé·e·s « travailleurs-clés » (Bouscaren et al., 2020), « salarié·e·s essentiel·le·s » ou bien encore, depuis l'expression présidentielle, « salarié·e·s de la première » ou « de la deuxième ligne », la contribution qu'elles et ils apportent à la société semble s'être soudainement révélée aux yeux de la population, et même du politique, qui a pu leur accorder une place dans ses discours. Paradoxalement, leur expérience de la crise sanitaire est beaucoup moins visible que d'autres, comme le télétravail, qui tend à se présenter comme la transformation la plus emblématique des manières de produire en contexte de Covid. On peut alors se demander de quelle façon ces salarié·e·s ont vécu et vivent la crise sanitaire, et la manière dont ils perçoivent leur position au sein de celle-ci, ce dont cet article rend compte en s'appuyant sur leurs récits, rarement sollicités et mis en lumière.

Selon une étude commanditée par le Ministère du Travail en fin d'année 2020, les « travailleuses et travailleurs de la deuxième ligne », soit les salarié·e·s continuant de travailler sur site hors personnel de santé (qui, lui, constitue la « première ligne »), représentent 4,6 millions de salarié·e·s,

• Cyrine Gardes est docteure en sociologie, Centre Georges Simmel (EHESS)

CERTOP (Université de Toulouse 2)

<cyrine.gardes@univ-tlse2.fr>

parmi lesquelles celles et ceux du bâtiment, des transports, du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire ou bien encore du nettoyage et de la propreté¹. Assigné·e·s à l'extérieur quand les autres sont assigné·e·s à résidence, ces salarié·e·s ont été, plus que les autres, touché·e·s par le virus ; même si les appareils statistiques peinent à saisir la Covid-19 sous l'angle socioprofessionnel, des analyses en Europe et dans le monde font état d'une surexposition à la contamination et d'une surmortalité dans ces catégories d'emploi (pour une synthèse récente, voir Purkayastha et al., 2021). Elles et ils ont de surcroît dû faire face à l'accroissement des besoins de la population et leur activité s'en trouve grandement modifiée, dans des métiers où les conditions de travail et d'emploi sont déjà dégradées (voir encadré 1). Comment la pandémie transforme-t-elle le travail dans ces métiers subalternes, faiblement rémunérés et parfois socialement déconsidérés ? Contribue-t-elle à modifier le rapport au travail et au métier ?

Nous apporterons un éclairage sur ces questions à partir des premiers éléments issus d'une recherche post-doctorale en cours sur le travail subalterne en contexte de pandémie, réalisée en collaboration avec la Fondation Croix-Rouge Française². Le matériau, en cours de collecte, est composé de dix-huit entretiens, conduits entre décembre 2020 et avril 2021³. Dans leur majorité, les entretiens ont été conduits par téléphone. Les salarié·e·s ont été contacté·e·s via les organisations syndicales⁴, les réseaux sociaux et dans un seul cas (Camille), le réseau personnel.

Grande distribution et logistique, deux secteurs « essentiels »

Cet article porte sur les expériences de travail des salarié·e·s de deux secteurs jouant un rôle central dans l'approvisionnement de la population en biens de première nécessité, la grande distribution à prédominance alimentaire et la logistique du médicament, appelée répartition pharmaceutique. Ils ont été choisis car leurs salarié·e·s ont été et sont particulièrement sollicité·e·s depuis le début de la pandémie. La grande distribution a fait l'objet de nombreux travaux de sciences sociales, qui ont permis de mettre au jour la précarité de ses emplois (temps partiels féminins, rémunérations proches du SMIC), l'intensité de ses activités de travail, l'omniprésence du contrôle, pour ne citer que quelques caractéristiques de ce secteur (Angeloff, 2000 ; Hocquelet, 2012 ; Benquet, 2013 ; Gardes, 2019b). La répartition pharmaceutique est moins étudiée. Une enquête collective, consacrée à l'ensemble des travailleuses et travailleurs du médicament (Fournier, Lomba, Muller, 2014), rend cependant compte des caractéristiques de ce secteur. Ces entreprises sont en charge de la distribution et de l'acheminement des médicaments auprès des pharmacies. Elles emploient aussi, aux plus faibles échelons (préparatrices et préparateurs de commandes), une main-d'œuvre féminine, à temps partiel, et ont également recours à l'intérim. La préparation de commandes est intense, rythmée par les deux à trois livraisons quotidiennes que ces distributeurs doivent aux pharmacies, les médicaments devant être rapidement disponibles pour les patient·e·s. Ces deux secteurs ont donc beaucoup en partage sur le plan des conditions de travail et d'emploi en temps ordinaire. Ils se sont également révélés jouer un rôle de premier plan pour la population, tout en servant des intérêts privés.

1. Frantz Durupt, « Ça se confirme, les « premiers de corvée » sont sous-payés et surexploités », Libération.fr, 12 mars 2021.

2. La recherche présentée ici est l'une des lauréates de l'appel à projets post-doctoraux de la Fondation Croix-Rouge Française, qui a lieu chaque année. Elle accorde à chacune des recherches sélectionnées une bourse de 17 000 euros sur un an. En 2020, l'appel à projets était centré sur la pandémie.

3. Complétés par huit entretiens courts (10 à 30 minutes) réalisés dans un hypermarché avec des employé·e·s.

4. Les salarié·e·s ayant une affiliation ou des responsabilités syndicales sont signalé·e·s dans le texte. Néanmoins, nous avons veillé à ne retenir que les délégué·e·s dont le récit était ancré dans l'activité, c'est-à-dire des délégué·e·s dont les mandats ne prennent pas le pas sur le travail ordinaire.

Dans une première partie, nous rendrons d'abord compte des principales transformations éprouvées par les salarié·e·s interrogé·e·s : peur du virus, intensification de l'activité de travail mais aussi semble-t-il renforcement des dynamiques collectives dans le travail, constituent les principaux traits du travail à l'extérieur en temps de pandémie. Nous montrerons dans une seconde partie comment le caractère « essentiel » de ces activités façonne le rapport au travail. Si le sentiment d'utilité peut à la marge contribuer à la mobilisation dans le travail, il reste néanmoins très contrasté, souvent contre-carré par un puissant sentiment de dévalorisation.

I - La crise sanitaire et ses mots : récits croisés

« Une catastrophe » (Camille, préparatrice de commandes intérimaire dans une entreprise de la répartition pharmaceutique), « une sainte horreur » (Daniel, réceptionnaire en supermarché), « l'affolement général » (Betty, hôtesse de caisse en supermarché), « une grosse angoisse » (Sylvie, hôtesse de caisse en hypermarché), « le feu » (Benjamin, employé libre-service en hypermarché), les travailleuses et travailleurs ne manquent pas de mots pour qualifier l'arrivée de la pandémie en mars, du confinement et ses premiers effets sur le travail. Quels sont les éléments de discours qui signalent des transformations dans l'activité ? Elles concernent d'abord la peur du virus et des risques de contamination liés au travail. En second lieu, nos interlocutrices et interlocuteurs font part d'une intensification de l'activité. Mais les salarié.e.s témoignent aussi, dans le même mouvement, de l'importance des collectifs de travail pour faire face aux changements.

I.1. Travailler avec la peur

Comme le suggèrent les expressions utilisées par les salarié·e·s, les récits du premier confinement rendent compte d'une expérience qui se détache brutalement de l'ordinaire du travail. C'est ainsi que débudent les situations liminaires étudiées par l'anthropologue Arnold Van Gennep, situations extra-ordinaires où les normes et cadres habituels sont suspendus, en raison d'une situation nouvelle qui en exige d'autres. En référence à ces travaux, des recherches proposent de parler de « travail liminaire » (Cai et al, 2020) pour qualifier l'arrivée de la Covid-19 dans les univers professionnels ; pour ces salarié·e·s, le travail est en effet un des lieux où les premiers effets de la pandémie se font sentir, un espace où se cristallisent les bouleversements traversés par la société. L'événement se traduit par une « rupture d'intelligibilité » (Bensa, Fassin, 2002) qui jette les salarié·e·s dans un univers inconnu, incertain et anxiogène, ce dont Sylvie, 54 ans, hôtesse de caisse à temps partiel dans un hypermarché du Vaucluse et déléguée syndicale CFTC, témoigne en entretien (téléphone) :

« Ça a été très dur pendant un mois, un mois et demi à peu près. En fait, on ne savait pas, on nous... enfin, on écoutait la télé mais (sourir)... personne ne savait ce que c'était, hein, on ne savait pas où on allait, etc. On a eu toutes peur quand on allait travailler, on se disait « on va le choper, on va choper cette merde,

on va peut-être en mourir », on ne savait pas, hein ! On a eu peur de le faire attraper à nos familles, à tout le monde... On a eu peur, je vous dis, franchement, pendant au moins un bon mois et demi (...)

On rentrait à la maison le soir, le premier truc que je faisais en arrivant, sur le pas de la porte, c'est de me déshabiller, quoi, j'enlevais toutes mes fringues, je mettais tout à laver, je montais de suite me laver, enfin... c'était vraiment une angoisse. Je vous dis franchement, une grosse, grosse angoisse »

La liminarité de la situation n'épuise pas les différents sens qu'il est possible de donner à l'expression de ces sentiments. Ils donnent un certain relief à la « charge émotionnelle » (Brugière, Pavageau, Rousseau, 2020) que subissent ces travailleuses et travailleurs, pour qui la perspective de contaminer leurs proches et de les mettre en danger est insupportable – ce qui constitue une forme de violence supplémentaire dans le travail (Morin, Fourquet, Le Vern, 2020). Les salarié·e·s font état de pratiques parfois très similaires pour se prémunir contre le virus – pratiques qui incarnent en elles-mêmes l'existence du danger : désinfection, douche dès l'arrivée dans l'espace domestique, désinfection de tous les points de contact (poignées de porte, etc), isolement volontaire (« chambre à part » ou maintien d'une distance physique avec les conjoint·e·s et les enfants), désinfection et lavage des postes de travail, selon des méthodologies précises, inventées pour l'occasion. Ces pratiques montrent a minima que les classes populaires n'ont pas été moins réceptives au risque ou aux messages préventifs, comme cela a pu être suggéré dans les médias et par le renforcement des contrôles policiers dans les quartiers défavorisés (Epstein, Kirszbaum, 2020 ; Gauthier, 2020). Fait d'égale importance, la peur se dit, se raconte et n'est pas neutralisée par un quelconque mécanisme de défense (Desjours, 1998).

Comment faire de ces expressions de peur un objet d'analyse ? On peut apporter quelques pistes, en considérant leur irruption et leur mise en récit comme des constructions sociales, comme pour la fatigue ou le stress (Loriol, 2003, 2010) – états qui sont aussi mentionnés dans les entretiens. La peur accompagne les représentations collectives de la Covid-19, largement diffusées dans les médias (« on écoutait la télé ») dans le cadre d'une situation liminaire qui n'est pas encore terminée à l'heure où les entretiens sont effectués. La situation du premier confinement est de surcroît particulière ; la maladie n'est pas connue, les décisions gouvernementales provoquent la panique et les équipements de protection sont inexistantes pour les travailleuses et travailleurs de la seconde ligne, dont la surexposition est démontrée (Council, Khlal, 2020). Le profil des personnes peut également jouer dans cette perception intensifiée du danger, les enquêtes montrant que la peur du virus augmente avec l'âge (Coconel, 2020). Mais nous ne saurions pour le moment réduire cette crainte à un phénomène générationnel, dans la mesure où Betty et Sylvie ont moins de 65 ans, ne se définissent pas comme « personnes à risque » et que d'autres salarié·e·s, plus jeunes, ont exprimé des craintes similaires⁵. Enfin, comme nous l'avons suggéré plus haut, l'expression de ces peurs tient aussi d'une charge nouvelle qui apparaît dans l'activité : la crainte de la contamination est à considérer comme une condition de travail à part entière, une pénibilité singulière avec laquelle les

5. La poursuite de l'enquête permettra de voir si un effet de génération ou un effet de genre module leur intensité

salarié·e·s doivent composer au quotidien.

1.2. Une intensification du travail sur la durée

Les besoins accrus de la population et les nombreux arrêts de travail (garde d'enfants, personnes à risque) ont contribué à intensifier l'activité. Pour y faire face, la plupart des organisations de l'échantillon étudié ont procédé à des changements importants. Dans le commerce, les salarié·e·s rapportent des changements d'horaires : travail de nuit pour les employé·e·s de manutention afin d'éviter le contact avec les client·e·s, travail en journée continue pour les hôtesse·s de caisse afin de pouvoir s'adapter aux contraintes des couvre-feux⁶ (ce qui ne permet plus d'avoir une matinée ou une après-midi de libre). Les salarié·e·s de la grande distribution interrogé·e·s ont aussi pu être envoyé·e·s en « renfort » sur d'autres métiers que les leurs, comme des employé·e·s de service après-vente déplacé·e·s en caisse du fait de l'afflux des client·e·s, ou des hôte·s·se·s de caisse posté·e·s dans les services Drive. Ces changements d'affectation sont effectués le plus souvent dans l'urgence et sans formation.

Les salarié·e·s de la grande distribution font face à des afflux de clientèle qu'elles et décrivent comme « jamais vus ». Même si les souvenirs les plus impressionnants restent ceux de l'arrivée du premier confinement, les salarié·e·s soulignent volontiers que l'intensification du travail s'installe sur la durée, par à-coups depuis le début de la crise sanitaire. Nombreux sont les salarié·e·s à se référer aux journées des 23 et 24 décembre, habituellement les plus dures, pour décrire la charge de travail liée à l'affluence provoquée par les confinements. Les différentes modalités de couvre-feux produisent aussi d'importants regroupements de clientèle aux heures de fin de journée. Betty, 52 ans, responsable du rayon boulangerie d'un supermarché en Haute-Garonne et déléguée FO, raconte :

On a été surchargés, il a fallu embaucher des petits contrats ou augmenter les heures de nos temps partiels parce que vous ne savez plus où donner de la tête tellement que le rythme est infernal, en plus. C'est... c'est... vous produisez, vous produisez, vous mettez en rayon, vous mettez en rayon, les stocks se vident. Bon et puis en fait, il faut le monde, quoi, parce que les gens, en plus, sont impatients, les clients, dans ces situations-là, ils ne sont pas simples, il faudrait que vite, vite, vite, on passe les articles à vitesse grand V.

Au-delà de l'intensification du travail, qui apparaît nettement dans ce discours, l'extrait nous enseigne que certaines entreprises ont pu tenter d'absorber le choc en embauchant du personnel ou en augmentant la durée du travail, sous forme d'heures complémentaires pour les temps partiels⁷ – sans pour autant visiblement que ces mesures ne suffisent à pallier l'augmentation de la charge de travail. On retrouve une même pression du côté de la répartition pharmaceutique. À partir de mars 2020, les commandes des pharmacies et des hôpitaux augmentent subitement, forçant les organisations à accélérer le rythme, soumises à des obligations légales en matière de

6. Le couvre-feu à 21h est instauré en France le 17 octobre 2020 à Paris et dans 8 métropoles. Il connaîtra de nombreux réaménagements. Étendue à l'ensemble du territoire, la limitation est ramenée à 20h le 15 décembre 2020, à la sortie du deuxième confinement. Le 14 janvier 2021, cette restriction est à nouveau durcie, avec un couvre-feu à 18h. Il est décalé d'une heure le 20 mars (19h). Il faut aussi préciser qu'avant leur généralisation, ces mesures ont la plupart du temps été expérimentées à l'échelle des départements, produisant de fortes différences entre territoires. À l'heure où nous écrivons, de nouvelles modifications sont attendues : couvre-feu à 21h à partir du 19 mai, 23h le 9 juin, avec une fin des limitations prévue pour le 30 juin. Ces changements fréquents ont des conséquences importantes sur les plannings de ces salarié·e·s, qui ont des horaires variables et parfois tardifs.

7. Ces changements organisationnels pourraient être corroborés par l'analyse des bilans sociaux de ces entreprises, qui est l'une des perspectives pour la suite de l'enquête.

livraison : « comme ils ont fait avec les pâtes », explique Camille, préparatrice de commandes intérimaire, Doliprane, Paracétamol, Nicorette, traitements pour le cancer et autres produits ont été « pris d'assaut ». Les préparatrices et préparateurs ont souvent dû effectuer des heures supplémentaires ; pendant le premier confinement, dans l'entreprise de Camille, les « équipes du soir » (14h-22h) ont pu parfois terminer entre minuit et trois heures du matin. Dans une autre entreprise du secteur, on nous rapporte un changement d'horaire imposé de façon unilatérale, consistant à passer les salarié·e·s qui travaillaient en journée (8h-16h) sur des créneaux variables, du matin ou du soir, compliquant davantage les articulations entre le temps professionnel et le temps privé, pour un salariat à dominante féminine déjà en proie à des tensions sur ce plan (Pailhé, Solaz, 2009). Comme dans la grande distribution, ces changements dans l'activité de travail ne se résument pas au premier confinement ; les retards accumulés, les bouleversements s'inscrivent dans le temps. Camille utilise l'expression « à la longue » pour rendre compte d'une forme particulière d'usure au travail, induite par la pandémie :

Cyrine : Qu'est-ce qui t'a affecté "à la longue" ?

Camille : À la longue, c'est parce que vu que l'organisation, elle commençait à flancher... On avait surcharge de commandes... (...) Ça veut dire quoi derrière ? Double-réception. Donc des cartons qui s'empilent, qui s'empilent, qui s'entassent parce que pas le temps de ranger, pas le temps de... pas le temps de mettre en ordre, de vérifier tout. Donc ça veut dire que derrière ben, ta prép(aration), elle est merdique, tu mets plus de temps parce que rien n'est rangé, rien n'est à sa place donc voilà. Et puis quand c'est vite fait, tout est en bordel, rien n'est organisé comme il faut et ça fait paniquer tout le monde. (...) Alors ouais, il y a peut-être eu moins de commandes (au premier déconfinement et en été), ça commençait à se calmer mais derrière, il fallait tout remettre en ordre. » (Camille, 26 ans, préparatrice de commandes intérimaire, répartition pharmaceutique, Haute-Garonne, non-syndiquée)

Les difficultés ont donc été nombreuses pour ces salarié·e·s, craignant pour leur vie et celle de leurs proches, tout en affrontant une intensification du travail qui semble s'installer sur la durée. Le temps dira si ces transformations affecteront durablement les organisations – c'est une hypothèse. En attendant, comment faire face ? La plupart des salarié·e·s soulignent l'importance des relations avec les collègues, qui laisse supposer que les collectifs de travail occupent une place centrale dans la gestion des difficultés.

1.3. L'importance des collectifs de travail

Même s'il s'agit là d'un élément de discours qui n'épuise pas les nombreuses tensions qui peuvent émailler dans le travail (et auxquels les entretiens ne donnent que faiblement accès), les salarié·e·s interrogé·e·s soulignent pour la plupart l'importance des relations avec les collègues, pour tenir le long d'une pandémie qui bouleverse l'espace de travail. Deux salariées de la grande distribution en rendent compte :

« Après, on était toutes ensemble, on se soutenait avec les filles et on parlait toutes

de... de... de ce dont on avait peur, quoi (...) On est encore plus soudés, je pense. Ouais, on est encore plus soudés avec certaines filles qui étaient là. Pas que j'incrimine les autres parce qu'elles n'étaient pas là. Mais c'est vrai qu'on a passé des mauvais moments ensemble et on se soutenait. (Sylvie, 54 ans, hôtesse de caisse en hypermarché, Vaucluse, DS CFTC).

Peut-être qu'on a appris à plus se parler, par contre, ouais. Parce qu'on s'écoutait plus... Ouais, je pense qu'au premier confinement, on s'est plus écoutés parce qu'on comptait vraiment les uns sur les autres. Si quelqu'un craquait... parce qu'il y en a qui ont craqué... si quelqu'un craquait, on était là pour le remonter, et vice versa. On a peut-être appris à s'écouter un peu plus, ou réappris. (Lydie, ~45 ans, hôtesse de caisse et responsable de ligne en hypermarché, Toulouse, non-syndiquée) »

Les deux extraits apportent des enseignements complémentaires. Les relations avec les collègues permettent d'abord d'inscrire la peur dans un cadre collectif et de dépasser son expression individuelle (Sylvie) ; les salarié·e·s se reconnaissent les un·e·s les autres dans les craintes exprimées par chacun·e et peuvent agir sur celles-ci ensemble. Plus largement, les réactions de soutien mutuel et de solidarité semblent avoir été de rigueur (Lydie), face à l'intensification du travail. Les relations avec les collègues permettent d'extérioriser les pressions subies, de réorganiser informellement le travail, comme par exemple échanger les jours de repos ou les horaires pour permettre d'aménager le temps privé ou tout simplement permettre à un·e collègue éprouvé·e de souffler. Dans les deux cas évoqués, les longues anciennetés des deux salariées sont à même d'expliquer l'importance de ces relations, qui s'inscrivent dans la durée. On les trouve néanmoins mentionnées par Camille, préparatrice de commandes intérimaire, qui au moment du premier confinement n'a qu'un mois d'ancienneté.

« On se soutenait moralement un petit peu (...) Donc il y avait une entente, meilleure que la normale. On ne voyait personne d'autre aussi. (...) En général, quand je travaille, je ne vais pas vers les gens, tu vois. Je fais mon taf, je fais mon truc, je papote vite fait parce qu'il faut le faire mais après, je ne vais pas au-delà. Ben au final, c'est venu un peu tout seul, du fait de ne voir personne d'autre au final, bah ouais, tu as besoin aussi de voir des gens... Peut-être que tu as besoin de connaître un peu plus avec qui tu travailles. »

Bien que ne faisant pas partie du personnel stable et n'ayant qu'une ancienneté réduite, les relations avec les collègues semblent aussi avoir joué un rôle important pour Camille. Cet extrait suggère par ailleurs que ces relations ont acquis une importance particulière dans un contexte de restrictions sanitaires visant la diminution des contacts physiques et sociaux ; les relations avec les collègues sont d'autant plus appréciées que la sociabilité est par ailleurs fortement perturbée (Équipe Vico, 2020).

En dépit des gestes barrière qui auraient pu les mettre à mal, il apparaît que les collectifs de travail, dans leur version informelle, ont joué un rôle primordial dans la gestion de la crise sanitaire au travail, qu'il s'agisse de conjurer la peur, de « vivre avec » ou de faire face à l'intensification de l'activité. Cette analyse converge avec d'autres travaux récents (Brugière, Pavageau,

Rousseau, 2020 ; Benvegnù et al., 2021) et prolonge des réflexions antérieures sur l'importance des collectifs, y compris sur le plan des relations informelles, et cela même dans des organisations qui pourraient les empêcher et où l'implantation syndicale est faible (Gardes, 2019a).

2 – Moi, essentiel·le ? Perceptions de l'activité et rapport au travail

Dans les récits, la crise sanitaire prend la forme d'une épreuve, particulièrement intense à ses débuts, et qui continue de se faire sentir sur la durée. Les difficultés que traversent ces salarié·e·s s'accompagnent-elles de sentiments d'utilité sociale ? Il apparaît en effet que les salarié·e·s ont pour la plupart le sentiment que leur activité est indispensable à la population (2.1). Ce sentiment reste cependant très contrasté et est parfois supplanté par un puissant phénomène de dévalorisation, qui se révèle parfois dans l'octroi de la prime Covid (2.2). Le contact avec la clientèle, dans le cas de la grande distribution, se fait un vecteur puissant des expériences de dévalorisation et d'inégalités de position vis-à-vis de la pandémie (2.3).

2.1. Se sentir utile

Si la plupart des salarié·e·s refusent le costume de l'héroïne ou du héros, beaucoup reconnaissent avoir (re)découvert l'utilité sociale de leur activité, comme si la crise sanitaire avait permis, ponctuellement, une suspension des jugements sociaux à leur égard, qu'ils avaient pu, pour partie, avoir intériorisés. Sylvie se remémore les premiers temps de la pandémie où elle note un changement de regard sur son métier :

« Les clients, ils nous disaient : « bravo, heureusement que vous êtes là », etc. C'est vrai que ça m'a fait plaisir la première semaine, j'ai dit : « waouh, les gens sont sympas, ils sont gentils ». Je dis ça mais il y en a des sympas et des gentils, heureusement d'ailleurs. Sinon, je ne serais pas restée 35 ans à (hypermarché). Mais oui, franchement, ils étaient sympas, ils étaient gentils. Ben ça... ça me mettait du baume au cœur quand même, c'est bien. » (Sylvie, 54 ans, hôtesse de caisse à temps partiel dans un hypermarché du Vaucluse et DS CFTC)

Le contact avec la clientèle se fait le miroir de l'utilité sociale des métiers de la grande distribution, de leur rôle essentiel, soudainement mis en lumière (« heureusement que vous êtes là ») – tout du moins dans les débuts (« la première semaine » du premier confinement, souligne Sylvie). L'extrait suggère qu'il s'agit d'une gratification symbolique non-négligeable, qui contraste avec des interactions moins agréables, méprisantes et dégradantes, auxquelles les hôtes·se·s de caisse sont habitué·e·s⁸, ce que reflète d'ailleurs la précision de Sylvie (« il y en a des sympas et des gentils »). Dans d'autres cas, le sentiment d'utilité sociale motive plus explicitement la mobilisation dans le travail. C'est ce que Camille, 26 ans, préparatrice de commandes intérimaire dans la logistique du médicament (non-syndiquée) exprime en entretien :

8. Un type de commentaire revient souvent dans les récits des hôtes·se·s de caisse, celle du parent qui dit à son enfant de « travailler à l'école » sous peine de « finir » comme elles/ils. Il reflète l'ampleur de la déconsidération qui affecte ces emplois en temps ordinaire.

« Au final, je ne regrette pas d'y avoir été, au travail. Je ne regrette pas parce que d'une, pour la première fois depuis super longtemps, je me suis sentie un peu utile. Tu vois ? Alors que je fais un taf de merde, en soi. (...) Si on n'avait pas taffé, enfin, je veux dire... ben il y en aurait plein qui... le cancer, par exemple... ils (les personnes malades) n'auraient pas eu les doses qu'il fallait. D'un autre côté, je me rassure aussi là-dessus, quoi. Quand moi, je me disais "est-ce que ça vaut le coup (de continuer ce travail) ou quoi ?", je me disais « mais au moins, tu contribues un peu à ce que les gens puissent avoir ce dont ils ont besoin ». (Camille, 26 ans, préparatrice de commandes intérimaire, répartition pharmaceutique, Toulouse, non-syndiquée)

Il faut ici souligner l'invisibilité relative des métiers de la logistique, « face cachée » (Gaborieau, 2016) des chaînes d'approvisionnement, qui mène Camille à (se) rappeler le caractère « essentiel » de son activité. Camille dit avoir continué sa mission d'intérim pour cette raison, ce qui lui a permis de faire face à l'intensification du travail qui, pourtant, avait pu la faire hésiter. Ce discours ne doit cependant pas occulter l'effet du statut d'intérimaire dans le maintien en emploi : plus tard dans l'entretien, Camille nous fera part de ses inquiétudes quant au marché du travail temporaire, sinistré par la pandémie, qui la conduit à dire qu'elle a de la « chance » d'être encore en poste. Percevant négativement ses opportunités futures d'emploi, elle dit considérer que le moment est mal choisi pour quitter l'entreprise et dit avoir arrêté de solliciter la direction pour des jours de congé. Camille est en effet une « intérimaire fidélisée » (Jounin, 2008), qui compte dix mois d'ancienneté au moment de l'entretien et qui peut parfois prétendre à quelques arrangements en échange de sa loyauté. La pandémie opère donc aussi comme un rappel à l'instabilité du statut et peut avoir un effet en matière de relations professionnelles, en enjoignant les salarié·es à adopter des attitudes plus dociles, par crainte de perdre leur emploi.

D'une façon générale, l'expression de sentiments d'utilité sociale finit par se craqueler lors des entretiens, pour laisser place à des formes diverses d'insatisfactions, comme nous allons le voir. C'est que la perception de la déconsidération sociale continue de l'emporter, amplifiée par la crise sanitaire selon certain·es salarié·es.

2.2. Une prime Covid qui laisse amer

L'amertume culmine lorsque la prime Covid est évoquée, le plus souvent spontanément. Elle constitue un sujet à part entière sur lequel nous avons pu recueillir une multitude d'opinions, contrastées, mais ayant en partage, chez les personnes ayant une affiliation syndicale comme les non-syndiquées, différents degrés d'insatisfaction. Comment l'expliquer ? D'abord, pour les entreprises privées⁹, le versement de cette prime n'est assorti d'aucune obligation ; il s'agit d'une proposition du gouvernement, assortie d'avantages fiscaux (exonération d'impôts et de cotisations sociales sur le montant octroyé). Il en résulte que les entreprises ont une certaine liberté quant aux modalités de son versement, ce qui peut aboutir à l'exclusion de certaines catégories d'emploi, comme les intérimaires, ou de cer-

9. Le champ est moins libre pour le secteur public, puisqu'un décret encadre le versement de la prime, déterminant ses bénéficiaires et fixant trois taux possibles, en fonction de la mobilisation des personnels (appréciée par leur direction) : 330 euros ; 660 euros ; 1000 euros. Voir Décret n° 2020-570 du 14 mai 2020 relatif au versement d'une prime exceptionnelle à certains agents civils et militaires de la fonction publique de l'État et de la fonction publique territoriale soumis à des sujétions exceptionnelles pour assurer la continuité des services publics dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire déclaré pour faire face à l'épidémie de Covid-19.

tains secteurs d'activité :

« On parlait tout le temps des infirmiers, des pharmaciens... tu vois. (...) Il n'y a personne qui a parlé d'un préparateur de commandes sur les produits pharmaceutiques. Tu n'en as jamais entendu parler. C'est vrai que nous, sur le coup, on était là... ben merci, quoi. Parce qu'on finit à trois heures du matin pour justement pouvoir fournir tout le monde, quoi. Genre la prime... on parlait de la prime pour les infirmiers, les trucs... mais nous, on nous a parlé de prime à quel moment ? Juste à la fin du confinement, on nous a dit que peut-être, on aurait une prime. (...) Et les intérimaires, on n'était même pas sûrs de l'avoir. »

À l'heure où l'entretien se déroule, Camille a touché une prime Covid d'un montant d'une centaine d'euros, un montant inférieur à celui octroyé au personnel stable de l'entreprise où elle travaille et encore amputé du fait de sa faible ancienneté¹⁰. La relation qu'elle fait spontanément avec la question de la reconnaissance montre que cette prime concentre énormément d'attentes de la part des salarié·e·s. L'inégalité de son versement peut grandement affaiblir la rétribution symbolique qu'elle est censée apporter. Or, c'est bien l'inégalité et surtout la disparité qui priment dans les pratiques, auxquelles notre enquête donne accès. Tou·te·s les salarié·e·s ayant travaillé pendant le premier confinement ne l'ont pas touchée, tou·te·s les salarié·e·s d'une même entreprise ne l'ont pas eue (exclusion des arrêts, des intérimaires, par exemple), tou·te·s n'ont pas eu les mêmes montants (calculée au prorata des heures travaillées sur une période décidée par l'employeur : primes plus faibles pour les temps partiels par exemple). Inversement, certaines entreprises (comme Carrefour) ont privilégié un versement plus large de cette prime, en n'instaurant pas de prorata en fonction du temps travaillé, ce qui a pu provoquer la colère des salarié·e·s ayant travaillé sur site sans aucune interruption.

On retrouve également de l'insatisfaction du côté de celles et ceux qui ont touché la prime en intégralité (1000 euros), toujours sur le plan de la reconnaissance. Pour Sylvie, 54 ans, hôtesse de caisse à temps partiel dans un hypermarché du Vaucluse et DS CFTC, la prime Covid est insuffisante et a surtout pu avoir un effet très négatif sur l'appréciation faite de son métier :

Sylvie : La première semaine, ben c'est qu'on était des héroïnes, hein (petit rire) pour les gens... Mais ça n'a duré qu'une semaine, quoi. Après, on était des merdes, je vous le dis franchement. Comme maintenant, la caissière, ce n'est vraiment pas... je ne vais pas dire le rebut mais c'est comme les femmes de ménage, c'est très mal considéré, quoi. (...) Ben je vous dis... (gros soupir), on est... on est rien pour eux (les clients). On est encore moins que ce qu'on était avant, quoi.

Plus tard dans l'entretien :

Sylvie : Et vous savez que c'est à partir du... du moment où on a eu la prime de 1000 euros que les clients, ils ont été un peu plus cons, en fait. (...)

Cyrine : Comment vous l'expliquez ?

Sylvie : Ben peut-être que nos vies, elles ne valent que 1000 euros, tout compte fait. Je ne sais pas. C'est grave quand même ! Ben je ne sais pas. Les gens... je ne sais pas. Ils nous le disaient, en plus, ils nous disaient : "ben ouais mais bon,

10. Le cas des intérimaires est exemplaire, puisque l'État lui-même a pris la décision d'exclure les personnels intérimaires de santé venus en renfort lors de la première vague, provoquant d'ailleurs une série de défections dans les hôpitaux et les EHPAD pour les vagues suivantes - la mise à l'écart des intérimaires a donc quelque chose d'institutionnalisés.

vous allez avoir la prime de 1000 euros quand même ”.

En accordant un montant aux dangers encourus par les salarié·e·s de l’extérieur, la prime Covid a fait faire, à certain·e·s salarié·e·s, l’expérience dévalorisante de l’inégalité des vies (Fassin, 2021) – certaines sont inestimables et font l’objet d’une protection maximale, d’autres peuvent être plus exposées, moyennant compensation financière, qui fait office de prix. Apparaissant dédommagé·e·s, parfois même privilégié·e·s aux yeux du public, les salarié·e·s ayant continué à travailler à l’extérieur n’auraient plus qu’à subir en silence les affres de leur activité.

Alors qu’elle constitue généralement un dispositif de mise au travail des salarié·e·s, la prime semble susciter ici plus de résignation que de mobilisation. Elle soulève en effet des enjeux très particuliers. La prime Covid a été pensée comme une rétribution financière des dangers encourus et des efforts consentis par une partie du salariat pendant la pandémie – elle est d’ailleurs reconduite pour l’année 2021. Mais elle apparaît comme une réponse très faible de la part du gouvernement et des entreprises, eu égard au débat beaucoup plus large sur la valeur et l’utilité sociales de ces métiers, un débat qui a eu éphémèrement lieu au début de la crise sanitaire et qui a mené à cette proposition. La prime Covid est sans effet sur la hiérarchie symbolique des métiers dans nos sociétés, pourtant très directement mise en question à l’occasion de la crise sanitaire, ce qui explique probablement le climat d’insatisfaction générale qui règne à son sujet.

2.3. Contact avec la clientèle et inégalités de position vis-à-vis de la crise. Le cas de la grande distribution

Comme le montre la longue tradition de recherche sur les métiers de contact, l’interaction de service est aussi une interaction entre positions sociales : « la relation de service ne peut être réduite à un échange entre individus génériques, socialement indéterminés. Ceux qui servent peuvent se sentir mis en question à travers les propriétés sociales de ceux qui sont servis » (Pinto, 2007, p. 211). Les discours rapportés sur les client·e·s sont autant de portes d’entrée vers les conceptions que se font les salarié·e·s du monde social, dans notre cas, actualisées par la crise sanitaire, qui semble donner à voir de nombreux éléments de stratification. Rappelons à ce titre que la répartition du salariat entre les différentes modalités du travail sous Covid reste très socialement marquée : 81 % des cadres ont télétravaillé durant le premier confinement, tandis que les ouvrières, ouvrières et employé·e·s ont davantage été concerné·e·s par le chômage partiel et le travail sur site (Barhoumi et al, 2020). Comme nous allons le voir, ces différences sont particulièrement nettes pour les salarié·e·s de la grande distribution, qui peuvent les éprouver dans le contact avec les client·e·s.

Dans la plupart des discours, les client·e·s sont mis·e·s à distance, décrit·e·s comme « fous », « paniqués », dépeint·e·s comme exerçant une forte pression sur le travail. Les situations de servitude, les marques d’irrespect, fréquentes dans les relations de service (Jeantet, 2003 ; Barbier, 2012)

semblent avoir redoublées avec le non-respect des distanciations physiques (parfois impossible à mettre en œuvre dans des espaces de vente de taille limitée où aucune jauge n'est mise en place), les refus de porter le masque ou le fait de mal le porter, et plus généralement, le non-respect des consignes sanitaires, vécues comme des marques d'infériorisation supplémentaires. L'interaction avec la clientèle devient progressivement le lieu où se donnent à voir des conditions de vie et de travail extrêmement différenciées, ce dont Christelle, employée au PC sécurité d'un hypermarché de la banlieue toulousaine et en charge de la remise des commandes de type « Drive non-alimentaire » témoigne :

Vous ressentez quand même un sentiment de... (soupir) c'est moitié frustration, moitié colère parce que vous vous dites : « je suis là parce qu'on est utiles aux gens » mais vous n'avez pas l'impression que les gens, ils prennent la mesure de ce qu'il y a. (...) Le premier effet, ça a été de sortir (vendre) des frigos, des machines à laver, je crois que je n'ai jamais autant... des télévisions, voilà tout ça. (...) Et puis alors après, ça a été une autre phase où comme ça (l'hypermarché) devenait le lieu de promenade, qu'on est dans une région où il a fait beau, etc, alors après, il y a eu la période plantations. Je n'ai jamais sorti autant de plantations que pendant ce confinement-là. Et ça, moi, je sais que j'ai eu du mal. Je reconnais que je n'étais pas très gracieuse avec les gens. Parce que quand vous voyez la personne venir trois ou quatre fois charger des oliviers énormes dans une Mercedes, enfin, il faut qu'on m'explique où est le caractère vital de la chose. Donc pour moi, ces gens-là, ils mettent les autres plus en danger... Et y compris moi qui suis là quand même pour qu'ils puissent manger.

Le caractère non-essentiel¹¹ de ces achats et l'appréciation négative faite du comportement général des client·es viennent réactiver une perception plus ordinaire de la différence sociale, passant par la mention des objets, acquis en masse selon cette salariée, de marqueurs de richesse (« Mercedes ») et de pratiques de loisir supposant de bénéficier d'espaces extérieurs, comme le jardinage. Les comportements de consommation dont elle est le témoin se font le révélateur d'un confinement à deux vitesses : elle a le sentiment de se mettre en danger pour le confort de quelques-un·es. Dans notre court entretien, Christelle fait très souvent état de son écoëurement vis-à-vis d'un engagement qu'elle estime peu reconnu ; mère de deux enfants, elle pense se mettre en congé pour s'en occuper si un confinement strict venait à se mettre en place à nouveau. Ces différents discours montrent que la surexposition aux risques de contamination et l'intensification du travail sont très loin d'être compensées par un sentiment d'utilité sociale accru. C'est bien plutôt la dévalorisation et l'expérience de l'inégalité devant la maladie qui domine, qui recoupe des hiérarchisations de classe perçues.

Conclusion

Il faut ici d'abord rappeler le caractère naissant de l'ensemble de ces réflexions élaborées à partir d'une enquête en cours. J'ai rendu compte des

11. Lors du premier confinement, en France, les supermarchés et hypermarchés n'avaient aucune restriction concernant la nature des produits vendus.

éléments les plus convergents, les premiers à apparaître dans l'enquête, et qui laisseront place progressivement aux détails et à la diversité des discours. Pour les personnes interrogées, la pandémie se traduit d'abord par un bouleversement du travail, et du rapport à celui-ci : la situation liminaire que constitue la crise favorise des expressions de peur, et se signale par une intensification du travail dans les deux secteurs étudiés. Les collectifs de travail jouent un rôle central dans la régulation de ces difficultés. Le caractère « essentiel » de ces activités, qui auraient pu se traduire par un sentiment généralisé d'utilité sociale, aboutit paradoxalement à un puissant phénomène de dévalorisation. Il est accentué, pour certain·e·s salarié·e·s, par la prime Covid et par le contact avec la clientèle, qui donne à voir des expériences différenciées de la crise sanitaire, rattachée à des hiérarchies de classe.

Les nouvelles situations vis-à-vis du travail (à l'extérieur ou à domicile) rendent donc visibles des éléments de hiérarchisation sociale aux yeux des salarié·e·s, pour qui dévalorisation et domination sociales se superposent. Le manque de reconnaissance, l'invisibilité se formulent parfois dans un registre collectif, laissant poindre ponctuellement un « nous », le « nous » des salarié·e·s continuant de servir la population, quelles que soient les restrictions. Nous poursuivrons la recherche dans cette direction. Il n'en reste pas moins que la question de l'invisibilité est loin d'être une nouveauté ; elle a même explosé à l'occasion du très récent mouvement des Gilets Jaunes, fin 2018. Cette mobilisation avait précisément mis dans la lumière des travailleuses et travailleurs appauvri·e·s et se sentant écrasé·e·s par le mépris social, à commencer, soulignaient-ils, par celui de leur propre Président. La pandémie, même si elle constitue un bouleversement des routines sociales et un basculement dans l'extra-ordinaire, actualise des problématiques déjà violemment dénoncées, celles de conditions salariales qui ne cessent de dégrader, celles d'existences socialement minorées. Elles sont en tout cas très présentes dans le discours des salarié·e·s interrogé·e·s.

BIBLIOGRAPHIE

Angeloff, T. (2000), *Le temps partiel : un marché de dupes ?*, Syros, Paris.

Barbier, P. (2012), « Contrainte relationnelle et résistance au travail », *Sociétés contemporaines*, n° 86, n° 2, p. 3157.

Barhoumi, M., Jonchery, A., Lombardo, P., Le Minez, S., Mainaud, T., Raynaud, E., Pailhé, A., Solaz, A., Pollak, C. (2020), « Les inégalités sociales à l'épreuve de la crise sanitaire : un bilan du premier confinement ». INSEE Références.

Benquet, M. (2013), *Encaisser ! Enquête en immersion dans la grande distribution*, La Découverte, Paris.

Bensa, A., Fassin E. (2002), « Les sciences sociales face à l'événement » in *Terrains. Anthropologie & sciences humaines*, n° 38, pp. 520.

Bouscaren, N., Féron, V., Mangeney, C., Telle-Lamberton, M., Saunal, A. (2020), « La surmortalité durant l'épidémie de Covid-19 dans les départements franciliens. Premiers éléments d'analyse », Rapport d'étude, Focus Santé Île-de-France - Observatoire régional de santé.

Brugière, A., Pavageau, M., Rousseau, T. (2020), « Le monde du travail à l'épreuve d'un coronavirus : analyses et réflexions », *La Revue des Conditions de Travail*, n° 10, pp. 615.

Cai, M., Velu, J., Tindal, S., Tartanoglu Bennett, S. (2020), « 'It's Like a War Zone': Jay's Liminal Experience of

COCONEL (COronavirus et COnfinement. Enquête longitudinale), (2020), « Perceptions et comportements des Français face au risque du COVID-19 », *Note de synthèse*, n° 4, avril.

Counil, E, Khlal, M. (2020), « Covid-19 : les classes populaires paient-elles le plus lourd tribut au coronavirus en France ? », *The Conversation*, 18 mai.

Desjours, C. (2014), *Souffrance en France. La banalisation de l'injustice sociale*, Points, Paris.

Equipe Vico (2020), « La traversée du confinement : résultats de la première vague de l'enquête Vico », *La vie en confinement : études et résultats*, n° 3, mis en ligne le 15/12/2020, <https://vico.hypotheses.org/94>.

Epstein, R., Kirszbaum, T. (2020), « Épidémie virale et panique morale : les quartiers populaires au temps du Covid-19 », *Analyse Opinion Critique*, 15 avril 2020. En ligne : <https://aoc.media/analyse/2020/04/14/epidemie-virale-et-panique-morale-les-quartiers-populaires-au-temps-du-covid-19/>

Fassin, D. (2021), « La pandémie a montré que toutes les vies n'ont pas la même valeur » », *CNRS Le journal*, 26 mars. <https://lejournal.cnrs.fr/articles/la-pandemie-a-montre-que-toutes-les-vies-nont-pas-la-meme-valeur>

Fournier, P., Lomba, C., Muller, S. (2014), *Les travailleurs du médicament*, ERES, Toulouse.

Gaborieau, D. (2016), « Des usines à colis. Trajectoire ouvrière des entrepôts de la grande distribution », Thèse soutenue à l'Université Paris I Panthéon-Sorbonne.

Gardes, C. (2019a), « Genre, classe et collectif de travail dans le low cost du bricolage » in *Sociologie du travail*, Vol. 61-n° 3.

----- (2019b), « Un salariat à bas coût. Le travail dans une enseigne low-cost de bricolage », Thèse soutenue à l'École des Hautes Études en Sciences Sociales.

Gauthier, J. (2020), « État d'urgence sanitaire : les quartiers populaires sous pression policière », *De Facto*, n° 19, p. 5766.

Hocquelet, M. (2012), « Les ressorts du consentement serviciel dans le nouveau capitalisme commercial. L'exemple des salariés de la grande distribution », Thèse soutenue à Université d'Evry-Val-d'Essonne.

Jeantet, A. (2003), « À votre service ! » La relation de service comme rapport social », in *Sociologie du Travail*, n°45, p. 191-209.

Jounin, N. (2008), *Chantier interdit au public. Enquête parmi les travailleurs du bâtiment*, Paris, La Découverte, 2008.

Loriol, M. (2003), « Donner un sens à la plainte de fatigue au travail », *L'Année sociologique*, Vol. 53, n° 2, p. 459-485.

----- (2010), « La construction sociale du stress : entre objectivation, subjectivité et régulations collectives des difficultés au travail », *Nouvelle revue de psychosociologie*, n° 10, n° 2, p. 111-124.

Morin, C., Fourquet, J. et Le Vern, M. (2020), « Premiers de corvée et premiers de cordée, quel avenir pour le travail déconfiné ? », Rapport de la Fondation Jean Jaurès, Mimeo.

Pailhé, A., Solaz, A. (2009), *Entre famille et travail. Des arrangements de couple aux pratiques des employeurs*, Paris, La Découverte.

Pinto, V. (2007), « Servir en fast-food. "Petit boulot" et engagement dans le travail », *Agone*, n° 37, p. 205-219.

Purkayastha, D., Vanroelen, C., Bircan, T., Vantygghem, M. A., Adsera Gantelet, C. (2021), « Work, health and Covid19: a literature review », Rapport d'étude de l'European Trade Union Institute, Bruxelles.

L'expérience liminaire du travail normal et extrême de Jay dans un supermarché britannique

Minjie Cai, Scott Tindal, Safak Tartanoglu Bennett, Jay Velu

Résumé : Cet article présente l'expérience de travail d'un employé de supermarché britannique pendant la pandémie de COVID-19. Écrit pendant une période d'incertitude, le récit de Jay révèle comment les transitions soudaines et constantes entre le banal et l'extrême dans l'atelier évoquent des émotions conflictuelles et une intensification du travail qui perturbent et reconstruisent la normalité. Ses récits décrivent des comportements violents de la part des clients, une direction absente, un manque de politiques organisationnelles claires et des points de vue différents sur les mesures de santé et de sécurité appropriées parmi les collègues. Il illustre comment la liminalité sur le lieu de travail en période de crise peut mettre en danger les employés dont les tâches apparemment banales deviennent extrêmes.

Mots clés : travail extrême, services de première ligne, travailleurs clés, liminalité, emplois de supermarché

La pandémie de COVID-19 a exposé les individus et les sociétés à l'expérience de la liminarité, c'est-à-dire au fait d'être simultanément «entre deux états» (Turner, 1970). Le concept de liminarité découle du travail séminal de van Gennep (2019) intitulé *Les rites de passage*. Van Gennep y décrit le processus par lequel les individus vivent une transition d'un ensemble de normes et de pratiques sociales à un autre. Ce processus commence par la séparation de la vie sociale normale et des normes qui l'entourent. À ce stade, les individus entrent dans une phase liminaire, un état ambigu qui se détache des normes passées alors que de nouvelles normes doivent encore être établies. Le processus de transition se termine par l'agrégation, où les individus sont ancrés dans de nouvelles normes et pratiques sociales. Cet article utilise la liminarité pour décrire la période entre mars et mai 2020, au cours de laquelle les normes sociales, les politiques organisationnelles et les pratiques sur le lieu de travail ont été perturbées et reconstruites dans le cadre de la pandémie de COVID-19.

Dans le récit anthropologique sur la liminarité au travail, les individus qui occupent cet état sont appelés des *personae* liminaires (Turner, 1970). Une *persona* liminaire vit généralement le passage d'une ambiguïté temporaire à une agrégation anticipée de nouvelles normes avec peu de risques (Turner, 1970). Cependant, en l'absence de coutumes et de résolutions bien définies, la liminarité pourrait induire un sentiment de danger (Thomassen, 2018). Lorsqu'une organisation suspend ou modifie ses politiques et ses pratiques en cas de crise (Powley, 2009), les employés deviennent des personnes liminaires (Turner, 1970) qui font face à une désorientation et à des risques potentiels tout en naviguant sur la frontière poreuse entre le travail normal et extrême.

• Minjie Cai est chargé de cours en ressources humaines et sciences des organisations à l'université de Greenwich.

• Scott Tindal est chargé de cours en gestion des ressources humaines ; il fut également chercheur à l'université d'Édimbourg et St Andrews.

• Safak Tartanoglu Bennett est chercheuse à l'université de Greenwich ; auparavant à l'université de Duisburg-Essen, (Allemagne) et Uludağ University en Turquie

• Jay Velu est un employé de supermarché.

correspondance:

<m.cai@greenwich.ac.uk>

Le « travail extrême » est parfois associé à des professionnels hautement rémunérés qui travaillent 60 heures ou plus par semaine et dont les emplois incluent des responsabilités de gestion (Hewlett et Luce, 2006). Des recherches antérieures ont appliqué ce terme à des professionnels travaillant dans le secteur des soins de santé (Buchanan et al., 2013) et dans les services de police (Turnbull et Wass, 2015). Le *travail extrême* est également associé au travail maritime, qui fait référence à un travail de nature risquée et implique une intensité physique et psychologique (Granter et al., 2015, 2019).

Le travail des employés de première ligne des supermarchés n'est généralement pas considéré comme « extrême », mais plutôt souvent caractérisé comme « banal » (Bozkurt, 2015), « routinier » (Newsome et al., 2013) et « de faible statut » (Bozkurt et Grugulis, 2011). Pendant des périodes commerciales spécifiques comme Noël, le travail dans les magasins des supermarchés peut temporairement manifester certaines dimensions du travail extrême, avec une demande accrue sur la charge de travail, les compétences et la discrétion des employés (Bozkurt, 2015). Cependant, une telle extrémité reste relativement prévisible et à faible risque.

Cet article définit le « travail extrême » comme un travail qui comprend un flux de travail imprévisible, des tâches étendues, la responsabilité de l'encadrement (Bozkurt, 2015 ; Hewlett et Luce, 2006) et un risque psychologique et/ou physique (Granter et al., 2015, 2019). Il s'appuie sur ce concept pour explorer l'expérience liminale d'un travailleur de première ligne de supermarché pendant une pandémie. La pandémie de COVID-19 a incité le gouvernement britannique à classer les employés des supermarchés comme des « travailleurs clés », et leur travail comme « critique » dans la gestion de la crise (gouvernement britannique, 2020). Contrairement à l'intensification temporaire prévue et planifiée pendant Noël (Bozkurt, 2015), la nature imprévue et extrême du travail dans les supermarchés au milieu de la pandémie a eu des implications importantes pour les travailleurs. Les perturbations et les incertitudes placent les travailleurs des supermarchés dans un état liminal entre le travail « banal » et le travail « extrême », et entre les anciennes et les nouvelles normes du lieu de travail. Les rôles et les responsabilités des travailleurs, tant sur leur lieu de travail qu'au sein de la communauté au sens large, font désormais l'objet de déconstructions et de reconstructions. L'histoire de Jay, travailleur dans un supermarché britannique pendant la pandémie de COVID-19, est tirée d'un journal autobiographique qu'il a écrit entre le 21 mars et le 13 avril 2020. Cette histoire est également étayée par des commentaires supplémentaires issus d'un entretien ultérieur sur le journal. L'histoire de Jay nous raconte comment la banalité et l'extrémisme coexistent au travail pendant une crise.

Jay travaille depuis trois ans en tant qu'assistant clientèle au rayon fruits et légumes d'un grand supermarché britannique. Il est chargé d'approvisionner les rayons en fruits et légumes frais. Jay décrit son travail comme « relaxant », bien qu'il exige un travail physique considérable. Son utilisation du mot « relaxant » fait référence à l'environnement social de son lieu de travail, plutôt qu'à la relaxation physique. Tout en reconnaissant la pré-

gnance d'un contrôle managérial rigoureux dans certains supermarchés (Newsome et al., 2013), Jay attribue sa satisfaction professionnelle en temps normal aux pratiques de gestion détendues qui permettent des pauses supplémentaires, de la flexibilité et de l'autonomie. Faisant fréquemment référence à ses collègues comme à des « amis », le récit de Jay confirme également que des relations de travail agréables peuvent contribuer à une expérience positive du travail banal dans les supermarchés (Endrissat et al., 2015).

Les relations de travail positives et le travail physique caractérisent ensemble l'expérience du travail de Jay jusqu'au 21 mars 2020, le jour où il arrive au supermarché pour trouver des rayons vidés, un fond de stock délogé et un nombre de clients quadruplé. Ces découvertes signifient une séparation, un détachement de la normalité (Van Gennepe, 2019), car Jay se trouve dans une « situation interstructurelle » ambiguë (Turner, 1970 : 93). Son journal relate comment les directives gouvernementales, les pratiques sur le lieu de travail et les comportements des clients, des collègues et de la direction apportent des changements abrupts à la nature et à la portée de son travail. Ces changements placent Jay dans une position liminale : le travail et les normes sociales antérieurs sont brusquement suspendus tandis que les politiques et les normes émergentes font l'objet de négociations constantes au fur et à mesure que la pandémie se développe. Dans cette période liminale d'incertitudes, Jay décrit la violence, les risques de contracter le COVID-19 au travail, et la détresse psychologique qui s'ensuit et qui contraste avec la description habituelle du travail dans les rayons des supermarchés comme étant banal (Newsome et al., 2013) et à faible risque.

Conformément à la définition de ce qu'est le travail extrême, le récit de Jay décrit une perturbation de son flux d'activité car il n'y avait pas de stock à déplacer de l'entrepôt à l'atelier. Il se souvient s'être senti à la fois soulagé et ennuyé de ne pas pouvoir effectuer les tâches habituelles de stockage. Pendant ce temps, ses collègues aux caisses doivent faire face à d'énormes files d'attente et à des clients agressifs. Le champ d'action de Jay s'élargit pour inclure des activités assignées au hasard en dehors de ses tâches habituelles, comme le nettoyage du sol. Jay raconte également qu'il a reçu un SMS de son supérieur hiérarchique lui demandant de « s'occuper » des nouveaux employés qui commenceront le lundi suivant pendant que son supérieur est en congé maladie. Ces changements illustrent l'imprévisibilité de l'activité de travail et l'expansion des tâches qui caractérisent le travail extrême (Bozkurt, 2015), en particulier le fait d'assumer des responsabilités temporaires de supervision sans formation ni rémunération supplémentaire.

L'effondrement brutal des routines, des rôles définis et des relations structurées lors d'une crise organisationnelle (Powley, 2009) soumet Jay à des expériences liminaires. La vulnérabilité de Jay, en tant que personnage liminal, résultant d'un manque de normes organisationnelles pendant une crise (Thomassen, 2018) est évidente dans son journal. Le supermarché commence finalement à fournir des équipements de protection et modifie ses politiques et pratiques en réponse à la pandémie, mais Jay ne se souvient

d'aucune communication initiale de la direction concernant ces changements. Par exemple, Jay a découvert des gants jetables dans l'entrepôt, mais ses supérieurs n'ont jamais informé le personnel du supermarché qu'ils étaient disponibles. Le port des gants est également laissé à la discrétion du personnel, sans aucune instruction quant à leur utilisation. Pour atténuer le risque, Jay et ses collègues semblent prendre les produits de nettoyage les plus demandés, tels que les désinfectants, dans le stock de réserve pour les acheter eux-mêmes.

Alors qu'il suit les instructions du gouvernement et de l'organisation qui lui imposent de garder une distance sociale de deux mètres avec les autres, Jay affronte avec colère un collègue qui refuse de se conformer à cette instruction. Ce collègue continue à fréquenter d'autres personnes en dehors du travail, bien qu'il soit conscient des risques potentiels. La confrontation sans résolution ultérieure rappelle comment le manque de « rituel manifeste » et de soutien des pairs ou du mentorat dans la liminalité peut conduire à la souffrance psychologique des personae liminales (Beech, 2011). Jay décrit une inquiétude que lui ou ses collègues soient infectés au travail, et qu'il ramène la maladie à sa famille. Son expérience rend compte de l'intensité psychologique qui imprègne le travail extrême, et peut être exacerbée par le manque de soutien organisationnel et managérial adéquat (Granter et al., 2019). Jay se souvient s'être senti extrêmement ennuyé de n'avoir rien à faire au travail la plupart du temps, choqué par les comportements des clients, déçu par la direction, et inquiet pour ses collègues, sa famille et lui-même. Pourtant, il considère simultanément son lieu de travail comme un répit dans l'isolement social induit par le confinement national. Jay pense que le fait d'aller travailler peut lui permettre de « gagner en liberté » et d'atténuer l'impact psychologique de l'interdiction de quitter son domicile, que certains chercheurs ont commencé à étudier de plus près (Holmes et al., 2020). Le point de vue et l'expérience de Jay sur les risques pour la santé, les facteurs de stress psychologique et les mécanismes d'adaptation provoquent un examen plus approfondi de la façon dont le travail banal au supermarché devient extrême (Bozkurt, 2015) lors de crises imprévues.

À l'instar de ses préoccupations croissantes concernant le comportement de certains collègues qui bafouent les normes, la perception positive qu'avait Jay de la gestion « froide » commence également à changer lorsqu'il est témoin d'une « absence de leadership » pendant la crise. Son journal intime résume la façon dont une supervision managériale « fragmentée et distraite » peut induire l'extrémisme au travail (Bozkurt, 2015 : 484). Malgré les changements de plus en plus visibles de l'environnement physique dans l'atelier, Jay exprime un manque de confiance dans la capacité de son employeur à protéger ses collègues et lui-même. Le rôle de la direction, les responsabilités des employés et les informations sur l'évolution des pratiques organisationnelles deviennent de plus en plus saillants dans son journal.

Jay remarque que de nombreux cadres ont pris de longues périodes de congé, une option pour atténuer les risques pour la santé, qui n'est pas accessible à de nombreux non-cadres.

Alors que la prise de « journées d'isolement » devient courante parmi les cadres, certains employés sont laissés seuls au travail. Jay se souvient qu'une collègue considère qu'il est nécessaire de continuer à travailler, y compris en faisant des heures supplémentaires, pour assurer son revenu. Ces réminiscences résument l'anxiété liée à l'incertitude financière qui prévaut dans les accords d'emploi à temps partiel (Heyes et al., 2018). La loi sur le coronavirus de 2020 étend les indemnités de maladie statutaires (*Statutory Sick Payments ou SSP*) aux employés britanniques qui s'auto-isolent pour éviter de propager le COVID-19. Cependant, le régime SSP est basé sur les heures contractuelles. Les employés à temps partiel dont le revenu est fortement soutenu par la rémunération des heures supplémentaires ne peuvent généralement pas se permettre de prendre des congés et de compter sur le SSP qui peut entraîner une réduction considérable de leur salaire. Le récit de Jay remet en question le portrait du travail à temps partiel comme une forme de travail flexible favorable aux employés dans la Taylor Review (Taylor et al., 2017). Il éclaire également la façon dont la flexibilité forcée des emplois dans les magasins de détail (Moore et al., 2018) peut conduire à des flux de travail imprévisibles et à une intensité psychologique accrue qui caractérisent le travail extrême.

Dans son journal du 13 avril, Jay décrit ce qui pourrait être considéré comme une agrégation (Turner, 1970 ; Van Gennepe, 2019). Les changements dans les politiques et les pratiques du lieu de travail semblent signifier l'établissement provisoire de nouvelles normes organisationnelles et sociales. Jay commence à effectuer ses tâches normales alors que les rayons du supermarché reviennent à une situation plus calme, que le stock de la plupart des marchandises retrouve un niveau « optimal » et que le nombre de clients revient à la normale. L'organisation continue à introduire de nouvelles politiques et pratiques, comme l'extension de la distanciation sociale et des mesures d'hygiène aux toilettes et aux cantines du personnel. Cependant, un sentiment d'ambiguïté persiste dans le journal de Jay. L'agrégation au sens anthropologique (Turner, 1970) implique l'adoption de nouvelles normes établies et respectées avec peu de risques. En revanche, les nouvelles normes sur le lieu de travail de Jay restent évolutives et sujettes à des changements organisationnels continus et à des interprétations individuelles. Par exemple, les collègues de Jay ont des perceptions et des degrés de conformité différents à ces normes, ce qui pourrait entraîner des risques physiques et psychologiques. Alors que les normes continuent d'évoluer, Jay doit encore faire l'expérience d'une agrégation entièrement résolue en l'absence de communication et de soutien managérial (Beech, 2011 ; Garsten, 1999).

L'histoire de Jay ou la normalité au travail : « J'aime bien aller au boulot ... ».

Je travaille dans le secteur des fruits et légumes depuis presque trois ans où j'approvisionne le rayon en fruits et légumes, je les transporte de l'arrière-boutique jusqu'au magasin. Il n'y a pas de liste de contrôle ou de routine fixe. Je vois ce qui manque dans le magasin et je vais le chercher à l'arrière. Nous recevons aussi des livraisons, mais elles arrivent à des moments aléatoires. Mon travail est très physique, vraiment très exigeant. La quantité de

choses que nous soulevons est folle. Chaque carton de bananes pèse environ 25 kg, et je dois en soulever des piles tous les jours. Il y a une grande distance entre l'entrepôt et notre arrière-boutique, où nous conservons nos produits. Je porte deux caquettes à la fois parce que je ne veux pas avoir à faire tout le chemin du retour. Cela demande de la force.

Je sais que beaucoup de gens détestent travailler dans le commerce de détail. C'est parfois difficile, mais ça peut aussi être relaxant. Les managers sont plutôt décontractés, tout le monde se comporte de façon correcte avec les autres. Dans certains environnements de vente au détail, on traite les gens comme des machines, mais pas dans mon magasin. J'aime y aller. Ce n'est pas aussi strict que ça devrait l'être. Ça devrait être beaucoup plus strict. Parfois, nous prenons des pauses supplémentaires – des pauses supplémentaires beaucoup plus longues. Les managers le font aussi. Ils sont assis dans la salle du personnel à jouer au tennis de table – les cadres supérieurs aussi.

Séparation : « Les jours les plus choquants que j'aie jamais vécus ».

Je suis arrivé sur mon lieu de travail le samedi 21 mars à 13 heures. Cette journée a été l'une des plus choquantes que j'aie jamais vécues au sein de l'entreprise. La première chose qui a immédiatement attiré mon attention est le fait qu'il n'y avait presque plus de stock de produits disponibles dans les rayons, il n'y avait pratiquement aucune trace d'aliments courants comme les citrons et les oignons. J'ai d'abord supposé que cela était dû au manque de personnel ce jour-là pour les produits, ou au fait que le personnel n'avait pas envie de remplir les rayons pendant qu'il faisait autre chose. Pas du tout, la vraie raison était qu'il n'y avait plus du tout de stocks en réserve. Depuis trois ans que je travaille ici, je n'ai jamais vu le magasin et les réserves vides, d'autant plus que nous avions eu deux livraisons la veille. Je venais à peine de commencer mon service que tout était déjà parti. J'étais stupéfait et soulagé à la fois, principalement parce que je n'avais pas à être soumis à un travail physique extrême. Le nombre de clients dans le magasin avait plus que quadruplé ; les files d'attente aux caisses étaient plus longues que la longueur d'une allée. Elles faisaient tout le tour du magasin. C'était insensé. Je n'avais rien à faire. Mon responsable m'a dit : «Nettoie juste le magasin». J'ai aidé un peu à l'épicerie, mais il leur manquait aussi beaucoup de choses. Il n'y avait pas grand-chose à faire. Je me promenais dans le magasin avec mes collègues. Les responsables ne pouvaient rien dire parce qu'ils n'avaient rien à faire non plus. Nous nous ennuyions parce qu'il n'y avait rien à faire, mais nous étions aussi choqués parce que nous n'avions jamais vu ce genre de situation auparavant.

Liminarité : « C'était comme une zone de guerre ...»

C'était comme une zone de guerre ; les clients se battaient pour de la nourriture et du papier toilette. J'ai vu des clients débouler dans les rayons, se pousser, se bousculer. J'ai vu un client en attraper un autre par le col. Une collègue pleurait parce que les clients étaient en colère. Elle m'a dit qu'elle ne pouvait pas supporter la pression. Son manager pleurait aussi.

C'était assez fou. Le directeur du magasin n'a pas voulu descendre avant une heure. Les clients ne pouvaient acheter que trois articles à la fois. Mon ami travaillait à la caisse et un client avait bien plus de trois articles. Mon ami essaie de faire son travail en disant : « Monsieur, vous ne pouvez pas acheter plus de trois articles du même type ». Le client a répondu : « Je vais te faire la peau quand je te verrai dehors ». La sécurité est arrivée immédiatement et a fait sortir le client du magasin. La sécurité était surchargée. Nous avons dû embaucher plus de vigiles, ceux que nous avions n'étaient pas suffisants pour faire face à toutes les situations. C'est choquant. Les clients se disputent de temps en temps, mais jamais à cette échelle. Plusieurs échanges ont tourné à l'empoignade physique, ce qui a conduit à l'intervention de la police.

Notre management a juste été ridicule. La direction ne savait pas quoi faire – elle était prise d'assaut. Habituellement, ils vous demanderaient simplement de travailler dans d'autres départements, mais ils ne savaient vraiment pas quoi faire. Le directeur du magasin, il ne faisait que se promener. Il n'a pas vraiment dit quoi que ce soit à mon directeur ou aux autres directeurs. Normalement, tous les managers ont des réunions d'équipe une fois par semaine. C'est là qu'ils parlent de ce qu'il faut faire ensuite, etc. Mais ce jour-là, il n'y avait rien à faire. La semaine suivante, c'était la même chose, quand je suis arrivé, il n'y avait rien, donc c'était juste « ranger les rayons ». Je n'ai pas vu mon responsable pendant quatre heures – il a disparu, et je n'avais aucune idée de l'endroit où il se trouvait. J'ai demandé aux autres, mais ils ne l'avaient pas vu. Je pense qu'il a profité de la situation.

Pour me protéger, j'ai apporté du désinfectant pour les mains de chez moi, mais les autres collègues n'en avaient pas. Nous allions dans l'arrière-boutique, prenions du désinfectant pour les mains et le gardions dans nos poches. Lorsque nous terminions notre service, nous l'achetions. Beaucoup de gens faisaient ça et ce n'est pas comme si nous volions. Je suis allée à l'arrière avec mon amie qui était inquiète parce qu'elle a des enfants, mais nous avons trouvé une boîte ouverte sans aucun désinfectant à l'intérieur. Il n'a même pas été distribué dans le magasin ; des collègues l'avaient pris. Selon les rumeurs, des personnes de l'entrepôt auraient pu la prendre, ce qui semble probable puisque ce sont les premières personnes à recevoir la livraison. Actuellement, le magasin ne fournit pas de matériel de protection, et seuls quelques collègues, dont moi-même, ont apporté des masques et des gants.

28 mars – La journée d'aujourd'hui semble ne faire que reproduire les événements qui ont eu lieu la semaine dernière.

Le magasin était plutôt vide, le rayon épicerie étant particulièrement ciblé, et des « bagarres » occasionnelles ont eu lieu entre clients. Bien que n'ayant toujours aucune tâche à accomplir, je me suis porté volontaire pour aider un ami qui travaille au contrôle des stocks, en comptant les stocks de certains produits. Cela s'est terminé au bout d'une heure, car très peu de produits étaient disponibles, alors que les contrôles de stock durent habituellement au moins trois heures. Il y a eu quelques changements dans le magasin. Des écrans de protection ont été placés aux caisses pour créer

une séparation entre le personnel et les clients. Cependant, selon un ami qui travaille aux caisses, cela ne sert pas à grand-chose car l'écran ne couvre que l'avant, tandis que les côtés sont toujours exposés aux clients lorsqu'ils mettent leurs articles dans les sacs. Les files d'attente étaient si longues qu'elles traversaient plusieurs rayons. Ils ont mis des étiquettes partout sur le sol, indiquant «2 mètres de distance», mais personne n'y prête attention, sauf dans la zone des caisses. Personne ne se soucie des étiquettes lorsqu'il s'agit de prendre des articles dans les allées.

30 mars – Les gants viennent d'apparaître.

Chaque semaine, le supermarché nous envoie un bulletin d'information sur les changements, mais nos responsables ne nous en parlent pas. Vous devez découvrir ou apprendre la plupart des choses par vous-même.

Par exemple, ils ont mis une boîte de gants sur le bac à déchets et c'est comme ça que je découvre que nous devons maintenant porter des gants. Personne ne me l'a dit. J'apporte toujours mes propres gants, parce que ceux qu'ils nous ont donnés sont fragiles et se déchirent facilement. Ils ne sont pas vraiment utiles, mais en fin de compte, pour ceux qui n'ont pas de gants, c'est une bonne chose. Un de mes collègues a refusé de les porter, affirmant que la contamination croisée serait toujours un problème du fait de devoir toucher divers objets.

Des étiquettes ont été placées sur le sol pour garantir un espace de deux mètres entre les individus. Cependant, cela s'est avéré peu utile, sauf dans les files d'attente, car les clients sont extrêmement proches les uns des autres dans les allées, quand ils cherchent à ratisser ce qui est disponible. À ce stade, le nombre de décès quotidiens a beaucoup augmenté. Je suis un maniaque de l'hygiène, donc je pense qu'ils auraient dû faire de la distanciation sociale il y a longtemps. J'applique la règle de distanciation, mais la plupart des gens de mon département ne s'en soucient pas. Ils se font encore des câlins et tout ça.

Mon directeur est toujours absent. Cela fait maintenant deux semaines qu'il a disparu. Il m'a envoyé un message WhatsApp disant : « *Jay, je ne viendrai pas lundi, alors quand tu viendras lundi, fais tes trucs habituels* ». Il voulait que je m'occupe de nouveaux employés. Il y a une absence de leadership. Les managers s'en fichent complètement. Ils font ce qu'ils veulent. Sont-ils tous malades ? Non, je ne pense pas. Je pense que la plupart des managers mentent juste pour obtenir des congés. Un cadre supérieur et trois cadres ont pris 12 semaines de congé pour s'isoler. Je n'étais pas au courant de cela jusqu'à ce qu'un ami du contrôle des stocks me le dise. Je sais qu'ils mentent, c'est certain. Comment est-il possible qu'ils aient tous abandonné au même moment en disant qu'ils ont des symptômes ou qu'ils sont vulnérables ? Trois personnes de mon service ont toutes dit : « *Oh, je me sens malade* ». Je sais que certains d'entre eux ne le sont pas.

Mon responsable m'a demandé de couvrir les horaires d'une collègue qui va s'isoler car sa fille est malade, ce qui signifie faire des heures supplémentaires. Dans des circonstances normales, j'aurais saisi l'occasion. Mais j'ai refusé parce que je ne voulais pas mettre ma famille et moi-même en danger. Son visage s'est renfrogné, mais il a compris ma situation. Tous les collègues de la production ont décliné son offre. Je me sentais mal

d'avoir refusé, mais je suppose que la vie est plus importante que l'argent. Je ne vais pas faire d'heures supplémentaires ; je ne veux pas prendre de risques inutiles. Je ne vais pas mentir en disant que je me sens malade et abandonner le magasin, mais je ne vais pas non plus faire quelque chose qui me mette en danger, moi ou ma famille.

Agrégation partielle – une nouvelle normalité ?

13 avril – Les files d'attente sont plus courtes maintenant, beaucoup plus courtes, et ont presque atteint un niveau « normal ». La sécurité n'admet qu'un nombre limité de clients à la fois dans le magasin afin de réduire la foule et les risques. À l'origine, nous avions 10 agents de sécurité, dont au moins quatre étaient présents en une seule journée. Maintenant, les externes sont bien plus nombreux que nos propres agents de sécurité. La plus grande surprise aujourd'hui a été que je n'ai vu aucune bagarre entre clients. Je suppose que cela est peut être dû au fait que les niveaux de stock sont à nouveau stables, de nombreux produits, à l'exception des désinfectants pour les mains, ont retrouvé un niveau optimal de stock. Cela signifie que j'ai moins de temps pour parler à mes amis dans le magasin. J'étais légèrement soulagé, car ne rien faire de la journée peut me rendre fou. Plusieurs collègues et moi-même avons partagé le sentiment que le temps est lent lorsqu'il n'y a rien à faire.

Les urinoirs et les toilettes, tant pour les clients que pour le personnel, sont désormais limités à une personne à la fois afin d'encourager la distanciation sociale. De nombreuses chaises ont été enlevées dans la cantine et le nombre de tables a été réduit avec un maximum de deux personnes par table. Il y a des lingettes désinfectantes à chacune des tables restantes pour encourager le personnel à nettoyer la table après le repas. La table de billard et la table de tennis de table ont été retirées temporairement.

Le personnel est de plus en plus nombreux à prendre des jours d'isolement. Une tendance que j'ai remarquée pendant un certain temps au cours de la crise du coronavirus est que le personnel n'aime pas se confronter à ses supérieurs pour prendre des jours de congé, car la plupart d'entre eux ne supportent pas très bien les absences, y compris le mien. Les managers ne peuvent pas se plaindre car l'isolement fait désormais partie des réglementations gouvernementales. Il n'y a qu'une seule personne travaillant dans le département de l'habillement, qui a travaillé quatre jours d'affilée, et les managers ne sont pas là – elle était vraiment bouleversée et avait l'impression d'être utilisée par son manager. Elle a expliqué que tous les employés de son service, y compris son responsable, ont été isolés par mesure de précaution, alors qu'eux-mêmes et les personnes avec lesquelles ils vivent ne présentent aucun symptôme. Si nous nous isolons, nous sommes payés pour nos heures contractuelles. Elle est engagée à temps partiel et donc, si elle se met en isolement, elle ne sera payée que pour ses heures contractuelles. La plupart de son salaire est en fait constitué d'heures supplémentaires. Elle perdra de l'argent. Je lui ai dit que sa vie est plus importante que l'argent et qu'elle a le droit légal de se mettre en isolement, mais elle a dit que la prime de 10 % que l'entreprise lui offrirait pour avoir travaillé ce mois-ci et la remise de 15 % pour avoir travaillé certains jours étaient importantes pour elle parce qu'elle doit

payer son loyer et qu'elle fait donc beaucoup d'heures supplémentaires. Je peux m'identifier à elle car la prime était pour moi aussi une grande motivation à aller travailler.

Le fait d'être au travail m'a donné le sentiment de «gagner en liberté». Les semaines d'enfermement ont semblé avoir un impact psychologique sur moi. Je suis une personne très extravertie, qui reste rarement à la maison. Ma journée typique consiste à aller à la salle de sport, au restaurant, au cinéma et à sortir avec des amis. Je me sentais heureux de venir au supermarché. C'était presque comme une deuxième maison ! Ce n'était pas seulement moi, plusieurs amis au magasin ont dit la même chose, préférant venir au travail plutôt que d'être confiné à la maison. L'un de mes amis proches a trouvé un emploi et s'est retrouvé à travailler dans mon rayon lorsque le magasin a recruté du personnel temporaire ! Cela m'a encore plus remonté le moral. J'essaie de lui obtenir un poste permanent.

Bien que le personnel soit conscient du nombre de décès quotidiens, un collègue de mon service m'a avoué qu'il continuait à avoir des relations sociales en dehors du travail. Il se rend encore régulièrement au parc - pas pour faire de l'exercice, mais pour boire avec des amis. Il m'a dit que quelques personnes l'avaient sermonné, mais il m'a répondu : «Je me fiche de ce que les gens pensent de moi, c'est ma vie, je peux faire ce que je veux».

J'ai dû réagir et lui dire qu'il devait arrêter ce qu'il faisait, car cela pouvait potentiellement mettre tout le personnel de notre magasin en danger. Malheureusement, il ne m'a pas écouté et m'a répondu : «Mon frère, détends-toi, ne prends pas ça trop au sérieux».

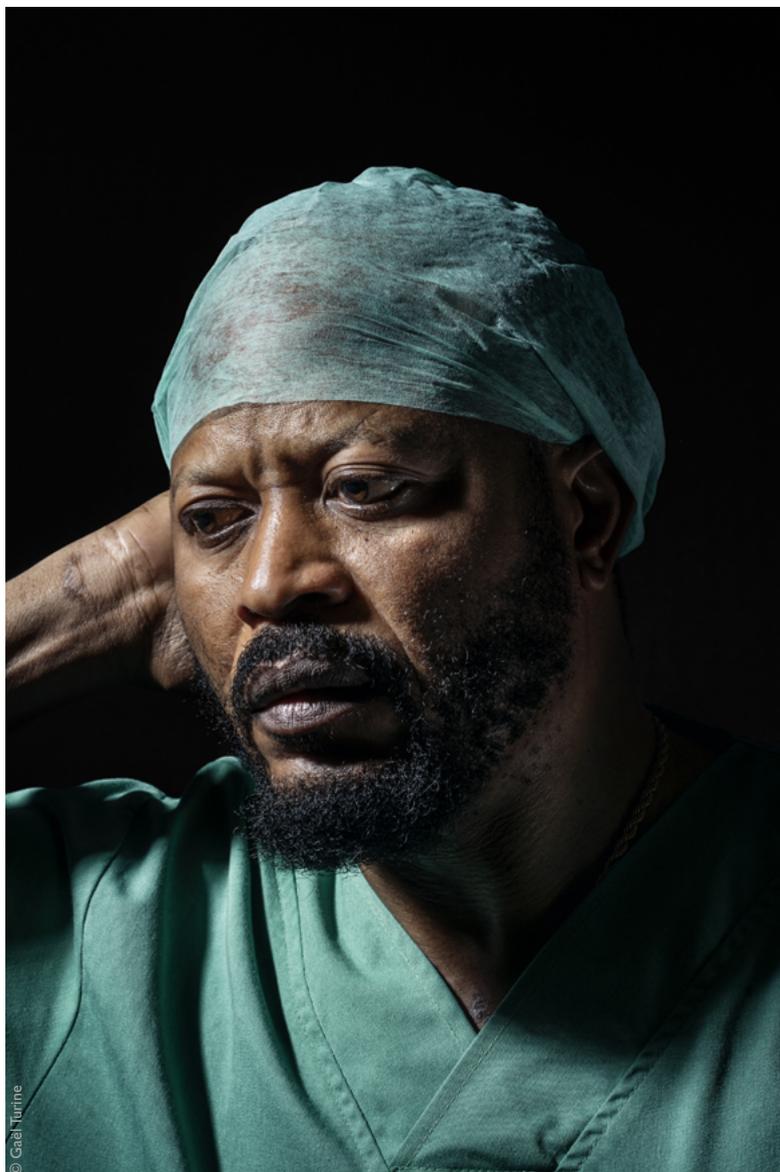
Mon manager est revenu et semble être redevenu comme avant, plus extraverti. Il ne s'est même pas plaint lorsque je lui ai demandé de réduire mes heures pour le moment. J'ai supposé que c'était dû au fait que le personnel temporaire était prêt à faire des heures supplémentaires. Les collègues parlent tout le temps du virus. C'est au point que ça me rend fou. Beaucoup de gens portent des masques maintenant. Certains clients portent des écrans faciaux - comme des casques de police anti-émeute. Avant le covid-19, cela aurait été embarrassant, aujourd'hui personne n'y fait attention, mais ils se prennent tellement au sérieux, ils ressemblent à *Dark Vador*.

Remerciements : nous tenons à remercier Jay Vêlu (pseudonyme) d'avoir partagé son histoire et d'avoir collaboré avec nous pour produire cet article. Nous tenons également à remercier le professeur Sian Moore et trois évaluateurs anonymes pour leurs commentaires opportuns et constructifs, ainsi que Jaison Sriskantharajah pour son aide dans la préparation de ce papier

REFERENCES

- Beech N (2011), Liminality and the practices of identity reconstruction. *Human Relations* 64(2): 285–302.
- Bozkurt Ö (2015) The punctuation of mundane jobs with extreme work: Christmas at the super-market deli counter. *Organization* 22(4): 476–492.
- Bozkurt Ö and Grugulis I (2011) *Why retail work demands a closer look*. In: Grugulis I and Bozkurt Ö (eds) *Retail Work*. Basingstoke: Palgrave Macmillan, 1–21.
- Buchanan DA, Parry E, Gascoigne C, et al. (2013) Are healthcare middle management jobs extreme jobs? *Journal of Health Organization and Management* 27(5): 646–664.
- Endrissat N, Islam G and Noppeney C (2015), Enchanting work: new spirits of service work in an organic supermarket. *Organization Studies* 36(11): 1555–1576.
- Garsten C (1999), Betwixt and between: temporary employees as liminal subjects in flexible organizations. *Organization Studies* 20(4): 601–617.
- Granter E, McCann L and Boyle M (2015) Extreme work/normal work: intensification, storytelling and hypermediation in the (re)construction of 'the New Normal'. *Organization* 22(4): 443–456.
- Granter E, Wankhade P, McCann L, et al. (2019) Multiple dimensions of work intensity: ambulance work as edgework. *Work, Employment and Society* 33(2): 280–297.
- Hewlett SA and Luce CB (2006) Extreme jobs: the dangerous allure of the 70-hour workweek. *Harvard Business Review* 84(12): 49–59, 162.
- Heyes J, Moore S, Newsome K, et al. (2018) Living with uncertain work. *Industrial Relations Journal* 49(5–6): 420–437.
- Holmes EA, O'Connor RC, Perry VH, et al. (2020) Multidisciplinary research priorities for the COVID-19 pandemic: a call for action for mental health science. *The Lancet Psychiatry* 7(6): 547–560.
- Moore S, Tailby S, Antunes B, et al. (2018) 'Fits and fancies': the Taylor Review, the construction of preference and labour market segmentation. *Industrial Relations Journal* 49(5–6): 403–419.
- Newsome K, Thompson P and Commander J (2013) 'You monitor performance at every hour': labour and the management of performance in the supermarket supply chain. *New Technology, Work and Employment* 28(1): 1–15.
- Powley EH (2009) Reclaiming resilience and safety: resilience activation in the critical period of crisis. *Human Relations* 62(9): 1289–1326.
- Taylor M, Marsh G, Nicol D, et al. (2017) Good work: the Taylor review of modern working practices. London: Department for Business, Energy & Industrial Strategy. Voir: [https:// www.hbs.edu/faculty/Pages/item.aspx?num=54457](https://www.hbs.edu/faculty/Pages/item.aspx?num=54457) (accessed 25 May 2020).
- Thomassen B (2018), *Liminality and the Modern: Living through the In-Between*, 1st Edition. New York: Routledge.
- Turnbull PJ and Wass V (2015) Normalizing extreme work in the Police Service? Austerity and the inspecting ranks. *Organization* 22(4): 512–529.
- Turner V (1970), *The Forest of Symbols: Aspects of Ndembu Ritual*, New Edition. Ithaca, NY: Cornell University Press.
- UK Government (2020) Critical workers who can access schools or educational settings. Voir [https:// www.gov.uk/government/publications/coronavirus-covid-19-maintaining-educational-provision/guidance-for-schools-colleges-and-local-authorities-on-maintaining-educational-provision](https://www.gov.uk/government/publications/coronavirus-covid-19-maintaining-educational-provision/guidance-for-schools-colleges-and-local-authorities-on-maintaining-educational-provision) (accessed 23 September 2020).
- van Gennep A (2019) *The Rites of Passage*, 2nd Edition. Chicago, IL: University of Chicago Press.

Publié dans *Work, Employment and Society* (1-10, 2020) avec l'autorisation des auteurs et de l'éditeur. Traduction Stephen Bouquin et Marc Loriol



© Gaël Turine

Des soignants pris en tenaille entre la pandémie et les réformes néolibérales de l'hôpital

Marc Loriol, Severin Muller et Stephen Bouquin

Les soignants, en première ligne dans la gestion de pandémie, ont fait l'objet de plusieurs publications en sociologie du travail. S'agissant d'une crise toujours en cours, l'équipe des *Mondes du travail* a souhaité publier une sorte d'étude pré-liminaire, entre ébauche d'enquête et récits d'acteurs (d'autres témoignages seront publiés sur le site de la revue). Les témoignages de Marie Potvain, infirmière, de Véronique Soula, responsable de la pharmacie hospitalière de Chauny dans l'Aisne et de syndicalistes CGT de l'hôpital Cochin à Paris sont représentatifs de l'expérience récente de nombreux professionnels hospitaliers. Lors de la première vague, l'irruption du virus a placé les soignants sur une ligne de crête émotionnelle, dans un équilibre fragile entre tensions et engagement, joies et peines. La confrontation à une maladie mortelle et méconnue, la désorganisation des collectifs de travail liée à la constitution d'équipes ad-hoc avec des soignants venus de différents services, voire d'autres établissements, la plus grande difficulté à gérer les fins de vie (et en partager le poids) du fait de l'impossibilité de mettre en œuvre des protocoles incluant l'équipe et les familles, la peur d'être contaminé et plus encore de contaminer ses proches (ce qui fut malheureusement parfois le cas), le manque de moyens (respirateurs, masques, gel, etc.) pour prendre correctement en charge les malades et appliquer les mesures barrière ont pesé fortement sur les épaules des soignants. Mais, en même temps, le sens de leur travail et l'importance de leur mission n'ont jamais été aussi évidents et reconnus. La situation exceptionnelle renforce un engagement déjà fort, y compris parmi celles qui n'avaient pas encore rejoint la profession (étudiantes, élèves...) ou l'avait quittée (retraités, personnes reconverties dans des activités non-soignantes...). Dans les services hospitaliers, l'urgence et l'importance des tâches à accomplir favorisent des relations professionnelles plus informelles, une ambiance de solidarité et d'implication collective, y compris avec les habitants et les entreprises des territoires couverts par les établissements. Face aux difficultés et à l'incertitude, la capacité des équipes de soins à réagir ensemble pour trouver des solutions inédites et adaptées au contexte local renforce le moral de chacun et le sentiment de participer à une œuvre collective stimulante. L'urgence a permis un temps plus d'autonomie des équipes et un moindre contrôle par les cadres et l'administration ainsi que le soutien pratique et moral des collègues venus en renfort.

C'est pourquoi, si la « première vague » a pu être subie par certains comme un traumatisme, d'autres l'ont vécue comme l'occasion d'un second souffle. Entre les rires et les larmes, les situations d'incertitude et d'urgence ont stimulé le retour à une réflexivité collective et partagée, la revalorisation du travail de soin prodigué aux patients. La possibilité (ou non) de pouvoir

• Marc Loriol est sociologue, chercheur CNRS (IDHES)

<marc.loriol@orange.fr>

• Séverin Muller est enseignant-chercheur (MCF) de sociologie à l'Université de Lille (Clersé)

<severin.muller@univ-lille.fr>

• Stephen Bouquin est professeur de sociologie (Université d'Evry - Paris Saclay)

<stephen.bouquin@univ-evry.fr>

échanger avec ses pairs sur les décisions à prendre, partager ses émotions, intégrer les nouveaux arrivants dans les équipes explique la plus ou moins bonne résilience collective (Creese et autres, 2021). Le fait d'avoir ou non des soutiens en dehors du travail, par les proches, les élus locaux et les habitants, joue aussi un rôle.

Les soignants ont généralement accepté de fournir des efforts exceptionnels : ne pas compter les heures, travailler en « mode dégradé »... Aussi quand les directions ou les tutelles ont donné l'impression de profiter de ce dévouement et de cet engagement pour faire accepter le manque de moyens et les dysfonctionnements organisationnels, la motivation s'est épuisée rapidement. Par exemple, la façon dont a été gérée la pénurie d'équipements de protection (EPI : masques, gants, surblouses...) en imposant une réutilisation excessive ou en opposant les services entre eux, a été vécue comme un premier accroc dans la confiance (Yarrow et Pagan, 2020).

La deuxième et la troisième vague ont alors été subies avec moins d'enthousiasme. Si les médecins et les soignants en savent un peu plus sur la maladie et ont mis en place des protocoles plus efficaces, par exemple pour l'oxygénation des malades insuffisants respiratoires ou les traitements par antibiothérapie, le sentiment que toutes les promesses ne seront pas tenues ou seront réévaluées à la baisse, la fatigue et les heures supplémentaires accumulées, le constat que la population respecte moins les gestes barrières peuvent conduire à une certaine lassitude, voire des frustrations. L'excitation et l'angoisse des débuts ont laissé place à l'usure et la désillusion. Les crises se suivent, mais ne se ressemblent pas.

Au manque de moyens matériels a succédé un manque d'effectifs. Si les capacités d'accueil en réanimation ont été légèrement augmentées, le personnel formé pour ces missions n'a pas suivi, d'autant plus que l'épuisement et la démotivation ont entraîné une augmentation des arrêts-maladies, voire des démissions et qu'une partie des moyens de l'hôpital a été réorientée vers la vaccination. Ce sont maintenant les pénuries de personnel qualifié que les directions et tutelles tentent de pallier de façon souvent autoritaire. L'autonomie qui avait soutenu, dans un premier temps, la mise en place de solutions collectives innovantes, stimulantes et adaptées, s'estompe au profit de ce qui apparaît parfois comme une infantilisation des équipes. Les horaires à rallonge et les heures supplémentaires s'accumulent ; des rotations de personnel sont organisées pour une adaptation au plus juste ; les rendez-vous « non urgents sont retardés » ... Le temps manque pour faire suffisamment connaissance et mettre en débat le travail et les difficultés rencontrées. Du coup, des problèmes d'organisation peuvent plus rapidement dégénérer en conflits interpersonnels. De plus, l'attribution de la prime Covid aux seuls personnels considérés comme « soignants » a fragilisé la coopération qui s'était mise en place entre les différentes catégories de salariés.

L'apparition de nouveaux clusters dramatiques, comme dans la maison de retraite de Chauny, la valse des ordres et contrordres de l'Agence Régionale de Santé (ARS), le sentiment que les efforts ne sont pas toujours équitablement partagés, les engagements non tenus, une communication politique découplée du terrain et qui vient régulièrement compliquer la tâche des soignants suscitent l'impression d'un travail « ni fait ni à faire », dans lequel on peut difficilement se reconnaître et engager sa responsabilité. Tous les témoignages convergent pour souligner les injonctions hiératiques et autoritaires

des tutelles et notamment de l'ARS. Les formidables défis posés par l'épidémie (adaptation des services à une pandémie mal connue, vaccination massive et rapide de toute une population) se heurtent à un système hospitalier fragilisé par des années de rationnement des dépenses.

La création des ARS en 2009 (qui font suite aux agences régionales d'hospitalisation) était censée répondre à un double objectif de territorialisation et de rationalisation des dépenses des établissements hospitaliers et médicaux sociaux. Mais dans un contexte de forte pression sur les dépenses publiques suite à la crise des *subprimes* de 2008, leur rôle a surtout été de répercuter au niveau local les injonctions nationales à réduire les coûts. Cela traduit une forte dépendance des ARS au pouvoir central qui peut en nommer et révoquer la direction (Pierru, 2020). Loin de rapprocher les professionnels de terrain, les élus locaux et les décideurs pour la mise en œuvre de solutions adaptées, les ARS ont au contraire, comme l'a illustré l'épidémie de Covid, accentué la rupture et personnalisé les réponses arbitraires venues d'en haut, comme l'illustre, en avril 2020, la confirmation par le directeur général de l'ARS du Grand Est, principal foyer épidémique à l'époque, du projet de fermetures de lits au CHRU de Nancy (Pierru, 2020).

La tarification à l'activité (T2A), qui visait à inciter les établissements à plus d'efficacité en rémunérant les actes en fonction d'un coût moyen constaté par grandes catégories de pathologies, avait déjà conduit à faire prévaloir une logique étroitement gestionnaire sur les logiques médicales et soignantes (Loriol, 2018). En privilégiant les actes et les interventions les plus « rentables », en poussant les services à se débarrasser (souvent vers d'autres services ou établissements) des patients qui coûtent plus qu'ils ne rapportent, en développant la flexibilité (polyvalence, intérim, emplois précaires) et les flux tendus, ces pratiques avaient, dès avant la crise, fragilisé les solidarités collectives. Elles avaient réduit le sens du travail soignant et sa reconnaissance et augmenté le travail administratif et de traçabilité au détriment du temps passé au lit du malade. Finalement, cela n'a pas empêché les établissements hospitaliers les moins avantageés (environnement social dégradé, moyens techniques et humains insuffisants, spécialisations médicales moins rémunératrices) de voir augmenter inexorablement leur endettement. Les principaux « gagnants » ont été les autorités de tutelle (et notamment les ARS) qui ont trouvé dans ces outils un moyen commode d'affirmer leur emprise sur les établissements et de maintenir un contrôle à distance de l'activité. Ces transformations de la gouvernance des hôpitaux expliquent la faible résilience du système de santé face au Covid et la défiance largement exprimée à l'encontre des ARS et des décideurs politiques.

Références

- Creese, J.; Byrne, J.-P.; Conway, E.; Barrett, E.; Prihodova, L. & Humphries, N. (2021) "We All Really Need to just Take a Breath": Composite Narratives of Hospital Doctors' Well-Being during the COVID-19 Pandemic. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(4), pp. 20-51.
- Loriol, M. (2018). L'irrationalité du NMP : le cas de l'hôpital et de la police, *La Revue des Conditions de Travail*, Le travail dans la fonction publique, ANACT, n°8, pp 47-57.
- Pierru F (2020) Agences régionales de santé : mission impossible. *Revue française d'administration publique*, 2 (174), pp. 385-403.
- Yarrow, E. & Pagan, V. (2020). Reflections on frontline medical work during COVID-19 and the embodiment of risk, *Gender, Work & Organization*, vol 28, 1, pp 89-100.



© Gael Turine

Infirmière et étudiante en anthropologie

Infirmière de formation initiale, j'ai continué à exercer ce métier à temps partiel tout en réalisant un master d'anthropologie. C'est ainsi que mon travail dans un hôpital de banlieue que je côtoie depuis 2015 est devenu un terrain de recherche. Lorsque la crise sanitaire a débuté, j'ai commencé à tenir un journal de terrain¹. J'ai d'abord navigué entre quatre services dits *COVID* différents de mars à juin 2020 en tant qu'infirmière de nuit, pour ensuite travailler principalement de jour au sein de services plus variés pour finalement demeurer en médecine interne et maladies infectieuses, principal service accueillant à temps plein des patients atteints de la COVID-19. D'abord exutoire, ce carnet de terrain m'a permis de m'exprimer sans filtres et selon un point de vue très personnel.

Dans mon hôpital, la « *première vague* » a été pour certains vécue comme un traumatisme mais pour d'autres comme un second souffle. Dans ce grand branle-bas, les habitudes ont été bousculées et certains ont retrouvé du sens face à l'épreuve. De nouveaux défis se sont profilés. Seulement, au fur et à mesure, les moyens ont diminué, le personnel s'est épuisé et l'enthousiasme et les attitudes volontaristes ont laissé place à la colère et à des formes de résistances et d'oppositions renouvelées dans la défiance. Le mécontentement, déjà fort dans ces professions avant la crise, s'est accru, la souffrance également. Comme les autres, j'ai souffert, ri, pleuré, angoissé, été en colère ou pris de désarroi avec mes collègues. J'ai réconforté des patients et leurs familles, ou les ai accompagnés dans la mort et le deuil.

Depuis plusieurs années, le système de santé français s'essouffle, se dégrade, notamment du fait de la succession des plans d'économies imposés aux hôpitaux. Les conditions de travail se dégradent, la maltraitance devient institutionnelle tant envers les patients qu'envers les soignants, et la perte de sens au/du travail devient prégnante. Cette dégradation se traduit par un manque de valorisation de la profession, des horaires toujours plus contraints, un manque chronique de matériel, une faible reconnaissance de la pénibilité au travail. C'est dans ce contexte de perte de sens qu'est arrivé en France le SRAS-COV-2. Étrangement, malgré les diverses et violentes réactions qu'elle a pu engendrer (peur, désarroi, déni, refus, colère...) cette maladie a parfois pu constituer un renouveau. Ainsi, l'arrivée de la COVID-19 a permis pendant quelques semaines le retour à une réflexivité constante, partagée et évolutive, mais aussi de repositionner dans son rôle global le soignant autour du soin aux patients. Cependant, la chute n'en a été que plus grande : alors que les soignants s'investissaient à nouveau dans leur travail, ils renouaient avec les valeurs du soin. La fin de la première vague a cependant mis brutalement fin à ces élans, la tendance étant au « retour à la normale ».

La méconnaissance de la pathologie lors de son arrivée en France a favorisé l'implication des soignants à travers un apprentissage expérientiel quotidien. Ils ont dû réapprendre à être attentifs aux symptômes des patients mais aussi à leurs ressentis : « Quand ça a commencé, à part quelques données venues des autres pays, on n'avait rien. On a dû être guidé un peu par les patients. On a appris avec eux. Il a fallu remettre la clinique au centre, faire le

1. Des extraits ont été publiés sur le blog collaboratif et descriptif « <https://anthropocorona.org/blog/> ».

lien entre cette clinique, le vécu du patient, les données qu'on avait pour avancer. » (Médecin, service de médecine interne, septembre 2020). La position centrale du patient a été largement réaffirmée au cours de la première vague. Les équipes ont ainsi dû affiner leur savoir expérientiel de la maladie (détecter les signes d'aggravation) et y mêler les perceptions et sensations des patients, afin de recréer une connaissance globale de la maladie, endogène et exogène, permettant une prise en soin plus efficace et d'anticiper la dégradation de leur état clinique.

« Dans la chambre de Mme F. j'entends le bouillonnement du barboteur, un flux d'air constant, presque sifflant. Elle est sous oxygène. Sa respiration est forte, saccadée, sifflante. [...] Je lui demande comment elle se sent : "ça allait mieux ce matin, là j'ai l'impression d'avoir une enclume sur la poitrine, quand je me lève, je ne peux plus reprendre ma respiration". En prenant ses constantes, sa saturation en oxygène (taux d'oxygène dans le sang) semble se maintenir : 95% sous 5L (O₂/min). Mais sa fréquence respiratoire (FR) est à 32 rpm (respirations par minutes). En ajoutant à cela son impression de pression dans la poitrine, il y a de fortes chances qu'elle s'aggrave dans les heures à venir, que sa saturation chute. Je rajoute 1L d'oxygène et je prévient le médecin. » (Note de terrain, avril 2020)

Dans cette situation, l'état clinique de la patiente n'était pas significatif. Ses paramètres vitaux (saturation et FR) ne permettaient pas au début de la crise une prise de décision franche. L'augmentation de la FR est un signe de difficulté respiratoire qui à lui seul ne suffisait pas à la prise de décision. C'est donc le témoignage du patient rendant compte de sa sensation de mal être qui prend la part significative et qui a confirmé à l'infirmière le risque de dégradation de son état clinique. La conjugaison de ces deux paramètres l'ont poussée à prendre une décision et à agir en conséquence.

Dans les premiers temps de la crise, les professionnels de santé ont dû remettre à jour leurs connaissances presque quotidiennement à la fois en s'appuyant sur leur expérience, les dires des patients, mais aussi en allant chercher des informations actualisées et en les partageant. Un réseau de mutualisation des informations s'est mis en place en intra et en inter-hospitalier. Des groupes sur des réseaux sociaux (principalement *WhatsApp*) se sont créés au moment de la pandémie permettant, en intra-hospitalier, notamment pour les infirmières et aides-soignantes de recevoir en continu de nouvelles informations sur les protocoles et les changements, même sur leurs jours de repos. De même, en inter-hospitalier, des médecins de différents hôpitaux échangeaient des informations, des idées, des conseils quant à l'évolution et la prise en charge de la maladie. Ces échanges sur les réseaux ont aussi eu pour effet de brouiller un peu plus la limite entre vie professionnelle et vie personnelle, amenant une charge mentale et une charge de travail supplémentaire, faisant parfois entrer l'hôpital et le patient au domicile des soignants. Car ces réseaux ont aussi été largement utilisés par les soignants pour prendre des nouvelles des patients instables et communiquer les décès et les guérisons. Ainsi, alors que la période était marquée par l'isolement social, les retours sur les repos, la réquisition des soignants et l'absence de loisirs (liés au confinement), le patient a souvent fait l'objet d'une forme de surinvestissement : « C'est dur, des gens meurent et on tâtonne. On pleure parfois... mais j'apprends des choses nouvelles, je prends de nouvelles initiatives, je donne tout ce que je peux pour aider les patients et c'est bizarre, mais moi ça m'aide. Même si j'aurais préféré

d'autres conditions, j'ai à nouveau envie de travailler et de m'investir. » (Lola, infirmière, avril 2020). Ainsi, la place centrale du patient dans les soins a été réaffirmée ainsi que son rôle actif dans l'approvisionnement de la maladie. De plus, l'isolement social des malades souvent privés de visites, l'augmentation des effectifs et la survalorisation des tâches en situation de crise ont favorisé une plus grande disponibilité psychologique des soignants, leur permettant de redonner du sens à la relation soignant-soigné. En recentrant le soin autour des patients, en favorisant l'échange inter-équipe, en revalorisant l'acquisition de savoirs expérientiels spécifiques, les soignants ont pu se réappropriier leur profession, apprivoiser l'inconnu, montrer une forte capacité d'adaptation et de réorganisation, apprendre vite et en continu. En quelques semaines, ils ont pu de nouveau investir le sens global du projet de soin, le penser en équipe, quotidiennement. Cependant, ceci n'a pu se maintenir que quelques semaines, le temps d'une réorganisation globale de l'hôpital, des services et des équipes.

La pandémie a entraîné une restructuration globale des services hospitaliers. Il fallait libérer des lits pour hospitaliser les patients atteints de la COVID-19. Suite à l'annulation de toutes les opérations, les services de chirurgie ont été mobilisés et transformés en unités COVID. Les services de médecine ont pour la plupart été fermés et transformés. Au plus fort de la crise, seuls fonctionnaient la cardiologie et la neurologie (qui ont fusionné), la gastrologie-rhumatologie, les services de pédiatrie et de maternité. Il a donc fallu s'adapter, rapidement :

« Quand l'Agence Régionale de la Santé (ARS) vous appelle et vous dit que pour le lendemain vous devez avoir ouvert tant de lits COVID, vous n'avez pas le choix, vous le faites, sinon c'est votre boulot que vous perdez, vous voyez ? Mais parfois on partait le matin, les choses étaient dans un certain ordre et on revenait le soir, on n'avait pas été prévenu, mais des services avaient fermé et d'autres ouvert en COVID, il fallait tout d'un coup trouver plein de personnel en plus... [...]. Le jour, beaucoup de décisions sont prises et on n'est pas forcément informés avant d'arriver au travail. Mais oui, ça a été de gros challenges, des heures de casse-tête pour arranger le planning, pour que ça roule, mais on y est arrivé et c'est ça le mieux. On a eu au total plus de 200 patients COVID sur une dizaine d'unités spécialisées et en USLD il y avait déjà presque 50 lits, alors ça doit faire 250 lits COVID remplis sur la période. [...] Mais vraiment ça s'est réorganisé très vite : on a supprimé la pneumo[logie], l'onco[logie], toute la chirurgie aussi parce qu'on avait besoin du personnel pour aider en COVID. On avait tous les jours des informations nouvelles qui changeaient tout le temps. On a eu du mal à suivre quand même. Mais là voilà, plus qu'une unité et on croise les doigts pour ne pas que ça redémarré. Enfin, ça va redémarrer, mais on espère, pas tout de suite et pas pendant les vacances, quand les agents seront partis. Septembre, ça serait plus facile pour s'organiser, mais bon, ce n'est pas sur commande, alors on avisera encore, on palliera, on s'organisera, en espérant que les agents soient près à renquiller... ça va aussi dépendre des politiques tout ça... » (Cadre de nuit, juin 2020)

Lors de la première vague, les unités COVID ont été rapidement pourvues en personnel. Après des difficultés de mise en place et d'organisation sur les premières semaines, les effectifs infirmiers ont été quasiment doublés pour le jour et quadruplés pour la nuit : en temps normal nous comptons deux infirmières le jour et une la nuit pour 25 patients. En service COVID, l'effec-

tif est passé à quatre infirmières de jour comme de nuit pour le même nombre de patients. Pour les aides-soignantes, nous sommes passées de trois le jour et deux la nuit à quatre également. De plus une aide-soignante a été rajoutée de jour, deux pour la nuit. Ceci a été rendu possible par la fermeture des unités, libérant le personnel pour travailler en COVID, mais aussi par la recherche de volontaires aux seins d'autres services (ceux qui n'étaient pas directement impactés par la COVID). La fusion de services a divisé par deux le nombre de patients de chaque spécialité, libérant ainsi des soignants disponibles pour travailler dans les unités COVID (pas toujours de leur plein gré). Enfin, les étudiants infirmiers ont renforcé les équipes, tout comme les vacataires, les intérimaires. Pour les médecins, ce fut sensiblement le même processus : la fermeture des services a libéré des médecins et internes pour qu'ils puissent travailler en secteur COVID. Cependant, ils n'ont pu être suppléés par des contractuels horaires et ont dû se relayer jour et nuit en effectif limité. Alors que d'ordinaire seul un interne de garde gère tous les services de médecine de l'hôpital durant les nuits, lors de la première vague, un médecin de garde et un interne de garde supplémentaires étaient présents spécialement pour les unités COVID. Aussi, un médecin référent par unité était présent sur toute la durée des week-ends (les médecins de garde partaient plutôt vers 13h, une fois les problèmes du jour réglés). Grâce à ces renforcements, les prises en soins ont gagné en efficacité sur la période, permettant de stabiliser les procédures. A posteriori, beaucoup de soignants ont reconnu l'apport de personnel lors de la première vague leur a permis de faire preuve de résilience et de continuer à travailler malgré la pression et l'épuisement tant physique que psychologique. Il devenait moins difficile de passer le relais ou de compter sur l'appui et le soutien des collègues :

« En mars, on était plus nombreuses. Oui c'était la merde, oui on en a chié. On était épuisées, mais différemment. Parce que quand tu avais une galère, tu n'étais pas seule. On était assez nombreuses pour gérer les urgences et assurer la continuité des soins, on était assez pour pouvoir être au moins deux infirmières et une aide-soignante autour d'un patient qui va mal. Là, on n'est plus assez, on s'épuise autrement, c'est presque pire pour nous alors que la situation sanitaire s'améliore. [...] Et puis, on pouvait échanger, parler, s'informer entre nous. En plus, en mélangeant les équipes, on a appris les uns des autres. Aujourd'hui, c'est plus le cas... enfin moins... » (Infirmière, septembre 2020).

Lors de la première vague, les réassignations des services ont entraîné la fusion des équipes, redistribuant les rôles et permettant la mise en place de nouvelles dynamiques autour du transfert de connaissances et de la révision des pratiques. L'encadrement était débordé par les questions structurelles et administratives : ouverture de lits, pourvoir les unités en personnels, essayer de suppléer au manque de matériel, mettre en place des protocoles permettant de rationaliser l'usage du matériel, mettre en place des cellules psychologiques de soutien pour les équipes. Leur focalisation sur la résolution des problèmes à l'échelle de l'hôpital et la réponse aux objectifs fixés par l'ARS a favorisé l'autonomisation des équipes pour l'organisation interne. L'urgence de la situation a incité les soignants à se réorganiser rapidement, sans nécessairement passer par une validation de la hiérarchie. La confiance suscitée par la situation a eu pour corollaire de renforcer la cohésion au sein des équipes mais aussi l'estime de soi :

« Au début, la cadre nous disait que tant que ça roulait, elle nous faisait confiance. Elle n'avait pas trop le temps en plus... Nous, on s'est géré, on a trouvé ce qui marchait nous-mêmes, on a vu avec les infirmières hygiénistes, et les docteurs étaient ok, alors on a gardé ce système [en binôme], on a construit notre orga nous-mêmes » (infirmière, juillet 2020).

L'insistance sur le « nous-mêmes » traduit une certaine fierté liée à leur capacité d'autogestion et d'innovation. D'autres catégories professionnelles y participent : les infirmières hygiénistes ont joué le rôle de conseillères ; les médecins ont été prégnants dans cette réorganisation globale de l'hôpital, impactant tant les secteurs du haut de la hiérarchie que les équipes au plus près des malades. Leurs connaissances et leur statut permettaient de trancher en cas de désaccord, d'orienter les prises de décision, de conseiller en cas d'incertitude, mais aussi d'imposer des pratiques.

Dans la plupart des services COVID de l'hôpital où s'est déroulée cette enquête, c'est le système en binôme qui a primé. Là où d'ordinaire les infirmières sectorisent les soins (c'est-à-dire se partagent le nombre de patients) et réalisent presque seules leurs tours de médicaments et de constantes (tension, pouls, température, saturation en oxygène, fréquence respiratoire), la majoration des effectifs en COVID a permis la division des tâches, rendant les surveillances plus efficaces et diminuant le risque de contamination :

« Ce soir, comme la plupart des soirs depuis quelques temps, je suis avec une collègue que je connais. Quand c'est comme ça, on ne sectorise pas, on travaille ensemble. Alors, au lieu d'être chacune dans son coin avec ses 7 patients, on en a 14 mais à deux. Maud me dit qu'elle préfère faire « une qui prépare-une qui rentre », même si on finit toujours par s'échanger les rôles au milieu, parce que rester dehors à préparer c'est parfois un peu long. Du coup, elle reste dehors et prépare le matériel, les médicaments, les injectables et moi je rentre et je m'occupe du patient. C'est pratique, comme ça, une fois habillée pour rentrer dans la chambre (charlotte, gants, surblouse, masque FFP2, tablier plastique) je n'ai plus besoin de ressortir et si j'ai besoin de quelque chose, je le lui demande. On limite comme ça ce brassage du virus et on use moins de matériel... comme on manque de tout je garde la même tenue pendant tout le tour, sauf le tablier plastique. Quand je rentre dans une chambre je mets un nouveau tablier plastique et quand je sors je le retire systématiquement. C'est la nouvelle consigne pour essayer d'être un peu plus propres. Pour le coup, cette consigne-là, on l'applique assez bien. Du coup je sors, je jette mon tablier plastique, j'enlève mes gants, je me lave les mains en expliquant à Maud ce qui s'est passé dans la chambre. Elle note les constantes, nettoie le tensiomètre, récupère mes déchets et me donne la suite des médicaments en m'expliquant chez qui je vais, ce qu'il a et ce qu'il y a à faire. Je remets un tablier propre, je rentre. Pendant ce temps, elle nettoie et jette les déchets et prépare la suite des médicaments pour le patient suivant. » (Note de terrain, avril 2020)

Ce système a été le plus utilisé au sein d'équipes qui se connaissaient bien. Il favorise le dialogue, la communication et les deux soignants disposent ainsi des mêmes informations. C'est principalement ce critère qui a permis d'obtenir le soutien du corps médical. Le travail en binôme permettait de centraliser les informations et facilitait la communication avec le médecin qui pouvait s'adresser à l'une ou l'autre de façon indifférenciée. Le binôme vise aussi l'économie de temps et de matériel. Ce système n'a cependant pas pu perdu-

rer après la fin de la première vague, car une fois la crise partiellement maîtrisée, l'hôpital s'est restructuré selon son ancien mode de fonctionnement. Les effectifs ont diminué et les organisations ont été revues par les cadres des services estimant que le binôme infirmier entraînait en conflit avec certains principes de la profession d'infirmière, notamment l'obligation de préparer soi-même les médicaments que l'on administre à un patient, et que l'heure n'était plus à l'économie de matériel puisqu'à partir de septembre, les services accueillant des patients atteints de la COVID-19 ont été largement pourvus.

Ces multiples réorganisations, malgré les difficultés qu'elles ont engendrées (pertes de repères, éclatement des équipes, angoisses, etc.), ont permis aux soignants d'investir de nouveaux espaces d'autonomie et de nouvelles capacités d'action. Elles ont favorisé des socialisations auprès d'autres soignants et une communication plus efficace, tant sur le plan technique qu'affectif et relationnel. La co-construction des savoirs et des organisations par le partage d'expériences et de ressentis a permis de resouder des liens autrement diffus dans l'hôpital et segmentés par spécialités. L'intensité émotionnelle de la période a aussi favorisé ce regain d'intérêt pour l'autre. La restructuration des services a renouvelé les échanges et redistribué les cartes dans un environnement où le service et l'équipe sont d'ordinaire un repère presque monolithique. Notons cependant que les personnes n'entrant pas dans le cadre de la coopération et de l'effort collectif d'adaptation ont souffert d'un plus grand isolement et ont été mis à l'écart. Une fois la crise passée, ils ont réintégré leurs équipes et les anciens modes de fonctionnements ont repris cours.

Mais ce qui a fait la force des équipes nouvellement créées et qui pousse aujourd'hui les soignants à idéaliser la période de la première vague est son aspect éphémère et exceptionnel. Les inimitiés n'ont pas eu le temps de se pérenniser et de se transformer en griefs, tandis que les rapprochements liés au partage d'une expérience aussi émotionnellement forte demeurent dans les souvenirs et anecdotes, qu'ils se remémorent le plus souvent sur des notes joyeuses, comme si l'aspect dramatique de la situation telle qu'elle a été vécue avait disparu, édulcoré par le temps. Ainsi, lorsque la crise s'est apaisée et que le retour aux anciens fonctionnements s'est imposé, c'est autour de la résonance avec cette expérience idéalisée de la première vague que se sont cristallisées les tensions.

L'urgence de la situation avait légitimé les réorganisations : « C'est vrai que sur l'hôpital, il y a eu beaucoup de changements et on a tous dû s'adapter très vite. Moi je trouve que pour ça les équipes de l'hôpital ont vraiment été super. Bien sûr il y a eu des réticences, mais il fallait que ça tourne, que ça avance, on a tout chamboulé et tout le monde a vite réagi et s'est vite adapté. » (Cadre en santé, Juin 2020). En juin 2020, Georges, un aide-soignant relate le déménagement du service de neurologie pour l'ouverture d'une unité COVID supplémentaire :

« La cadre et la cadre sup se sont pointées toutes les deux, il devait être à peu près 17h, c'était fin mars. Là, elles nous ont annoncé qu'on déménageait les patients en cardio. Mais tout de suite, maintenant. On avait commencé à vider l'unité en prévision, ça devait arriver dans le week-end. Mais là, c'était le mercredi, et il fallait déménager les patients, un par un, les emmener en haut. C'était presque l'heure des repas, je te dis pas le bazar ! En plus du coup il fallait emmener les patients en haut mais ici il fallait nettoyer toutes les chambres pour que ce soit prêt à accueillir les nouveaux patients ! Alors for-

cément on n'était pas contents, on a râlé mais entre nous seulement et surtout on s'y est mis. C'est le COVID, c'est quand même un cas de force majeure, alors on a fait ce qu'il fallait vite et bien. Enfin, on a quand même fait des heures sup' mais ça aurait pu être pire, on a bien géré. ». (Aide-Soignant, Juin 2020)

L'exceptionnalité de la situation conduit dans un premier temps à mettre de côté la défense des conditions de travail, mais la crise du matériel et le changement fréquent des directives ont par la suite introduit une fracture entre les équipes et les instances encadrantes :

« [...] nous apprenons par l'équipe de jour que désormais nous ne devons plus jeter les surblouses en papier à usage-unique dont nous faisons déjà des usages multiples pour les économiser au risque de nous contaminer dans la manœuvre [...] Dorénavant ces blouses seront mises dans des sacs et... lavées ! [...] Nous sommes tous plutôt dubitatives. Quelques-unes de mes collègues s'énervent même. "Non mais c'est n'importe quoi ! On nous prend vraiment pour des cons !" S'insurge Agnès, ma collègue infirmière. Carry, ma collègue aide-soignante me regarde enlevant les yeux au ciel : "Nos tenues sont lavées d'ordinaire à 90 degrés minimum, regarde ces blouses, déjà qu'elles se craquent quand on les enfle tellement elles sont fines, mais là elles vont fondre !" ». (Note de terrain, avril 2020).

« Après les transmissions, je me dirige vers la salle de soin et m'arrête net devant la porte. Je regarde ma collègue de travers : « *Non mais sérieusement ?* ». Elle hausse les épaules et penche la tête en soupirant d'un air désabusé. Une jolie pancarte toute neuve sur la porte nous explique que le port de gants n'est plus obligatoire pour les patients COVID, sauf si nous réalisons des soins le nécessitant. Étrange que cette information arrive alors que depuis deux jours l'hôpital est en pénurie de gants ! Je reste sceptique. N'étant pas convaincues par l'information, avec mes collègues, nous en faisons fi. » (Note de terrain, mai 2020).

Le ton est amer et la réaction émotionnelle. Il semble que l'accumulation des contraintes, la charge de travail et le système de communication des informations empêchent ici l'adhésion des soignants aux décisions. Celles-ci étaient la plupart du temps distillées au compte-goutte et diffusées par les pairs avec, scepticisme, ou découvertes fortuitement. Sans explications ni échange, ce sont souvent le refus et la suspicion qui ont primé. En effet, le manque de matériel a été la cause de nombreux conflits. De plus les mésusages du matériel ont largement été appuyés, voire conseillés par l'encadrement dans une optique d'économie, tandis que d'ordinaire ils sont l'objet de réprimandes et rappels à l'ordre. Certains soignants avaient le sentiment de se mettre en danger, de mal faire leur travail, d'être à nouveau contraints à l'abandon d'un idéal professionnel. Alors que la crise a permis de renouer avec le sens du soin d'un point de vue relationnel, de retrouver de l'intérêt grâce l'apprentissage constant et au partage, c'est finalement dans les pratiques liées à l'hygiène que se sont cristallisés les mécontentements. « On utilise le matériel n'importe comment, les cadres nous poussent à avoir des pratiques qui nous mettent en danger et mettent en danger les patients, je suis écœurée. » (Aide-soignante, avril 2020). Par-delà ce sentiment d'écœurement, le scepticisme de mes collègues et moi-même dans ces situations, est une véritable défiance qui s'est construite envers la hiérarchie.

Ces mauvaises pratiques et ces mésusages ont laissé des traces à moyen terme. Les services COVID ont progressivement fermé les uns après les autres. Pendant plusieurs mois, la valse des « ouvertures-fermetures-réassignations » a instauré un sentiment général d'incertitude et de lassitude. Petit à petit, au grand désespoir des soignants, les services ont été dépourvus en personnel. Le retour à une pseudo-normalité est venu renforcer le sentiment d'abandon des équipes, se sentant de nouveau agies alors qu'elles étaient agissantes pendant la crise. Ainsi, lorsque la première vague a faibli, que les services ont été pourvus en matériel, les résistances initiales face à la limitation de l'usage des fournitures se sont transformées en résistance face au gâchis et à la perte de temps entraînés par les nouvelles directives, remettant pourtant en place les « bons usages ».

Après la première vague, les soignants ont dû trouver une fois de plus un nouvel équilibre, mais dans un contexte renouvelant la perte de sens, ce qui a accentué les résistances directes et les résistances tacites de désinvestissement. Le retour à une pseudo-normalité a été vécu comme un retour en arrière, voire une régression. Ainsi, la deuxième vague n'a pas créé autant d'émotions que la première. L'excitation et l'angoisse des débuts ont laissé place à la lassitude : « La première vague, il y avait du challenge, c'était nouveau, on avait envie, fallait tout réapprendre. Là on connaît, on sait que c'est chiant et on en a marre, on veut passer à autre chose. » (Infirmière, septembre 2020). C'est essentiellement a posteriori que la première vague prend une dimension nouvelle à travers la formation de souvenirs collectifs idéalisés. Cette immersion brutale et intense a permis de retrouver du sens dans une profession qui s'essouffle. Mais le sens s'est à nouveau perdu. La COVID-19 entre doucement dans les mœurs : elle vient s'ajouter à la charge de travail ordinaire qui précédait son arrivée. Quant aux services COVID, lors de la deuxième vague, ils sont organisés de façon presque protocolaire et une forme de routine s'est à nouveau installée : « le COVID, ce n'est même plus intéressant. C'est toujours un peu pareil, avant au moins on avait des patho[logies] différentes, ça changeait un peu, là c'est juste casse-pied. » (Infirmière, novembre 2020). La routinisation s'installe à nouveau, s'accroît même dans ce service ne traitant plus une spécialité mais une pathologie. Au milieu de ce tumulte, la question du sens tente de se frayer un chemin, mais il est sinueux et labile et finit la plupart du temps par être balayée par la pression d'un quotidien toujours plus écrasant. Cependant, des enseignements sont à tirer de ces deux premières vagues et de la période de latence qui les a séparées. Tout d'abord, la crise sanitaire n'a pas durablement autonomisé les équipes qui dépendent toujours d'une autorité dont les décisions ne sont pas toujours motivées par des questions sanitaires. Elle a en revanche permis une modification contingente des dynamiques relationnelles favorisant la coopération et renforçant l'apprentissage par les pairs. Les équipes ont pu, au début, se souder autour de valeurs de métier et du sentiment de partager une épreuve, pour faire face à la violence de la crise.

Entretien avec Véronique Soula

Pharmacienne hospitalière, hôpital de Chauny

Propos recueillis par Marc Loriol

On a commencé à être alerté dès la fin février. Et le 15 mars, il a été question de porter des masques, mais uniquement dans les services de soins contaminés. À la pharmacie, j'ai décidé que nous devons aussi porter des masques, parce qu'on se déplace dans les services de soins, qu'on reçoit du public et que l'on s'occupe des piluliers. Nous avons pris des mesures drastiques dès le départ, avant même qu'on nous le demande. Nous avons transformé la pharmacie en bunker, avec des mesures d'évitement, pour ne pas y faire rentrer le virus, car une contamination sur ce service prestataire serait catastrophique ! Les retours de médicaments, les piluliers, les chariots, tous les objets qui pouvaient être contaminés n'y pénétraient plus et nous ne nous déplaçons plus que dans les EHPAD, préservés à ce moment-là, pour faire le scannage et les piluliers. Et les personnes extérieures n'avaient plus le droit non plus de rentrer dans la pharmacie. On s'est arrangé avec les unités de soins : Les infirmières scannaient les listings des dotations et les traitements des patients repartaient dans les services en sachets nominatifs, plutôt que dans des piluliers.

Et ça a été un véritable bras de fer avec notre administration et notre direction, parce que les directions sont très à l'écoute de notre tutelle, l'Agence régionale de santé, qui donne les ordres. On manquait de masque à cette époque-là, mais on ne le disait pas. C'est pourquoi il était interdit de porter des masques dans « les zones où ne circulait pas le virus ». J'ai obligé le magasin général à nous donner des masques. Un virus qui passe par les voies respiratoires, il peut être partout, il peut circuler vers des endroits où il n'est pas encore ! Je voulais une protection maximale. Déjà, parce qu'on n'est pas une grande équipe, si un agent était malade et en contaminait d'autres, on fermait la pharmacie ! On est quand même un service central. On donne les médicaments qui soignent les patients. Donc, il ne fallait pas qu'on soit en panne d'effectifs et que l'on ne puisse plus donner les médicaments. Cela a bien été compris par mes confrères médecins et l'encadrement. Je n'ai eu aucun mal à faire valoir les mesures drastiques qui ont été prises. Aux quelques infirmières qui ne comprenaient pas pourquoi on avait des masques alors qu'elles avaient du mal à en avoir, je leur disais « faites le forcing auprès de votre cadre référent. » Cette mesure était anticipative, parce qu'après, le masque est devenu obligatoire. Au mois de mars, pour la maison de retraite, nous avons aussi fait pression sur l'ingénieur qui distribue les masques et obéit aux ordres des directions. Je lui ai dit : « si vous ne masquez pas les soignants des maisons de retraite, ça peut être un génocide et vous serez responsable ! » Le virus circule partout et les agents de la maison de retraite peuvent le ramener aux résidents. Avec une collègue syndicaliste, on a emmerdé tout le monde, mais on a obtenu que les infirmières et aides-soignantes portent un masque !

Ce qui a été préconisé par la Haute Autorité de santé (HAS), en mars 2020, ça a été d'utiliser comme traitement un antiviral très onéreux, 800 euros la cure. Il y avait aussi le fameux traitement du docteur Raoult qui était bien moins cher, 4 euros, et dont les effets secondaires étaient bien connus, vu qu'il avait été pris par des millions de personnes depuis longtemps. Ce traitement désavoué dès le départ a été celui que nous avons choisi à Chauny ; on a décidé de prendre ce traitement là en suivant le protocole du professeur Raoult, en début de pathologie, bien sûr avec un suivi cardiologique hyper strict. On a eu des bons résultats, des patients qui ont guéri. Ils auraient peut-être guéri tous seuls, on ne saura jamais ! Et quelques mois après, l'OMS et la HAS ont désavoué l'antiviral onéreux mettant en cause sa trop faible efficacité contre la Covid. Puis, à la deuxième vague, il y avait eu des avancées sur l'utilisation d'autres antibiotiques et on a pu avoir des protocoles plus efficaces. Au début, on n'avait surtout pas le droit d'utiliser des corticoïdes, et après, ils se sont rendu compte que c'était mieux. Il y a d'autres choses qui ont été ajoutées à l'arsenal thérapeutique.

À la pharmacie, en mars, une des préparatrices a perdu son papa du Covid. Il s'était fait opérer de la cataracte le jeudi et le dimanche, il est allé voter. Et dès le mardi, il a eu des symptômes. Il a été amené en réanimation quasiment directement et la préparatrice n'a plus jamais revu son père. Ça nous a vachement touchées. Le moral était parfois très bas. Elle faisait le lien entre l'hôpital et sa famille, c'est elle qui devait prendre des nouvelles pour tout le monde. Un soir, je la vois dans la salle de pause en larmes ; j'ai compris alors que son papa était décédé. Je suis allée chercher ses collègues ; on ne se sentait pas bien ; nous avions de la peine de la voir comme ça, démunies de ne rien pouvoir faire. On ne pouvait même pas la prendre dans nos bras ; ça a été très dur de la regarder derrière nos masques ! C'est des moments qui nous ont marquées et soudées en même temps ! Une autre préparatrice a aussi perdu sa maman d'un cancer, c'était horrible la fin de vie. On a passé vraiment une année terrible avec des moments difficiles comme ça, mais aussi des moments de joie, de liesse, des fous-rires pour rien... C'était vraiment très particulier !

Au début, on a vu énormément de solidarité entre les uns et les autres. Quand il y a un fléau qui arrive, que l'on ne connaît pas, que l'on ne maîtrise pas et alors que les hôpitaux qui avaient des réanimations étaient surchargés, c'est très dur pour les médecins et les équipes. Ils étaient fatigués, découragés, mais très très solidaires les uns avec les autres. Ce qui nous a touchés également, ce sont les gens de notre petite ville de 12000 habitants, Chauny : les commerçants qui nous ont donné des chocolats, des pommes d'amour, des viennoiseries ... au mois de mai, il faisait beau, des forains sont venus s'installer à côté de l'hôpital pour faire gratuitement des gaufres, des crêpes, des glaces pour tous les soignants. Donc, il y avait cette ambiance, ça donnait un petit air de vacances, de gaieté, ça nous faisait plaisir, ça nous rassurait. Il y avait même des dessins d'enfants qui nous remerciaient de faire ce qu'on faisait. Et nous, à la pharmacie, on a été logés à la même enseigne, aussi bien par nos collègues des services de soins. Ils ne nous voyaient pas comme des planqués parce que nous étions à la pharmacie. Même si nous avons pris des mesures de protection, ça a

été hyper bien reçu parce qu'on a tout fait pour les aider. Il y a aussi des usines, dans la région, qui ont fabriqué des solutions hydro-alcooliques pour nous les donner. Ce n'était pas la norme à ce moment-là de les accepter, mais nous, on a regardé les formules et on les a acceptées plutôt que de rien avoir, parce qu'il y avait pénurie chez notre fournisseur. Donc, on a eu beaucoup de solutions hydro-alcooliques, de crèmes pour les mains... Il y a aussi le Rotary qui s'est cotisé pour nous acheter trois respirateurs. Franchement, on a été soutenus. Et ça, c'est touchant quand on galère d'avoir ces attentions là.

Nos médecins, pas très nombreux, dans un hôpital qui n'est pas très riche, qui a subi depuis dix ans des dégraissages dans les effectifs (250 soignantes et 40 médecins en moins), ont fait preuve d'une grande réactivité. On est des MacGiver, comme on dit entre nous : on n'a pas de moyens, mais on a des idées. Du jour au lendemain, une nouvelle organisation est mise en place : tel service sera Covid, tel autre non... Et franchement, ça a été incroyable, cette organisation, des urgences jusqu'aux services Covid et les autres services en aval. C'est incroyable comment ça a été bien fait ! Tout le monde était en adéquation.

Ça s'est gâté un peu par la suite, vers le mois d'avril où on a eu le plus de cas dans notre établissement, jusqu'à 65 Covid en même temps et il fallait que d'autres services se transforment en unité Covid. Il faut savoir que quand on a dans son service une chambre, a fortiori une aile, avec des patients contagieux, les précautions sont très drastiques : il faut s'habiller complètement avant d'entrer : pyjama à usage unique, charlotte, masque FFP2, lunettes de protection, sur-chaussures, puis tout jeter à la sortie et recommencer le même scénario pour la chambre suivante ! Et cette lourdeur, ça a épuisé les équipes, certains sont tombés malades. Tout le mois de mars et début avril, on était réconfortés et plutôt positifs, puis avril-mai, ça a été très très lourd. En juillet août, il y a eu une accalmie, on aurait pu penser que c'était fini. Mais dès septembre, on a bien vu que ça redémarrait. Et notre mental, il a suivi un petit peu ces courbes là. Le moral, il a fait du yoyo. Quand le service de pneumologie a été débordé et qu'il a fallu trouver d'autres services pour les patients Covid, eh bien il y en a qui acceptaient et d'autres qui n'acceptaient pas, et à chaque fois qu'il y avait une nouvelle vague, il fallait redemander. Et comme ce sont souvent les mêmes qui acceptaient et les autres qui ne voulaient jamais, ça a un petit peu compliqué les relations entre les médecins.

Avec l'histoire des masques, on nous a dit « ça ne sert à rien », puis « il est interdit d'en porter là où le virus ne circule pas », puis « il faut en porter partout »... Tout ça pour ne pas dire qu'il n'y avait plus de masques ! Là, la crédibilité de nos tutelles en a pris un coup ! Depuis le départ, c'est ressenti par beaucoup comme une double punition. La première étant la Covid, la maladie elle-même, la lourdeur, la douleur, la panique, l'épuisement, la mort, le désespoir, les chamailleries qui en découlent, les solidarités aussi, l'espoir, le rapprochement des équipes qui finalement ne se connaissaient pas bien... La seconde, imbriquée dans cette première et la plus difficile à vivre car déshumanisée, c'est la gouvernance du plus haut sommet de l'Etat jusqu'aux directions, qui, avec sans doute le sentiment d'organiser les choses, mettent le bazar et rajoutent de la fatigue et du

stress. L'ARS notamment. Ils se montrent vindicatifs, exigeants, ignorants de ce que leurs directives sont à mille lieux du terrain, nous engluant dans les chiffres, les courbes, les tableaux Excel, nous faisant crouler sous un travail administratif d'une lourdeur sans précédent, qui s'ajoute au travail de terrain (celui lié à notre profession et celui lié à la crise) avec les enquêtes, les requêtes, les mails, les prévisions, les statistiques, pour lesquels les réponses sont exigées à la seconde, alors qu'on court dans tous les sens sans les effectifs ou le matériel adéquat. Qu'ils exigent le résultat, c'est normal, mais pas le moyen de l'obtenir, car ça, c'est nous, les gens du terrain, qui savons, c'est notre métier. Est-ce qu'avant de s'attabler au restaurant, on va en cuisine pour dire au chef comment il doit faire ?

Et là, ils continuent avec le centre de vaccination à nous dire ce qu'il faut faire, ne pas faire, et à nous foutre le bordel ! Le mardi 6 janvier, on avait une réunion avec les 11 établissements du groupement pour définir une organisation de la vaccination. Le soir, je suis restée jusqu'à vingt heures pour décrire l'organisation, les treize étapes et j'envoie cela à tout l'hôpital. Le mercredi, la cellule de crise se réunit et valide l'organisation en suivant l'ordre de l'ARS : commencer par les maisons de retraite ; il faut comptabiliser les résidents qui veulent se faire vacciner et demander aux familles pour ceux qui ne peuvent pas donner leur consentement. Après cette réunion, j'arrive dans mon bureau et là, l'ordre avait changé : on devait ouvrir un centre de vaccination avant le week-end ! On était mercredi ! On n'avait encore rien organisé, ni les envois par l'hôpital pivot et réception des vaccins, ni les gens à vacciner, ni le personnel à mettre au centre. En fait, il fallait juste, pour faire bien dans les médias, ouvrir un centre de vaccination le vendredi. La France était alors montrée du doigt par l'Europe et je pense que le président de la République a été un peu vexé ! Du coup : tout le monde en ordre de marche ! Eh bien on a réussi ! On a tout fait le jeudi, et on a ouvert un centre de vaccination dans la salle des fêtes le vendredi. On a commencé en parallèle les vaccinations dans la plus petite des deux maisons de retraite et pour les usagers et le personnel, au centre de vaccination.

Dans le même temps, au sein de la grande maison de retraite, il venait d'y avoir un, puis deux cas Covid et le directeur a décidé de faire un dépistage général avant de commencer la vaccination. Et il a bien fait, car quasiment tous les résidents étaient malades et à partir de la deuxième semaine de janvier, nous avons eu les premiers décès de résidents. Le 15 janvier, il y avait déjà dix morts, une semaine après ! Et le 22 janvier, il y en avait 27. Au total, il y en a eu 30. 106 résidents sur 111 et 57 professionnels sur 70 ont été malades. On a fait un séquençage du virus et c'était le variant du Moyen-Orient. Donc là, les équipes étaient complètement par terre. Déjà parce qu'il y avait 80% de l'effectif qui était malade. Il y a des renforts qui sont venus de partout, des établissements de la région, de l'HAD, des élèves de l'IFSI, etc. Quand tu vois toute la lourdeur, le fait de devoir s'habiller, se déshabiller... Et surtout, ça a été extrêmement compliqué sur le plan psychologique. La cadre de pôle, elle est revenue là-dessus après le décès de son papa. Une cadre de proximité a eu la Covid, une autre, c'est sa maman qui en est décédée. On n'allait plus là-bas pour faire les piluliers et elles se sentaient abandonnées. J'ai vraiment dû mettre en place des stratégies pour les reconforter

et leur expliquer que je déplorais le fait de ne plus aller les aider, mais que je devais protéger mes préparatrices et de fait, le reste de l'hôpital. Comme pour l'hôpital, on a fait des sachets nominatifs pour les traitements. Elles n'avaient plus qu'à les mettre dans les piluliers, mais elles étaient tellement épuisées moralement et physiquement par ce qui se passait... On était vidé. Ce cataclysme à la maison de retraite a duré environ trois semaines et tout l'hôpital était derrière ! Alors, après l'obligation d'ouvrir le centre de vaccination dès le vendredi 8 janvier, ça a vraiment été le chaud et le froid de la part de nos tutelles. Le mercredi, on nous ordonne d'ouvrir un centre pour le vendredi, parce qu'il faut afficher qu'on ouvre des centres partout en France. Donc, on met les bouchées doubles et dès le vendredi, on va dans la petite maison de retraite et dans le centre pour commencer les vaccinations. J'ai voulu que les préparatrices et la pharmacie soient impliquées par rapport au double contrôle des doses et à la traçabilité, qu'on s'organise. Et les préparatrices, elles n'ont pas les deux pieds dans le même sabot. Tout de suite, elles ont des idées elles aussi. Ça a été un truc très complet et hyper-carré dès le départ. Je suis l'organisatrice du centre de vaccination, parce que c'est moi qui reçois les doses de l'hôpital pivot. Et, au niveau des maisons de retraite, c'est sous l'autorité du médecin de la maison de retraite.

Depuis le 12 février, on a les trois vaccins (Pfizer, puis Moderna et Astra-Zeneca). Le Pfizer, c'est le plus contraignant et au début, il ne fallait faire que cinq doses par flacon. Nous avons utilisé des petits plateaux, avec une partie où on met une étiquette avec le numéro de flacon, le lot, la date d'arrivée, valable jusqu'au tant (ça ne peut rester que cinq jours au réfrigérateur après avoir été congelé). La pharmacie commande en deux fois pour la semaine. Dans différents hôpitaux, ils avaient remarqué qu'on pouvait faire une sixième dose, mais on n'avait pas le droit. L'objectif que nous avait donné l'ARS était de vacciner 7 jours sur 7, à raison de cent personnes par jour. 700 personnes par semaine. En réunion, j'avais dit que l'on ne pourrait pas tenir la cadence avec toutes les procédures que l'on devait mettre autour : les plateaux avec les étiquettes, les seringues... le jeudi, avant l'ouverture de notre centre, je suis allée voir à l'hôpital pivot comment ils faisaient pour bien répartir les doses et les infirmières m'ont dit que la veille, le premier jour pour elles, elles ne savaient pas encore bien comment faire. Il y avait le préfet, le député, France 3 Picardie, tout un tas de monde à les filmer, les regarder pendant qu'elles étaient en train d'ouvrir le frigo, de préparer les seringues, elles étaient très mal à l'aise... Le médecin présent m'a remis leur questionnaire médical pour les personnes vaccinées. Et à partir de là, on a imaginé un circuit : les séances débutent à huit heures et demie. Pour ne pas avoir à préparer dans l'urgence, dès huit heures on fait un plateau par flacon, d'abord cinq puis maintenant six seringues par plateau préparées à l'avance et qu'il faut utiliser dans les six heures. Il y a un double contrôle entre l'infirmière et la préparatrice pour voir si les doses sont bien à 0,3 ml pour le Pfizer, 0,5 pour le Moderna et l'Astra Zeneca lors de la préparation.

Une secrétaire reçoit les gens pour la partie administrative et remise de la fiche navette qui comprend le questionnaire d'un côté et la traçabilité de la vaccination de l'autre, puis le médecin reçoit les gens pour le ques-

tionnaire et valide le passage de la personne sur le site de la Sécurité Sociale. La personne vient voir l'infirmière qui la vaccine et fait l'Identivigilance : « je vais vous demander votre nom, votre date de naissance, première ou deuxième injection ... », la préparatrice vérifie, on marque ensuite le numéro de lot du vaccin. Une fois que les gens sont piqués, on leur met un petit *smiley* sur le pull ou la veste avec l'heure d'injection, parce qu'il y a un quart d'heure de surveillance. Ils sont séparés selon les règles de distanciation et une aide-soignante leur apporte une petite boisson, une friandise. Ils n'ont pas le droit de se servir eux-mêmes et tout est emballé individuellement.

Depuis qu'on a eu plusieurs vaccins, on a fait un code couleur des fiches navette par vaccin. Le Pfizer, c'est blanc, le Moderna bleu et l'Astra-Zeneca, rose. Même les fauteuils sont blancs, bleus ou roses. On fait bien deux files différentes et on ne prend jamais trois vaccins en même temps ! On met les six dossiers par plateau dans une seule et même pochette avec les informations collées sur le plateau. C'est nous qui avons créé tout ça avec les préparatrices. Elles sont hyper-volontaires !

Alors, quand je parlais de la valse des ordres et des contrordres : la première semaine, il fallait faire cent doses par jour, sept jours sur sept. C'était le cinq janvier, ces ordres là. Et puis le jeudi 14, le soir, on est convoqué dans le bureau du directeur et on nous dit : « On n'a pas assez de doses, vous ne prenez plus de rendez-vous ». Marche arrière toute ! Le 19 janvier, on nous fait toute une démonstration pour finir par nous dire qu'il faut maintenant enlever la moitié des rendez-vous déjà pris. Et le jeudi, il fallait tout annuler, parce qu'on n'avait plus de vaccins du tout et qu'il fallait garder les deuxièmes doses pour ceux qui avaient déjà été vaccinés. La veille à 20 heures, on apprend ça pour le lendemain à 8h30 ! On a dû tout annuler.

Et là, on repart petit à petit et on est très très contingentés et on n'a pas tout ce dont on a besoin, loin s'en faut ! On les a au compte-goutte, par exemple, pour la semaine prochaine, je dois recevoir 246 doses, en deux fois. La semaine d'après je vais en recevoir 180 et celle d'après 138. Pas une de plus, pas une de moins pour la primo-vaccination. Il faut faire des multiples de six chaque jour.

Le fait d'avoir pris plein de RDV, d'avoir arrêté les RDV, pour finalement en retirer la moitié, puis les annuler totalement, ça a fichu le binz dans Doctolib. Tous les jours, on alimente un fichier Excel avec tous les gens qui sont passés, 1ere ou 2eme dose, le vaccin, le bras où a été fait l'injection, si c'est des personnels de santé ou non, de l'hôpital ou non, des plus de 75 ans, des personnes à risque, parce que l'ARS nous demande tout ça !

Depuis une semaine, on a un décalage fou entre ce qu'il y a sur Doctolib et la réalité du terrain. Rien que pour la journée du samedi 20 février, il y a eu plein d'erreurs. J'ai dû appeler 18 personnes pour qu'elles viennent à la place de gens qui n'étaient pas venus parce qu'ils n'avaient pas leur RDV. Il y a un couple qui avait RDV à 11h, je n'arrêtais pas de les rappeler et ils sont venus à 13 heures. On a dû ouvrir un flacon de Pfizer et on a dû rechercher quatre autres personnes pour finir les six doses. En tout, sur les 56 dossiers, il y a eu 30 différences avec ce qu'il y avait sur Doctolib. Les incohérences, c'est ceux qui sont venus, mais n'apparaissent pas, ceux qui ne sont pas venus, parce qu'ils n'avaient pas leur RDV et qui n'ont pas répondu

quand on les a appelés, mais qui apparaissent en première vaccination, et plus grave, en prévision de la deuxième vaccination ! Et puis il y a ceux qui sont venus parce qu'on les a appelés et dont la première vaccination n'apparaît pas. Et puis, il y a ceux qui sont venus, mais dont la deuxième injection n'a pas été prévue. Ce n'est pas que chez nous. A l'hôpital pivot, c'est le même bordel. Comme on a tellement annulé ou reporté des RDV, ça a fichu la pagaille. Et on a ouvert un centre sans moyens supplémentaires. Ces sont les secrétaires des services de soins qui viennent à tour de rôle, des vagemestres, des coursières, des gens dont ce n'est pas le métier et qui font d'autres choses... Et du coup, c'est ni fait ni à faire. Et en plus elles n'avaient pas accès à Doctolib, alors quand quelqu'un ne vient pas, elles ne peuvent même pas le barrer pour éviter qu'il apparaisse en première vaccination et réapparaisse pour la deuxième injection, et elles ne peuvent pas intégrer la personne qui est venue à la place. J'ai dû me fâcher à plusieurs reprises, par mails, lors de réunions, j'ai insisté sur les risques pour qu'enfin on m'écoute ; La secrétaire générale a formé un pool de vraies secrétaires à l'intervention sur Doctolib pour le centre de vaccination. Je pense qu'il faudrait faire du centre de vaccination un service à part puisque ça va durer toute l'année, avec un secrétariat à part, qui prenne des RDV comme chez le dentiste. J'ai dit que si ça ne changeait pas, je m'en tiendrais à la stricte application du rôle de la pharmacie, recevoir, répartir et envoyer les doses, mais je n'enverrai plus les préparatrices. Elles adorent ça, mais c'était tellement le merdier cette semaine, notamment parce qu'on a eu les autres vaccins par-dessus, et après une première série qui s'était plutôt bien passée, ça nous a angoissés ce pataquès. »

Epilogue : *Quelques jours après l'entretien, Véronique Soula, me rapporte une nouvelle péripétie dans ces ordres et contrordres. Après avoir lancé dans la précipitation une campagne de vaccination massive, reporté, puis annulé des rendez-vous, ce qui a désorganisé le suivi des patients vaccinés et la gestion des doses, le jeudi 4 mars, dans le cadre d'une opération « coup de poing », L'ARS annonce l'attribution immédiate d'un lot exceptionnel de 26910 doses Pfizer pour la région Hauts-de-France et demande d'en faire usage avant le dimanche soir, ce qui implique d'ouvrir le centre de vaccination samedi et dimanche. Tout le travail de programmation des séances de vaccination et des rendez-vous, de traçabilité et de sécurisation des injections, dans lequel toutes les équipes s'étaient fortement impliquées, s'en trouve remis en cause (Marc Lorient).*

Plus d'un mois après cette interview, le centre continue de tourner à plein gaz avec jusqu'à 180 vaccinations par jour. Même si nous sommes mieux organisés, notamment avec plus de codes d'accès sur le site de la Sécurité sociale, plus de médecins, les pharmaciens et les IDE qui ont des droits, des médecins qui arrivent plus souvent à l'heure, une équipe de secrétaires formées et en nombre, nous ne pouvons pour le moment faire plus de 2 files vaccinant à la fois par manque de place et d'effectifs infirmiers et préparateurs. Les pouvoirs publics continuent de nous mettre une forte pression et nous ne voulons pas abandonner tout ce que nous avons déjà mis en place en termes de garde-fou ; nous allons devoir trouver d'autres stratégies, ça ne va pas être simple, mais j'y crois ! (Véronique Soula)

Fragments d'entretiens avec Anita, Marco, Johnny, Karima, François et Christelle

Propos recueillis par Stephen Bouquin

Le terrain d'enquête est un hôpital public du sud parisien affilié à l'AP-HP avec un effectif de 5000 personnes environ. Ces notes proviennent de plusieurs entretiens avec des membres de l'équipe syndicale CGT. Après un premier contact au téléphone, rendez-vous est pris pour rencontrer l'équipe au local syndical. Celui-ci fonctionne comme une permanence et tout au long de nos échanges plusieurs délégués, ou membres, sont passés pour échanger des infos, prendre un café, discuter du prochain tract ou transmettre des infos sur ce qui se passe au niveau des services.

Je livre ici des fragments d'entretiens à lire comme un carnet d'une recherche en cours. Mes interlocuteurs s'appelleront Anita (responsable de la section syndicale CGT) ; Karima (standardiste, déléguée du personnel), Johnny (infirmier en service de réanimation, DP), Marco (brancardier, DP) François (infirmier, DP), Christine (technicienne de laboratoire, DP).

Le vécu du travail

Chacun·e témoigne du fait que, lors de la première vague, tous les collègues contaminé·e·es ont reçu l'ordre de continuer à travailler dans les services tant que leurs symptômes n'étaient pas trop pressants (fièvre). Pour mes interlocuteurs, cette donnée illustre très bien la réalité du travail qui pourrait se résumer par « il faut continuer à bosser, même au prix de ta santé ».

Anita : « Avec cette politique-là, on a fait de notre hôpital un des premiers clusters de la rive gauche. On avait des patients qui étaient soignés dans un service quelconque que l'on retrouvait cinq jours plus tard en réanimation. Mais c'est vrai, on l'a fait, tout le monde était sur le pont et il y avait un esprit collectif qui nous faisait redécouvrir notre travail comme on aurait aimé qu'il soit. Mais après coup, ce sacrifice laisse quand-même une amertume. On a un peu le sentiment de s'être laissé avoir... »

A la différence du printemps 2020, il n'y aurait plus de manque chronique de matériel de protection. Comment cela se passe-t-il dans les services depuis l'automne de l'année passée ?

Karima : « Cet automne, la première déception est tombée du côté du personnel non-soignant. N'oublions pas, seul le personnel soignant a touché la prime COVID. Tous les services support – logistique, brancardiers, cuisines, blanchisserie – ont très mal encaissé. C'est comme si leur contribution à l'effort n'avait jamais existé. Pourtant, ces catégories se sont données à fond aussi. D'abord parce que l'hôpital était vraiment plein à craquer, ensuite parce qu'on a tous eu peur ; qu'on a eu des malades aussi, dans nos familles, et parmi les collègues. On avait des clusters dans les services. Il manquait du monde et les collègues ont pris le relais. On a reçu aucune reconnaissance pour cet effort. »

Quelle est la situation depuis janvier ? Il manque de personnel. Le sous-effectif est-il structurel ?

Anita : « Depuis octobre, les heures supplémentaires ont explosé. Les congés sont supprimés et les heures sup' aussi. On sait que le cadre légal est globalement respecté avec un seuil plafond de 60h par semaine et une moyenne mensuelle de 48h par semaine de travail. »

Johnny : « On peut fonctionner comme ça dans l'urgence, comme l'année passée au printemps, mais pas en permanence. Pour le personnel de soin, c'est usant. Cela signifie travailler jusqu'à ne plus tenir le coup et au final, on doit se mettre en congé maladie... »

Quelle est la charge de travail moyenne au niveau des heures de travail ?

Anita : « On n'a pas de vue précise : le logiciel ne fournit pas de données. En tant que CGT, on n'a pas accès à ces données. Ce qui est quand-même le comble pour un secteur public qui pratique le dialogue social ! »

Epuisement structurel

Anita : « Désormais, il y a beaucoup de démissions, de demandes de mutation mais elles sont toutes administrativement suspendues tant que la pandémie se poursuit. Il y a au moins 20 % d'absentéisme dans les équipes. Bon, d'abord à cause des clusters. En gériatrie, on a du personnel qui a été contaminé deux fois, avec parfois des symptômes quand même. La direction tire sur la corde et elle mobilise en masse les intérimaires. »

Qui sont ces intérimaires ? A cette question, la réponse n'est pas très précise. Il semble qu'un grand nombre proviennent des écoles de formation en soins infirmiers. En dernière année, il y a de stages mais beaucoup travaillent déjà à temps partiel ou via l'intérim, comme aides-soignantes. En secteur de soins, les agents avec de l'ancienneté deviennent alors des gestionnaires d'équipes. Sur une équipe de 12 ou 16 par unité de soin, il semble y avoir en moyenne 5-6 contractuelles alors que l'équipe souffre de 3 ou 4 absents en arrêt maladie. Au total, les services fonctionnent à 10 au lieu de 12 ou 12-13 au lieu de 16. Normalement, une équipe de 12 ou 16 correspond à l'effectif pour la semaine (24h sur 7 jours), à savoir trois fois 4 soignant.e.s pour chaque plage de travail de 8 heures avec des horaires allongés le weekend. Mais comme ce n'est plus tenable, la direction organise le travail sur des postes de 2 fois 12h en semaine ou weekend.

Karima : « Beaucoup de collègues dans les services de soins font des journées de 12 heures... Mais ça sert aussi la direction qui veut imposer des services de 12/12 partout dans les unités de soins. Les aides-soignantes qui font la toilette voient leurs heures rotondées et se retrouvent avec un temps partiel coupé, un peu comme ceux qui « passent la serpillière » le matin [service de nettoyage]. Leur travail est dégradé... La direction veut développer l'intérim sinon faire appel à des prestataires pour les fonctions support.

Johnny : « Après, la direction gère les choses à partir d'une politique d'intérim interne. Il y a un serveur et une liste whatsapp qui annonce les "offres" de postes libres qui ne sont rien d'autre que des "bouche-trous" avec des demandes de renfort

venant d'autres services. Parmi les soignants, beaucoup y participent. Cela permet de faire des heures supplémentaires, d'augmenter son salaire – il quand même très bas, de l'ordre de 1700 avec vingt ans d'ancienneté – et bon ça correspond aussi à l'éthos du soignant de se rendre disponible... »

Lorsque je demande de préciser, Marco, un collègue brancardier, explicite son point de vue :

Marco : « Les infirmières, c'est un peu des geishas, elles se font toujours avoir avec l'argument que les patients ont besoin d'elles. Les cadres le savent bien ; ils tirent sur la corde et après la nana est chez le psy... C'est grave. Il n'y a aucune conscience sociale. C'est comme si la conscience professionnelle les aveuglait. L'amour du travail, je veux bien mais pas contre ma santé. Sinon, à quoi ça sert de soigner les gens ?... Même burnoutées, elles retombent dans le panneau.»

Dans une unité-type de soins, il semble y avoir environ 25% de contractuels ; les autres sont des agents de la fonction publique. Les contractuels sont jeunes, pas très bien formé.e.s, encore étudiantes, et il faut les encadrer; ce qui surcharge le travail des ancienn.e.s. Beaucoup de jeunes ne tiennent pas très longtemps, me dit-on. Les anciens restent car l'ancienneté compte et la retraite se rapproche. Du côté des plus anciens, on a des arrêts maladie, *burn out*, etc., qui montent en flèche. Mais du côté des 35-45 ans, ils tentent l'expérience du statut indépendant. Ils se mettent en congé de poste, possible pendant quelques années et adoptent le statut d'infirmier libéral, exécutant les soins à domicile.

L'hôpital au plus juste

Karima : « Vous n'allez pas me croire, mais en pleine pandémie, on ferme des lits »

[Expliquez-moi...]

François : « Attention, ce sont des fermetures provisoires. Mais dans le service X ou Y, dès que le taux d'occupation est en dessous de... je ne sais pas...60%, le service est momentanément fermé et on redispatche les patients vers une unité voisine ; ça permet aussi d'alimenter le pool de personnel qui sera renvoyé dans d'autres services. »

[Donc, si je suis un patient ici pendant huit jours, je voyage tout le temps ?]

François : « Beh oui, vous aller déménager au moins une fois. De toute manière, si les soins sont lourds on vous met en soins intensifs. C'est ce qui reste de l'hôpital. Les autres services, c'est deux-trois jours et après on vous renvoie à domicile, les soins ambulants et vous revenez pour un contrôle en taxi. En réalité, il y a les soins intensifs, là-dedans, il y a la réanimation ; et puis il y a l'hôpital de jour (consultation, etc.) et entre les deux, c'est le minimum. Bilan des courses : ça bouge tout le temps, et les patients sont perdus. »

Je réagis en disant : *« Tout ce que vous m'expliquez ressemble quand même beaucoup à une usine de Toyota ... »*. J'observe un certain étonnement de la part de mes interlocuteurs. J'explique la philosophie japonaise du *lean* et on discute management *au plus juste*. A l'évidence, la T2A¹ s'accompagne d'une politique visant à économiser au maximum les équipements tout en saturant leur usage.

J'ai l'impression de leur parler le mandarin. J'explique plus en détail : « *En fait, on vous fait travailler de la même manière que les ouvriers de chaîne.. Mais pour réussir à faire cela, on commence par réduire les moyens, à vous mettre en sous-effectif. A partir de là, vous courez tout seul... D'autant que les patients ont besoin de soins!* Ils comprennent mon explication sur le *lean management*². On reprend l'entretien et je pose la question « *Qui décide des fermetures de lits ?* »

Christine : « *Ce sont des cadres, des petits managers et ils sont tout le temps sur le tableur excel. Chacun gère un certain nombre de services.* »

Je tente une explication : Ils ont des indicateurs de performance et un tableau de bord avec les données de fonctionnement, le flux de patients, le nombre d'interventions et de consultations. Ce tableau mentionne aussi le taux de service. Avec un tel outil, ils peuvent développer un pilotage hebdomadaire, avec le bilan de la semaine écoulée et un prévisionnel pour la quinzaine à venir. Dès qu'un service perd en rentabilité, les clignotants s'allument et le cadre doit réaffecter les patients, fermer des lits et renvoyer ailleurs le personnel en sureffectif. Sinon, il sera mal noté... Mes interlocuteurs approuvent ma façon d'analyser le fonctionnement de leur structure.

Karima « *Évidemment, les équipes de soins sont constamment chamboulés ; on perd l'habitude de travailler avec des collègues ; on travaille avec des "étrangers" Vous pensez-bien, dans un hôpital comme le nôtre, il y a du monde...* »

Les cadres semblent avoir une permanence la main sur les horaires de travail. Plusieurs témoignages abondent dans le sens d'un durcissement des relations hiérarchiques :

Johnny: « *Ils fonctionnent à la docilité. Tu viens ici, tu commences comme contractuel, en services de soin ou dans les services support. Le cadre, il va te tester, changer ton horaire au dernier moment, genre le vendredi et t'annoncer que finalement tu reprends le dimanche après-midi. Si tu ne suis pas le mouvement, ce sont les brimades et peu de temps après, il te fait une sale réputation. En gros, soit tu te soumetts à sa logique et tu restes dans les clous ; et là, tu peux espérer être sur la liste des titularisations ... Les autres, ils ont compris que c'est invivable et se barrent fissa ...*»

Celles et ceux qui restent ? Il semble qu'ils soient fréquemment convoqués au bureau pour un entretien. Non pas pour leur bilan annuel, mais pour discuter, sinon pour régler un différend avec un collègue.

Johnny: « *Nous les délégués du personnel, on accompagne la personne – agent titulaire en général – car c'est son droit. Dans ce cas-là, le RDV est toujours reporté à plus tard. Manière de faire comprendre que si l'agent veut résoudre le problème, il vaut mieux venir sans être accompagné par la CGT. Tout est dans le non-dit...* »

Les relations sociales se sont tendues depuis très longtemps, mais la situation semble se durcir encore plus.

Anita: « *Récemment, un délégué du personnel a reçu un blâme – une mise à pied – après être intervenu sur les conditions de travail en bloc opératoire. Les interventions chirurgicales, très rémunératrices avec la T2A, se font de plus en plus souvent sans respecter les règles sanitaires [Covid-19 et risque d'infections*

1. La T2A est un mode de tarification de l'activité en milieu hospitalier qui introduit une logique gestionnaire et alimente à la fois une inflation des interventions médicales et une rationalisation de l'organisation des soins afin d'obtenir un meilleur rendement des infrastructures tout en compressant les coûts. Pour une analyse critique nuancée de la T2A, voir Pierre-Louis Bras, (2017) « Sortir de la T2A par le haut : la mesure de la qualité des soins [1] », *Journal de gestion et d'économie médicales*, vol. 35, no. 6, pp. 245-263.

2. Voir Véronique Haberey-Knuessi I et Jean-Luc Heeb (2017), « New Management Systems and the Ambiguous Nature of Resources: A Qualitative Study about Healthcare Middle Managers », in *International Archives of Nursing Health Care*, 3:071, Volume 3 | Issue 2, DOI: 10.23937/2469-5823/1510071

Voir aussi Stephen Bouquin, Paul Stewart (2011), « Temps durs et dur labeur: Un retour critique sur les modèles productifs de l'ère néo-libérale », in Jacquot L., Higé J-P., Lhotel H., Nosbonne Ch., *Formes et structures du salariat : crise, mutation, devenir*, Presses Universitaires de Nancy, pp. 111- 122.

nosocomiales]. Le personnel du service a sollicité l'intervention du DP pour constater le non-respect des normes d'hygiène. Ce délégué a activé la procédure d'urgence avec constat d'incident qui demande l'interruption de l'activité du service. Après avoir donné une suite positive à cette intervention, la direction a convoqué le délégué et il est accusé d'avoir commis plusieurs fautes professionnelles. « Ils ont même osé utiliser des faux témoignages. La direction veut imposer sa loi et mettre sur la touche les DP. Elle veut envoyer un signal : aux membres du personnel, il faut dire que cela ne sert à rien d'appeler un DP. Tandis qu'aux délégués, elle veut faire comprendre qu'ils sont dans le collimateur de la direction. "Tenez-vous à carreau", voilà en gros le message... »

Le Comité de Hygiène et de Sécurité – Condition de travail va bientôt disparaître mais pour l'instant, il fonctionne encore, mais difficilement.

Anita : « On a des réunions mensuelles, mais on n'arrive jamais à traiter l'ensemble des points à l'ordre du jour. Déjà, pour déterminer l'ordre du jour, ça prend une longue réunion très pénible. On n'est pas aidé par les autres syndicats, y compris Sud. Ensuite, pendant le CHS-CT, on voit bien que la discussion sert à évacuer toutes les solutions qui permettraient d'améliorer les conditions de travail, les tensions. Alors forcément, après, dans les services, rien ne change et les collègues sont désabusés, démotivés. Ils savent qu'on les attend au tournant, qu'ils sont dans le collimateur du cadre. C'est vraiment une sale ambiance »

Qu'est ce qui permet de sauver la situation ? Même provisoirement, de façon insatisfaisante ? La réponse, pas forcément convaincante, mais indicative nous aide un peu à comprendre comment l'ensemble tient encore debout :

Johnny : « En fait sont certains médecins internes ou certains responsables de service qui gardent l'esprit "service public". Ils veillent sur les équipes, font en sorte que ça s'arrange, que chacun trouve sa place et continue à faire de son mieux. »

Plusieurs interlocuteurs confirment...

Johnny : « Je travaille en réa cage thoracique et mon responsable de service fait en sorte que ça se passe bien. Mais au début, quand j'ai commencé en logistique, j'ai vraiment morflé. Changement d'horaires, mépris, ragots ; pas possible de tenir là-dedans avec des horaires de nuits, de weekend. Aller au travail avec la peur de découvrir encore une autre histoire... Impossible de s'impliquer quand on évolue dans un environnement hostile comme ça. J'avais le soutien de certains collègues mais ils avaient peur aussi. Au final, je suis allé voir le responsable aux dessus de ma cadre ; j'ai mis sur la table les preuves de harcèlement et il a décidé de m'affecter en réa. Depuis lors, ça va. Mais j'ai poursuivi mon engagement syndical. Sans la CGT, sans nous, ce serait la jungle... »

Qualité de soins à la dérive

Selon mes interlocuteurs, la qualité de soins est clairement « à la dérive ». Le personnel soignant est au bout du rouleau. Il y a un sentiment de perte de repères. Au printemps dernier, une mobilisation générale s'est amorcée. A présent, l'hôpital encaisse le choc de la première vague. Là, tout le monde

évoque une très forte démobilité. « On fonctionne tous sur pilote automatique... » et les dysfonctionnements commencent à apparaître à tous les niveaux.

Anita : « On devrait avoir 5 médecins du travail, il n'y en a que 3. Beaucoup de collègues, qui sont passés par un arrêt maladie, devraient d'abord passer par le médecin du travail avant de reprendre le boulot. Or, ce n'est quasiment jamais le cas. Pas le temps... Avec les variants, la peur est en train de revenir. La plupart des collègues se font vacciner, heureusement ! Mais est-ce que ça va marcher pour se débarrasser de cette saloperie ? Dans un an, dans deux ans ? Est-ce qu'on sera sorti de l'affaire ? Je commence à en douter... »

Mais où est passé l'hôpital public ?

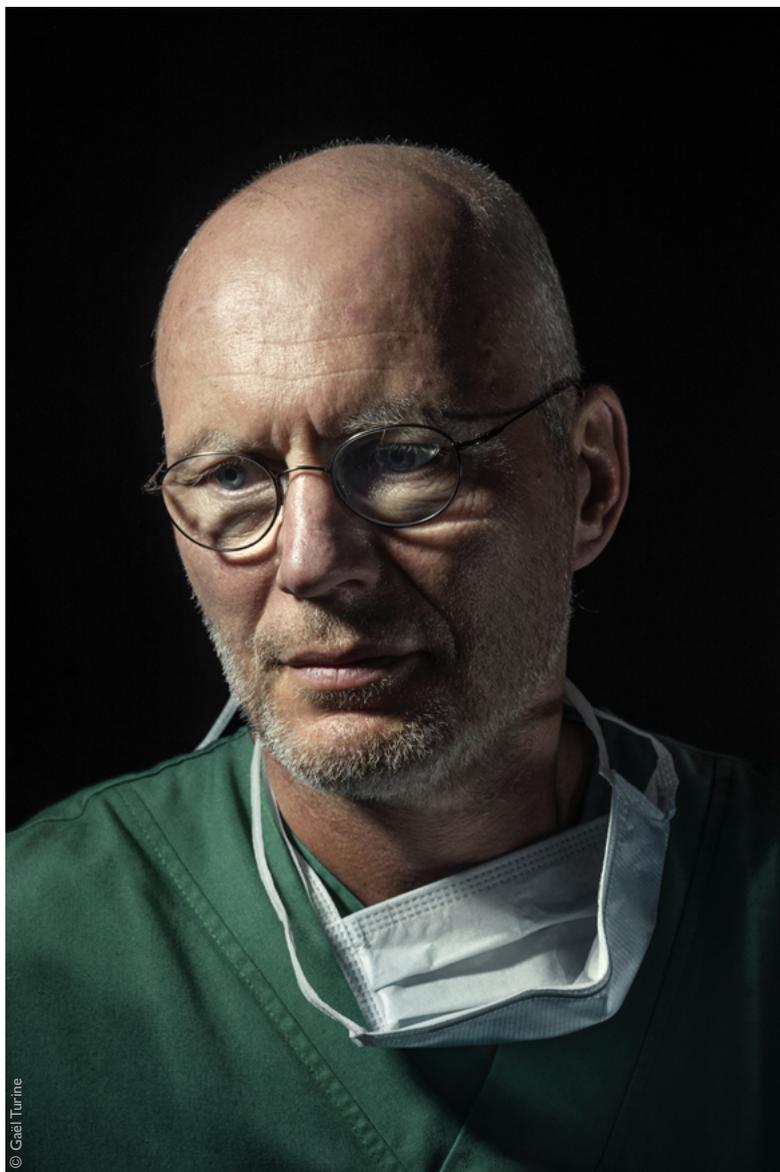
Christine travaille dans le service d'analyses médicales :

« On est parmi les plus grosses unités d'analyse. On reçoit des échantillons, des prélèvements en tout genre : organes, biopsies, sang, urine et j'en passe. Notre service est très bien équipé. Pour faire fonctionner une unité comme ça, il faut être très rigoureux, c'est normal. Le codage est essentiel. On a aussi des contractuels bien sûr et là évidemment, il faut aussi les former les accompagner dans la prise de poste. On y arrive mais on est limite, très souvent. Par contre, je suis certaine que cette unité sera vendue au privé d'ici peu ... Un gros labo va mettre son grappin dessus. »

Karima, standardiste parle des patients : « On a eu les applaudissements mais désormais, le public se contrefiche de nous. Les gens sont à bout, on le voit bien. Quand je reçois des appels, je ne peux pas proposer de rendez-vous avant 2 ou 3 mois ; pour une simple consultation. On a un retard monstrueux et ça se cumule avec d'autres soucis. Après, les gens vont vers le privé, c'est plus cher, mais au moins ils sont soignés plus rapidement. Quand tu es malade ou qu'il y a un souci de santé, ce n'est pas normal de devoir attendre des mois. Alors, c'est vrai les gens sont agressifs mais je les comprends. »

Un de mes interlocuteurs résume de façon laconique sa vision des choses :

« L'hôpital est en train de subir la même chose que l'école publique. Il y a un manque chronique de moyens, de personnel, de formations ; cela devient une catastrophe. Les gens mettent leurs gosses dans une structure du secteur privé et ils font pareil lorsqu'ils doivent se faire soigner. Moi je vis notre situation comme une sorte de sursis permanent. Ils veulent privatiser les activités qui rapportent et dépenser un minimum pour faire fonctionner l'hôpital public... »



Le travail de sociologue en temps de confinement

Maëlezig Bigi, Hadrien Clouet,
Mathilde Mondon-Navazo, Camille Noûs

Résumé : L'année 2020 et ses deux confinements successifs ont reconfiguré les mondes du travail. Ce processus a aussi touché le travail sociologique, comme l'illustre l'expérience croisée de trois sociologues conduisant des enquêtes qualitatives sur la période. Cet article montre comment leurs conditions d'activité - étroitement liées à celles des enquêtés - sont bouleversées par les mesures de confinement adoptées dans la cadre de la crise sanitaire. Premièrement, le temps de travail évolue, dans le sens d'un allongement et d'une imprévisibilité accrue. Deuxièmement, la brusque généralisation du télétravail provoque un enrichissement sous contrainte des méthodes de collecte de données, et modifie la relation d'enquête, en produisant un brouillage des frontières de l'intime et en faisant surgir de nouveaux doutes éthiques. Troisièmement, cette situation liminale entraîne une remise en cause de la place de l'enquêteur·rice sur le terrain et une bureaucratisation du travail des sociologues, contraint·es de renégocier avec leurs financeurs les conditions de la poursuite de leurs recherches.

Mots clés : méthodologie, conditions de travail, confinement, dématérialisation, temps de travail, travail d'enquête

• Maëlezig Bigi est
maîtresse de conférences,
Lise (CNAM-CNRS)

<maelezig.big@gmail.
com>

• Hadrien Clouet est
chercheur postdoctorant,
membre du Certop
(université de Toulouse-
CNRS)

<hadrien.clouet@gmail.
com>

• Mathilde Mondon-
Navazo est chercheuse
postdoctorante, université
de Milan (département
de sciences politiques et
sociales)

<mathilde.mondon-
navazo@unimi.it>

• Camille Noûs signature
collective du Laboratoire
« Cogitamus »

correspondance

LISE, 2 rue Conté, Case
ILAB40 – 75003 Paris

Au cours de l'année 2020, la moitié de l'humanité connaît un confinement pour raison sanitaire. Cette politique est instaurée en France du 17 mars au 11 mai, puis du 30 octobre au 15 décembre. Les individus sont alors sommés de regagner le domicile de leur choix, puis de fournir à toute autorité policière qui les contrôlerait en extérieur un justificatif dérogatoire.

Ces circonstances inédites créent une situation liminale, caractérisée par une grande incertitude et la mise en suspens des conditions de vie et de travail habituelles (Czarniawska et Mazza, 2003; Söderlund et Borg, 2018). Le confinement remet notamment en cause les routines de travail, avec un impact très contrasté selon les secteurs et les métiers. La situation des travailleur·ses varie ainsi selon que leur activité est jugée « non-essentielle » à suspendre, ou au contraire « essentielle » à maintenir – et parmi elles et eux, l'expérience n'est pas identique entre télétravailleur·ses et salarié·es en présentiel. Pendant le premier confinement, un tiers des travailleur·ses – principalement celles et ceux positionné·es au bas de la pyramide des salaires – a continué à exercer son activité sur le lieu de travail en subissant de nouvelles prescriptions, tandis qu'un autre tiers a poursuivi son activité en télétravail, et le dernier tiers a cessé toute activité (Safi *et al.*, 2020). Au-delà de ces deux périodes de confinement strict, des mesures de restriction localisées dans le temps ou dans l'espace continuent d'exercer sur l'ensemble des travailleur·ses de très fortes contraintes liées à la gestion de la crise sanitaire.

Si elle modifie les conditions de travail et d'emploi de la plupart des actifs (Clouet et Vincent, 2020), cette situation hors du commun influence aussi le travail d'enquête de terrain. Puisque la production sociologique dépend de l'organisation du métier de sociologue (Callon et Latour, 1991), la sociologie ne se fait pas en temps de confinement comme elle se fait d'ordinaire. À partir de l'expérience de trois sociologues conduisant des enquêtes qualitatives durant l'année 2020, cet article montre comment leurs conditions d'activité – indexées sur celles des enquêtés – sont bouleversées par la crise sanitaire. Il souligne que le basculement dans un état liminal de différents univers professionnels se répercute sur le travail sociologique, dès lors que les enquêteur·rices s'adaptent à de nouvelles contraintes, en modifiant leurs méthodes d'enquête, leurs protocoles de récolte de données et l'organisation de leurs recherches.

Trois enquêtes sociologiques en cours au moment du confinement

Au moment du premier confinement, Maëlezig Bigi enquête depuis deux ans dans le cadre d'une convention de recherche financée par un établissement public administratif (EPA) engagé dans une vaste réforme de son offre de services, conduite au nom de la transformation de l'action publique. Pour l'EPA, l'enquête vise à éclairer les conflits du travail qui se nouent autour de cette réforme mais aussi à mieux comprendre les attentes des usager·es du service public. Au moment du confinement, Maëlezig Bigi a déjà réalisé une partie des entretiens et des journées d'observation prévus avec les technicien·nes dont le travail est visé par la réforme, ainsi que les cadres chargé·es de la concevoir. En mars 2020, la collecte de données doit se poursuivre auprès de ces deux populations. En outre, une campagne d'entretiens et d'observations est censée débiter auprès de plusieurs usager·es de ce service public.

Dans le cadre d'un projet financé par le Conseil européen de la recherche¹, Mathilde Mondon-Navazo enquête sur les formes d'action collective de travailleur·ses indépendant·es sans salari·es en France et en Allemagne. En mars 2020, elle débute à Paris une étude de terrain auprès de trois organisations : le Syndicat National des Artistes Plasticiens (SNAP) de la Confédération Générale du Travail, la Fédération nationale des auto-entrepreneurs (FNAE) et le Collectif des Livreurs Autonomes de Paris (CLAP). En articulant entretiens et observations, il s'agit d'analyser les revendications portées par ces organisations et d'interroger les modes d'action et de coordination qu'elles privilégient. Lorsque le confinement est annoncé, la chercheuse a déjà réalisé quelques entretiens et suivi les mobilisations des livreur·ses à vélo du CLAP devant les locaux de Deliveroo.

Hadrien Clouet démarre en janvier 2020 une enquête postdoctorale sur une régie publique de l'eau. Il est censé investiguer les conflits du travail et les relations organisationnelles, via des entretiens sur site et des immersions dans les collectifs de travail. Il conduit ses premiers entretiens avec les responsables de direction, pour des raisons méthodologiques (confronter les représentations de l'activité) et symboliques (négocier les conditions d'une présence acceptable). Il effectue ensuite trois entretiens avec le personnel et assiste à six réunions d'équipe avant que le premier confinement ne soit déclaré.

1. Cet article a été partiellement réalisé dans le cadre d'un projet qui a bénéficié d'un financement du Conseil européen de la recherche (ERC) au titre du programme-cadre de l'Union européenne pour la recherche et l'innovation «Horizon 2020» (convention de subvention n° 715950).

Pour saisir comment le travail de chercheur·se est impacté par les changements survenus sur les terrains d'enquête, nous étudions d'abord la restructuration du temps de travail des sociologues, qui reflète celui des enquêté·es. Nous nous intéressons ensuite aux conséquences pour les sociologues de la brusque généralisation du télétravail, et notamment aux implications des interactions à distance du point de vue de la relation d'enquête et des méthodes de collecte de données. Nous montrons enfin que les chercheur·ses font face à un surcroît de travail bureaucratique du fait de la grande incertitude qui pèse sur les enquêté·es vis-à-vis de leur avenir.

I- L'irruption du confinement : une déstructuration du temps de travail

Le travail d'enquête sociologique dispose de caractéristiques largement fordiennes. Hors période d'immersion ethnographique intensive, il occupe un nombre délimité d'heures par jour et suit un rythme régulier et prévisible. Mais le confinement nous rappelle que les temporalités du travail sociologique sont largement indexées sur celles des enquêté·es. Lors d'une crise comme celle du Covid-19, elles connaissent toutes les deux des mutations radicales : la journée de travail s'allonge et les horaires deviennent imprévisibles, transformant le temps des enquêtes.

I.1. L'allongement des journées de travail

La période de confinement représente un accroissement du temps de travail des sociologues. Par rapport aux études antérieures, ou aux séquences non-confinées de l'année 2020, les épisodes de confinement renchérissent le nombre d'heures nécessaires pour conduire nos enquêtes de terrain. Cette inflation horaire est commune à de nombreux·ses travailleur·ses dont les outils ont été dématérialisés (Barthou, Bruna, 2020 ; Haute, 2020).

L'amplitude journalière des horaires d'entretien connaît d'abord un gonflement conséquent, lorsque nous enquêtons sur des établissements jugés «essentiels» et maintenus en activité. En effet, nos interlocuteur·rices proposent souvent des entretiens plus tôt ou plus tard. Habituellement contenues entre 9h et 19h dans les périodes non-confinées, les visioconférences ou appels téléphoniques se concentrent désormais aux deux extrémités de la journée. Dans l'EPA étudié par Maëlezig Bigi, les temps de transport, transformés en nouvelles plages de disponibilité par la brusque mise au travail à domicile, jouent sur l'allongement des journées habituelles de travail de la sociologue. Celle-ci se voit alors proposer des entretiens avant huit heures du matin, bien plus tôt qu'à l'accoutumée.

De même, lors des séquences de confinement, les entretiens sont fixés à des heures étonnantes dans la régie des eaux investiguée par Hadrien Clouet. Là, nombre d'enquêté·es doivent se familiariser à de nouveaux périphériques de télétravail qui ponctionnent une partie de leur temps, consacré à en tester les fonctionnalités ou à parcourir les guides d'utilisation. Aussi doutent-ils d'accomplir leurs missions dans les délais impartis et privilégient-ils des entretiens précoces à partir de 7 heures du matin, ou tardifs, après 22 heures - voire plus tard lorsque l'enquêté·e éprouve de vives difficultés à le rejoindre dans l'espace visiophonique. Ce phénomène est ren-

forcé par la recrudescence des réunions de travail dématérialisées parmi les équipes, qui étirent les journées de travail des enquêté·es, notamment lorsqu'elles se transforment en « apéro Skype » censé maintenir les rituels quotidiens du travail (Goffman, 1974).

Les temps d'observation augmentent aussi brusquement dans le cadre d'enquêtes sociologiques portant sur les secteurs dits « non-essentiels ». Si l'activité des enquêté·es cesse, le travail sociologique s'intensifie pour Mathilde Mondon-Navazo dans le cadre de son enquête sur l'action syndicale d'artistes plasticien·nes. En effet, face à la fermeture des galeries d'art, à l'annulation des enseignements et des commandes des théâtres et des musées, les enquêté·es consacrent plus de temps à leur engagement militant, objet de l'étude. Avant le confinement, les réunions de la commission exécutive du SNAP – auxquelles la chercheuse assiste – se tiennent tous les deux mois à Paris. Désormais, ses membres se retrouvent en ligne tous les lundis après-midi : *« ça nous fait du bien d'être un peu ensemble en cette période, ça nous remonte le moral, et puis il y a beaucoup à faire pour défendre les artistes-auteurs en ce moment »*, confie une membre de la commission exécutive. Les artistes plasticien·nes consacrent ainsi chaque semaine entre deux et trois heures à discuter les orientations stratégiques par temps de confinement et à examiner les situations individuelles d'artistes pris·es dans des imbroglios administratifs. En conséquence, la chercheuse est invitée à assister à huit fois plus de réunions qu'initialement prévu.

De façon similaire, la chercheuse est bien plus présente sur le terrain des luttes, car elle suit les mouvements sociaux initiés ou rejoints par le SNAP, qui se multiplient pour exiger la réouverture des lieux culturels. Ces rassemblements sont autant d'occasions d'observer les modes d'action et les interactions entre participant·es tout en échangeant avec les adhérent·es du syndicat. L'augmentation imprévue du temps d'observation représente ainsi un défi du point de vue des travaux collectifs d'écriture dans lesquels elle était préalablement engagée.

1.2. Des horaires imprévisibles

En plus d'allonger les journées, chaque période de confinement renforce l'incertitude horaire. Assigné·es à domicile, les sociologues et leurs enquêté·es connaissent des difficultés aigües à fixer leurs rendez-vous en amont et à les honorer. A l'instar d'autres univers professionnels, la liminarité du travail sociologique conduit à alterner de manière imprévisible les épisodes intenses et le repos forcé (Cai et al., 2020).

Sanctuariser des plages dédiées aux entretiens avec les enquêté·es devient une épreuve en temps de confinement, notamment du fait de la présence de proches, parfois dépendant·es. La cohabitation forcée implique d'être exposé·e à toute demande de tiers : un enfant malade, un·e partenaire qui recherche ses clés de voiture, voire les ami·es qui sonnent à l'improviste, sûr·es d'être accueilli·es... L'inscription des individus dans la sphère domestique confronte ainsi les sociologues à des entretiens parfois drastiquement raccourcis ou à des interruptions répétées qui sapent la concentration des enquêté·es. Les chercheur·ses sont alors contraint·es de s'extraire momentanément de la situation d'entretien, pour plaisanter de la sollicitation intempestive des voisin·es ou s'intéresser aux enfants apparus à l'écran,

avant de recentrer rapidement le propos et d'inviter l'enquêté·e à reprendre le fil. Ces interruptions s'appliquent aussi bien aux sociologues qu'à leurs enquêté·es. Le concierge de l'immeuble d'Hadrien Clouet a un jour sonné en urgence pour signifier une inondation aux étages supérieurs, qui l'a conduit à reporter l'entretien en cours avec une ingénieure. De même, Mathilde Mondon-Navazo a été obligée de suspendre un entretien lorsqu'une voisine, enfermée hors de son appartement, a sollicité l'usage de son téléphone pour appeler un serrurier.

L'imprévisibilité des échanges avec les enquêté·es découle aussi du rapport de ces dernier·es à leurs client·es ou aux usager·es confiné·es, dont les choix et la demande évoluent rapidement et déstabilisent leurs agendas. C'est par exemple le cas des livreur·ses à vélo du CLAP, que Mathilde Mondon-Navazo étudie au prix d'une déstructuration totale de son emploi du temps. En effet, les commandes se concentrant traditionnellement sur les plages horaires du midi et du soir, les entretiens antérieurs au confinement se déroulent plutôt en milieu d'après-midi et les enquêté·es donnent rendez-vous à la sociologue avec plusieurs jours d'avance, car ils et elles s'inscrivent sur des créneaux horaires précis. Mais dans le contexte du confinement, les plateformes de livraison comme Deliveroo introduisent un système de connexion libre : à certaines heures, le nombre de livreur·ses connecté·es excède celui des commandes, privant nombre d'entre eux et elles de toute rémunération. Dans ce cadre, les livreur·ses ne peuvent planifier des entretiens, la recherche des créneaux les plus rémunérateurs les conduisant à modifier constamment leurs horaires de travail, et donc les rendez-vous pris avec la chercheuse. Ainsi, des enquêté·es retardent le début de l'entretien afin de travailler plus longtemps, dans l'espoir de recevoir quelques commandes supplémentaires. À l'inverse, un livreur découragé par l'absence de commandes, rentre plus tôt à son domicile et demande à brûle-pourpoint de réaliser l'entretien deux heures plus tôt que prévu :

Enquêté / 18 novembre 2020 22:10 : Bonsoir Mathilde, en ce moment je suis trop pris la journée, on peut s'appeler sur WhatsApp demain à 22h30 ?

M M-N / 18 novembre 2020 22:20 : Bonsoir X, bien sûr, pas de problème. Alors à demain, 22h30.

Enquêté / 19 novembre 2020 20:00 : Bonjour, je suis rentré plus tôt. Tu serais disponible tout de suite ?

M M-N / 19 novembre 2020 20:01 : Dans 20 minutes c'est possible ?

Enquêté / 19 novembre 2020 20:03 : OK, ça marche, à tout de suite.

[conversation WhatsApp]

En période de confinement, l'horizon de travail des sociologues rétrécit donc, entraînant une « crise de l'avenir » et une dictature de l'urgence, pour reprendre l'expression de Claude Dubar (2011). Sur son terrain, Hadrien Clouet a même dû modifier à la dernière minute l'horaire de près d'un tiers des entretiens prévus, soit pour les avancer, soit pour les reculer, soit pour les reporter. Et ce, suite aux contraintes décuplé·es des enquêté·es, comme l'illustrent les justifications reçues : « *La secrétaire de Mme X vient de m'avertir qu'elle ne pourra pas honorer le rendez-vous prévu avec vous tout à l'heure à 14h, car nous sommes passés en jour de consommation intense et irrégulière, qui nécessite un suivi heure par heure* » (envoi à 12h22).

Parfois, plusieurs envois successifs sont nécessaires pour parvenir à fixer des rendez-vous, comme le montre l'échange suivant de courriels avec une téléconseillère :

Enquêtée / 29 juin 2020 9:33 : « L'entretien de 10h ne pourra malheureusement pas avoir lieu, car une réunion urgente est convoquée à la même heure, sur la réorganisation des horaires (les usagers appellent maintenant à des heures différentes et on n'est pas organisé pour leur répondre) (...) ».

Hadrien Clouet / 29 juin 2020 9:51 : « Merci pour votre envoi, aucun problème, nous pouvons reporter cet entretien. Auriez-vous des préférences en matière de dates ? (...) ».

Enquêtée / 29 juin 2020 12:59 : « Je reviens vite vers vous (...) ».

H.C. / 23 juil. 2020 20:46 : « Je me permets de revenir vers nous après nos échanges à la fin du mois de juin, afin de voir s'il était envisageable de fixer une nouvelle date concernant l'entretien sociologique évoqué par mail (...) ».

H. C. / 2 sept. 2020 10:03 : « Je me permets de revenir vers nous à propos de l'entretien sociologique qui avait été malheureusement annulé le 29 juin, afin de le reprogrammer (...) ».

Enquêtée/ 10 sept. 2020 17:00 : « Je suis dispo, n'hésitez pas à me solliciter (...) ».

H.C. / 14 sept. 2020 8:54 : « Avec plaisir : auriez-vous une disponibilité, par exemple, vendredi ou lundi prochain ? (...) ».

Enquêtée / 14 sept. 2020 13:32 : « Lundi prochain matin (...) ».

Enquêtée / 15 sept. 2020 13:45 : « Pardon, lundi matin je suis finalement de service en première ligne [réception des appels d'usagers], apparemment le lundi est maintenant le jour le plus appelé. Mardi matin ? ».

Le programme de chaque journée confinée évolue donc d'heure en heure, limitant la capacité à planifier l'activité et conduisant à une alternance de journées saturées et de journées libres. Mais si les temporalités se transforment, le contenu du travail change également.

2 - Enquêter chez soi : une complexification du travail relationnel

Si le confinement vient bouleverser les temporalités du travail, l'imposition soudaine du télétravail modifie la relation d'enquête. Confronté·es à la brusque dématérialisation des postes de travail, les sociologues doivent redéployer les études de terrain dans l'espace des interactions en ligne. Cette situation liminale, à laquelle ils et elles sont exposé·es brutalement sans y être formé·es, requiert de leur part des compétences élargies en matière émotionnelle, technique et éthique, afin de maintenir leurs « capacités à exercer un travail de qualité » (Zimmermann, 2010).

2.1. Redéfinir les frontières de l'intime

De nombreux·ses sociologues ont montré que le télétravail à domicile favorise une porosité accrue entre vie personnelle et vie professionnelle (Fels-tead *et al.*, 2005; Metzger et Cléach, 2004). Dans le contexte du confinement, la brusque dématérialisation du travail contraint une grande partie des travailleur·ses - sociologues compris·es - à se replier sur le domicile

pour y exercer son activité sans aucune préparation matérielle ni émotionnelle. L'irruption soudaine du télétravail modifie ainsi la relation d'enquête et contraint les chercheur·ses à des efforts supplémentaires pour gérer le brouillage des frontières entre monde du travail et monde privé.

La conduite des entretiens depuis le domicile impose d'abord de dévoiler nos espaces personnels, qui suscitent parfois des commentaires et influencent la relation naissante entre enquêté·es et enquêteur·rices. Le travail préparatoire de l'entretien, comme le fait de se vêtir et de s'apprêter en vue de réduire la distance sociale qui nous sépare de nos interlocuteur·rices (Mauger, 1991), s'étend à l'organisation de notre domicile. Nous recherchons les cadrages les plus adaptés à des interactions avec les enquêté·es, en évitant que n'apparaissent à l'écran des éléments associés à un partage d'intimité, comme le lit, la penderie, les photographies personnelles apparentes, ou trop marquants socialement, comme les bibliothèques imposantes, pour nous placer de préférence devant un mur nu. L'intrusion de la *webcam* dans nos foyers implique un travail supplémentaire de mise en scène de nos appartements.

L'irruption des entretiens dans l'espace privé durcit aussi les rapports inégaux à l'enquête en fonction des milieux sociaux. D'un côté, dans les classes les plus populaires, où la grille d'entretien peut donner une apparence scolaire à la relation d'enquête (Beaud et Weber, 2003), tandis que le magnétophone rappelle physiquement la prise de responsabilité irréversible que représente la parole (Speer et Hutchby, 2003), leur disparition conjointe aplanit les réticences habituelles. De l'autre, la visibilité de la grille et du magnétophone apportait une caution scientifique – désormais fragilisée – à notre démarche dans les milieux à forte dotation culturelle. C'est ce qu'illustrent les interrogations méthodologiques récurrentes auxquelles se heurte Hadrien Clouet auprès de plusieurs cadres supérieur·es de la régie des eaux. Ils et elles évoquent l'entretien dématérialisé comme « un petit moment de thérapie », volontiers interrompu par le moindre appel téléphonique, alors qu'en présentiel, les appels étaient systématiquement rejetés pour ne pas perturber l'entretien.

Mais c'est surtout le travail émotionnel, des sociologues vers les enquêté·es, qui connaît une reconfiguration drastique (Hochschild, 1979). Nos études de terrain nous placent en effet face à des individus assignés au domicile, parfois habitant seuls, et donc frappés d'ennui ou de solitude (Lambert *et al.*, 2020), bien plus fortement que durant nos expériences préalables.

Le désormais classique préambule « j'espère que vous et vos proches allez bien dans ce moment difficile » nous extrait déjà de la relation d'enquête la plus ordinaire. Il met à égalité enquêteur·rices et enquêté·es vis-à-vis d'une expérience sociale commune, certes vécue et gérée différemment, mais requérant des ressources similaires pour la surmonter. Ces situations ouvrent la voie à des informations intimes, à des échanges empathiques que les chercheur·ses doivent gérer pour ne pas compromettre l'entretien. Ainsi, à l'issue d'un entretien réalisé par Maëlezig Bigi avec une cadre de l'EPA, l'enquêtée retourne l'interrogation vers la chercheuse, pour investiguer la manière dont la crise sanitaire affecte sa situation personnelle. Elle partage du même coup ses inquiétudes à propos de ses enfants, vu leur proximité

en termes d'âge et de scolarité avec la chercheuse, et attend de l'enquêtrice qu'elle fasse preuve d'empathie.

Les attentes émotionnelles sont redoublées par la vague de paupérisation qu'ont entraînée les mesures sanitaires. Ce phénomène demeure invisible dans l'administration étudiée par Maëlezig Bigi, contenu par l'indemnisation du chômage partiel dans la régie des eaux analysée par Hadrien Clouet, mais a violemment touché les livreur·ses et les artistes étudié·es par Mathilde Mondon-Navazo. « On s'en est sorti parce que mon père m'a donné de l'argent », confie un artiste plasticien. Quant à Idriss, livreur à vélo pour Deliveroo, il raconte comment la crise sanitaire a mis un terme à son couple : « *Ma femme était à risque. Elle m'a dit "je m'en fiche, tu ne bosses pas, je n'ai pas envie de mourir !" Sauf que si tu arrêtes de bosser, tu n'as plus à manger. C'était soit ne pas survivre, soit prendre la porte, alors du coup, j'ai pris la porte.* » Face à des enquêté·es en grande difficulté, l'entretien est un moment délicat où s'expriment des inquiétudes, voire une forme de désespoir, que les sociologues gèrent de leur mieux.

2.2. Un enrichissement sous contrainte

Au-delà du surcroît de travail émotionnel qu'elle implique, la généralisation du télétravail sur une partie des terrains d'enquête oblige également les chercheur·ses à développer de nouvelles compétences techniques pour s'adapter aux interactions en ligne.

Confronté·es soudain à l'impossibilité de rencontrer les enquêté·es, les sociologues n'ont d'autre choix que de se familiariser rapidement avec les programmes informatiques de visiophonie les plus courants pour en maîtriser les différentes fonctionnalités (Howlett, 2021). Hadrien Clouet et Mathilde Mondon-Navazo suivent ainsi des tutoriels sur Youtube pour se familiariser avec différents logiciels, qui imposent chacun un travail spécifique de mise en contact. Si Skype requiert d'enregistrer l'interlocuteur·rice au préalable dans l'annuaire du logiciel, Zoom repose sur un simple lien qui s'ouvre dans un navigateur. Mais cet outil contraint à anticiper les développements de l'entretien pour programmer de façon adéquate la réunion lors de sa création, car les paramètres d'une visioconférence en cours ne peuvent être modifiés. Le confort des entretiens par Zoom repose par ailleurs sur un certain nombre de savoirs acquis « sur le tas », comme l'enregistrement sonore, l'arrière-plan virtuel, l'utilisation de deux moniteurs, la planification des rappels ou les nombreux raccourcis claviers pour éviter les grands gestes sur l'ordinateur qui distraient l'enquêté·e. Quant à Teams, le fonctionnement par lien est complexifié, sur le site étudié par Hadrien Clouet, lorsque le service informatique déploie des dispositifs de sécurité interdisant aux salarié·es de rejoindre une réunion initiée par un·e interlocuteur·rice extérieur·e à la régie. De tels apprentissages n'ont rien de totalement original – ils remontent à l'introduction des premiers magnétophones, étudiée par Jack Goody (2014) – mais ils apparaissent singulièrement hétéronomes, puisqu'ils sont tributaires des outils utilisés par les enquêté·es et des dernières mises à jour des logiciels. C'est dans l'urgence que les sociologues doivent assimiler ces nouveaux savoir-faire. En plus des logiciels visiophoniques eux-mêmes, la dématérialisation des échanges impose aussi d'acquérir de nouvelles compétences en matière de

gestion du son et de l'image. Nous avons donc dû développer une série de méthodes pour gérer l'éclairage en évitant les contre-jours et limiter les bruits parasites, notamment les grésillements, les paroles hachées ou les coupures. Ces dernières dégradent la qualité des entretiens, lorsqu'elles empêchent de reconnaître un mot ou un patronyme. Elles impliquent divers investissements, comme d'apprendre à manipuler les paramètres des haut-parleurs, à régler des périphériques sonores, à modifier des cartes son, à maîtriser des logiciels d'enregistrement plus qualitatifs que nos dictaphones ou téléphones portables, et à actualiser notre équipement d'écoute. Si les entretiens téléphoniques ou visiophoniques sont toujours tributaires d'un environnement sonore imprévisible et peu contrôlable (Hall *et al.*, 2008), le défi est encore plus grand lorsque l'assignation à domicile aboutit à la situation paradoxale de rues silencieuses tandis que bruissent les appartements. Le souci de garantir la qualité sonore de ses entretiens conduit même Hadrien Clouet à emprunter le domicile d'un collègue pendant une journée, en urgence, pour se soustraire au bruit des perceuses provenant d'un appartement voisin au sien. Afin de poursuivre leurs études de terrain, les sociologues doivent ainsi faire preuve de créativité pour s'adapter à des conditions d'enquête inédites.

2.3. Nouvelles pratiques, nouveaux doutes éthiques

Finalement, au-delà des apprentissages techniques ou émotionnels, cette dématérialisation introduit des questionnements éthiques brûlants dans notre travail de sociologue. En effet, la solitude des interlocuteur·rices devant leurs écrans fragilise les processus d'obtention du consentement à la récolte de matériau. Les sociologues peuvent ressentir un certain malaise lorsque leur carnet d'enquête se trouve hors-champ, de sorte que les participant·es ne sont pas nécessairement conscient·es d'une prise de notes qu'ils et elles n'auraient pu ignorer en présentiel. De plus, dans ces périodes dématérialisées d'enquête, les chercheur·ses sont entouré·es d'objets et de documents diffusés dans des cadres collectifs, comme des réunions, par écrans interposés : Powerpoint, agendas partagés, feuilles de texte, photographies, illustrations... Autant de données pour lesquelles il n'est pas envisageable d'interrompre systématiquement toute l'audience afin d'en demander communication. La tentation de la capture d'écran clandestine se fait d'autant plus forte que les interlocuteur·rices sont des inconnu·es, dont l'accessibilité ultérieure n'est pas garantie

Par ailleurs, la volonté de contourner les limitations d'une relation d'enquête médiée par des outils numériques invite au développement de stratégies qui ne sont pas sans conséquences sur les enquêté·es. La dématérialisation des échanges rend en effet impossible les conversations en aparté, avant ou après une observation. Aussi Mathilde Mondon-Navazo sur Zoom ou Hadrien Clouet sur Teams domestiquent-ils progressivement l'outil des messageries instantanées (Béliard et Brossard, 2012) pour engager la discussion, négocier des entretiens et obtenir les coordonnées de certain·es enquêté·es en parallèle des discussions collectives. Si ces pratiques compensent certaines des restrictions inhérentes aux interactions en ligne, elles détournent également l'attention des enquêté·es sollicité·es de la réunion

en cours, ce qui peut avoir une influence sur le déroulement des discussions et constitue de fait une forme d'interférence sur le terrain que les sociologues se proposent d'observer.

En outre, dans le contexte du confinement, nous avons parfois tendance à adopter une approche plus utilitariste des échanges avec les enquêtés. D'abord, face aux imprévus de toute sorte, aux contraintes invasives et à la fatigue accrue, nous ne disposons pas forcément du temps nécessaire pour construire les conditions d'une participation active des enquêtés à l'élaboration de leur propre univers discursif (Rogers, 1945). Aussi orientons-nous parfois les entretiens de manière excessivement directive, en dépit de nos préventions personnelles, au risque de se rapprocher d'un mode d'investigation de type question-réponse, afin de «rentabiliser» au maximum le temps accordé. L'incertitude générale conduit à des choix pénibles, lorsque le contexte impose d'opter pour un type d'information au détriment d'un autre. Là où l'entretien directif est d'habitude une solution de dernier ressort pour «ne rien laisser à la chance» (Denzin et Lincoln, 2003: 125), il s'agit plutôt ici de ne rien laisser aux risques qui caractérisent la période de confinement. Lorsqu'un·e enquêté·e nous oriente d'emblée vers une piste qui n'est pas au cœur de nos préoccupations, la pression temporelle qui s'exerce sur certains entretiens nous empêche de la suivre pour ensuite revenir à celle qui nous intéressait le plus. C'est ce que montre l'échange ci-dessous entre Hadrien Clouet et un responsable de la maintenance à la régie des eaux. Alors que son interlocuteur semble préférer parler de l'atelier de fabrication, pris par le temps, le sociologue insiste sur le pôle le plus central pour son enquête :

[54e minute d'entretien]

« Responsable maintenance : J'ai un pôle mécanique, un d'électricité ou automatique, un bureau des méthodes et un atelier de fabrication, décentralisé, là d'où je viens, c'est assez exceptionnel. Mais on n'a plus beaucoup de temps, vous voulez que je détaille un peu l'un ou l'autre ?

Hadrien Clouet : Peut-être qu'on commence par le plus gros, la mécanique, et après... ? » [Nous n'aborderons finalement aucun autre service, puisque l'enquêté doit mettre fin à l'entretien pour transmettre l'ordinateur à sa compagne quelques minutes plus tard]

(extrait d'entretien conduit le 5 mai 2020 par Hadrien Clouet).

Si ces enjeux concernent le « vrai boulot » (Bidet, 2010), que nous revenons en tant que sociologues, ils ne constituent pas la seule source de surtravail. À côté de celui-ci, les exigences bureaucratiques des périodes de confinement ont contribué à gonfler le travail sociologique.

3 - Rester sur le terrain : la multiplication des négociations

La liminarité de la période s'est aussi reportée sur le « sale boulot » (Hugues, 1996) du travail sociologique, en forte croissance. Dans nos trois situations, l'ampleur des négociations nécessaires pour continuer nos enquêtes et les transactions bureaucratiques liées aux financements externes de la

recherche se sont brusquement alourdies. Ainsi, l'envers de la recherche, à savoir la préparation et la production de textes sans valeur scientifique, a connu une recrudescence à chaque confinement.

3.1. Une présence à justifier

La brusque transformation des conditions de travail et d'emploi des enquêtées exige des trois sociologues un travail de négociation renouvelé, afin de rester sur le terrain et, le cas échéant, y maintenir leurs objets. Pour Mathilde Mondon-Navazo et Maëlezig Bigi, l'intensification du travail des enquêtées a mis fin à un travail d'enquête. Élément perturbateur dans une machinerie déjà saturée, la présence des enquêtrices représente une dépense horaire supplémentaire excessive pour les travailleur·ses, réticent·es à l'idée de livrer des entretiens ou d'accompagner des observations.

Mathilde Mondon-Navazo a déjà rencontré le président de la Fédération nationale des auto-entrepreneurs (FNAE) et identifié avec lui les salarié·es de l'organisation avec qui conduire des entretiens lorsque le confinement est annoncé. La suspension des activités « non-essentiels » et les restrictions de circulation entraînent alors une brusque chute de revenus pour la majorité des auto-entrepreneur·ses membres de la FNAE, privé·es d'indemnités de chômage par leur indépendance juridique. L'urgence pour les salarié·es de l'organisation consiste alors à défendre les membres en négociant avec le gouvernement, à informer collectivement les auto-entrepreneur·ses sur les différentes aides, et à répondre aux centaines de messages individuels de détresse. Dans le contexte d'un accroissement soudain de la quantité de travail, la participation à une étude sociologique ne constitue plus une priorité : au cours des mois suivants, les salarié·es de la FNAE reportent la conduite de l'enquête à plusieurs reprises, avant de cesser complètement de répondre aux sollicitations de la chercheuse.

Pour Maëlezig Bigi, qui étudie un établissement chargé d'accomplir des missions de service public jugées essentielles, le confinement puis les diverses mesures de distanciation sociale interrompent également le travail d'enquête. D'une part, l'EPA réduit ses activités, suspendant le processus de réforme au cœur de l'enquête. Ainsi, même lorsque le travail continue, certains objets disparaissent. Toutefois, l'enquête de la chercheuse aurait pu se poursuivre en observant les technicien·nes en charge du maintien de la continuité du service public visé·es par la réforme. Or, le surtravail engendré par la réorganisation des activités en période de confinement est précisément l'argument mobilisé par l'encadrement pour demander la suspension de la campagne d'observation et d'entretiens et désarme la sociologue, empêchée d'enquêter.

Si Hadrien Clouet a également été confronté à la remise en cause de la légitimité de son enquête, il est parvenu à maintenir sa présence sur le terrain, au prix d'un déplacement des problématiques et objets qui motivaient initialement l'enquête. En effet, une partie des activités que le sociologue est censé observer est suspendue du fait de la mise en « réserve » d'un quart des salarié·es de la régie des eaux. Le rétrécissement du monde du travail

produit par le confinement équipe alors les acteur·rices initialement rétif·ves à l'enquête sociologique. C'est notamment le cas d'une des directrices de service à la régie des eaux, qui ignore les demandes de contacts du sociologue et ne cache pas sa préférence pour l'intervention d'un cabinet de conseil en lieu et place d'une enquête sociologique. « Il faudrait peut-être interrompre le travail sociologique », glisse-t-elle à la veille d'un comité de suivi « vu que vous ne pourrez pas donner de résultat sur les métiers-clés ». Par ailleurs, les conditions initiales de son entrée sur le terrain et les objectifs primaires de la recherche eux-mêmes sont dissous par le contexte. La convention d'enquête d'Hadrien Clouet prévoyait de se pencher sur un problème identifié par la direction, à savoir le manque d'adhésion aux « projets et valeurs de l'entreprise ». Cependant, au moment du confinement, les projets sont gelés et nombre d'interlocuteur·rices ne perçoivent plus l'enjeu de la question, ni sa pertinence. Aussi faut-il modifier la problématique de l'enquête pour la continuer en suscitant de l'intérêt. Après plusieurs semaines de tâtonnements et de tractations, Hadrien Clouet réoriente ses investigations vers les rapports de dépendance au sein de l'organisation et la synchronisation du travail en temps de crise.

Ainsi, même lorsqu'un terrain demeure ouvert, les buts de l'enquête sociologique sont contestés par les acteur·rices dans une période liminale, parfois avec succès.

3.2. La bureaucratisation du travail sociologique

Le confinement impose de surcroît aux trois sociologues de fournir un nombre accru de textes, à destination des institutions publiques ou privées finançant leurs terrains de recherche. Le travail bureaucratique (Mesnel, 2017) a donc pris une place conséquente dans l'activité, sous la forme de rapports transitoires, de budgets prévisionnels, d'avenants contractuels ou de livrables. Ces écrits, peu valorisable vis-à-vis des collègues, des enquêt·es ou du champ disciplinaire, ressortent d'un « sale boulot » sociologique, dont on se débarrasse bien volontiers. S'il s'est accru depuis mars 2020, son contenu et son intensité varie selon que le commanditaire est spécialisé ou non dans le financement de la recherche.

Dans le cas d'institutions spécialisées comme le Conseil européen de la recherche (ERC), l'atteinte des objectifs scientifiques peut être décalée dans le temps grâce à une procédure administrative relativement simple, mais sans octroi de financement additionnel. Au moment du confinement, l'ERC accorde ainsi une prolongation de six mois au projet dont fait partie Mathilde Mondon-Navazo. Il a suffi à l'équipe de démontrer que le confinement a eu un impact sur les recherches qu'ils et elles mènent et a remis en cause le chronogramme initial. En l'absence de financement complémentaire, cette prolongation a toutefois représenté, pour la coordinatrice du projet, un travail considérable de réorganisation du budget, de manière à étendre de six mois les contrats des post-doctorant·es. Par ailleurs, les membres de l'équipe cherchent à tout prix à respecter le nouveau chronogramme, malgré les fortes contraintes qui pèsent depuis mars 2020 sur les déplacements vers l'Allemagne, les Pays-Bas et le Royaume-Uni, où les études de terrains suivantes sont prévues. En effet, toute remise en cause de

l'une de ces enquêtes obligerait les chercheur·ses à soumettre un amendement à l'ERC, ce qui constitue une démarche extrêmement longue et chronophage.

Lorsque les conventions sont passées avec des commanditaires non spécialisés dans le financement de la recherche comme l'EPA et la régie publique des eaux, ceux-ci souhaitent être rassurés quant à la bonne exécution des contrats *via* l'obtention de résultats rapides et la reformulation de stratégies d'enquête tenant compte des évolutions possibles de la crise sanitaire. L'accroissement du travail bureaucratique sous la forme d'une multiplication des livrables affecte particulièrement le quotidien de chercheur d'Hadrien Clouet lors des premières semaines de confinement. Celui-ci se

1er février 2020– l'enquête de terrain démarre

10/02 objet : Point enquête	Pas de confinement (un envoi tous les 11 jours en moyenne)
03/03 objet : Hello	
13/03 objet : Point enquête	
16/03 objet : Poursuite étude	Premier confinement (un envoi tous les 5 jours en moyenne)
18/03 objet : Comité scientifique	
27/03 objet : Crise et enquête	
02/04 objet : Echange étude	
03/04 objet : Re-échange	
06/04 objet : Q/R	
15/04 objet : Echange	
21/04 objet : Projet de mail comité de suivi	
22/04 Point de suivi	
08/05 objet : Point enquête	
25/05 objet : point sur l'enquête	Déconfinement (un envoi tous les 17 jours en moyenne)
28/05 objet : Enquête sociologique [sic]	
04/06 objet : Que faire?	
10/06 objet : Enquête et suivi	
11/06 objet : suivi enquête	
26/06 objet : Enquête sociologique	
17/07 objet : Comité de suivi	
28/08 objet : Réunion ?	
09/09 objet : Suggestion restitution	
01/10 objet : Point d'échanges	
30/10 objet : Enquête sociologique	Second confinement (un envoi tous les 5 jours en moyenne)
02/11 objet : Point	
10/11 objet : Enquête sociologique	
14/11 objet : Avancer	
18/11 objet : Séances d'échange	
23/11 objet : Résultats préliminaires	
01/12 objet : Suivi de l'enquête	
08/12 objet : Suivi	
13/12 objet : Enquête sociologique	
20/12 objet : Comité de suivi	
24/12 objet : Rapport	Déconfinement (un envoi tous les 6 jours en moyenne)
1er janvier – remise du rapport (version 1)	

voit refuser la prolongation de son enquête, les commanditaires exigeant au contraire de lui « des résultats rapides » et des réunions à un rythme effréné, face à une crise qui accroît l'incertitude du management. Le confinement engage une « accélération » (Rosa, 2013) de la production sociologique, comme l'illustre cette chronologie des courriels de compte-rendu fournis par le chercheur, essentiellement concentrés en périodes de confinement :

Dans le temps limité qu'est celui du contrat de recherche, le travail d'enquête recule sous les coups d'exigences bureaucratiques (Dahan et Mangematin, 2010). Les chercheur·ses doivent produire des textes utilisables par les directeur·rices pour préparer leurs réunions ou picorer des argumentaires adaptés aux jeux bureaucratiques qui les contraignent. Ainsi, au printemps 2020, Hadrien Clouet fournit un diaporama par tranche de dix entretiens accomplis. Si ces supports ne constituent que des synthèses provisoires et descriptives, ils traduisent le sentiment d'urgence de l'institution.

Dans le cas de l'EPA finançant la recherche de Maëlezig Bigi, les conséquences du confinement sur le travail d'enquête représentent pour la nouvelle direction une opportunité de remettre en cause et de réorienter la convention de recherche. En avril 2020, un point d'étape sur l'avancement des travaux est sollicité par la commanditaire de la convention du côté de l'EPA. Celle-ci demande alors à la chercheuse de revoir l'organisation du travail et des livrables pour 2020-2021. L'enjeu est double. Il s'agit d'abord de convaincre la nouvelle directrice de ne pas interrompre cette recherche, qu'elle percevait dès avant le confinement comme un risque vis-à-vis du climat social déjà délétère dans son établissement. Il s'agit ensuite de proposer des livrables que l'opérateur pourrait lui-même valoriser auprès de son financeur, le Fonds de transition de l'action publique. Ce travail bureaucratique de négociation s'est traduit par la rédaction d'un avenant signé après plusieurs allers-retours avec la direction. Ce document est avant tout censé convaincre le « client » que ses attentes seront satisfaites et le contrat bien exécuté malgré les incertitudes pesant sur les conditions d'enquête et les possibilités d'accès au terrain.

L'irruption des contraintes sanitaires favorise ainsi un découplage entre les enjeux bureaucratiques et scientifiques de la recherche et souligne les antagonismes de la recherche sur commande. Si ce type de financement nécessite toujours l'établissement de compromis au sujet des thématiques et temporalités de la recherche, il apparaît qu'en temps de crise, le rapport de force s'établit plus volontiers en faveur du financeur qui privilégie les enjeux de court terme, à distance d'enjeux scientifiques. Le travail de recherche s'effectue alors en marge d'un travail conventionnel de plus en plus lourd, auquel la chercheuse doit l'articuler tout en le cachant.

L'accès au financement de la recherche - le « nerf de la guerre » (Louvel, 2007) - devient donc plus coûteux et ces changements restructurent profondément le « système-client » avec lequel nous collaborons ou composons (Herreros, 2009).

Conclusion

En tant que travailleur·ses, nos situations respectives dépendent essentiellement de nos objets de recherche et des bailleurs qui les financent. Sociologue immergée dans un établissement public administratif, Maëlezig Bigi a été rapidement empêchée d'enquêter et obligée de réinventer son projet, dans une ambiance où se renforçaient les contraintes institutionnelles qui pesaient sur elle. Sociologue en enquête sur les relations industrielles dans le cadre d'une convention de recherche postdoctorale, Hadrien Clouet a essentiellement connu une fragmentation de son temps de travail et une bureaucratisation de la recherche, colonisée par les rendus réguliers. Sociologue analysant les mobilisations de travailleur·ses indépendant·es dans le cadre d'un projet de recherche européen, Mathilde Mondon-Navazo a simultanément vécu une intensification drastique de l'un de ses terrains, la fermeture d'un autre et l'imprévisibilité radicale d'un troisième terrain d'enquête, autant de changements qui entrent en tension avec les engagements pris auprès du financeur.

Au terme de ce tour d'horizon, les conditions d'activité des sociologues apparaissent largement indexées sur les conditions de travail et d'emploi des enquêté·es. L'allongement des journées habituelles de travail et leur déstructuration se comprend à l'aune des temporalités bouleversées des mondes du travail, entre suspension de l'activité et surtravail. Le « vrai boulot » que constitue le travail relationnel d'enquête a quant à lui été complexifié voire enrichi par l'irruption du travail à domicile de masse, impliquant l'engagement technique et émotionnel dans des interactions à distance. La situation liminale dans laquelle les sociologues se trouvent soudainement plongé·es, en recomposant les conditions d'enquête, peut ainsi favoriser la créativité et la réflexivité méthodologique. Elle se traduit également par un accroissement significatif du « sale boulot » bureaucratique de négociation et, parfois, menace de suspendre nos terrains et objets de recherche.

Ces résultats rappellent ce que la construction d'énoncés scientifiques doit aux rapports de force organisationnels et aux conditions de travail (Bloor, 1983). Les politiques sanitaires face à une pandémie internationale influencent sur deux plans la production sociologique : d'abord, sur le plan budgétaire, en ce qu'elles modifient les priorités des financements de recherche et modifient le champ des interlocuteur·rices accessibles aux chercheur·ses en quête de financement ; ensuite, sur le plan interactionnel, en ce qu'elles redistribuent l'accès aux enquêté·es, à l'espace public et aux établissements de production. Les inflexions observées ici soulèvent donc la question de la direction prise par les sociologies nationales, face à des contraintes éminemment inégales depuis janvier 2020, et largement indexées sur les choix sanitaires gouvernementaux.

BIBLIOGRAPHIE

Béliard, A.-S. et Brossard, B. (2012), « Internet et la méthode ethnographique : l'utilisation des messages instantanés dans le cadre d'une enquête de terrain », *Genèses*, vol. 88, n°3, pp. 114-131.

Bidet, A. (2010), « Qu'est-ce que le vrai boulot ? Le cas d'un groupe de techniciens », *Sociétés contemporaines*, n°78, pp. 115-135.

- Barthou, E. et Bruna, Y. (2020), « Le travail en période de confinement : tensions, accélérations et opportunités », *Deuxième note de synthèse de la recherche Transcovid*, Accessible sur Hal <https://hal.archives-ouvertes.fr/hal-03094957>
- Beaud, S. et Weber, F. (2003), *Guide de l'enquête de terrain*, La Découverte, Paris.
- Bloor, D. (1983), *Sociologie de la logique*, Pandore, Paris.
- Cai, M., Tindal, S., Tartanoglu Bennett, S., & Velu, J. (2021). "It's Like a War Zone": Jay's Liminal Experience of Normal and Extreme Work in a UK Supermarket during the COVID-19 Pandemic", in *Work, Employment and Society*, vol. 35, n°2, pp. 386–395.
- Callon, M., Latour, B. (1991), *La science telle qu'elle se fait*, La Découverte, Paris.
- Clouet, H. et Vincent C. (2020), « Home Office in Frankreich: Erfahrungen während der Pandemie », Friedrich-Ebert-Stiftung Perspektiv. Accessible sur Hal : <https://hal.archives-ouvertes.fr/hal-03051409>
- Czarniawska, B., et Mazza, C. (2003), « Consulting as a Liminal Space », *Human Relations*, vol. 56, n°3, pp.267–290.
- Dahan, A. et Mangematin, V. (2010), « Recherche ou temps perdu ? Vers une intégration des tâches administratives au métier d'enseignant-chercheur », *Gérer et Comprendre, Annales des Mines*, n°102, pp. 14-24.
- Denzin, N. K., et Lincoln, Y. S. (2003), *The landscape of qualitative research: Theories and issues*, Sage, Thousand Oaks, Etats-Unis.
- Dubar, C. (2011), « Temps de crises et crise des temps », *Temporalités*, n° 13.
- Felstead, A., Jewson, N., et Walters, S. (2005), *Changing places of work*, Palgrave Macmillan, Basingstoke, Royaume-Uni.
- Goffman E. (1974), *Les rites d'interaction*, Editions de Minuit, Paris.
- Goody, J. (2014), *Mythe, rite et oralité*, PUN-Éditions universitaires de Lorraine, Nancy.
- Hall, T., Lashua, B., et Coffey, A. (2008), « Sound and the Everyday in Qualitative Research », *Qualitative Inquiry*, vol. 14, n°6, pp. 1019-1040.
- Haute, T. (2020), « En temps de crise, des salariés très inégaux face au travail », *Éclairages de l'IREES*, n°17.
- Herreros, G. (2009), *Pour une sociologie d'intervention*, Érès.
- Hochschild, A. R. (1979), « Emotion work, feeling rules, and social structure », *American Journal of Sociology*, vol. 3, no 85, pp. 551-575.
- Howlett, M. (2021), « Looking at the 'field' through a Zoom lens: Methodological reflections on conducting online research during a global pandemic », *Qualitative Research*.
- Hugues, E. (1996), *Le regard sociologique*, Presses de l'EHESS, Paris
- Lambert, A., Cayouette-Remblière, J., Guéraud, E., Le Roux, G., Bonvalet, C., Girard, V., Langlois, L. (2020), « Comment voisine-t-on dans la France confinée ? », in *Population & Sociétés*, vol. 578, n°6, pp. 1-4.
- Louvel, S. (2007), « Le nerf de la guerre : relations financières entre les équipes et organisation de la coopération dans un laboratoire », *Revue d'anthropologie des connaissances*, vol. 1, n°2, pp. 297-322.
- Mauger, G. (1991), « Enquêter en milieu populaire », *Genèses*, n°6, pp. 125-143.
- Mesnel, B. (2017), « Les agriculteurs face à la paperasse. Policy feedbacks et bureaucratisation de la politique agricole commune », *Gouvernement et action publique*, vol.6, n°1, pp. 33-60.
- Metzger, J. L., et Cléach, O. (2004). « Le télétravail des cadres: entre suractivité et apprentissage de nouvelles temporalités », in *Sociologie du travail*, vol. 46, n°4, pp. 433-450.
- Rogers, C. (1945), « The non-directive method as a technique for social research », *American Journal of Sociology*, vol. 50, n°4, pp. 279-283.
- Rosa, H. (2013), *Accélération. Une critique sociale du temps*, La Découverte, Paris.
- Safi, M., Coulangeon, P., Godechot, O., Helmeid, E., Pauly, S., Ferragina, E. et Schradie. (2020), *When life revolves around the home: Work and sociability during the lockdown*, Policy paper n°3 - Project « Coping with Covid-19. Social distancing, cohesion and inequality in 2020 France », Zenodo.
- Söderlund, J., et Borg, E. (2018), « Liminality in management and organization studies: Process, position and place », *International Journal of Management Review*, vol. 20, n°4, pp. 880-902.
- Speer, S., et Hutchby, I. (2003), « From Ethics to Analytics: Aspects of Participants' Orientations to the Presence and Relevance of Recording Devices », *Sociology*, vol. 37, n°2, pp. 315-337.
- Zimmermann B. (2010), *Ce que travailler veut dire. Une sociologie des capacités et des parcours professionnels*, Economica, Paris.





© Gaël Turine

Les travailleurs sans-papiers en temps de pandémie

Comment les frontières de la citoyenneté favorisent les mobilisations

Valeria Lucera, Pietro Tosi

Résumé : L'objectif de cet article est tout à la fois d'analyser l'impact de la pandémie sur les conditions de vie et la relation entre ces facteurs et la reconstruction du mouvement des sans-papiers pour la régularisation en Belgique, mais aussi de montrer comment cette situation locale résonne particulièrement avec les analyses développées par le courant des border studies. La Fondation Université-Travail en collaboration avec le Mouvement Ouvrier Chrétien, a lancé une recherche action, élaborée à partir d'une enquête sur les conditions de travail et de vie des travailleurs sans-papiers. Le nœud conceptuel que nous portons à contribution est la relation dialectique entre la notion de frontière et de citoyenneté. D'une part, les migrants légitimes ont été appelés pour pallier aux manques de main-d'œuvre dans certains secteurs essentiels ; de l'autre, ils ont été écartés de toute ouverture de droit. Ceci a créé les conditions pour la remise en marche de la lutte pour des papiers. Ceci va nous montrer que les sans-papiers ne sont pas uniquement des victimes des politiques anti-migrants mais aussi des acteurs et actrices politiques, au cœur de l'action collective qui a déconfiné les luttes dans cette conjoncture pandémique.

Mots clés : travailleurs.es sans papiers, frontières, citoyenneté, mouvements sociaux, éducation permanente, action collective.

« La citoyenneté, la participation à la société et à ses institutions, n'est pas unidimensionnelle. On peut d'un côté être sans-papiers, ne pas avoir le droit d'être là, et de l'autre, puisqu'on est présent malgré cette interdiction, avoir des pratiques génératrices de rapports avec des institutions, et même de droits, en tant que travailleur, parent d'élève, locataire, conjoint, étudiant, etc.¹ »

• Valeria Lucera est enseignante-chercheuse à la Fondation Travail-Université

<valeria.lucera@risome.be>

• Pietro Tosi est chargé d'études pour la Fondation Travail Université

<Pietro.tosi@mocbxl.be>

I. Pierre Barron, et al. « Derrière le sans-papiers, le travailleur ? Genèse et usages de la catégorie de "travailleurs sans-papiers" en France », *Genèses*, vol. 94, no. 1, 2014, pp. 114-139.

Avec la pandémie du Covid-19, la prolifération des frontières a assumé un nouveau prisme et s'est approfondi. Alors que certains États membres de l'Union Européenne (UE) avaient déjà fermé leurs frontières pour lutter contre la propagation du virus, le Conseil européen a accepté le 17 mars 2020 la proposition de la Commission visant à fermer les frontières extérieures de l'UE. Cette fermeture a creusé les inégalités préexistantes dans nos sociétés à l'égard des personnes migrantes présentes sur le territoire. Elle a rendu presque imperméable pour d'autres l'accès aux frontières, les a criminalisés davantage et a aggravé leur prise en charge et leur accueil. L'on pense notamment aux migrants en séjour irrégulier, communément définis comme sans-papiers.

Quelques éléments de clarification s'imposent pour définir cette catégorie hétérogène. D'un point de vue administratif, être sans-papiers veut

dire ne plus ou ne pas disposer d'un permis de séjour valable sur le territoire. La création de *l'illégalité* est en ce sens, directement déterminée par les mécanismes restrictifs qui règlent la mobilité humaine vers et au sein de l'Union Européenne. D'un point de vue sociologique, être « sans-papiers » définit d'un point de vue politico-administratif appartenir à une même communauté de migrants ayant des situations individuelles très différentes pour devenir une catégorie sociale unique. D'un point de vue politique, la définition de sans-papiers apparaît à partir de la fin des années septante (années d'*immigration zéro* au cours desquelles les travailleurs immigrés deviennent *les immigrés*) comme identité de rupture et « *réappropriation collective visant à revendiquer une existence qui est niée, dissimulée, clandestinisée par les mécanismes des politiques anti-migratoires* »². Si une partie des théoriciens, comme Etienne Balibar (2019), se focalise aujourd'hui sur le concept d'*erance* qui caractérise les phénomènes migratoires à l'extérieur et à l'intérieur de nos frontières, nous souhaitons nous focaliser sur une population qui est relativement stable en tant que force de travail, celle des travailleurs et des travailleuses sans-papiers.

L'objectif de cet article est tout à la fois d'analyser l'impact de la pandémie sur les conditions de vie et la relation entre ces facteurs et la reconstruction du mouvement des sans-papiers pour la régularisation en Belgique, mais aussi de montrer comment cette situation locale résonne particulièrement avec les analyses développées par le courant des border studies.

En 2020, le comité³ des travailleurs et travailleuses avec et sans-papiers de la Confédération Syndicale chrétienne (CSC) de Bruxelles en collaboration avec la Fondation Travail Université (FTU) et le Mouvement Ouvrier Chrétien (MOC), ont en effet lancé une recherche action⁴, élaborée à partir d'une enquête sur les conditions de travail et de vie des personnes sans-papiers. Au travers de cette recherche-action, nous nous sommes penchés sur l'atteinte aux droits sociaux avant et pendant la pandémie, ce qui nous a permis de récolter et faire une première analyse des éléments mis à contribution dans la première partie de cet article.

Par ailleurs, nous souhaitons mettre en lien cette étude avec des notions plus théoriques, telles que la notion de « frontière » et de « citoyenneté », dont les caractères historiques sont en train de se reconfigurer dans les grandes villes globalisées du fait de la pandémie. Si d'un côté nous voulons mettre en exergue *l'inclusion différentielle* des migrants et notamment des personnes sans-papiers, nous voulons d'un autre côté démontrer comment les pratiques conflictuelles exercées dans l'espace public afin de visibiliser leur vécu, constituent une pratique de citoyenneté. Ces pratiques révèlent les sans-papiers comme part active d'une communauté de résistance, comme un sujet politique à part entière, qui veut agir dans l'espace socio-politique et dépasser celui qui leur est assigné. Par leur mobilisation, les personnes sans-papiers démontrent leur volonté d'agir sur le politique et à l'égard des institutions, en passant notamment par le soutien réciproque et la solidarité. Ce moment ouvre une nouvelle potentialité de convergence de luttes.

2. Youri Lou Vertongen, De quoi « sans-papier » est-il le nom ? *La Revue Nouvelle*, 2014.

3. Depuis 2008, la CSC, la Confédération syndicale chrétienne, s'investit dans la défense et l'organisation des travailleurs.ses migrant.e.s avec et sans-papiers suivant le principe que tout travailleur a le droit d'être défendu et de cotiser à la solidarité syndicale. Le comité est un organe interprofessionnel intégré dans les instances démocratiques du syndicat.

4. La recherche-action (ou recherche-intervention, ou encore recherche-expérimentation) est une démarche et une méthodologie de recherche scientifique qui vise à mener en parallèle et de manière intriquée l'acquisition de connaissances scientifiques et des actions concrètes et transformatrices sur le terrain.

I- Les effets de la pandémie sur les conditions de vie des travailleurs sans-papiers

5. La recherche-action prend place à partir d'un formulaire d'enquête. Il s'agit pour nous d'un processus collectif de décodage des réalités entre l'individu interrogé et l'individu interrogeant qui crée une lecture politique de la réalité sociale vécue. D'un point de vue quantitatif, la démarche n'est pas exhaustive mais la démarche d'éducation permanente est très intéressante d'un point de vue heuristique. A travers ce processus, on rentre dans une dynamique de dépassement de la frontière entre « enquêteur-se-s » et « enquêté-e-s ». Le militant sans papiers s'interroge sur sa réalité via l'enquête et en même temps il découvre d'autres réalités et d'autres lieux d'exploitation tout en discutant sur les manières de s'y opposer.

6. Selon le Fond Monétaire International, en 2018 l'économie informelle belge est estimée autour du 15 % du PIB.

7. Marcel Mauss, « Essai sur le don. Forme et raison de l'échange dans les sociétés archaïques », Introduction de Florence Weber, Quadrige/ Presses universitaires de France, 2007.

8. Etienne Balibar, « Sur la situation des migrants dans le capitalisme absolu », Les Possibles, 2019, No. 19

9. La coalition Vivaldi est formée par la famille libérale, écologiste, socialiste et la démocratie chrétienne flamande.

Les éléments qui ont alimenté notre contribution découlent de notre travail d'éducation populaire et de recherche en collaboration avec le comité des travailleurs sans-papiers de la CSC Bruxelles. A partir de l'année 2020 nous avons lancé une recherche-action aujourd'hui encore en cours⁵. Ce travail a l'ambition de constituer un argumentaire au niveau de la Région bruxelloise pour faire avancer la revendication d'un accès au permis de travail pour les travailleurs et les travailleuses sans-papiers. Cet outil nous a permis d'établir une cartographie des nationalités et des secteurs concernés.

La population des sans-papiers en Belgique est très hétérogène : les Congolais sont la principale nationalité dont la présence est à la situation de guerre civile latente et à son statut d'ancienne colonie belge. Suivent les Marocains, les Afghans, les Népalais, les personnes originaires des pays d'Afrique subsaharienne et des pays d'Amérique latine, comme l'Équateur, qui ont signé des accords bilatéraux avec la Belgique, ou encore le Pérou.

La première communauté représentative de notre enquête ce sont plutôt les marocains. Les congolais sont largement représentés dans les statistiques des arrivées mais il sont moins actifs et présents dans nos enquêtes car moins actifs dans les mobilisations.

Cette population hétérogène possède généralement des compétences acquises dans leurs pays d'origine ou lors de formations suivies en Belgique, et notamment dans les métiers dits en pénurie : c'est le cas des métiers du soin ou encore de l'horticulture, touchés de plein fouet en raison de l'épidémie de COVID19. Alors qu'ils devraient bénéficier des mêmes droits au même titre que n'importe quels autres travailleurs, les travailleurs sans-papiers ne peuvent en réalité bénéficier d'aucune protection faute de contrat de travail et de permis de séjour et font l'objet d'une exploitation de la part de nombreux employeurs. Cependant, ils constituent une force de travail considérable dans l'économie belge⁶.

La pandémie du Covid-19 a déstabilisé la société dans son ensemble, à la manière « *d'un fait social total* »⁷. Comme tel, elle nous oblige à modifier notre regard sur les mouvements sociaux en prenant la mesure du contexte et des changements qui les traversent. Dans ce sens, il nous semble important d'analyser l'impact de la pandémie sur la conscience, les conditions de vie et de travail des travailleurs sans-papiers car elle a aggravé toutes les contradictions présentes auparavant.

Le nœud conceptuel qui est au cœur de notre contribution, veut mettre en évidence la relation entre L'Etat d'exception des mesures urgentes prises en temps de pandémie par les autorités publiques (arrêt des contrôles et de l'activation des chômeurs, mise en place de mesures de chômage temporaire ou encore le droit de passerelle pour les indépendants) et le délaissement des personnes sans-papiers, seule exception non normée par l'Etat de droit, façonnée de façon flagrante dans l'ère du capitalisme *absolu*⁸.

Depuis le début de la pandémie, ni le gouvernement en pouvoirs spéciaux qui était en charge pendant la première vague, ni la nouvelle coalition de gouvernement⁹ avec le secrétaire d'Etat à l'asile et à la migration, Sammy Madhi, n'ont pris de mesures à l'égard des sans-papiers. Cette position de

marginalité, plus encore dans ce qu'ici on appelle *l'Etat d'exception pandémique*, a créé une dialectique qui a permis de « *déconfiner* » l'action collective des travailleurs sans-papiers.

Si l'impact de la première vague a laissé sans revenus ces travailleurs et travailleuses, la deuxième vague a quant à elle lourdement mis à l'épreuve le droit à la santé et parfois à la vie : le retour au travail, sans protection ni couverture sanitaire les a exposés à des risques énormes. Ils et elles ont été frappés deux fois : par leur condition administrative et par la peur d'être contaminés sans avoir accès aux soins.

« *Quand je suis sorti quelques jours après (le confinement), j'avais encore plus peur que d'habitude. Il n'y avait pas beaucoup de monde mais il avait plus de policiers dans les rues. Je me sentais complètement en danger, par le virus mais aussi par les contrôles. Mais ce qui m'avait frappé le plus ça été l'attitude des gens dans la rue, elle n'était plus la même. Les gens ne seront plus comme avant.* »¹⁰

La première vague a été marquée par la peur :

« *Nous sommes stressés, la situation de confinement nous rend la vie difficile, sans droits, sans suivi médical, sans possibilité de bouger, sans moyens. On vit au jour le jour, on ne sait pas ce qu'il va nous arriver* »¹¹.

En été 2020, la réouverture de secteurs de l'économie a remis au travail les sans-papiers mais avec une diminution de la demande des employeurs, comparé à la période précédente. Obligés de reprendre le travail pour leur survie, ils n'ont pas eu accès aux dispositifs de protection sanitaire comme par exemple au système de testing-tracing mis en place par le gouvernement. Nous avons constaté lors de nos interviews que la contamination s'était répandue chez les sans-papiers.

Un militant du syndicat témoigne : « *J'ai été contaminé dans la famille pour laquelle je travaillais. J'ai perdu mon travail, je n'ai pas pu me tester. Au centre de testing ils m'ont dit qu'il fallait un numéro d'identification nationale.* »

Les personnes sans-papiers sont ainsi, en ces temps d'état d'urgence sanitaire, une figure encore plus paradoxale : souvent soumis à l'obligation de quitter le territoire, les contrôles étant étendus, placés en rétention administrative ou détenus dans un centre fermé dans l'attente de leur éloignement, ils ne peuvent s'éloigner car les frontières étant fermées pour une durée indéterminée. Par ailleurs, ils ne peuvent pas demander la régularisation, même provisoire, de leur situation administrative, les services de l'Office des étrangers ayant une politique restrictive et les procédures étant mises en ligne¹².

D'un côté, ils n'existent pas administrativement : ils deviennent des « *sans-ressources* », exclus du travail, de toute aide sociale et d'accès aux soins, ce qui, en temps de pandémie, déroge à toutes les règles de santé publique. De l'autre côté, la pandémie a révélé la fonction qui leur est assignée sur le marché du travail : celle de travailleurs *jetables*, instruments flexibles à utiliser selon les besoins du marché. Nombre d'entre eux se sont redirigés notamment dans la livraison de repas à domicile ou dans le nettoyage des magasins de la grande distribution. Comme le décrit le collectif ASPLAN : « *Échappant aux régularités de la citoyenneté, la gestion par les pouvoirs publics de leurs procédures de régularisation constitue, par excellence, un domaine à géométrie politique et historique variable, puisque les flux de ce capital vivant sont diversement appréciés selon les conjonctures économiques*¹³ ». Le gouvernement belge aurait pourtant pu décider d'agir

10. Témoignage d'une militante sans-papiers recolté par le Mouvement ouvrier Chrétien à Bruxelles.

11. *ibidem*

12. L'Office des étrangers a dans un premier temps fermé les guichets pour entreprendre les démarches liées au séjour et ensuite dématérialisé celles-ci portant atteinte à la possibilité d'avoir un recours effectif ou d'introduire une demande (les services d'accompagnement juridique de soutien aux migrants étant aussi en ligne).

13. P. Barron, A. Bory, S. Chauvin, N. Jounin, L. Tourette, *Derrière le sans-papiers, le travailleur ? Genèse et usages de la catégorie de « travailleurs sans-papiers » en France*, Genèses 2014/1 (n° 94), pages 114 à 139

autrement, en connaissance de cause puisque la question des sans-papiers n'est pas nouvelle en Belgique.

2 - Brève présentation d'un contexte politique défavorable aux sans-papiers

La dernière régularisation¹⁴ en Belgique a eu lieu en 2009. Depuis lors, les gouvernements successifs (de centre gauche puis de droite) ont mis de côté de centaines de milliers de personnes sans-papiers sur le territoire belge, qui étaient restées en dehors des critères ou qui étaient nouveaux sur le territoire. Selon l'observatoire de la Santé, ces personnes représentent entre 0,8 à 1,4 % de la population en Belgique¹⁵, jusqu'à 150 000 personnes.

Durant les années du gouvernement Michel¹⁶, les personnes sans-papiers ont été durement attaquées. Le racisme institutionnel a imprégné l'action au sommet de l'Etat : rafles au parc Maximilien¹⁷, projet de loi permettant les perquisitions à domicile, traques policières dans le monde associatif et culturel, projet d'ouverture d'un centre fermé pour enfants, ce sont quelques exemples. Pendant ces années, laisser hors de l'Etat de droit les personnes sans-papiers a été une volonté politique de tous les partis traditionnels, a pour effet la création d'un réservoir de main d'œuvre corvéable à merci et à bon marché pour l'économie informelle.

Embauchés dans des secteurs essentiels tels que le soin, le nettoyage, la construction, les petits commerces, la logistique (livraisons et grande distribution), la sous-traitance en cascade dans les services publics, les travailleurs sans-papiers représentent une partie de la force de travail pour ces secteurs à faible valeur ajoutée et impossibles à délocaliser.

Durant les cinq dernières années, la criminalisation des migrants s'est renforcée partout. En même temps, on voit apparaître des groupes de demandeurs d'asile livrés à eux-mêmes, dans ce que Saskia Sassen définit comme les *zones mortes* à l'intérieur des frontières. Parallèlement, la catégorie des travailleurs clandestins résidant depuis longtemps en Belgique ont vu les possibilités de régulariser leur situation être restreintes. Globalement, on assiste à un renforcement du racisme structurel et une forte présence de discours idéologique anti-migrants. Ceci exerce une pression supplémentaire sur les travailleurs sans papiers qui se voient être particulièrement exposés à des situations d'injustice à leur égard.

3 - Le renouvellement du mouvement des sans-papiers

Le contexte défavorable et les conditions de vie des travailleurs sans papiers pendant la pandémie n'ont pourtant pas empêché le développement de mobilisations. Des groupes de solidarité se sont organisés, ont distribué des colis alimentaires, cousu des masques, ou encore assisté celles et ceux qui étaient abandonnés par les autorités publiques qui ne pouvaient plus payer leur loyer. Ce sont ceux et celles qui sont au plus bas de la chaîne d'exploitation qui se sont mis en lutte en premier, ceux et celles qui n'avaient rien à perdre, ceux et celles qui étaient les plus précaires et les plus exposés au virus.

La colère des sans-papiers s'est exprimée une première fois le 20 avril 2020, lors d'une action dans l'espace public. Quelques dizaines de militants

14. Procédure administrative par laquelle une personne sans-papiers accède à l'Etat de droit via l'obtention d'un permis de séjour.

15. KCE, Performance du système de santé Belge, Rapport 2019.

16. Une coalition de droite et centre droit entre le Mouvement réformateur (MR), l'Alliance néo-flamande (NVA), les Chrétiens-démocrates & flamands (CD&V) et l'Open Libéraux et démocrates flamands (Open VLD) de 2014 à 2018.

17. Le parc Maximilien à Bruxelles, aujourd'hui symbole de l'errance des migrants, situé à quelques pas de la gare du Nord et de l'Office des étrangers, est devenu en 2015 le campement de plusieurs centaines de migrants en attente de déposer leur demande d'asile. Autour du campement la plateforme citoyenne de soutien aux réfugiés est née pour organiser la solidarité de plus de 30.000 « hébergeurs » qui aidaient les migrants à trouver un lieu où dormir.

sans papiers se sont donné rendez-vous pour un rassemblement statique et avec respect des mesures sanitaires devant le siège du secrétaire d'Etat à l'asile et à la migration. Lancée par un collectif, cette action a voulu attirer l'attention de l'opinion publique sur la réalité vécue par les sans papiers. Les organisations syndicales FGTB-CSC et les associations de soutien aux migrants ont décidé de se joindre à cette protestation et de lancer une campagne sur les réseaux sociaux : « Contre le Virus, la régularisation c'est maintenant ! ». Cette campagne visait à « rendre visibles les invisibles » et à pointer le fait que l'accès à la sécurité collective passe par l'inclusion des personnes sans-papiers dans l'Etat de droit. La revendication principale était la mise en place d'une procédure de régularisation avec des critères clairs et permanents inscrits dans la loi, ainsi que la constitution d'une commission indépendante en dehors du pouvoir discrétionnaire du secrétaire d'Etat à l'asile et à la migration.

Cette campagne a été le résultat d'un dialogue avec la Coordination des sans-papiers de Belgique, qui regroupe depuis 2014 les différents collectifs des sans-papiers. Cette dernière avait construit auparavant les bases de l'auto-organisation du mouvement. Dans la deuxième vague de la pandémie, les mêmes acteurs, ont proposé une pétition nationale¹⁸ pour parrainer les 150 000 sans-papiers de Belgique et changer la loi de 1980 (qui règle l'accès au séjour en Belgique). Dans cette campagne les sans-papiers s'adressent à la population belge en tant que concitoyens. Dans la lettre qui leur est adressée ils écrivent : « *Alors que nous travaillons, nous ne pouvons bénéficier de protection sociale. Nos soins de santé ne sont pas remboursés, nous n'avons aucun filet de sécurité quand nous perdons notre emploi. Sans existence légale, nous nous retrouvons à la merci de patrons abuseurs et de marchands de sommeil sans parler du fait que les femmes parmi nous sont exclues des dispositifs existants pour les protéger des violences liées au genre* ». Des citoyens et des citoyennes, mais « à un détail près : aux yeux de l'Etat, nous n'existons pas ». Cette campagne revendique ainsi la fermeture des centres fermés, l'arrêt des expulsions et de la criminalisation ainsi que le respect des droits humains en Belgique.

Si la Coordination a mené un combat de longue haleine et un travail important de plaidoyer politique ces dernières années notamment auprès des associations de soutien aux migrants, l'élan de la mobilisation après une période d'actions régulières a été freiné par la difficulté de construire une véritable coordination des collectifs. Au début de l'année 2021, après un an de « régime d'exception sanitaire »¹⁹, une nouvelle phase s'est ouverte. Des sans-papiers regroupés au sein de l'Union des Sans-papiers pour la Régularisation (USPR) (qui regroupe plusieurs centaines de membres) ressentaient l'urgence de ne plus attendre et – après de nombreux rassemblements qui n'instauraient pas un véritable rapport de force – ils ont relancé un mouvement d'occupation de lieux emblématiques, comme l'église du Béguinage à Bruxelles²⁰. Cette action, a donné une visibilité certaine à leur combat dans la presse et dans l'espace public ; leur énergie a permis une accélération du mouvement et a remis au centre du débat publique la question des sans-papiers en Belgique.

Les occupations des sans-papiers ont une vocation « politique », afin de réclamer une régularisation urgente et de faire pression sur les politiques pour l'obtenir. Des assemblées citoyennes de soutien se déroulent tous les

18 www.wearerebelgiumto.be : l'objectif de la campagne est de récolter 150.000 signatures pour montrer la solidarité des citoyens belge à la cause des sans-papiers. En avril 2020 nous en avions déjà récolté 20.000

19. Disposition exceptionnelle du droit français, l'état d'urgence sanitaire est un régime juridique créé en 2020 déclaré « en cas de catastrophe sanitaire mettant en péril, par sa nature et sa gravité, la santé de la population ».

20. Le choix d'occuper cette église n'est pas anodin puisque l'église du Béguinage a été un lieu symbolique qui a fait l'histoire du mouvement de sans-papiers dans la capitale. En 2009, en effet, plusieurs occupations avaient été mises en place à partir du Béguinage. Une grève de la faim entamée par 200 sans-papiers dans l'église est passé à l'histoire comme l'un des moments les plus durs du mouvement.»

mardis pour renforcer le soutien logistique dans les lieux et pour élargir la solidarité à d'autres couches de la population favorables à leur combat. Deux cent personnes occupent en ce moment l'église du Béguinage mais, sur la liste d'attente plus de 1000 personnes sont inscrites. Beaucoup d'entre elles vivent ici en Belgique depuis plus de 10 ans. Les collectifs dénoncent également la politique inhumaine et expliquent que cette action pacifique est un acte politique. Les bâtiments inoccupés auparavant sont devenus des lieux d'habitat et de lutte. Même si les lieux étaient liés à une forme revendicative (banderoles affichés sur les murs, référence à la lutte pour le droit au logement et à la régularisation), ils étaient également des lieux d'organisation collective avec une véritable finalité politique. La dénomination politique de l'occupation reflète une avancée dans la conscientisation du mouvement et dont la racine se situe du côté de la crise qui frappe durement l'économie informelle.

Un autre élément important qu'on constate dans la prise de conscience des sans-papiers c'est la formulation nouvelle de revendications liées au travail et à l'accès au marché de l'emploi. Depuis la dernière régularisation, les sans-papiers ont toujours travaillé dans les circuits informels, surexploités et abandonnés par les autorités au chantage des patrons qui les exploitent. Certains employeurs profitent de cette dépendance : salaires de misère, flexibilité à outrance, absence totale de couverture sociale, pression continue, concurrence entre travailleurs.es, etc. Les conditions de travail de certain.es travailleurs et travailleuses sont très pénibles ; ils et elles sont payés entre 3 et 8 euros de l'heure. Dans le meilleur des cas 10 euros de l'heure. Les horaires peuvent dépasser les 14 heures de travail par jour. Certaines personnes sans-papiers expriment un sentiment d'appartenance de classe en se reconnaissant comme une partie importante de la classe de travailleurs et travailleuses belges et non seulement comme migrant.es : « *Nous voulons avoir la chance de travailler, par exemple dans des secteurs où l'on manque de main-d'œuvre. Nous en avons marre de cette vie* », a résumé un porte-parole des sans-papiers. Il s'agit ici d'un refus clair d'une condition reléguée, subalterne, invisibilisée. Cela manifeste une prise de conscience, celle d'être une fraction de la classe ou un groupe social spécifique en relation à la production de la richesse.

Ces processus font référence aux pratiques historiques du mouvement des sans-papiers, en Belgique comme en France. Si les organisations qui les soutiennent restent traditionnellement les syndicats et le monde associatif, deux défis majeurs sont à relever pour faire avancer la demande de régularisation : le premier relève du manque de volonté politique des partis, même du côté de la gauche sociale et écologiste ; le second porte sur la reconfiguration interne aux différentes composantes du mouvement qui sont en train de former les alliances nécessaires pour gagner leur combat et élargir la solidarité autour d'eux.

Les réponses politiques au Covid-19 pour les personnes sans-papiers : l'exemple de l'Italie et du Portugal

Au niveau européen il est difficile de trouver un consensus autour du débat migratoire. Pendant la pandémie, ce débat a presque toujours été contourné. Toutefois, plusieurs gouvernements ont fait appel au paradigme utilitariste selon lequel les choix se construisent autour des intérêts économiques nationaux. Nous souhaitons ici mettre en avant l'exemple de l'Italie et du Portugal et des mesures prises dans le cadre de la pandémie concernant les personnes migrantes et sans-papiers.

L'Italie a mobilisé des arguments de ce type pour favoriser une mise en lumière des rapports de travail non-déclaré. Le décret 34/2020 dit « Relance » du Ministère de l'intérieur, introduit à l'art.13 deux procédures de régularisation des travailleurs étrangers dans le secteur agricole, de soins à la personne et du travail domestique.

Dans le premier cas, les employeurs pouvaient faire une demande de recrutement d'étrangers présents sur le territoire italien ou déclarer un rapport de travail subordonné avant la date du 8 mars 2020. Dans le deuxième cas, un permis de séjour d'une durée de six mois pouvait être accordé aux étrangers dont celui-là était arrivé à échéance et qui étaient employés auparavant dans les secteurs prévus dans le décret. Le permis temporaire pouvait dans ce cas se convertir en permis de travail si le travailleur décrochait un emploi pendant la période.

Ce décret, comme on peut le lire dans la note²¹ de la Chambre des députés en matière de mesures relatives à l'immigration pendant le Covid19, a vu le jour à la suite de l'intervention du Ministre des politiques agricoles qui pointait la nécessité d'identifier de la main-d'œuvre dans la filière agricole dans le contexte de crise sanitaire et sociale (et dans celui de désertification des zones rurales et périphériques). Le plan d'urgence ciblait trois mesures principales : la prévention et la lutte au caporalato²² avec un recensement des besoins dans la filière ; la création d'une plateforme de mise en relation entre l'offre et la demande et enfin, l'opérationnalisation du décret « flux 2020 » pour l'entrée de migrants saisonniers dans l'agriculture et le tourisme²³.

Cette politique de l'utilité de marché s'est révélée trop stricte dans ses conditions d'accès. Selon les dernières données, 207.000 demandes²⁴ ont été introduites par les employeurs. Parmi celles-ci, 85% sont liées au travail domestique et le 15% restant au secteur agricole. Dans les six mois qui ont suivi la fin de la procédure d'introduction des demandes, environ 0,71%, autrement dit 1.480 permis de séjour ont été délivrés²⁵. Les limites de cette législation démontrent la volonté de mettre un pansement plutôt que d'éradiquer le phénomène du travail irrégulier avec des réformes plus structurelles. Pourtant, une loi d'initiative citoyenne organisée par la campagne « Ero straniero », « J'étais étranger », portée par les associations de défense des migrants et par les syndicats, soutenait justement des changements importants en matière d'immigration et de régularisation de personnes migrantes.

Si l'on regarde au Portugal, le premier pays européen qui a pris des mesures efficaces de lutte contre le covid19 à l'égard des personnes migrantes, on peut dire que le paradigme choisi est plutôt un paradigme humanitaire, bien que des motivations économiques se soient également imposées dans le choix de protection des migrants en séjour irrégulier, en particulier pour assurer la continuité du travail dans le secteur agricole. Selon les ordonnances n°. 3863-B/2020, du 27 mars et 10944/2020, du 8 novembre, tous les citoyens étrangers dont le dossier était en suspens au Serviço de Estrangeiros e Fronteiras, acquièrent temporairement la possibilité d'accéder à tous les services publics, aux prestations sanitaires et d'aide sociale, ainsi qu'à celle de signer des contrats de travail. La mesure a permis de protéger au total environ 356 700 étrangers au cours de l'année 2020²⁶.

21 Camera dei deputati, Servizio studi, "Emergenza COVID19: le misure in materia di immigrazione", mars 2021.

22 C'est le terme qui définit le système de recrutement illégal de la main-d'œuvre par les caporali, les intermédiaires entre les travailleurs et les patrons qui opèrent dans les organisations criminelles, notamment au Sud de l'Italie.

23. Des mesures similaires en terme de travail saisonnier ont été prises dans d'autres pays de l'Union européenne. Pour plus d'informations : ETUC Briefing note, "National measures targeting seasonal workers to address labour shortages", 12 juin 2020.

24. Selon le rapport du 2019 de la Fondation Moressa, en Italie, 630.000 migrants contribuent à la hauteur d'environ 15 milliards d'euro au PIB.

25. Selon les chiffres du journal d'économie « Il Sole 24 ore » du 4 mars 2021 juin 2020, Libération.

26. Diàrio de Noticias, « Governo mandou legalizar provisoriamente mais de 356 mil imigrantes », janvier 2021.

27. G. Kristanadajaja, Sans-papiers, sans contrat... Bienvenue chez Frichti, juin 2020, Libération.

28 La naissance des border studies est attribuée à l'émergence de contre-récits aux discours sur la mondialisation de la fin des années 1980 et du début des années 1990. Les border studies sont devenus un domaine de recherche qui inclut plusieurs disciplines comme les sciences politiques, la sociologie, l'anthropologie, la géographie, la philosophie, l'histoire, le droit international et, plus récemment, dans l'art, l'urbanisme, les études des médias et culturelles. Pour plus d'informations: Selected conceptual issues in border studies, de Vladimir Kolossov and James Scott dans *Belgeo*, Revue belge de géographie. 1 | 2013, édition en ligne : <https://journals.openedition.org/belgeo/10532>

29. Au sens Schmittien du terme, l'essence du politique doit être pensée en fonction de l'ennemi (intérieur ou extérieur), voir K. Schmitt, *La notion du politique - Théorie du partisan*, Paris, Flammarion, 1992.

30. De Genova, The "crisis" of the European border regime: Towards a Marxist theory of borders, *International Socialism*, 2016.

L'apport des migrants aux économies européennes est largement reconnu, pourtant il n'y a pas eu de mesures capables de fixer des mécanismes permanents de protection ni de volonté politique préalable pour des mesures progressistes. Si ces politiques ont été le fruit d'une demande dictée par le marché et la classe patronale, des exemples de luttes syndicales ont également apporté des avancées dans la reconnaissance des travailleurs en séjour irrégulier et dans leur rôle actif en terme de mobilisation pour revendiquer le droit au séjour. En France, par exemple, Frichti, un employeur de livraison à domicile, employait 200 personnes en séjour irrégulier pour assurer la livraison des repas pendant la première vague de la pandémie. La mobilisation syndicale menée par ces travailleurs a abouti à une régularisation de presque la moitié d'entre eux²⁷.

L'Organisation de coopération et de développement économique (OCDE), dans son rapport sur l'impact de la pandémie sur les migrants, recommande des mesures spécifiques de réponse aux inégalités engendrées. Parmi celles-ci, on relève notamment l'extension des conditions de délivrance du permis de travail afin que les personnes migrantes ne tombent pas dans l'irrégularité ; un élargissement aux aides sociales pour les personnes migrantes sur le territoire et des procédures qui puissent accélérer l'entrée dans le marché de l'emploi des personnes qui ont des qualifications dans les métiers de la santé.

4 - Frontières, inclusion différentielle et conflits de citoyenneté

La configuration du mouvement des sans-papiers en Belgique illustre bien les processus mis en évidence par les études inscrites dans le courant des *borders studies*. La *frontierisation* (*bordering* en anglais) est un terme employé dans le développement des *border studies*²⁸ pour désigner le phénomène qui permet la création de frontières considérées comme éléments de la matérialisation des rapports socio-politiques et économiques. Ceux derniers arbitrent la production permanente d'une distinction entre des prétendus « intérieur » et « extérieurs », et aussi les formes de mobilités admises dans la division spatiale établie²⁹. Leur catégorisation par les Etats nationaux et les conventions internationales en font ce que l'on appelle des migrations. De Genova³⁰ propose de synthétiser ce concept désignant les régimes migratoires comme une *politisation* de la liberté humaine fondamentale de mouvements, assujettissant les circulations humaines au pouvoir étatique.

La sociologue Saskia Sassen analyse les changements des caractéristiques de la citoyenneté, aujourd'hui altérée principalement par deux facteurs. Le premier changement relève des mutations des Etats-nations à partir du processus de mondialisation dans les années 1980. Le deuxième est l'essor d'acteurs, groupes et communautés directement concernés et qui ont intensifié ces transformations au sein même des Etats-nations dans un rapport dialectique. Pour illustrer cela, Sassen nous propose une lecture du concept étatsunien de citoyenneté que l'on peut transposer à l'union Européenne. Le principe d'égalité citoyenne demeure aujourd'hui inaccompli. Lorsqu'on observe des groupes définis suivant une identité spécifique (ethnie, orientation sexuelle, religion), on prend conscience des phénomènes d'exclusion et d'atteinte à la pleine citoyenneté. La position de ces groupes, les pratiques conflictuelles déployées et les revendications portées vont contreindire les institutions à s'ajuster. La citoyenneté est donc en partie produite par des pratiques d'exclusion qui contribuent au développement de citoyennetés *postcoloniales*. Ces citoyennetés rappellent sans cesse le *présent*

colonial de l'Europe, – et plus généralement l'importance de la dimension internationale du capitalisme – dont le cloisonnement et la reconfiguration de l'Union européenne via ses frontières externes, façonne l'espace qui est réservé aux Européens et celui qui est réservé aux autres « sous conditions » définies par les exigences économiques.

C'est précisément dans les villes globales que ces transformations sont plus que jamais visibles. Si l'on se concentre sur les personnes sans-papiers et sur leurs pratiques, nous ne pouvons plus nier leur présence stratégique voire structurelle dans la sphère productive et reproductive de nos sociétés ainsi que dans le processus d'accumulation du capital qui les utilise afin de maximiser les profits au travers des pratiques de dumping social. Plusieurs luttes syndicales l'ont démontré surtout dans la phase de la pandémie : les hommes comme les femmes sans-papiers sont exclus de tout droit, pourtant, ils et elles sont des travailleurs et travailleuses au noir, sans droits, exposés aux effets du *continuum* de la violence économique et politique qui les place aux confins de la citoyenneté.

Si le concept de « *forteresse Europe* » s'est imposé dans les discours des défenseurs des droits des migrants (ONG, syndicats et mouvements sociaux), Mezzadra propose plutôt l'utilisation du terme *d'inclusion différentielle*. Le concept de forteresse ne prend pas en considération la présence des migrants puisqu'ils sont « à l'extérieur » et il obscurcit ces migrants invisibilisés sur le plan administratif mais bien présents dans notre société et surtout sur le marché du travail.

Le développement du concept d'inclusion différentielle est dès lors utilisé pour pointer et placer au centre le rôle des régimes des migrations dans l'élaboration de l'espace. Conçu dans le cadre des analyses ethnographiques sur la frontière américano-mexicaine, « *il formalise la production légale de la clandestinité mais aussi l'inclusion des migrant par ce biais, pour pousser les conditions qui reproduisent des clivages de race et de classe dans la composition du monde du travail* »³¹.

De Genova nous parle quant à lui de *l'inclusion subalterne des migrants illégaux* pour décrire notamment la frontière comme moyen de production – au sens marxiste – de différence dans l'espace. En ce sens, le système de réglementation juridique et politique produit l'irrégularité qui n'est plus une exception mais une caractéristique régulière de la migration contemporaine.

Si les politiques migratoires divisent le projet d'intégration européenne, certaines prérogatives, comme celles des mécanismes de régularisation des personnes migrantes sur le territoire d'un Etat membre, restent essentielles comme marges d'action des gouvernements et de mobilisations pour revendiquer des droits pour les migrants.

Nous avons décrit la réponse du gouvernement belge à la crise sanitaire, dont *l'invisibilisation* de ceux qui sont déjà invisibles a accéléré la mobilisation politique des migrants. La hiérarchie des inégalités a frappé davantage les classes populaires et parmi celles-ci, les migrants et les personnes sans-papiers. La pandémie n'annule pas les relations entre capital et travail, ce qui signifie aussi que la fraction migrante du monde du travail est affectée de manière spécifique par le bouleversement produit par la crise pandémique. Dans certains pays ils et elles ont été appelées à travailler dans les

31. Sandro Mezzadra et Brett Neilson, « Frontières et inclusion différentielle », Collège international de Philosophie, 2010 sur cairn.info.

secteurs qui étaient en pénurie et qui demandaient un renfort pendant le confinement. Les travailleurs sans-papiers, déjà force vive dans le monde du travail, sont utilisés comme des hommes et des femmes *jettables*³², des *non-personnes*, selon la définition de Alessandro Del Lago, laissées aux marges de notre société, touchées par les ajustements structurels entre le capital et le travail, sur lesquels les pays ont encore une grande marge pour forger une dimension politique et économique de leur exclusion/inclusion.

5 - Quand les femmes migrantes s'arrêtent, l'Etat social montre ses défaillances

Mezzadra écrit que « le migrant clandestin est la figure subjective dans laquelle la plus grande « *flexibilité* » du travail, d'abord présente comme comportement social du travailleur ou de la travailleuse, s'affronte aux plus durs dispositifs de contrôle (et, à la limite, de négation) de cette flexibilité. [...] Il s'agit [...] de lire, à travers cette position spécifique, la composition du travail vivant dans son ensemble, caractérisée – dans sa dimension tendancielle globale – par une alchimie variable de « *flexibilité* » (mobilité et degré d'exploitabilité des conditions de travail) et de contrôle, selon une échelle fortement diversifiée »³³.

Ces deux dimensions synthétisent pertinemment et dans l'ensemble, les caractères de la soumission du travail migrant au capital, à l'ère de ce que l'on appelle le gouvernement global des migrations³⁴. Un glissement sémantique a accompagné ce changement dans les années quatre-vingt : ceux qui étaient les *travailleurs immigrés* sont aujourd'hui des *migrants*.

S'il n'y a pas de capitalisme sans migrations, l'on peut aussi dire aussi qu'il n'y pas aujourd'hui d'organisation sociale des soins sans tenir en compte la stratification ethnique et de genre du marché de l'emploi et de certains secteurs spécifiques. C'est précisément dans le travail non reconnu et invisible, celui des soins à autrui, que les femmes migrantes, et surtout les femmes sans-papiers sont largement présentes et c'est exactement le secteur du soin qui, en exploitant les femmes migrantes, permet de faire tourner l'économie. Si, pendant des siècles, nous avons assisté à un déni du travail domestique et de soin autour de la valeur, depuis la participation grandissante des femmes au marché de l'emploi, ce travail s'est « *externalisé* » à d'autres femmes (celles qui sont tout en bas de l'échelle de classe dans les pays occidentaux et, plus précisément, les femmes migrantes et sans-papiers). Ce secteur, ainsi que les secteurs dans lesquels les personnes migrantes et sans-papiers sont largement représentées, est désigné par l'expression des « *3D Job* »³⁵ – *Dirty, Dangereous, et Demanding* (sales, dangereux et pénibles) – il fait partie des secteurs qui subissent une délocalisation sur place.

Durant la période de la pandémie, ces femmes ont eu une palette de choix restreinte. Certaines ont poursuivi le travail domestique, étant parfois contaminées et contaminant leurs familles (du fait de conditions d'hébergement dans des logements précaires) ; d'autres ont été amenées à vivre sur leur lieu de travail. Enfin, certaines de ces femmes ont été contraintes de cesser leur activité, se retrouvant alors sans revenus. L'enquête que nous menons invite plutôt à penser que le troisième cas de figure était le plus fréquent au cours du premier confinement.

32. Bertrand Ogilvie, « L'Homme jetable. Essai sur l'exterminisme et la violence extrême », 2012, Paris.

32. Bertrand Ogilvie, « L'Homme jetable. Essai sur l'exterminisme et la violence extrême », 2012, Paris.

33. Sandro Mezzadra, « Capitalisme, migrations et luttes sociales », *Multi-tudes*, 2004/5 n° 19.

34. Mélodie Beaujeu, Vers une gouvernance mondiale des migrations: enjeux, réalités et perspectives, *Migrations Société* 2009/1 (N° 121), pages 147 à 158.

35. Emmanuel Terray, « Le travail des étrangers en situation irrégulière ou la délocalisation sur place », in E. Balibar, M. Chemillier Gendreau, J. Costa-Lascoux, E. Terray (dir.), *Sans-papiers, l'archaïsme fatal*, La Découverte, 1999.

La plupart de ces travailleuses domestiques se sont retrouvées, dans la majorité des cas, sans revenus ni protection sociale. Les femmes, en particulier celles isolées dans les foyers de leurs patrons, donneuses de soins, ont été les principales exclues des soins de l'Etat social ; « *illégitimes* » à recevoir des soins alors qu'elles-mêmes subviennent aux besoins de la chaîne internationale du *care* des états sociaux défaillants.

La flexibilité, caractéristique primordiale à l'exploitation des travailleurs migrants et encore plus des sans-papiers, est poussée à son degré extrême chez les femmes. Etre employée dans un domicile privé augmente les conditions d'exploitabilité du travail : les horaires peuvent changer d'un jour à l'autre sans préavis, les journées de travail peuvent être très longues et déborder sur des heures nocturnes, les tâches sont multiples et l'intensité des rythmes de travail est importante. A côté de cela, le travail de soin ne requiert pas uniquement le *savoir-faire* ; il faut aussi le *savoir-être* : s'occuper d'enfants ou de personnes âgées implique de disposer d'une attitude de bienveillance et d'empathie qui sont des « *qualités* » davantage assignées et reconnues chez les femmes. Cette caractéristique, plus semblable à une énième injonction qu'à une quelconque vérité scientifique les renvoie constamment à leur rôle social aussi dans la sphère du marché du travail.

L'autre secteur dans lequel les femmes sans-papiers ont été en première ligne, c'était la fabrication des masques en tissu pour pallier au manque conjoncturel à la crise sanitaire dans les secteurs médicaux et à la nécessité de leur ravitaillement.

Pour rebondir sur le thème de la pleine citoyenneté, nous pouvons dire que le travail des femmes migrantes contribue d'une part à garantir la pleine citoyenneté sociale des femmes des classes supérieures qui arrivent à conjuguer l'assignation au *care* et le travail salarié ; et participe d'autre part, au maintien de l'Etat social dont elles sont les pourvoyeuses principales pour certains systèmes de protection sociale, laissés à la commercialisation et à la privatisation (maisons de repos, garderies etc.).

Durant la pandémie, la *chaîne mondiale du care*³⁶ a significé non seulement la perte de revenus pour ces travailleuses mais aussi pour les pays d'origine pour lesquels les envois de fonds constituent une source de survie incontournable. Nous verrons par la suite que ces facteurs ont déterminé une action et une présence importante des femmes dans les mobilisations en Belgique.

S'il est urgent de reconnaître et d'examiner le lien historique qui existe entre le soin, l'inégalité sociale et l'exclusion de la citoyenneté (et du statut migratoire), il est aussi urgent d'articuler un droit aux soins universels pour sortir des dynamiques marchandes, mais aussi et surtout d'engager un débat démocratique autour de l'organisation des soins. A la lumière du débat sur ce qui est essentiel, il faut aussi se poser la question de qui l'accomplit et à quelles conditions.

Conclusions et perspectives

Nous avons mis en évidence les développements du mouvement des

36. Caroline Ibos, dans son article « Quand la garde d'enfants se mondialise », nous propose le terme de « global care chains », s'appuyant sur Arlie Hochschild et les débats féministes comme « une série de liens interpersonnels fondés sur un travail de *care* payé ou non et distribués dans l'espace mondial ». Ce concept permet d'éclairer le *care* comme une ressource sociale essentielle à toute société et d'autre part, les rapports de domination que sa prise en charge révèle à l'échelle mondiale. Ce faisant, nous sommes devant une lecture politique des migrations internationales avec une implication des acteurs et des dispositifs qui régulent ces chaînes.

37. Voir le site du Mouvement Ouvrier Chrétien: <http://www.moc-site.be/index.php/accueil/actualites-dans-notre-reseau/667-une-crise-qui-fragilise-encore-plus-les-sans-papiers>

sans-papiers en Belgique à la lumière des catégories de frontière et de citoyenneté et d'inclusion différentielle. Le courant à laquelle nous avons fait référence est celui des *border studies* qui théorisent la frontière et la création des frontières, physiques et symboliques, comme dispositifs de structuration de l'espace économique, social et politique, à l'intérieur duquel l'exercice de la citoyenneté se réalise et la division des droits s'opère. Nous avons, en ce sens, mis en lumière le rôle des frontières comme systèmes de production des différences qui permettent de maximiser l'exploitation de certaines catégories, comme celle des personnes migrantes et sans-papiers, dans l'espace. La création de *l'illégalité* n'est pas moins violente que le mécanisme de refoulement des migrants aux portes de *nos confins*. Les frontières servent à produire les rapports de force qui contribuent à modifier globalement le marché international du travail. Quoique mises sur un même pied d'égalité que les marchandises, les personnes sans-papiers ne peuvent pas circuler aussi librement qu'elles.

Les processus de filtrage et de différenciation institués aux frontières et au sein mêmes des frontières des Etats modèlent les réalités de vie des migrants et des personnes sans-papiers et les définissent en tant que sujets subalternes dans l'espace socio-politique instituant la citoyenneté. Leur capacité de réaction et de mobilisation leur permet toutefois de revendiquer non seulement le droit d'exister, d'être entendues comme catégorie sociale et sujet politique à part entière, mais aussi des droits sociaux tels quels le droit au travail, à la santé pour tous, à l'éducation pour les enfants.

La situation des sans-papiers concerne chacun.e car c'est une question de citoyenneté face à la crise du capitalisme global pandémique. Au-delà de la situation inédite liée à la crise sanitaire, la régularisation des travailleurs et travailleuses sans-papiers n'apportera que des avantages : « *lutter contre l'exploitation, le travail au noir et le dumping social, les marchands de sommeil, les violences faites aux femmes, réguler le marché du travail, faire contribuer les personnes au refinancement de la sécurité sociale, soutenir la relance économique, répondre au besoin urgent de main-d'œuvre qui résultera de cette crise et à moyen terme palier au déficit démographique* »³⁷.

Aujourd'hui les militants sans-papiers s'interrogent sur les stratégies pour renforcer leur mouvement. Une option porte sur l'organisation d'assemblées générales pour discuter collectivement comment construire les étapes de ce combat. Cela pourrait permettre d'élargir le mouvement à d'autres luttes. Un premier pas a été fait par l'occupation d'une partie de l'université Université Libre de Bruxelles (ULB) et de la Vrije Universiteit Brussel (VUB) dans le but de tisser des liens avec le mouvement étudiant. D'autres occupation ont lieu, comme celles du théâtre National et du théâtre de la Monnaie, à l'initiative d'un collectif d'artistes appelé « Standing for Culture ». Cela pourrait servir à construire de nouvelles formes de convergence de luttes en réunissant les publics les plus touchés par la crise sociale et sanitaire du COVID 19.

Nous devons regarder dans quelle mesure ces nouvelles vagues de luttes sociales que la crise sanitaire et sociale a produites peuvent contribuer à construire une citoyenneté élargie, en incluant les sans-papiers dans l'Etat de droit et en les soustrayant à l'exploitation. Cela passera inévitablement

par un processus visant à offrir une alternative au modèle de production capitaliste qui utilise les espaces du pouvoir étatique (interne et externe) pour diviser la population laborieuse et en extraire le maximum de profit.

Nous avons tenté de montrer non seulement les conditions de travail et la vulnérabilité accrue face à l'inaction de l'Etat mais aussi l'implication directe des travailleurs et travailleuses sans-papiers ; ils ne sont pas uniquement des victimes mais aussi des acteurs et actrices politiques, au cœur de l'activité collective et politique, acteurs et actrices de l'espace public et des espaces de délibération non formels.

BIBLIOGRAPHIE

- Balibar E. (2019), « Sur la situation des migrants dans le capitalisme absolu », *Les Possibles*, 2019, No.19
- Barron P, et al. (2014), « Derrière le sans-papiers, le travailleur ? Genèse et usages de la catégorie de « travailleurs sans-papiers » en France », *Genèses*, vol. 94, no. 1, 2014, pp. 114-139.
- Beaujeu M. (2009), Vers une gouvernance mondiale des migrations : enjeux, réalités et perspectives, *Migrations Société* 2009/1 (N° 121), pages 147 à 158.
- De Genova N. (2020), "Life vs Capital. The Covid19 pandemic and the politics of life", in *Spectre journal*, 2020.
- Goupy M. (2017), « L'Etat d'exception, une catégorie d'analyse utile ? Une réflexion sur les succès de la notion de l'état d'exception à l'ombre de la pensée de Michel Foucault », Université Sain-Louis-Bruxelles, *Revue interdisciplinaire d'études juridiques*, 2017/2, Volume 79 sur carin.info
- Kofman E (2008), « Genre, migrations, reproduction sociale et Welfare state. Un état des discussions », *Les cahiers du CEDREF*, 2008.
- Mezzadra S. (2004), Capitalisme, migrations et luttes sociales, Notes préliminaires pour une théorie de l'autonomie des migrations, in *Multitudes* 19.
- Mezzadra S. (2007), « Confini, Migrazioni, cittadinanza », Working Paper 85.
- Mezzadra S., Neilson B. (2010), « Frontières et inclusion différentielle », Collège international de Philosophie.
- OECD (2020), "What is the impact of the COVID-19 pandemic on immigrants and their children?", 2020
- Ogilvie B. (2012), *L'Homme jetable. Essai sur l'exterminisme et la violence extrême*, 2012, Paris.
- OIT (2020), Note de synthèse sur les politiques. Protéger les travailleurs migrants pendant la pandémie de COVID-19, Mai 2020
- Orozco Amalia Pérez (2005), « Vue d'ensemble sur l'organisation sociale des soins en temps de crise II : la conjoncture actuelle et les défis politiques à relever », série genre, migration et développement, document de travail, 2005.
- Sassen S. (2018), *The Repositioning of Citizenship Emergent Subjects and Spaces for Politics*,
- Terray E. (1999), « Le travail des étrangers en situation irrégulière ou la délocalisation sur place », in E. Balibar, M. Chemillier Gendreau, J. CostaLascoux, E. Terray (dir), *Sans-papiers, l'archaïsme fatal*, La Découverte, 1999.
- Vertongen Youri Lou, (2014) De quoi « sans-papier » est-il le nom ?, *La Revue Nouvelle*, 2014





Un printemps de crise de l'infrastructure universitaire, des temps et des rôles

Vincent Cardon, Nathalie Frigul

Résumé : À partir d'une enquête par questionnaire menée auprès d'étudiants amiénois, nous mettons l'accent sur la manière dont le travail universitaire a été bouleversé par la crise sanitaire. La transition brutale vers l'enseignement à distance et sa pratique à domicile, la re-cohabitation familiale et la perte, pour beaucoup d'étudiants, de leur travail à côté des études, ont occasionné ce que nous interprétons comme une crise de l'infrastructure universitaire, et de l'organisation des temps étudiants, concomitante d'une confusion des rôles attendus de jeunes adultes socialisés ou se socialisant au métier d'étudiant. Plus généralement, ce printemps de restrictions, en 2020, a obligé la communauté de pratique universitaire, définie par certaines formes d'engagement mutuel entre l'institution et son « public », par une entreprise commune de formation appuyée sur des répertoires d'action partagés, à se reconfigurer dans l'urgence. L'analyse permet de mettre au jour les risques qu'il y aurait à pérenniser les solutions palliatives mises en œuvre dans ce contexte de crise sanitaire.

Mots clés : crise, travail universitaire, étudiants, apprentissage, enseignement à distance, télétravail.

Introduction

Le premier confinement du printemps 2020 a constitué un moment de bascule dans le cours ordinaire des activités et des biographies, affectant tous les compartiments de la vie individuelle et collective (Mariot, Mercklé et Perdoncin, 2021). A l'incitation forte au télétravail, aux restrictions concernant les commerces et productions considérés comme non essentiels, à la limitation radicale de la liberté de circulation est venue s'ajouter la fermeture des écoles, lycées et universités. L'impossibilité d'enseigner sur site a obligé ces institutions à inventer des solutions pour assurer la continuité à distance de leurs missions. Conjointement, écoliers, lycéens et étudiants ont dû ré-envisager leurs manières d'apprendre et leurs sociabilités. Dans cet article, nous proposons de placer la focale sur les étudiants, et d'analyser la manière dont le confinement a modifié le travail universitaire. Nous tirons également parti des propriétés révélatrices des moments de crises : cet événement permet de mettre en lumière, par les perturbations qu'il induit, un certain nombre des traits caractéristiques du régime normal du travail étudiant.

En France, la sociologie s'est emparée du fait universitaire et de la question de la condition étudiante pour analyser les mécanismes de reproduction des élites (Bourdieu et Passeron, 1964, 1970) avant de s'attacher aux effets de la massification scolaire et universitaire de ces cinquante dernières

• Vincent Cardon est Maître de conférences à l'Université Picardie Jules-Verne, chercheur au Curapp-ESS

<cardon.v@gmail.com>

• Nathalie Frigul est maîtresse de conférences à l'Université Picardie Jules-Verne, chercheuse au CURAPP-ESS

<nathalie.frigul@u-picardie.fr>

années. Quoique l'on constate la permanence d'inégalités sociales « classiques » d'accès aux filières les plus prestigieuses, les inégalités scolaires se sont globalement déplacées et recomposées (Dubet, 1994 ; Duru-Bellat et Kieffer, 2000) : la massification des études et la diversification de l'offre académique se sont traduites par la pluralisation des identités et de catégories d'étudiants aux conditions d'existence et d'études extraordinairement variables (Galland et Oberti, 1996 ; Grignon et Gruel, 1999 ; Lahire, 1997). L'« étirement de la jeunesse » (Fournier, 2009) associé au report de l'entrée dans la vie active et à l'allongement des études a posé la question de leur financement, notamment pour les fractions populaires plus nombreuses accédant à l'enseignement supérieur. En 2016, 46 % des étudiants avait eu une activité rémunérée dans l'année, durant plus de six mois pour plus de la moitié d'entre eux (ONVE, 2017). Certains s'installent donc dans des périodes transitoires, cumulant emplois et études, en même temps qu'ils consacrent de moins en moins de temps au travail universitaire proprement dit (Pinto, 2014). Cette situation pénalise surtout les enfants d'ouvriers, dont l'activité professionnelle est plus souvent sans rapport avec leur formation (Zilloniz, 2017). La littérature souligne donc l'hétérogénéité du monde étudiant, en même temps que les processus de désenchantement qui l'affectent, liés à la dévalorisation des titres scolaires (Beaud, 2002), à l'éclatement de la vie sociale entre études, travail salarié, insertion professionnelle par l'obtention de stages, etc. (Lapeyronnie et Marie, 1992) dans un contexte de crise durable de l'emploi et de montée du chômage des jeunes (Baudelot et al., 1981).

A la faveur de cette rapide revue de littérature, on perçoit que le travail universitaire, c'est-à-dire le temps et l'effort consacrés à l'apprentissage dans l'enseignement supérieur, s'insère dans un faisceau de tâches multiples et un temps inégalement contraint. C'est à l'analyse de ce travail que nous nous attachons, dans la lignée d'études attentives aux dimensions collectives et sociales de l'apprentissage (Millet, 2003) et de la socialisation au « métier d'étudiant » (Coulon, 1997). Cette approche mobilisant les outils de la sociologie du travail met l'accent sur les aspects concrets de l'organisation du travail, des disciplines, des évaluations (David, 2019 ; Montfort, 2000 ; Rayou, 2010). L'apprentissage n'est pas qu'affaire de cognition. Il relève d'une participation sociale, qui suppose une collaboration active aux pratiques d'une communauté sociale que Lave et Wenger définissent comme une « communauté de pratiques », dotée de conventions, d'instruments, d'identités, de définitions communes de manières de faire et d'enjeux légitimes (Lave et Wenger, 1991 ; Wenger, 2005). Il s'agit donc bien d'un *travail*, au sens classique, d'activité humaine organisée, mobilisant des savoirs et savoir-faire et débouchant sur une production – essais, mémoires mais aussi, idéalement, production et réalisation de soi (Marx, 1996).

Que le travail universitaire ne soit pas, la plupart du temps, institutionnalisé dans une relation d'emploi, ne l'exclut pas *per se* du domaine du travail : un économiste néo-classique pourra y voir un investissement en capital humain, si bien que l'emploi, contractualisé et rémunéré, est l'horizon différé et projeté de cette activité. Surtout, les revendications contem-

poraines d'un salaire étudiant, ou encore le fait que certaines concours débouchent sur un statut d'élève fonctionnaire rémunéré (Ecole Normale Supérieure, Polytechnique, ENA, etc.), signalent qu'il peut ou pourrait s'inscrire dans un rapport marchand. A l'instar du travail domestique ou du travail de *care*, la qualification de cette activité comme travail est l'objet d'une négociation collective, de rapports de force (Krinsky et Simonet, 2012). Mettre l'accent sur ce travail étudiant n'implique par ailleurs pas de détourner le regard des inégalités qu'implique *l'emploi* étudiant, au contraire : tout l'enjeu de notre étude, comme celles attentives à l'articulation du travail domestique et de l'emploi, consiste à saisir comment s'agencent ces temps et activités.

La communauté de pratique universitaire a été sommée de se reconfigurer dans l'urgence en mars 2020 et l'un des traits les plus marquantes de ce bouleversement est le passage à distance des enseignements, marginal jusqu'alors dans les relations pédagogiques. Nous appuyant sur les résultats d'une enquête par questionnaire menée auprès d'étudiants pendant le premier confinement du printemps 2020 (partie 1), nous proposons d'analyser le travail universitaire quand il se transpose en ligne. Le point de vue adopté dans cet article est principalement celui des étudiants, confrontés à un choc exogène sur leur ressources et contraintes économiques et domestiques, à l'évanouissement de leurs routines de travail, d'une organisation ritualisée du temps, des relations quotidiennes avec les pairs, avec un corps enseignant et une administration universitaire qui ont dû s'ajuster pour réinventer des modes de transmission et des attentes associées au travail universitaire. Le versant enseignant et institutionnel de cette relation pédagogique n'apparaît qu'au second plan, comme toile de fond. Le matériel mobilisé est alors la participation observante à la mise en place des dispositifs de continuité pédagogique et les archives personnelles des auteurs, contenant échanges de mails au sein du département, l'Unité de Formation et de Recherche (UFR) et avec les instances centrales de l'Université Picardie Jules Verne (UPJV), compte-rendu de réunions etc. Nous montrons que le confinement, avec ce qu'il a impliqué en termes de re-cohabitation, de définition des espaces (de travail, de vie), d'accès au matériel nécessaire, a perturbé l'ordinaire du métier d'étudiant et a constitué un moment de crise de l'infrastructure universitaire (partie 2). Plus globalement, il a impliqué une crise des temps et des rôles sociaux pour nombre d'étudiants. Celle-ci s'est manifestée par des difficultés à effectuer le travail qui leur était demandé, des angoisses par rapport à leur réussite universitaire, et à leur avenir professionnel, ainsi que par une évolution de leurs conditions matérielles, parmi lesquelles la perte d'emplois étudiants, mettant souvent en suspens des processus d'affranchissement de la sphère familiale et débouchant sur des inégalités cumulatives (partie 3).

I - Méthodologie

Dès le mois de mars, un grand nombre d'enquêtes ont été engagées à l'initiative d'enseignants-chercheurs dans leurs cours, départements, UFR ou Observatoires de la vie étudiante locaux (Martin et Paye, 2020). A l'échelle

nationale l'enquête de l'Observatoire national de la vie étudiante (Belghith et al., 2020) a permis d'avoir une vision moins locale des conditions de vie des étudiants. L'initiative d'enseignants-chercheurs du département de sciences sociales de l'Université Picardie Jules Verne (UPJV), sur laquelle s'appuie cet article, s'inscrit dans la même veine que ces enquêtes.

Composé d'une soixantaine de questions, dont certaines ouvertes, le questionnaire diffusé pendant un mois à partir du 8 avril 2020 aborde des thèmes nombreux : conditions de logement, situation financière, santé, relations au sein du ménage, maintien des relations sociales avec les proches, amis et camarades de promotion, équipement informatique, pratiques culturelles, mais aussi et surtout : conditions d'études et capacité à saisir les dispositifs de « continuité pédagogique » mis en place. Avec un an de recul, nous proposons d'utiliser les résultats, très détaillés, de cette enquête, pour analyser le travail universitaire passé à distance et la manière dont il s'est inséré dans les vies des étudiants, tout aussi chamboulées que celles des autres travailleurs (Bès et Demonsant, 2021).

À la date de clôture de la phase de collecte, on dénombrait 659 répondants, pour l'essentiel (82 %) des étudiantes¹. L'étudiante médiane a 20 ans. Elle a un frère ou une sœur. Un quart en a deux ou plus, le maximum s'établissant à 12. Un peu moins de deux répondants sur trois (61 %) sont boursiers sur critères sociaux et un quart (23 %) travaillait à côté de ses études avant le confinement. Le recrutement social des enquêtés est donc plus populaire que celui de l'ensemble des universités françaises (12 % ont un père employé et 31 % un père ouvrier, contre 15,6 % et 11,7 % à l'échelle nationale)². Les mères des enquêtés sont quant à elles plus souvent inactives (10 %, au sens de l'Insee) et exercent des métiers peu qualifiés : 43 % sont employées et 9,5 % sont ouvrières.

L'échantillon est substantiel et diversifié mais n'est pas représentatif : compte tenu du mode de passation, certains départements sont fortement surreprésentés, comme les sciences sociales (27 %), la psychologie (31 %) et les sciences de l'éducation (12 %). On ne peut donc pas étudier la dimension « disciplinaire » des conséquences du confinement sur le travail universitaire. Enfin, les étudiants de licence représentent 78 % de l'échantillon, les LI constituant à eux seuls un tiers des répondants, ce qui manifeste le besoin de prise de parole des éléments les moins socialisés à l'institution universitaire. Cependant, il est plus que probable que ceux qui ont répondu sont également ceux qui ont pu et su maintenir leur implication dans les études. L'enquête laisse donc dans l'ombre les étudiants les plus désaffiliés.

2 - Une crise de l'infrastructure matérielle et sociale

Saisir les effets du confinement sur le travail étudiant et la « continuité pédagogique » suppose de dresser le tableau du régime « normal » de la vie estudiantine. Devenir étudiant implique un processus d'autonomisation qui passe de façon conjointe par la mobilisation de dispositions scolaires acquises antérieurement et de ressources sociales et économiques (Danic et Valdes,

1. Aucune explication simple, complétant celle de la féminisation des filières en sciences humaines (Environ 70 % à l'échelle nationale, Cf. (MESRI, 2020)) ne permet d'interpréter, à ce stade de l'analyse, l'énorme surreprésentation des femmes – que l'on retrouve dans d'autres enquêtes en ligne, comme VICO par exemple (Mariot, Mercklé et Perdoncin, 2021).

2. Les retraités ont été inclus dans les calculs sur la base de la profession qu'ils exerçaient avant leur départ en retraite

2016). La rupture avec la culture lycéenne, par la mobilité résidentielle, l'éloignement de réseaux relationnels anciens, la décohabitation et la renégociation des rôles au sein de la famille, permet aux identités étudiantes de se construire peu à peu, souvent de manière genrée (Boyer, Coridian et Erlich, 2001 ; Primon et Frickey, 2002). Sur le plan pédagogique, les apprentis étudiants doivent se familiariser avec de nouvelles méthodes de travail et de pédagogie fondées sur des interactions, des rapports d'autorité et d'interdépendances étudiant/enseignant différents du lycée. Le premier apprentissage est « d'apprendre à apprendre » (Coulon, 1997). Ils sont, par ailleurs confrontés à l'établissement de nouveaux repères temporels, particulièrement quand ils ont décohabité (Boyer, Coridian et Erlich, 2001), les emplois du temps étant prescrits et contraints de manière variable selon les disciplines et les filières. Cette organisation temporelle commande ce que B. Lahire définit comme une « socialisation silencieuse » des étudiants (Lahire, 1997). A l'université, particulièrement dans les disciplines littéraires, la maîtrise des rythmes de travail, l'organisation de temps fractionnés (entre études, travail personnel, éventuellement travail rémunéré, vacances et loisirs), reviennent pour une bonne part aux étudiants eux-mêmes dans une institution qui ordonne peu l'assiduité et leur laisse une grande latitude pour fixer leurs propres règles de travail (David et Melnik-Olive, 2014 ; Garcia, 2010 ; Montfort, 2000 ; Rayou, 2010). L'autonomie au travail se fabrique par l'auto-discipline.

Le confinement a réduit cette césure par rapport à la sphère familiale, modifié l'organisation du temps, bouleversé la dimension géographique et matérielle du travail universitaire, les routines d'apprentissage et d'évaluation, et l'intensité des rapports avec les pairs. Il a mis à mal ce que nous désignons comme *l'infrastructure*, matérielle et sociale, du travail étudiant.

2.1. L'étudiant et ses machines : une solidarité technique mise à mal par la crise

Le passage à l'enseignement à distance s'est traduit par l'importance accrue des médiations techniques numériques et des machines dans la vie des étudiants et de l'université. La disparition du travail sur site révèle l'importance de la dimension infrastructurelle de l'organisation universitaire dans la socialisation et l'exercice du métier d'étudiant. Il s'agit tout d'abord des locaux (salles, espaces de déplacements et de rencontre etc.) permettant des relations de face à face et impliquant des déplacements. La socialisation au métier ne s'opère en effet pas *in abstracto* et uniquement sur les lieux de l'université mais également dans les à-côtés et les déplacements : les étudiants des « cités », par exemple, se déplacent ensemble, en transports en commun ou en voiture, pour donner du sens et une finalité à la présence aux cours, rééditant l'appartenance au quartier, et actualisant un esprit de corps (Beaud, 1997). Plus largement, la socialisation au métier d'étudiant et l'exercice du travail universitaire (comprendre ce qui est demandé par l'institution ou tel enseignant etc.) passe par des échanges horizontaux entre pairs appuyés sur la co-présence et l'intensité des fréquentations, sur le campus et en dehors.

L'affiliation à la communauté de pratique universitaire s'appuie donc sur des *séparations*, en particulier celle des espaces et des temps. Ainsi, nombre d'entre eux utilisent la bibliothèque universitaire pour spécifier, par le déplacement hors de l'espace domestique, un temps d'étude. La disparition de la « BU » a fait défaut à de nombreux étudiants pendant le confinement, notamment à ceux de licence, ce qu'expriment certains commentaires :

« C'est effectivement très dur de se concentrer sur les travaux demandés depuis le début du confinement. Je perds beaucoup de temps chaque jour à simplement lutter contre le stress et l'anxiété pour réussir à travailler (quand j'y parviens...). Là-dessus la BU me manque beaucoup, elle m'aidait à changer d'air avant. » (Homme 22 ans, père inconnu, mère professeur des écoles).

« Mon rythme de vie est catastrophique car il n'est plus rythmé par les cours et les activités habituelles que j'avais donc je me couche très tard 5/6heures du matin. Je n'ai plus la motivation de travailler car j'avais pris l'habitude de travailler avec d'autres personnes à la bibliothèque universitaire » (Homme, 21 ans, parents classes moyennes).

La crise sanitaire a également révélé à l'université qu'elle était un réseau socio-technique fournissant ordinairement les outils de travail nécessaires aux enseignants-chercheurs comme aux étudiants et participant de la vie collective : reprographie, documents manuscrits, outils numériques, salles de cours et de réunion, mais aussi locaux de restauration, etc. Le titre de cette sous-partie est évidemment un clin d'œil à l'ouvrage de N. Dodier (Dodier, 1995) qui montrait, dans son analyse de la « solidarité technique », comment les machines tissent du lien entre les individus au sein d'un réseau d'interdépendances. Là où l'université fournissait des techniques d'apprentissage appuyées sur le face à face et des machines pour certaines matières les requérant, le confinement a imposé de passer « en réseau », sur la base d'équipements personnels (au moins jusqu'à la politique d'achat aussi massive que limitée d'ordinateurs et de clés 4G), et au sein du domicile, bouleversant radicalement la solidarité technique sur laquelle reposait la « production d'étudiants ».

2.2. Inventer dans l'urgence l'université « en réseau »

Si dans le régime ordinaire du travail universitaire, certaines tâches sont numérisées (accès à l'ENT, plateformes collaboratives, bibliothèque en ligne, feedback en ligne...), le passage au travail à distance, lors du confinement, a rompu avec des communautés de pratiques durablement installées. Les infrastructures sont le plus souvent invisibles et « silencieuses » quand elles fonctionnent normalement (Bowker et Star, 1999). Ce changement socio-technique brutal a désorganisé l'université et suscité une débauche de travail organisationnel et infrastructurel à tous les niveaux : services centraux, informatiques, UFR, départements, enseignants-chercheurs ont dû redéfinir organisation des cours, « modalités de contrôle des connaissances », coordination des emplois du temps, implication des vacataires, fonctionnement des scolarités etc., dans une situation d'incertitude radicale sur l'évolution de la pandémie et des possibilités de retour en pré-

sence. A l'échelle du département de sciences sociales, par exemple, des réunions multi-hebdomadaires, un tableau partagé récapitulatif des modalités de réalisation des cours à distance, des déluges de messages pour tenter de mettre en cohérence directives nationales, locales et relations enseignants-étudiants furent autant de coûts de la mise en place de palliatifs au fonctionnement empêché de l'institution.

A titre de simple illustration documentaire de ces temps troublés, citons ce message de la direction du département de sociologie, daté du samedi 11 avril, 00:10 :

« [...] Une nouvelle réunion RDD (réunion des doyens) a eu lieu. [Dir. UFR] vous a adressé un mail, présentant l'état des réflexions. Il n'est pas certain du tout (finalement) que nous revenions au 1er juin, ni même au 15 juin, ni même que nous nous retrouvions avant la rentrée de septembre. Par ailleurs, il n'est pas assuré non plus que les ETE puissent se tenir en juin, ni même en septembre (en raison du déconfinement par palier, des mesures de sécurité sanitaire...). Les scénarii envisagés ne sont plus d'actualité.

Une RDD a lieu le 20 avril où devront être présentées les propositions définitives. En bureau élargi, nous avons souhaité que les décisions se prennent au niveau du département. [Dir. UFR] souhaite avoir nos retours de propositions (par département) pour le 16 avril (pour traitement en RDD le 20 avril). Les étudiants devront être tenus au courant des modalités de validation de l'année ou du diplôme.

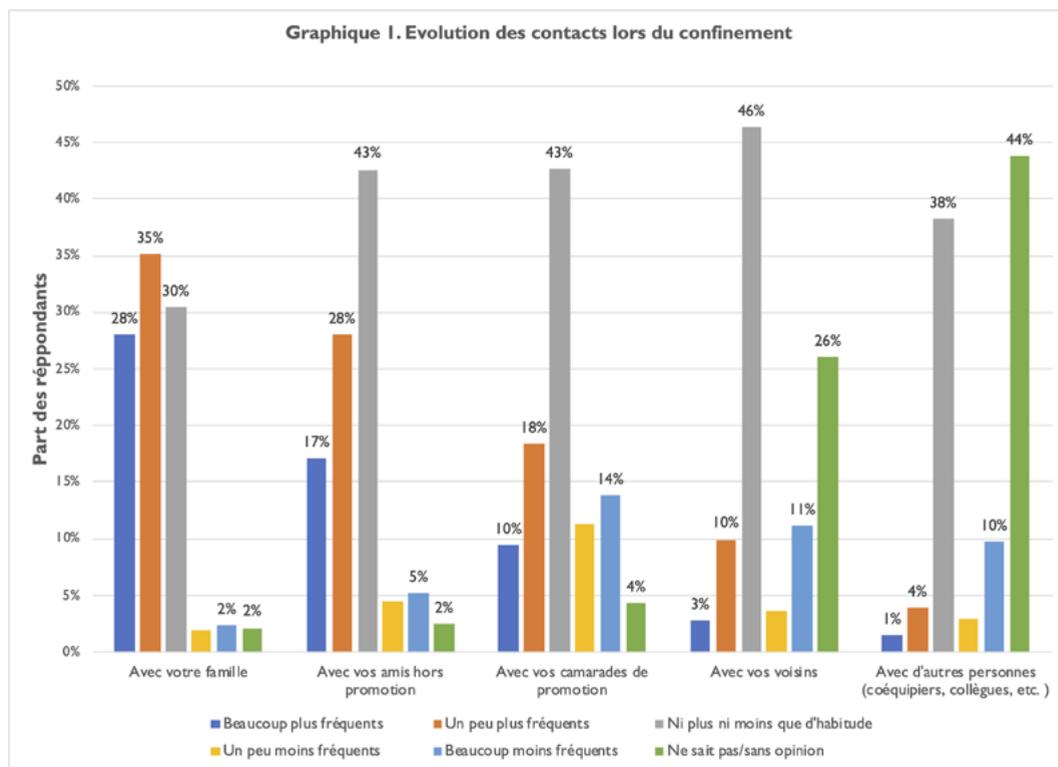
Avec [Co-dir. Dpt.], nous proposons 2 réunions en visio (zoom), avec les responsables d'année et avec les collègues qui auraient dû avoir des ETE en juin. Tout le monde est bienvenu, bien entendu. Les décisions de validation d'année ou de diplôme, devront être prises au cours de ces 2 réunions. Licence : Mardi 14 avril, 10H30 Master : Mercredi 15 avril, 10H30. »

La continuité du lien, numérique, entre enseignants-chercheurs et étudiants a emprunté différents canaux. Le moyen le plus fréquemment employé est le mail (83 %), suivi de l'ENT. Le message cité précédemment indique que le corps enseignant a cherché à asseoir le caractère institutionnel du changement (utiliser les adresses mails, les identifiants, les plateformes collaboratives de l'université, établir des projets, planifier les rencontres ...). Toutefois le passage à l'enseignement en ligne est resté fortement individualisé : nombre d'étudiants (plus d'un quart) et d'enseignants-chercheurs n'ont pas utilisé l'ENT et ont préféré des alternatives variées : visioconférence, réseaux sociaux etc., menant ainsi à un éparpillement et à un bricolage de médiations techniques avec lesquelles les uns et les autres sont inégalement à l'aise. Les étudiants en particulier sont souvent loin d'être des « *digital natives* » (la génération du numérique) virtuoses de l'usage et du « bon usage » académique des technologies numériques (Fluckiger, 2016).

2.3. Equipement informatique et forme des échanges en milieu confiné

A la question de l'aisance informatique s'ajoute celle de l'équipement. De ce point de vue, le confinement a renforcé des inégalités matérielles et a participé d'une segmentation accrue de la population estudiantine. La majorité des répondants étaient équipés d'un ordinateur personnel à usage

exclusif. Mais un certain nombre d'entre eux n'ont eu accès, pendant le confinement, qu'à un ordinateur familial partagé avec d'autres personnes (7,6 %) ou n'ont consulté internet et travaillé que sur leur téléphone (6,1 %). L'imprimante est moins répandue : près des deux tiers des étudiants n'en ont pas. Quant à la connexion à internet, si plus de 4 étudiants sur 5 disposent d'une connexion en permanence et 12 % de manière intermittente. Elle n'est de bonne qualité (permettant de télécharger de gros fichiers et de visionner des vidéos) que dans un peu moins de la moitié des cas et « mauvaise » dans 12 %.



Ces équipements ont aussi servi de lien pour les interactions sociales. Les relations de face à face étant empêchées, on a observé une intensification des contacts (notamment téléphoniques) avec la famille, les amis mais, moins souvent, avec les camarades de promotion (graphique 1) : près d'un quart a eu des contacts un peu ou beaucoup moins fréquents avec ses camarades de promotion.

Cette fréquence des contacts, concentrée sur le cercle familial et amical, n'a pas empêché 69 % des étudiants de s'être sentis « plus isolés que d'habitude ». Le confinement a été particulièrement éprouvant psychologiquement pour les étudiants, notamment du fait de l'importance structurante des amitiés à cet âge de la vie (Bidart, 2010). Le téléphone et les appels en visioconférence ne compensent qu'imparfaitement, de leur point de vue, les relations en chair et en os. Du point de vue du travail universitaire, ils n'ont permis qu'imparfaitement le maintien d'échanges horizontaux avec les pairs.

3. Une crise des temps et des rôles

Les inégalités scolaires, générées dans la situation de confinement sont liées au fait de ne pas posséder les ressources technologiques suffisantes pour suivre les cours en ligne. Elles sont liées également à l'étroitesse et à l'inconfort du logement ou à l'imposition de charges familiales qui malmènent les processus d'autonomisation des étudiants qui avaient dé-cohabité. Le confinement a constitué pour de nombreux individus un moment de crise des rôles et des temps, modifiant les aptitudes et les dispositions au travail étudiant.

3.1. Re-cohabitation : jouer ses études à domicile

L'annonce du confinement a déclenché un mouvement de retour massif dans la sphère parentale, signalé par d'autres enquêtes (Mercklé, 2021) : près de la moitié (48,9 %) des étudiants de l'UPJV a quitté son logement pour rejoindre des parents ou des proches si bien que les deux tiers ont passé cette période avec au moins un de leurs parents, près de la moitié (45 %) avec leurs frères et sœurs, un quart (24,5 %) avec leur compagnon ou compagne, parfois dans leur belle-famille. L'expérience de la traversée du confinement en solitaire (8,2 %) ou en colocation (2 %) est donc minoritaire.

Les raisons évoquées pour cette re-cohabitation sont en premier lieu la peur de l'isolement, parfois le désir d'aider des proches, mais elles sont également matérielles : ressources financières limitées, caractéristiques du logement, qu'il s'agisse de sa taille (les chambres du Crous et leurs 9m² sont souvent mentionnées), du manque de fenêtres ou de l'absence d'internet. Ce retour dans le giron familial a d'ailleurs pu être imposé par les parents (« Mes parents m'ont ordonné de les rejoindre avant même le début du confinement. » Femme, 19 ans³). Il s'impose aussi parfois par la force des automatismes d'une cohabitation parentale pendulaire, rythmée par la fréquentation de l'université (« Quand je n'ai pas cours, je rentre chez mes parents donc quand les facs ont fermé, c'était un automatisme de rentrer », Femme 20 ans, parents issus des classes moyennes).

Ce retour vers la famille a permis à beaucoup d'étudiants de bénéficier de conditions d'hébergement jugées plus confortables : près des deux-tiers (62,9 %) ont été confinés dans une maison avec jardin ou terrasse, majoritairement (53,4 %) en ville. Cependant, un quart (24,9 %) d'entre eux a vécu dans un logement sans accès extérieur et 2 % sont restés en résidence universitaire. Alors que beaucoup précisent disposer d'un lieu de travail possible au domicile (« présence d'un bureau pour travailler », « d'une chambre pour chaque enfant » etc.), près d'un sur cinq, déclare ne pas avoir eu de pièce dans laquelle s'isoler. Souvent, alors, ils partagent une chambre avec un membre de la fratrie ou dorment dans le salon. Ainsi, un peu plus de 60 % des étudiants peuvent s'isoler pour travailler quand ils le veulent dans un espace tel qu'un bureau ou une chambre, 20 % peuvent s'isoler dans ce type de pièce à certains moments de la journée seulement, 11 % jamais, ce qui rend difficile la conciliation entre la vie universitaire et de la

3. Lorsque la profession des parents n'est pas renseignée, c'est qu'elle est absente des données.

vie quotidienne.

Le constat général des conditions de confinement et d'équipement est le contraste entre une proportion non négligeable d'étudiants ayant connu des conditions de confinement jugées somme toute convenables (ce que certains expriment dans leurs commentaires) et des franges numériquement non négligeables de situations diversement défavorables, marquées par des conditions de travail universitaire dégradées.

3.2. Recohobitation, faisceau de tâches et crise des rôles

Là encore, le constat est celui d'une segmentation accrue des situations étudiantes. Ainsi, lorsque l'on regarde leurs tâches quotidiennes, alors que 62,4 % des étudiants s'occupent (exclusivement) d'un animal de compagnie⁴, certains cumulent d'importantes charges quotidiennes (des personnes à charge notamment) associées au confinement. Garde d'enfants et aide aux devoirs concernent respectivement 17 % et 29 % des cas. Un cinquième des étudiants (19,6 %) aident des personnes malades ou fragiles, et 15,8 % leurs parents, ces situations pouvant se recouvrir. Quelques cas permettent de mesurer l'étendue du spectre des situations sous le rapport des charges induites par le confinement : alors que 7 % disent ne s'occuper de personne de manière régulière, certains, infirmiers en Ehpad ou enfants d'agriculteurs aidant aux tâches quotidiennes de l'exploitation agricole familiale, ont été sur-sollicités pendant cette période. Par ailleurs, parmi les étudiants enquêtés, 11 sont parents d'un ou deux enfants.

Les commentaires libres témoignent des tensions que vivent les étudiants au sein du foyer, pendant le confinement. Certains cumulent plusieurs responsabilités et doivent gérer de façon simultanée des contraintes familiales, domestiques ou professionnelles, qui, en temps ordinaire, n'existent pas ou de manière atténuée :

« Je rencontre énormément de difficultés en cette période de confinement avec la quantité de travail fournie, qui est, d'une part, plus élevée qu'en temps normal, et, d'autre part, absolument pas adaptée à la situation actuelle. J'ai la charge d'un adolescent de 14 ans, auquel je dois donner des cours régulièrement. Nous partageons un ordinateur pour trois, dont un collégien, moi-même étudiante, et mon compagnon, qui est en recherche d'emploi. » (Femme, 20 ans, Licence, père ouvrier, mère décédée⁵)

« Je fais partie des étudiants qui ont du mal à gérer le travail scolaire, les obligations familiales et le travail. Étant [travailleuse hospitalière], mon employeur a augmenté mes heures de travail et j'ai été contrainte d'accepter au vu de ma situation financière (prêt étudiant + Frais de véhicule) » (Femme, 20 ans, Licence, père absent, mère aide soignante)

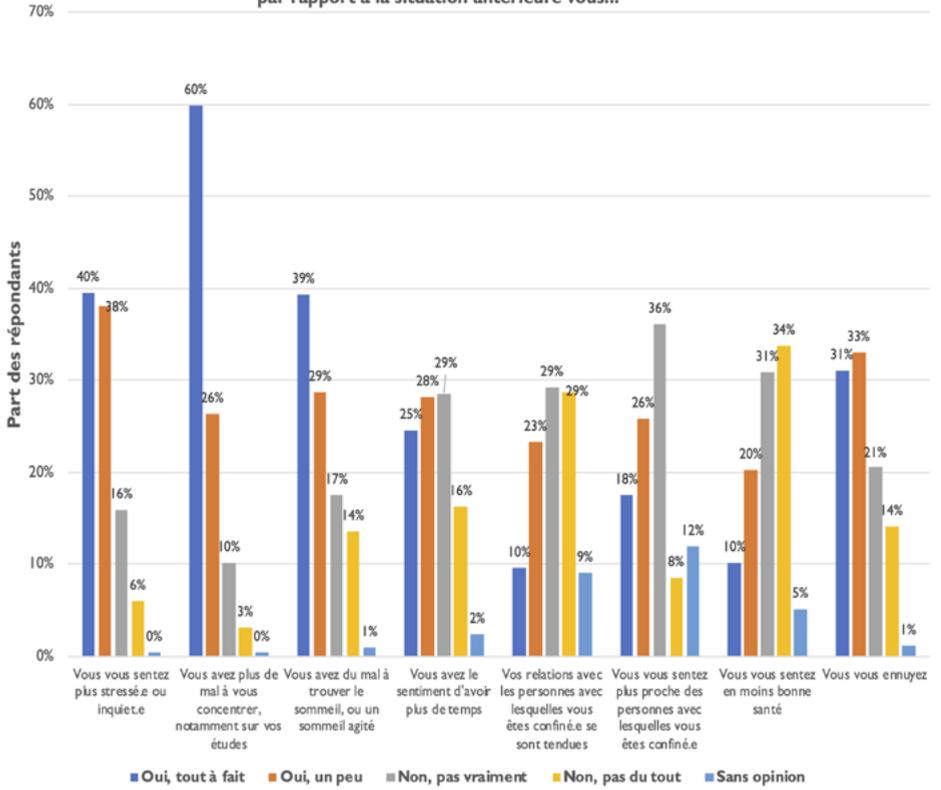
Associée à la situation de confinement, l'inquiétude, réelle, de la contagion⁶, se traduit par un fort stress, des difficultés de sommeil et surtout, fait massif, par une difficulté à se concentrer (graphique 2, page suivante). Ainsi, bien loin d'un temps libéré, propice à la réflexion et à l'introspection, nombre d'étudiants ont plutôt fait l'expérience de l'ennui et d'une incapacité à finaliser leur temps. En termes relationnels, on relève la fréquence de situations polaires (et pourtant parfois exprimées par le même enquêté) : l'augmentation des tensions avec les co-confinés (33 %) et un sentiment de plus

4. Les résultats de cette question sont à interpréter avec des réserves dans la mesure où un problème de codage a obligé certaines personnes, au début de la passation, à déclarer des charges quotidiennes alors qu'elles n'en avaient pas nécessairement – ce qu'elles mentionnent parfois dans la question ouverte suivante. Ce problème a été réglé en cours de passation et avant les relances.

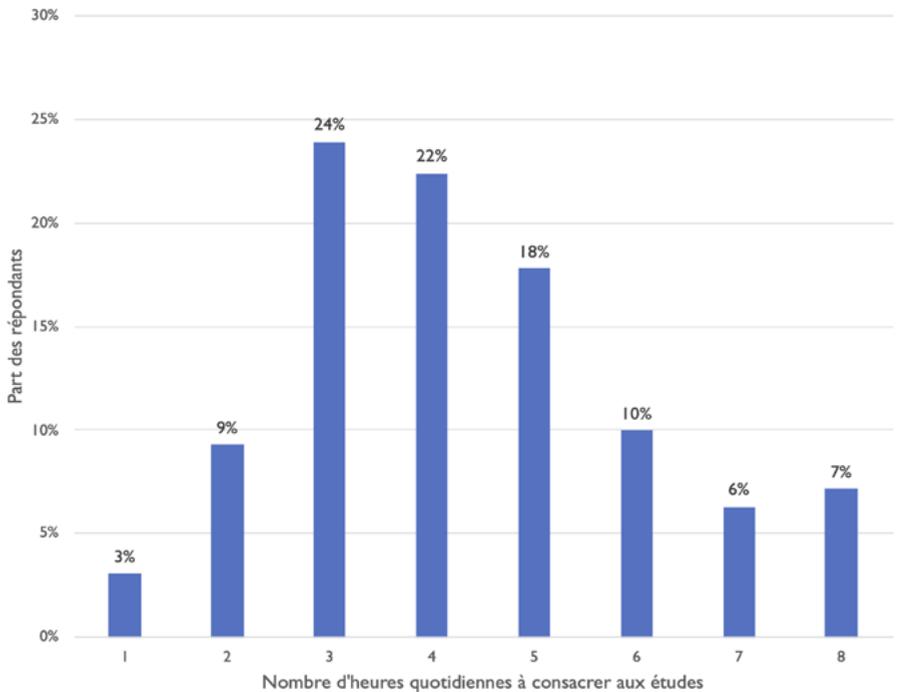
5. Près de 9 % des répondants déclarent un père absent ou décédé et 3 % une mère absente ou décédée.

6. Alors qu'il leur était demandé d'évaluer, sur une échelle de 1 à 10, leur inquiétude relative à une contamination par le Covid-19 (graphique 5), un tiers a répondu 7 ou 8 et plus de 10 % 9 ou 10

Graphique 2. Dans cette période de confinement et par rapport à la situation antérieure vous...



Graphique 3. Combien de temps par jour estimez-vous pouvoir consacrer à votre travail pour vos études ?



grande proximité avec eux (44 %), ce qui rejoint les résultats de l'enquête VICO (Bidart, 2021).

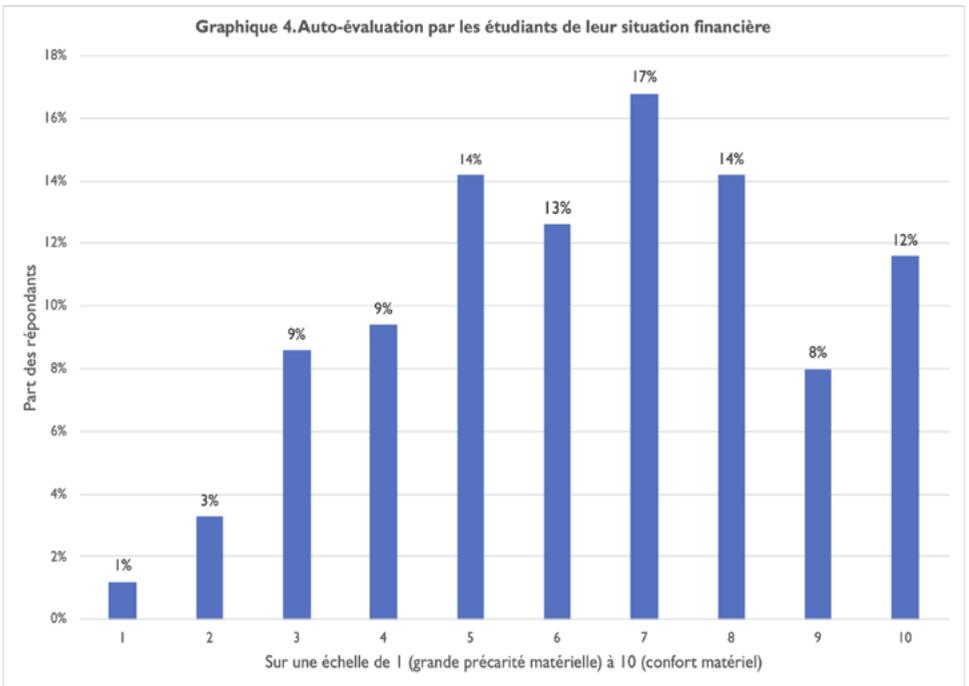
Pris dans l'économie domestique et psychologique du confinement, le temps que les étudiants disent pouvoir consacrer au travail universitaire est relativement faible : deux heures pour plus d'un quart d'entre eux et entre deux et quatre heures par jour pour 64 % des répondants (voir graphique 3, page suivante). Ce temps est donc relativement faible, d'autant que la charge temporelle du travail rémunéré a, dans de nombreux cas, été réduite.

3.3. L'articulation du travail et du job étudiant

Parmi les répondants, ceux qui occupent un emploi à côté de leurs études (21,6 %) travaillaient en moyenne 16,3 heures par semaine, chiffre passé à 8 heures avec le confinement puisque plus de la moitié de ces étudiants salariés n'a pas pu assurer son emploi. Mais certains ont fait davantage d'heures que d'habitude, avec pour conséquence une réduction du temps et de l'énergie disponibles pour les études : les 18 étudiants qui ont augmenté leurs heures de travail, parfois de manière contrainte, travaillent en moyenne 20 heures de plus par semaine qu'avant le confinement. Ceux qui ont gardé une activité occupent dans plus de la moitié des cas des métiers en contact avec le public (hôte ou hôtesse de caisse, grande distribution, personnel soignant etc.), et donc particulièrement exposés au risque de contagion. Mais un peu plus d'un tiers d'entre eux a pu télé-travailler. On constate donc, au sein même de la population des étudiants salariés, de fortes disparités de situation, par rapport aux études, et au risque potentiel de contagion par le virus.

Appelés à évaluer le confort de leur situation financière sur une échelle de 1 à 10, 36,7 % ont répondu moins de 5, la position modale (la plus répandue) étant de 7 (16,8 %), et 19 % (niveaux 9 et 10) déclarent ne pas avoir de difficultés financières (graphique 4). Pour 48 % des étudiants de l'UPJV, le confinement n'a pas eu d'incidence significative sur leur équilibre ressources/dépenses (souvent du fait de la re-cohabitation familiale) mais plus d'un tiers fait face à une situation financière dégradée, un peu ou fortement. Les principales difficultés que rencontrent les étudiants les moins aisés concernent le paiement du loyer et des charges (49,1 %), l'achat de nourriture (35,7 %) – 8 étudiants ont bénéficié des bons d'achat alimentaire en remplacement du restaurant universitaire –, le paiement d'internet ou des transports (environ 19 %) et enfin le remboursement des dettes, notamment des prêts étudiants 11,3 %.

On constate, finalement, un cumul des inégalités : ceux qui déclarent un niveau de confort économique inférieur à la moyenne sont aussi plus nombreux à avoir un job étudiant, à en être privés pendant le confinement, à estimer le travail demandé plus important que d'habitude et peu compatible avec le confinement, notamment parce qu'ils disposent moins souvent que la moyenne d'une pièce dans laquelle s'isoler et sont moins bien équipés que la moyenne : ils sont ainsi près de deux fois plus nombreux (12 %) que le reste des étudiants à ne pas disposer d'ordinateur personnel, à consulter internet exclusivement sur leur téléphone portable. Ils sont également plus enclins à



signaler des sentiments négatifs (angoisse, sommeil perturbé etc.) et des inquiétudes quant à leur réussite universitaire et la poursuite de leurs études.

3.4. Etudes numérisées, évaluations et professionnalisations : ruptures et insécurité

Le confinement a suscité un certain désarroi, voire de la détresse chez beaucoup d'étudiants. Le choc sur les routines et conventions pédagogiques – la nécessité de réinventer des contenus, modes de transmission et d'évaluation – a impliqué un moment de flottement et de dispersion, une forme de ré-individualisation des pratiques pédagogiques, si bien que beaucoup d'étudiants se sont sentis perdus et donc fortement inquiets à propos de l'avenir, particulièrement les études : 60 % se déclarent très inquiets (plus de 8 / 10 sur l'échelle de l'inquiétude) quant à leurs études. Les causes majeures d'anxiété sont nombreuses et certaines viennent se surajouter aux incertitudes engendrées par les mouvements de grèves contre le projet de réforme des retraites et contre la future loi de programmation pluri-annuelle de la recherche de décembre 2019–mars 2020, notamment la rétention des notes du premiers semestre, souvent évoquées, particulièrement par les étudiants de Licence.

Les angoisses concernent au premier chef la question de l'évaluation – celle du second semestre (76,2 % des répondants), l'organisation des sessions de rattrapage du premier semestre (51,3 %) et la validation de l'année (74,3 %).

« J'aimerais vraiment (et je pense que je suis loin d'être la seule) avoir plus d'informations sur comment nous allons être évalués... Même si aucune décision n'est prise, au moins avoir connaissance de ce qui pourrait éventuellement se mettre en place. Difficile de travailler et de se concentrer en cette période plus

qu'incertaine, alors devoir rajouter à cela le stress de se diriger vers l'inconnu n'aide en rien... Bon courage pour la suite du confinement, prenez soin de vous et de vos proches » (Femme, licence, 21 ans, père absent, mère psychologue).

Cette importance de l'évaluation comme cause d'anxiété tient aussi à son rôle dans la socialisation au métier d'étudiant, comme l'ont montré Becker et ses collègues (Becker et al., 1961) : le passage des étudiants en médecine qu'ils étudient d'une perspective initiale fondée sur une vision très fantasmée du métier, qui plus est vocationnel, à un ajustement progressif aux attentes de l'institution universitaire. Ils glissent ainsi d'une attitude consistant à s'efforcer de « tout apprendre », suivie de la prise de conscience du fait qu'ils n'y parviennent pas, et la négociation progressive d'un consensus, entre soi et soi, soi et les autres étudiants, et soi et l'institution, fondée sur la prise en compte de « ce qu'ils [les professeurs] veulent que nous sachions ». Ce processus qui autonomise les exigences universitaires du futur exercice du métier est très largement médié par l'épreuve des évaluations dont ils font l'objet. Lors du confinement, la modification (ou non) des exercices demandés a impliqué un surcroît de tâches, une accumulation et un déficit de coordination pour la remise de devoirs et de leur temporalité et donc un engorgement du flux de travail qui se traduit notamment par un éparpillement des consignes, etc.

Du fait du changement des formats pédagogiques, essentiellement la mise en place de cours à distance, en ligne et en visioconférence, la confusion des consignes et la surcharge de travail ont occasionné une insécurité chez les étudiants enquêtés, notamment ceux de première année de licence peu socialisés et acculturés aux attentes universitaires, et ont installé une défiance, qui s'est notamment manifestée par des réclamations et des contestations. Au total, 143 commentaires ont été rédigés par les étudiants sur la quantité de travail et le type de devoirs qui leur sont demandés. Les craintes sont aussi parfois plus génériques et moins définies : s'exprime ainsi une appréhension générale sur « l'orientation future et l'avenir en général » (51,5 %), qui se décline chez les étudiants de licence inscrits dans des disciplines particulièrement sélectives; par la crainte de rester à la porte des masters. Dans certaines filières, la peur de ne pas obtenir à temps le titre permettant d'exercer, est source d'anxiété. Enfin, la peur de « ne pas y arriver », les difficultés liées au fait de travailler seul ou encore le fait de ne pas avoir fait le programme concernent un quart à un tiers des répondants.

Autre motif récurrent d'angoisse liée à l'avenir : les incertitudes relatives aux stages (report et annulation notamment), parfois précisées dans les questions libres et qui se traduisent par la peur d'arriver peu préparés sur le marché du travail, sachant par ailleurs qu'ils revêtent une importance croissante dans l'organisation de la nouvelle *doxa* éducative fondée sur la « professionnalisation » des étudiants (Pinto, 2010).

Conclusion

Le travail universitaire s'insère dans un faisceau de tâches (domestiques, d'aide, job étudiant, etc.) et de rôles sociaux qui a été reconfiguré par le confinement. Ainsi, on relève une re-cohabitation très fréquente, des res-

sources économiques parfois plus contraintes (perte du *job étudiant*), un temps moins structuré par l'institution universitaire, des modalités d'évaluation moins lisibles, un bouleversement de l'accès à l'infrastructure, matérielle et technique, requise pour l'apprentissage (ordinateurs, locaux, connexion internet), normalement assuré par la présence sur site et, enfin des perspectives perturbées (difficulté à trouver des stages, incertitudes relatives à l'insertion sur le marché du travail). Ces évolutions générales s'accompagnent d'une segmentation accrue de la population étudiante : alors que la majorité des étudiants ont vécu le confinement dans des conditions qu'ils jugent convenables, certains ont fortement pâti de ce passage de l'université à l'enseignement en ligne.

Un an après le premier confinement de 2020, le trouble étudiant perceptible dans l'enquête s'est étendu et approfondi : inégalités d'accès à la connexion internet ou au matériel informatique à domicile, suivi des cours en ligne sur le téléphone, parfois dans l'espace public ou en faisant autre chose, difficultés de concentration, lourdeurs administratives et dysfonctionnements infrastructurels, solitude du travail sur écran, isolement social, désstructuration du temps, crainte pesante de l'échec. Dans des enquêtes plus récentes, certains étudiants interrogés sur les attentes pédagogiques (Boulayoune, Martin et Paye, 2021 ; Bouquin, 2020), déclarent être débordés par les formats multiples d'interfaces et d'exercices demandés par les enseignants, disent avoir des difficultés à prendre des notes en visioconférence, être perdus par le chamboulement des emplois du temps, voire quelquefois ne pas avoir eu cours dans certaines matières ou avoir uniquement travaillé sur des diaporamas, ne plus recevoir ni consignes, ni messages de certains de leurs enseignants...

Nombre de résultats de notre enquête permettaient donc de saisir les prémices d'une transformation de grande ampleur qui ébranle aujourd'hui la communauté de pratique universitaire. Cette crise des lieux, des temps et des perspectives que nous relevons chez les étudiants répond à celle de la communauté des professionnels de l'enseignement et de la recherche : une institution qui doit passer « en réseau », des enseignants qui tâtonnent, des « contenus » et des formats à réinventer, une évaluation, normalement socialisatrice au travail universitaire, en crise elle aussi, une perte de sens du métier pour certains, après des journées à parler à une grille d'écrans noirs, immobiles et muets, mais aussi une accumulation des tâches administratives et de coordination, au gré des directives et doctrines contradictoires qui se sont succédées – pas moins de quatre en trois mois pour la définition des publics autorisés à revenir sur site après le deuxième confinement.

Toutes ces évolutions renouvellent des questions, théoriques et politiques d'ampleur sur l'industrialisation éducative (lorsque le coût marginal d'un étudiant supplémentaire devient quasiment nul), sur la définition de ce que signifie apprendre (lorsqu'on bouleverse aussi radicalement une communauté de pratiques), sur la fragmentation accrue du monde étudiant (lorsqu'on limite les échanges entre pairs), sur la structuration du monde

universitaire et la mise en concurrence des établissements et filières (lorsque seuls certains sont autorisés à rester sur site, que certains sont mieux dotés économiquement et infrastructuellement etc.), sur la définition et la valorisation du métier d'enseignant-chercheur (lorsque le contenu du travail évolue aussi radicalement sans que change le niveau ou le mode de rémunération) etc. Ces interrogations invitent donc à une réflexion urgente sur les conséquences sociales et politiques d'une possible pérennisation de ce type d'organisation du travail universitaire.

BIBLIOGRAPHIE

- Baudelot, C., Benoliel, R., Cukrowicz, H. et Establet, R. (dir.) (1981), *Les Etudiants, l'emploi, la crise*, Paris, F. Maspéro (Petite collection Maspéro), 219 p.
- Beaud S. (1997), « Un temps élastique : Etudiants des « cités » et examens universitaires », in *Terrain*, n°29, pp. 43-58.
- Beaud S. (2002), « 80% au bac -- et après? les enfants de la démocratisation scolaire », Paris, Découverte (Textes à l'appui. Série « Enquêtes de terrain »), 329 p.
- Becker H.S., Hughes E.C., Geer B. et Strauss A.L. (1961), *Boys in white: student culture in medical school*, New Brunswick, NJ, Transaction Books, 456 p.
- Belghith F., Ferry O., Patros T. et Tenret E. (2020), « La vie étudiante au temps de la pandémie de covid-19 : incertitudes, transformations et fragilités », *OVE infos*, n°42, pp. 1-12.
- Bès M.-P. et Demonsant J.-L. (2021), « Comment les étudiant·es ont-ils et elles vécu le confinement ? », in Nicolas Mariot, Pierre Mercklé et Anton Perdoncin (dir.), *Personne ne bouge. Une enquête sur le confinement du printemps 2020*, Grenoble, UGA Editions, pp. 133-143.
- Bidart C. (2010), « Les âges de l'amitié: Cours de la vie et formes de la socialisation », in *Transversalités*, vol. 113, n°1, pp. 65-81.
- Bidart C. (2021), « Comment le confinement a-t-il mis à l'épreuve les relations interpersonnelles ? », in Nicolas Mariot, Pierre Mercklé et Anton Perdoncin (dir.), *Personne ne bouge. Une enquête sur le confinement du printemps 2020*, Grenoble, UGA Editions, pp. 165-171.
- Boulayoune A., Martin E. et Paye S. (2021), « Derrière les écrans. Les conditions d'études des étudiants de sociologie de Nancy lors du deuxième confinement », Nancy, Département de sociologie - UFR SHS Nancy Université de Lorraine.
- Bouquin S. (2020), « Les conditions d'études au cours du second confinement », Evry, enquête auprès des étudiants de sociologie, UFR SHS, Université Evry Val d'Essonne, miméo.
- Bourdieu P. et Passeron J.-C. (1964), *Les héritiers: les étudiants et la culture*, Paris, Les Éditions de Minuit (Le sens commun), 183 p.
- Bourdieu P. et Passeron J.-C. (1970), *La reproduction: éléments pour une théorie du système d'enseignement*, Paris, Éd. de Minuit (Collection « Le sens commun »), 279 p.
- Bowker G.C. et Star S.L. (1999), *Sorting things out: classification and its consequences*, Cambridge, Mass., MIT Press.
- Boyer R., Coridian C. et Erlich V. (2001), « L'entrée dans la vie étudiante. Socialisation et apprentissages », *Revue française de pédagogie*, vol. 136, n°1, pp. 97-105.
- Coulon A. (1997), *Le métier d'étudiant: l'entrée dans la vie universitaire*, Paris, Économica : Anthropos.
- Danic I. et Valdes B. (2016), « Processus d'autonomisation des jeunes : le cas des étudiants de Rennes », *Informations Sociales*, n°195, pp. 27-37.
- David M. (2019), « Le travail collectif de définition des savoirs par les enseignants de physique, de chimie et de sociologie à l'université », *Revue d'anthropologie des connaissances*, vol. 13, n°1, pp. 195-224.
- David S. et Melnik-Olive E. (2014), « Le décrochage à l'université, un processus d'ajustement progressif ? », *Formation emploi*, n°128, pp. 81-100.
- Dodier N. (1995), *Les hommes et les machines. La conscience collective dans les sociétés technicisées*, Paris, Métailié.

- Dubet F. (1994), « Dimensions et figures de l'expérience étudiante dans l'université de masse », *Revue Française de Sociologie*, vol. 35, n°4, pp. 511-532.
- Duru-Bellat M. et Kieffer A. (2000), « La démocratisation de l'enseignement en France: Polémiques autour d'une question d'actualité », in *Population*, vol. 55, n°1, pp. 51-80.
- Fluckiger C. (2016), « Les étudiants sont-ils des natifs numériques? », in Olivier Martin et Eric Dagiral (dir.), *L'ordinaire d'internet*, Paris, Armand Colin, pp. 140-160.
- Fournier M. (2009), « Les âges de la vie bouleversés », in Charlotte Halpern (dir.), *Identité(s) - L'individu, le groupe, la société*, Auxerre, Éditions Sciences humaines.
- Galland O. et Oberti M. (1996), *Les étudiants*, Paris, Éditions La Découverte.
- Garcia S. (2010), « Déscolarisation universitaire et rationalités étudiantes », *Actes de la recherche en sciences sociales*, vol. 183, n°3, pp. 48-57.
- Grignon C. et Gruel L. (1999), *La vie étudiante*, Paris, Presses universitaires de France.
- Krinsky J. et Simonet M. (2012), « Déni de travail : l'invisibilisation du travail aujourd'hui », in *Sociétés Contemporaines*, vol. 3, n°87, pp. 5-23.
- Lahire B. (1997), *Les manières d'étudier*, Paris, La Documentation Française (Cahiers de l'Observatoire de la Vie Étudiante), 175 p.
- Lapeyronnie D. et Marie J.-L. (1992), *Campus blues: les étudiants face à leurs études*, Paris, Éditions du Seuil, 265 p.
- Lave J. et Wenger E. (1991), *Situated learning: legitimate peripheral participation*, Cambridge [England] ; New York, Cambridge University Press (Learning in doing), 138 p.
- Mariot, N., Mercklé, P. et Perdoncin, A. (dir.) (2021), *Personne ne bouge. Une enquête sur le confinement du printemps 2020*, Grenoble, UGA Éditions (Carrefours des idées), 220 p.
- Martin E. et Paye S. (2020), « Le travail étudiant en période de confinement », Nancy, Université de Lorraine.
- Marx K. (1996), *Manuscrits de 1844*, Paris, GF Flammarion.
- Mercklé P. (2021), « Qui est resté, qui est parti ? », in Nicolas Mariot, Pierre Mercklé et Anton Perdoncin (dir.), *Personne ne bouge. Une enquête sur le confinement du printemps 2020*, Grenoble, UGA Éditions, pp. 23-31.
- MESRI (2020), « L'état de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation en France, 2020 », Paris, Ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation.
- Millet M. (2003), *Les Étudiants et le travail universitaire: Étude sociologique*, Lyon, Presses universitaires de Lyon.
- Montfort V. (2000), « Normes de travail et réussite scolaire chez les étudiants en première année de sciences », in *Sociétés Contemporaines*, pp. 57-76.
- ONVE (2017), « Enquête nationale conditions de vie des étudiant-e-s 2016 », Paris, Observatoire National de la Vie Étudiante.
- Pinto V. (2010), « L'emploi étudiant et les inégalités sociales dans l'enseignement supérieur », in *Actes de la recherche en sciences sociales*, vol. 3, n°183, pp. 58-71.
- Pinto V. (2014), *A l'école du salariat: les étudiants et leurs « petits boulots »*, 1^{re} édition, Paris, Presses universitaires de France (Le lien social), 329 p.
- Primou J. et Frickey A. (2002), « Les manières sexuées d'étudier en première année d'université », in *Sociétés contemporaines*, vol. 48, n°4, pp. 63-85.
- Rayou P. (2010), *Faire ses devoirs: enjeux cognitifs et sociaux d'une pratique ordinaire*, Rennes, Presses universitaires de Rennes.
- Wenger E. (2005), *La théorie des communautés de pratique. Apprentissage, sens et identité*, Québec, Presses de l'Université Laval.
- Zilloniz S. (2017), « L'activité rémunérée des étudiants et ses liens avec la réussite des études: Les enseignements des enquêtes Emploi 2013-2015 », in *Travail et Emploi*, n°152, pp. 89-117.



© Gael Turine

Jean-Pascal Higelé

Résumé: L'arrêt partiel de la production lors du confinement du printemps 2020 a été une sorte de crash test des formes d'institution du travail quant à la sécurisation des revenus des travailleurs. Ce que le confinement a souligné, c'est l'inégale sécurité des formes de valorisation des activités et donc l'inégale sécurité intrinsèque aux différentes formes d'institution du travail – travail indépendant, emploi et statut – que cet article cherche à expliciter. Ainsi, le niveau de démarchandisation de la valorisation du travail induit celui de la sécurité des revenus. Cette leçon du confinement permet d'éclairer sous un autre jour les débats sur la sécurisation des parcours professionnels qui refont surface pour penser le monde d'après.

Mots clés : institution du travail, salariat, emploi, droits salariaux, confinement

Face à l'expansion de l'épidémie de Covid 19 au début de l'année 2020 et à la saturation des services de réanimation des hôpitaux qui en découlait, le Président de la République et le gouvernement décrètent le confinement à domicile de la population du pays pour stopper la propagation du virus. Ce confinement qui dure du 17 mars au 11 mai implique la fermeture soudaine des lieux de travail, puisque l'activité professionnelle est exclue des quelques motifs autorisés pour sortir de chez soi. Peuvent se rendre sur leur lieu de travail uniquement les travailleurs dont l'activité professionnelle et les déplacements professionnels sont « insusceptibles d'être différés »¹. Parallèlement, le gouvernement, à travers deux arrêtés les 14 et 15 mars 2020, ordonne la fermeture des établissements scolaires et d'enseignement supérieur ainsi que toute une série d'établissements accueillant du public et dont l'activité est jugée « non essentielle »². Les entreprises et administrations improvisent le télétravail pour les tâches qui s'y prêtent, mais ce confinement est également l'expérience pour de nombreux travailleurs d'un arrêt soudain de leur travail. Le confinement met un coup d'arrêt à toute une partie de la production provoquant une baisse de 13,8% du PIB au 2^{ème} trimestre 2020.

Que se passe-t-il lorsque sur tout le territoire national, l'Etat décrète un arrêt massif du travail ? L'expérience du confinement de près de deux mois au printemps 2020 a été une sorte de « crash test » des différentes formes d'institution du travail et, ce que nous explorons plus précisément ici, des différentes formes de valorisation économique du travail et des degrés de sécurisation des travailleurs qu'elles impliquent. Ce que le confinement a souligné c'est l'inégale sécurité des formes de valorisation du travail, dont nous pouvons tirer des leçons.

Nous considérons ici comme travail, les activités à laquelle une valeur économique est attribuée. Cette approche rompt donc avec une approche substantialiste du travail pour partir des pratiques de valorisation telles qu'elles s'instituent et en faire la source de définition du travail. De même,

• Jean-Pascal Higelé est enseignant-chercheur (MCF), membres du 2L2S, Université de Lorraine

<jean-pascal.higele@univ-lorraine.fr>

1. Décret du 16 mars
Décret n° 2020-260 du
16 mars 2020 portant
réglementation des
déplacements dans le
cadre de la lutte contre
la propagation du virus
covid-19

2. La qualification de
« non essentielle » est
une expression média-
tique pour englober d'un
même terme la liste
hétérogène d'établis-
sements cités dans
l'arrêté du 15 mars 2020
complétant l'arrêté du
14 mars 2020 portant
diverses mesures
relatives à la lutte contre
la propagation du virus
covid-19.

nous préférons employer le terme de valeur économique à celui de valeur d'échange, précisément parce que les formes d'institution du travail que sont l'emploi salarié et surtout le statut (cf. supra) ont largement relâché le lien d'échange entre le travail et la rémunération du travail. Et ce lien est précisément ce qui nous intéresse : lorsque le travail s'arrête, qu'en est-il de sa rémunération ? De ce point de vue, nous distinguons trois formes d'institution du travail au sens de trois modalités de sa valorisation économique, inégalement résistantes au « crash-test » qu'a constitué cette expérience inédite d'un arrêt massif de la production : l'emploi indépendant, l'emploi salarié et le statut.

I - L'emploi indépendant : le travail nu face au confinement

I.1. Le marché des biens et services comme intermédiaire de la valeur du travail indépendant

Le travail indépendant est valorisé par l'intermédiaire du marché des biens et services. Sa valeur est incluse dans la facturation du bien ou service si bien qu'il y a un lien direct entre la mesure du travail réalisé, évaluée et négociée lors de chaque contrat commercial et la rémunération de ce travail. La cessation de la production lors du confinement est donc immédiatement sanctionnée par la suppression des revenus. Bien qu'on ait assisté à une harmonisation des droits sociaux entre catégories de travailleurs indépendants et une forme d'alignement de certains de ces droits (maladie, famille et pour partie retraite) sur ceux des salariés (Laffon & al., 2016), y compris avec l'introduction d'une timide indemnisation du chômage en 2019³, la socialisation du travail indépendant exclut la démarchandisation de la rémunération directe du travail. Elle n'offre donc aucune réponse aux enjeux de la cessation d'activité liée au confinement. A cet égard, face à l'arrêt de l'activité, la préoccupation n'est pas d'offrir un revenu de remplacement mais de compenser les pertes de valorisation marchande des biens et services. Lorsque les pouvoirs publics viennent en aide aux travailleurs indépendants, ce n'est pas au travailleur mais à l'entreprise qu'ils s'adressent : l'aide consiste à compenser pour partie les pertes de chiffre d'affaires à travers le Fonds de solidarité créé par ordonnance le 25 mars 2020⁴ et non les pertes de revenus du travail. L'institution du travail indépendant est donc impuissante à garantir une certaine sécurité matérielle face à l'arrêt des échanges sur le marché des biens et services, condition de la valorisation du travail indépendant.

I.2. Le patrimoine pour compenser la faiblesse de la socialisation du travail indépendant ?

Si les indépendants ont progressivement amélioré leur protection sociale et la socialisation des ressources qui le permet, pour mieux se garantir face à l'arrêt de l'activité en cas de maladie et de vieillesse, la rémunération directe du travail reste le résultat de leur performance sur le marché des biens et services. Dès lors, la sécurité matérielle des travailleurs non-salariés lorsque l'activité est insuffisante ne passe pas d'abord par les formes d'institution de

3. La loi « Avenir professionnel » de 2018 prévoit l'instauration d'une indemnisation du chômage des indépendants dont l'entreprise a été liquidée. La mise en œuvre de l'allocation des travailleurs indépendants (ATI) d'un montant de 800 euros par mois pour un maximum de 6 mois est effective depuis novembre 2019. Mais l'accès au droit est assez restrictif. En particulier, la condition de revenus d'activité non salariée antérieurs d'un minimum de 10.000 euros par an exclut les plus précaires des travailleurs indépendants et l'étude d'impact de la loi Avenir professionnel (dont l'estimation est reprise par l'Unédic [2019]) estimait à moins de 30.000 par an les bénéficiaires potentiels de l'ATI.

4. Ordonnance n° 2020-317 du 25 mars 2020 portant création d'un fonds de solidarité à destination des entreprises particulièrement touchées par les conséquences économiques, financières et sociales de la propagation de l'épidémie de covid-19 et des mesures prises pour limiter cette propagation

leur travail dans l'emploi indépendant⁵, mais à travers leur patrimoine. Les indépendants ont effectivement un patrimoine en moyenne plus élevé que le reste de la population : en 2018, les 15% de ménages qui comptent au moins un travailleur indépendant possèdent 32% du patrimoine de l'ensemble des ménages en France et sont également surreprésentés dans les plus hauts patrimoines (Insee, 2020a)⁶.

Cependant, le patrimoine et les revenus des travailleurs indépendants sont en réalité particulièrement inégaux. En 2017, les indépendants en statut de microentreprise ne représentent que 6% des revenus générés par les activités non salariées, pour un revenu mensuel moyen de seulement 470 euros. Et leur nombre ne cesse de croître : alors même que le nombre de travailleurs indépendants a augmenté de presque 12% entre 2017 et 2019, la part des micro-entrepreneurs parmi eux est passé de 38,3% à 47,6% (Acos, 2020). Ainsi, toute une partie des travailleurs indépendants sont dans une situation qui relève d'une forme de travail à la tâche ne permettant pas de dégager un patrimoine sécurisant, alors que les formes d'institution du travail indépendant n'offrent pas non plus de sécurisation de leurs revenus en cas d'activité insuffisante. Le confinement a donc pour les plus précaires des travailleurs indépendants un effet redoutable, et on peut penser que si les livreuses ou livreurs à vélo uberisés ont continué leur travail et ne se sont pas confinés, cela n'était pas forcément que leur activité était spécialement essentielle, mais que les formes de valorisation de leur travail sans le patrimoine qui sécurise les variations d'activité les y a contraints (Lebas, 2020).

2. L'institution de l'emploi : une abstraction inachevée du salaire

2.1. La qualification du poste de travail au cœur de la valorisation du travail dans l'emploi

Le travail réalisé dans le cadre de l'emploi salarié (salariés du secteur privé et contractuels du secteur public) est valorisé par l'intermédiaire de la qualification du poste de travail. De la loi de 1884, qui reconnaît le syndicalisme ouvrier et sa capacité de représentation des ouvriers et de négociation en leur nom, jusqu'à la loi de 1950 sur les conventions collectives, il aura fallu plus d'un demi-siècle pour que la qualification du poste s'impose comme critère central de définition des salaires. L'efficacité pratique des conventions collectives et en leur sein de la qualification comme critère de fixation des salaires, s'est affirmée à mesure que se structure au 20^{ème} siècle une hiérarchie des normes plaçant les conventions de branche au-dessus des accords d'entreprise et du contrat du travail. Le principe est acquis dès la loi du 25 mars 1919 (Le Goff, 2004) mais ne devient vraiment effectif que lorsqu'est instituée la procédure d'extension des conventions collectives par la loi du 24 juin 1936, qui élargit l'application des accords à tous les employeurs et salariés et non aux seuls membres des organisations signataires. Passées la guerre et la libération, la branche va à partir des années 1950 devenir le lieu central de définition des classifications salariales. Si la hiérarchie des normes a été régulièrement remise en cause depuis les années 1980 imposant sur certains sujets la primauté des accords d'entreprise, d'abord par diverses dérogations puis de manière plus structurelle avec les

5. La faiblesse d'institution du travail indépendant fait que le terme d'emploi indépendant est lui-même peu usité.

6. Début 2018, parmi les 10 % de ménages les mieux dotés en patrimoine brut (montant supérieur au 9^e décile ou D9), 42,7 % sont des ménages d'indépendants et 62,1% du centile des ménages les mieux dotés (Insee, 2020).

réformes du Code du travail de 2016 et 2017 (Antonmattei, 2017), les classifications salariales et les minima salariaux ont échappé à ce bouleversement et continuent de suivre la hiérarchie des normes telle qu'instituée au 20^{ème} siècle.

Ainsi, l'emploi salarié défini par le contrat de travail (au lieu du contrat commercial) est une conquête et la valorisation du travail dans l'emploi s'est construit par la définition de tarifs non plus des pièces produites comme dans le marchandage, mais du potentiel productif du travail négocié dans les grilles de classification salariale des conventions collectives, qui vont établir l'éventail et la hiérarchie des qualifications (Didry, 2016 ; Saglio, 1999). La qualification s'est donc instituée jusqu'aux années 1980 comme l'attribut politique qui fait correspondre un niveau de salaire et de droits salariaux avec certaines caractéristiques d'un poste, et qui produit *de facto* une déconnexion entre la détermination du salaire et la mesure concrète du travail : le salaire n'est pas la contrepartie du travail du salarié, il est fonction d'une qualification dont le lien au travail concret de chaque travailleur est postulé plus que mesuré et où interviennent des considérations extérieures à la production comme le sexe ou la « cherté de la vie » (Saglio, 2007). Le salaire n'est plus à proprement parler le prix de la force de travail car la qualification participe d'une socialisation du salaire, au sens où l'offre et la demande ne sont plus les déterminants centraux d'un prix de la force de travail, mais où une délibération politique, sociale détermine la hiérarchie et les niveaux minima des salaires. En déconnectant le salaire de la mesure du travail concret, la qualification opère une abstraction du salaire : « *la qualification atteste non la capacité à produire des valeurs d'usage (travail concret), mais la contribution à la production de valeur économique (travail abstrait)* » (Friot, 2019, p.41). C'est cette déconnexion de la détermination du salaire vis-à-vis de la mesure du travail concret qui permet la mensualisation du salaire ou les congés payés, ce que le paiement à la mesure de son travail ne permet pas comme dans le cas des travailleurs indépendants.

Notons tout de même que le mouvement d'abstraction du salaire dans l'emploi est loin d'être complet. Les classifications salariales sont encore largement ancrées sur des niveaux de qualification censés être des mesures *a priori* du travail concret voire de la productivité des salariés, avec des critères comme la technicité des tâches, les connaissances nécessaires, l'autonomie dans la définition du travail, la responsabilité des résultats, etc. Le niveau de la branche professionnelle enferme également encore la définition des salaires dans une certaine logique de métier, donc de travail concret. Enfin, les formes d'individualisation du salaire direct ou les tentatives de lier rémunération et performance économique de l'entreprise perdurent, même si elles restent marginales sur le niveau des rémunérations : les primes de performance individuelle ou collective ne représentaient que 5% de la rémunération des salariés en 2016 (Darès, 2019).

In fine, l'emploi salarié constitue une forme spécifique d'institution du travail dont la qualification constitue le cœur de sa valorisation et en opère une démarchandisation partielle, ce qui est essentiel lorsque, à l'épreuve du confinement du printemps 2020, le travail cesse. C'est ainsi que les institutions de l'emploi salarié permettent même lorsque le travail s'arrête, un maintien temporaire de la qualification du poste poursuivant ainsi ses effets

en termes de versement de salaire : c'est l'enjeu de l'indemnisation de l'activité partielle (dit chômage partiel) mais aussi du salaire de remplacement de l'assurance chômage. La socialisation du salaire dans l'emploi salarié s'entend non seulement dans la primauté de la délibération politique sur les régulations marchandes dans la définition des salaires, mais également par la mutualisation du salaire opérée par les cotisations sociales, qui permet d'étendre hors de l'emploi les effets de la qualification par le financement d'un droit au salaire indirect.

2.2. Le maintien de la qualification quand le travail s'arrête

Durant le confinement, le maintien du lien à l'emploi a pu s'opérer grâce aux mesures de « chômage partiel ». Ce dispositif prévoit une allocation de 70% du salaire brut (jusqu'à 4,5 Smic) soit 84 % du salaire net. La continuité du contrat de travail maintient les effets de la qualification du poste de travail et donc l'attribution d'un salaire ainsi que de certains droits liés à l'emploi (*i. e.* mutuelle santé d'entreprise, avantages sociaux liés à l'entreprise, etc.) au titulaire dudit poste. A l'occasion du confinement décrété par le gouvernement au printemps 2020, les modalités de financement de ce maintien du salaire ont même été revues à la faveur des employeurs. Depuis la loi de sécurisation de l'emploi de 2013 qui simplifia le dispositif d'activité partielle, les employeurs autorisés à y recourir percevaient une aide forfaitaire d'un peu plus de 7€ par heure de chômage partiel, le reste à charge, pour maintenir 70% du salaire brut de leurs salariés, leur incombant sur leurs propres fonds. Pour la période de confinement de mars à juin 2020, le gouvernement a permis par décret que l'aide versée compense entièrement le coût du chômage partiel pour les employeurs⁷, ce coût étant assumé à hauteur d'un tiers par l'assurance-chômage et de deux tiers par le budget de l'Etat. De fait, le recours au dispositif d'activité partielle a été historiquement important. En plein confinement, le mois d'avril 2020 a marqué un record historique avec 837 millions d'heures d'activité partielle concernant 8,4 millions de salariés du secteur privé, pour un cout global de l'aide aux entreprises de 8,6 milliards d'euros sur ce seul mois. Plus généralement, de mars 2020 à février 2021, le cout du « chômage partiel » s'élève à 29,8 milliards d'euros (Dares, 2021).

La déconnection du salaire et de la mesure du travail produit également certains effets à l'occasion du confinement pour les chômeurs ayant acquis des droits dans l'emploi. Celles et ceux arrivant en fin de droits ont en effet vu leur indemnisation du chômage prolongée jusqu'à la fin du confinement⁸ et, s'agissant des intermittents du spectacle dont le secteur est à l'arrêt bien au-delà des trois mois du premier confinement, les droits à indemnisation sont prolongés jusqu'à août 2021. Malgré la succession de réformes qui ont transformé la nature de l'indemnisation du chômage d'une logique de salaire de remplacement qui prolonge (temporairement) les effets de la qualification de l'ancien poste vers une forme d'épargne constituée dans l'emploi (Grégoire & al., 2020), cette prolongation des droits à indemnisation rappelle la déconnection du salaire et de l'emploi que permet d'opérer la qualification : la qualification de l'ancien poste de travail poursuit ses effets salariaux pour une durée qui relève de la pure délibération politique et non de la mesure d'un travail passé qu'on épargnerait en payant des cotisations sociales.

7. L'employeur peut toutefois choisir de maintenir le salaire de ses employés au-delà de 70% du salaire brut. Les modalités d'aide ont été revues à la baisse ensuite à l'exception des secteurs touchés par les fermetures imposées.

8. Une mesure similaire de prolongement a été prise suite au second confinement le 30 octobre 2020 bien que ce dernier fût moins radical en termes d'arrêt de l'activité économique.

Pour autant, le fait d'asseoir les droits salariaux sur le poste de travail ne correspond qu'à une démarchandisation partielle du travail dans l'emploi salarié. Lorsque le contrat de travail est rompu, le maintien des effets de la qualification du précédent poste de travail est, au mieux, temporaire grâce aux dispositifs d'indemnisation du chômage et l'absence de travail finit par signifier absence de salaire. Cette déconnection du salaire et de la mesure du travail est par ailleurs incomplète, y compris lorsque la qualification poursuit son rôle de définition du salaire de remplacement puisqu'il s'agit le plus souvent d'un pourcentage du salaire de référence et cela même dans le dispositif d'activité partielle durant lequel le lien d'emploi est pourtant maintenu. En asseyant les droits sur le poste de travail et dans un contexte d'affirmation depuis 30 ans d'une logique de marché du travail, notamment face à la logique de marché interne (Friot, 2011), la pratique de démarchandisation du travail qu'a opérée la qualification reste nécessairement inachevée. Ce sont les salariés aux statuts d'emploi les plus précaires qui en ont fait directement les frais. Les intérimaires, du fait de la nature même de leur contrat de travail, n'ont pu bénéficier du chômage partiel et ont vu le nombre de leurs missions s'effondrer dès le début du confinement provoquant une baisse de 40,4 % du nombre d'emplois intérimaires mesuré sur le premier trimestre 2020 [Insee, 2020b]). Plus globalement, le taux d'emploi en CDD ou en intérim est passée de 7,6 à 6,4% des 15-64 ans entre le premier et le second trimestre 2020, révélant la destruction massive des emplois à durée limitée sous l'effet du confinement (Insee, 2020c).

Les plus précaires payent en réalité deux fois le prix de l'incomplétude de la déconnection du salaire et de la mesure du travail dans l'institution de l'emploi. La première fois en perdant leur emploi, la seconde en subissant les modalités d'accès à l'indemnisation du chômage de plus en plus marquée par la logique de contributivité stricte dans la définition du droit à protection sociale (Dif-Pradalier & al., 2020). Nous assistons depuis quarante ans à une radicalisation de la logique contributive de l'assurance chômage, c'est-à-dire de reconnection du droit au salaire (indirect) à la mesure d'un travail passé. La durée des droits et leur montant sont de plus en plus construits sur une logique d'épargne de droits constitués dans l'emploi plutôt que de protection contre le risque social du chômage (Higelé, 2009). Cette mutation de la nature du droit à indemnisation du chômage est particulièrement défavorable aux travailleuses et travailleurs en emploi discontinu (Grégoire *et al.*, *op.cit.*). Si les intermittents du spectacle bénéficient de modalités d'indemnisation spécifiques à la nature discontinue de leur activité, ce n'est pas ou plus le cas de nombre d'intermittents de l'emploi (de l'hôtellerie-restauration, du médico-social, de l'évènementiel, du nettoyage, etc.), dont les effectifs ont pourtant été multipliés par 2,7 entre 2000 et 2019 [source : ACOSS⁹]. Ceux et celles qui sont entrées dans la période de confinement sans avoir pu ouvrir de droits ou en les ayant épuisés n'ont pas pu bénéficier de la prolongation des droits accordés dans le cadre du confinement. Faute de pouvoir reconstituer de nouveaux droits, ils et elles se retrouvent sans ressource ou au Revenu de solidarité active (RSA). Le

9. L'ACOSS distingue dans les données tirées des DPAE (déclarations préalables à l'embauche) les CDD de plus ou moins d'un mois. Les données sont disponibles sur [open.ursaf.fr](https://www.ursaf.fr)

confinement montre bien que la sécurité des revenus dans le cadre de l'emploi, parce que la qualification productrice des droits salariaux est assise sur le poste de travail, est adaptée surtout aux salariés en emploi stable, mais assez peu efficace pour les salariés en emplois précaires et intermittents. C'est ce qui explique l'émergence médiatique et politique, à l'occasion de la mise à l'arrêt de secteurs complets d'activité, de la question sociale des travailleurs de l'évènementiel, les guides-conférenciers, ou tous les extras de l'hôtellerie-restauration, tous ces intermittents de l'emploi qui n'arrivent pas à ouvrir de droits à indemnisation, parce que l'assurance chômage ne couvre plus vraiment le risque social du chômage, mais reverse une sorte d'épargne de droits.

Le confinement et plus généralement la crise économique qui s'est installée avec la crise sanitaire sont largement révélateurs des contradictions qui traversent l'institution du travail dans l'emploi. Cette dernière, avec en son cœur la qualification comme vecteur de socialisation du salaire, permet de maintenir les salaires, au moins partiellement, alors que le travail s'arrête. Mais l'institution de l'emploi trouve vite ses limites en termes de sécurité de revenu des travailleurs parce qu'étant liée au poste de travail, lorsque ce dernier disparaît ou que le travailleur en est exclu, le revenu associé ne peut être pensé que comme provisoire et partiel. Dans l'emploi, les droits salariaux sont dépendants du destin microéconomique de l'entreprise. Un approfondissement de l'abstraction du salaire, soit le mouvement qui consiste à déconnecter rémunération et travail concret pour fonder le salaire sur l'abstraction de la qualification, suppose, à l'image de ce que permettent la Sécurité sociale ou la Fonction publique, un espace de mutualisation suffisamment large pour garantir les droits salariaux indépendamment des aléas des besoins en travail concret.

3 – Le statut : Le salaire à la qualification personnelle comme protection

3.1. Le statut de la fonction publique et l'abstraction du salaire

Les salariés à statuts (dans la fonction publique et ce qui reste des anciennes entreprises publiques) ont bénéficié pour leur part du fait que leur qualification est liée à leur personne et non au poste qu'ils ou elles occupent¹⁰ : leurs ressources ne dépendent ni de leur capacité à vendre le produit de leur travail, ni de la mesure de leur travail, ni même nécessairement de la tenue d'un poste, même si des obligations de service existent. Cette forme d'institution de la valeur du travail dans le statut de fonctionnaire vient historiquement du fait que la rémunération du fonctionnaire s'est construite bien davantage sur l'honneur que sur l'idée de mesure d'une contrepartie du travail. La rémunération des fonctionnaires s'est bâtie hors d'une logique de prix de travail. Les termes même employés pour désigner la rémunération des « serviteurs de l'Etat » – traitement, solde, appointement... – cherchent à distinguer la forme même de leur rémunération du reste des travailleurs. Il s'agit de ne pas nommer salaire les modalités de rémunération qui préfigurent pourtant le mouvement d'abstraction du salaire par la qua-

10. Nous excluons les contractuels du secteur public qui relèvent d'une logique d'emploi et non de statut. Ces contractuels représentent ces dernières années près d'un agent sur cinq en 2019 et cette part a tendance à croître sur la dernière décennie (Cour des Comptes, 2020). Ne bénéficiant pas de la protection du statut, ils sont soumis aux fluctuations des besoins et l'Insee note d'ailleurs une baisse de plus de 70.000 du nombre de ces contractuels dans la fonction publique entre le 1^{er} et le second trimestre 2020 (Insee, 2020d).

lification au 20^{ème} siècle qui finira paradoxalement par être le cœur de la définition de ce qu'est aujourd'hui le salaire.

Cette forme d'institution de la valeur du travail des fonctionnaires trouve une origine dans la loi sur l'état des Officiers de 1834. Celle-ci rend compte du fait que la rémunération des militaires ne peut pas être assimilée à la rémunération du produit de leur travail ni de leur force de travail comme l'analyse Jean Saglio : « *La rémunération est fondée sur le grade, et non sur le poste occupé, et modulée par la « position ». Les revenus de l'officier ne sont pas le résultat du partage de la valeur créée, pas plus que de celui des butins. Ils sont l'expression de la reconnaissance de la nation aux soldats qui lui font don d'eux-mêmes : en leur versant une solde, elle leur donne les moyens de tenir leur rang* » (Saglio, 2005, p.642). Par la distinction du grade et de l'emploi, l'officier est payé même s'il n'est pas mobilisé, ni en activité.

Au cours du 19^{ème} siècle et de la première moitié du 20^{ème} siècle, les différents statuts de la fonction publique vont peu à peu s'harmoniser, jusqu'à l'instauration en 1941 par le régime de Vichy du statut général des fonctionnaires, transformé à la Libération mais maintenu sur le principe de sa généralité. Ce statut général traduit le caractère abstrait du salaire, la déconnection de ce dernier à l'égard des tâches concrètes des fonctionnaires. Cette abstraction du salaire passe par la définition au départ de quatre niveaux généraux interprofessionnels de qualification (catégories A, B, C, D – la catégorie D étant supprimée à partir de 1988) déclinés en grades et échelons qui garantissent à tout fonctionnaire du même grade et échelon, un salaire égal et une garantie de carrière. C'est cette déconnection entre le salaire et la mesure du travail qui va se généraliser dans le statut des fonctionnaires de l'Etat, puis dans les années 1980 aux agents des collectivités territoriales avec la création d'une fonction publique territoriale en 1984 suite aux lois de décentralisation et aux agents titulaires de l'Hôpital public, notamment à travers la loi de 1986 qui régit leur statut. A l'instar de la loi de 1834 sur les officiers qui institue le grade comme « la propriété de l'officier », le grade des fonctionnaires, qui joue le rôle de la qualification en tant qu'attribut politique définissant les droits salariaux, est un attribut de leur personne et non de leur poste. La qualification personnelle pousse plus loin la garantie de rémunération que ne le fait la qualification du poste.

3.2. La robustesse de droits salariaux démarchandisés

Sans contrat de travail, les titulaires de la Fonction publique ne peuvent à l'évidence voir ce contrat rompu. Le chômage, même partiel, ne peut donc exister les concernant, car les droits salariaux sont attachés à la personne à travers son grade et non au poste que le fonctionnaire occupe. Les agents publics dont la présence sur leur lieu de travail n'était pas jugée « essentielle » dans le cadre des plans de continuité de l'activité des services publics mis en œuvre par leurs établissements, ont été priés de ne pas venir sur leurs lieux de travail. Parmi ces agents, celles et ceux dont les missions ne pouvaient être réalisées en télétravail ont été simplement mises en « autorisation spéciale d'absence » (ASA). Le régime des autorisations spéciales d'absence est conçu à l'origine pour permettre aux agents publics de s'absenter de leur service pour exercer une fonction syndicale ou élective, en raison

d'évènements familiaux (naissance, décès, mariage, etc.) ou divers autres motifs (enfant malade, aménagements liés à la maternité, etc.), sans que ces absences ne soient décomptées de leurs congés annuels. Il a été le support juridique permettant l'arrêt du travail des agents durant le confinement tout en conservant leurs droits salariaux, les ASA étant assimilées à un temps de travail effectif.

Dès lors que les fonctionnaires sont payés à leur grade et que le grade est attaché à la personne et non au poste, le salaire devient un droit de la personne. Cette démarchandisation du travail instituée dans le statut du fonctionnaire, la quasi-déconnexion du salaire et de la mesure du travail, garantit de manière particulièrement robuste les droits face aux discontinuités de la mise en œuvre du travail concret.

Conclusions

Le confinement a constitué une forme de crash test mettant en évidence les forces et faiblesses quant à la garantie d'une sécurité matérielle des travailleuses et travailleurs, des différentes formes de valorisation du travail telles qu'instituées aujourd'hui. Il nous rappelle qu'une véritable sécurité sociale professionnelle suppose une déconnexion des ressources de toute forme de validation marchande du travail, que ce soit par le marché des biens et services ou par le marché de l'emploi. Les travailleuses et travailleurs titulaires de leur qualification sont les seuls à connaître une forme d'institution du travail véritablement sécurisante. Toute forme de reconnaissance du travail qui conditionne les droits à la tenue d'un poste de travail ou à la vente d'un service sur le marché est source d'insécurité. Certes, l'emploi tel qu'il s'est institué au cours du 20^e siècle est plus sécurisant que le louage d'ouvrage d'hier ou le paiement à la tâche réactivé dans le travail uberisé d'aujourd'hui, mais le conditionnement des droits salariaux à l'exercice d'un emploi maintient une forme d'incertitude, incertitude d'autant plus forte que les formes du contrat de travail sont précaires.

Cette crise sanitaire et ses effets sur l'activité économique mettent au jour plus nettement les limites qu'il y a à asseoir la sécurité matérielle, non seulement sur le patrimoine – l'histoire de la protection sociale en était déjà le témoin –, mais également sur l'emploi : les effets salariaux d'une qualification attachée au poste de travail ne peuvent être véritablement durables dès lors que le poste disparaît. On retrouve les apories des politiques dites de sécurisation des parcours professionnels qui, alors qu'elles prétendent attacher les droits à la personne, conditionnent en réalité les droits salariaux aux passages dans l'emploi, même si ce dernier est redéfini comme parcours sur différents postes et non plus comme un seul poste (Dif-Pradalier *et al.*, 2016). Cette sécurisation paraît *in fine* bien faible lorsque l'emploi s'arrête et que notamment les plus précaires se retrouvent dans l'impossibilité ni d'avoir un emploi, ni de se reconstituer des droits salariaux par l'emploi (indemnisation du chômage, congé maternité, indemnités journalières de l'assurance maladie, etc.). C'est ce qui explique l'irruption militante non plus seulement des intermittents du spectacle mais de tous les intermittents de l'emploi issus des secteurs de l'hôtellerie-restauration, du tourisme ou de l'événementiel, dont la situation des secteurs, dura-

blement touchés par la crise sanitaire, les condamne à la double peine de la privation de l'emploi et de la privation des droits assis sur l'emploi.

Face aux manques manifestes de l'institution de l'emploi salarié à offrir une garantie de rémunération suffisante, des intellectuels et militants politiques revendiquent aujourd'hui de garantir le salaire en garantissant l'accès à un emploi. Ainsi a ressurgi dans le débat public la revendication post-keynésienne d'*employeur en dernier ressort* [Dammerer *et al.*, 2018]. Certaines intellectuelles regroupées autour de l'appel « Démocratiser l'entreprise pour dépolluer la planète » (Battilana *et al.*, 2020) ou des universitaires organisés au sein du collectif des « économistes atterrés » (Godin et Lang, 2018), proposent de « créer une garantie d'emploi pour tous et toutes » en assurant l'embauche de chômeurs sur des missions d'utilité sociale (Tcherneva, 2020). L'expérimentation « territoire zéro chômeur de longue durée » qui se déploie en France depuis 2017, dont l'élargissement a été voté par le parlement fin 2020, est considérée comme un embryon de cette garantie d'emploi (Béraud, Higelé, 2020). Ces solutions visant à atténuer les limites de l'emploi salarié comme support des droits par plus d'emploi(s) révèle surtout l'hégémonie du « paradigme de l'emploi » lorsqu'il s'agit de réfléchir au travail et à sa valorisation. Ces revendications semblent aveugles à l'histoire du salaire à la qualification personnelle dont le confinement a pourtant montré la force de sécurisation : du statut des fonctionnaires au droit à la retraite du régime général, de l'assurance-chômage des années 1960 et 1970 au statut des cheminots ou des personnels gaziers, l'histoire sociale française est pourtant riche de ces expériences. Tirer les leçons du confinement et de la crise actuelle peut conduire à s'appuyer sur cette expérience du salaire à la qualification personnelle pour en étendre le bénéfice à l'ensemble des salariés comme le défend Bernard Friot dans son œuvre et l'association *Réseau salariat* qui publicise l'idée de « salaire à vie ».

Mais ce qui se joue derrière cette opposition entre *droit à l'emploi* et *droit au salaire* n'est pas seulement l'enjeu de la sécurité des revenus, c'est le pouvoir sur le travail concret. La garantie d'emploi revendiquée des employeurs pour garantir les droits salariaux attachés au poste de travail mais cela induit son corolaire, à savoir la mainmise de l'employeur sur les fins et les moyens du travail. La qualification personnelle attache les droits à la personne et ne rend donc plus, pour leur sécurité matérielle, les travailleuses et travailleurs dépendants ni du marché des biens et services, ni de l'employeur qui reporte sur les salariés en emploi les fluctuations de ce marché des biens et services, occasion de tous les chantages. Le salaire à la qualification personnelle qui affirme un droit politique au salaire ouvre donc des perspectives d'émancipation du travail, c'est-à-dire de réappropriation des objectifs et des moyens du travail par les travailleurs eux-mêmes (Friot, 2014). Or cet enjeu du travail concret a aussi été révélé par le confinement : Quelles sont les activités essentielles ? Quelles activités méritent d'être valorisées comme travail et à quelle hauteur ? La question mise au jour par la crise sanitaire actuelle n'est pas seulement celle des formes d'institution plus ou moins sécurisante de la valorisation du travail, mais celle du périmètre et de la hiérarchie de ces valorisations. Le confinement a de ce point de vue révélé cette sorte d'axiome formulé par David Graeber (2018) selon lequel plus un emploi est inutile plus il est payé et inversement. La

formule est un peu outrancière et pas complètement juste mais la visibilisation soudaine de ceux qu'on a appelé les « premiers de corvées », ces travailleuses et travailleurs des secteurs dits essentiels, du soin, du transport, de la distribution, du nettoyage ou de l'assainissement et pourtant relégués au bas de l'échelle salariale, appelle à débattre du contenu du travail et de la hiérarchie salariale. La déconnexion du salaire et de la mesure du travail est propice à cette démocratisation car elle atténue les inégalités de pouvoir. Mais elle est largement insuffisante, non seulement parce que les travailleurs ou leurs représentants sont plus ou moins enclins à se saisir de l'enjeu du travail concret (Coutrot, 2018), mais aussi parce que la garantie du salaire ne suffit pas à « empouvoier » les travailleurs comme le démontre l'emprise du *New Public Management* dans la fonction publique, et enfin parce que la tâche nécessite de s'attaquer aux multiples mécanismes de dominations qui ont cantonné des emplois jugés aujourd'hui essentiels au bas de l'échelle sociale et salariale.

BIBLIOGRAPHIE :

- Accoss (2020), « Les indépendants : une croissance portée depuis 10 ans par l'auto-entrepreneuriat », in Accoss Stat, n°317, décembre.
- Antonmattei, P.-H. (2017), « L'irrésistible ascension de l'accord d'entreprise », *Droit social*, n°12/2017, pp. 1027-1032.
- Battilana J., Cagé J., Ferreras I., Herzog L., Landemore H., Méda D., Tcherneva P. (2020), « Démocratiser l'entreprise pour dépolluer la planète », in *Le Monde*, 18 mai.
- Béraud, M. & Higelé, J.-P. (2020), « Territoire zéro chômeur de longue durée : les luttes d'interprétation d'un droit à l'emploi », in *La Nouvelle Revue du Travail*, n°17.
- Cour des comptes (2020), *Les agents contractuels dans la fonction publique. Exercices 2010-2019, Rapport public thématique*, septembre.
- Dares (2019), « La structure des rémunérations dans le secteur privé en 2016. La part des éléments variables retrouve son niveau d'avant-crise », in *Dares résultats*, n°63, décembre.
- Dares (2021), *Situation sur le marché du travail durant la crise sanitaire*, 29 mars.
- Didry, C. (2016), *L'institution du travail. Droit et salariat dans l'histoire*, La Dispute, Paris.
- Dif-Pradalier M., Higelé J.-P. & Vivés, C. (2016), « A propos du compte personnel d'activité : la sécurisation des parcours professionnels n'attache pas les droits à la personne », in *Droit social*, n°10, octobre, pp.823-828.
- Dif-Pradalier M., Higelé J.-P. & Vivés, C. (2020), « Universalité et contributivité dans la protection sociale en France : la place de l'emploi au cœur de la mutation des droits sociaux ». In : Giraud O. & Vézinat N. (éd.), *Les droits sociaux au travail*, Octarès, Paris, pp.31-43.
- Friot, B. (2011), « Le déclin de l'emploi est-il celui du salariat ? Vers un modèle de la qualification personnelle », in *Travail et emploi*, n°126, pp.61-70.
- Friot, B. (2012) (1ère éd. 1998), *Puissances du salariat*, La dispute, Paris.
- Friot, B. (2014), *Emanciper le travail*, La dispute, Paris.
- Friot, B. (2019), *Le travail, enjeu des retraites*, La dispute, Paris.
- Graeber, D. (2018), *Bullshits jobs, Les liens qui libèrent*, Paris.
- Godin, A. & Lang, D. (2018), *Pour une politique d'emploi permanent*, Blog des économistes atterrés, Médiapart.
- Grégoire M., Vivés, C. & Deyris, J. (2020), *Quelle évolution des droits à l'assurance chômage ? (1979-2020)*, rapport pour l'IRES, juin.
- Higelé, J.-P. (2009), « Quels régimes de ressources des chômeurs ? une histoire de l'indemnisation du

chômage en France ». In : Higelé, J.-P. (éd.), *La transformation des ressources des travailleurs : une lecture des transformations de l'emploi et des droits sociaux en France*, PUN, Nancy.

Insée, (2020a), *Emploi et revenus des indépendants- Édition 2020*, INSEE-références.

Insée, (2020b), « Au premier trimestre 2020, l'emploi salarié privé chute de 2,3 % », in *Informations rapides*, n°2020-203, 13 août.

Insée, (2020c), « Au deuxième trimestre 2020, un marché du travail sous l'influence du confinement », in *Informations rapides*, n°2020-118, 7 mai.

Insée, (2020d), « Au deuxième trimestre 2020, l'emploi salarié baisse de nouveau nettement dans le secteur privé et chute dans le secteur public », in *Informations rapides*, n°2020-227, 8 septembre.

Laffon Ph., Le Minez S., Amar N. (2016), *Rapport sur la protection sociale des non-salariés et son financement*, Haut Conseil du financement de la protection sociale, octobre.

Lebas, C. (2020), « Livrer des burgers au temps du Covid-19. Pour le capitalisme de plateforme, la crise comme opportunité », *Contretemps* (revue en ligne), consulté le 20 mai 2020.

Le Goff, J. (2004), *Du silence à la parole. Une histoire du droit du travail des années 1830 à nos jours*, PUR, Rennes.

Saglio, J. (1999), « Les fondements sociaux des hiérarchies salariales en France », in *Travail et Emploi*, n°78, pp. 21-39.

Saglio, J. (2005), « Le droit à la carrière des officiers de la marine », in *Revue française d'administration publique*, vol. n°116, n°4, pp. 639-650.

Saglio, J. (2007), « Négociations de classifications et régulation salariale dans le système de relations professionnelles », in *Travail et emploi*, juillet-septembre, pp.53-63.

Tcherneva, P. (2020), « Créer une garantie d'emploi pour toutes et tous ». In : Battalina J., Ferreras I. & Méda D. (éd.), *Le manifeste travail. Démocratiser, démarchandiser, dépolluer*, Seuil, Paris, pp.125-135.

Unédic, (2019), *Impact de la réforme de l'assurance chômage 2019*, septembre.





© Gaël Turine

De l'émergence de l'espace numérique abstrait à l'extension de la subsomption

Emiliana Armano, Marco Briziarelli

Emiliana Armano,
Sociologue, chercheuse
à l'Università degli Studi
di Milano.

<emi_armano@yahoo.
it>

Marco Briziarelli,
Sociologue des médias
et de la communication
numérique, Professeur
au Département de la
communication et du
journalisme, Université
du Nouveau-Mexique,
Albuquerque, États-Unis.

<Marco Briziarelli mbri-
ziarelli@unm.edu>

Les auteurs tiennent
à remercier Antonella
Corsani pour ses critiques
ainsi que les évaluateurs
pour les commentaires
et les remarques
qui ont permis d'améliorer
cet essai.

1. Le vaste ensemble
de situations socio-
économiques bloquées,
restreintes ou redéfinies
par les règles introduites
avec la pandémie a été
appelé familièrement
shut-in-economy.

2. L'espace abstrait est
"produit de la violence
et de la guerre, il est
politique, et institué par
un État, donc institutionnel.
Au premier abord, il
semble homogène ; en
effet, il sert d'instrument
aux puissances qui font
table rase de qui leur
résiste et de ce qui les
menace" (Lefebvre, 2000,
p. 328).

Résumé: Cet article explore la relation entre les plateformes numériques, la création de valeur et la production de l'espace dans le contexte de la pandémie actuelle. L'un des aspects les plus significatifs de la crise de Covid-19 a été la (re) production d'un nouvel espace social, généré par la tension entre la mobilité bloquée des circuits de production dans un espace public verrouillé et la productivité accrue compensatoire des espaces privés grâce à la connectivité numérique. Nous soutenons l'hypothèse que la pandémie Covid-19 implique à la fois une crise spatiale et une solution spatiale, qui, combinées, créent les conditions d'une nouvelle «gigification» du travail soutenue par les plateformes numériques, ainsi que les conditions de sa résistance. Dans cet article, nous examinerons le processus contradictoire de «gigification» par rapport à l'établissement et à la violation des limites de ce que nous définissons comme l'espace numérique abstrait. L'espace numérique abstrait constitue un champ social de rencontres multiples : un lieu logistique prépondérant pour le capitalisme numérique, un mode de production capitaliste iper-industriel habité par des subjectivités autodirigées et auto-exploitées qui adhèrent en partie au récit fallacieux de la « flexibilité », une logique de connectivité numérique très intrusive et enfin une approche protocolaire de la gestion qui met l'accent sur la logique informatique.

Mots clés : espace numérique abstrait; gestion algorithmique; Lefebvre; néo-taylorisme ; pandémie; plates-formes numériques; subjectivité.

L'objectif principal de cet article est d'examiner la relation entre le travail numérique et la production de l'espace urbain durant la pandémie de Covid-19 dans le contexte plus large d'un capitalisme en crise. Notre hypothèse est que la production sociale de l'espace permet de comprendre comment la crise capitaliste appelle des solutions numériques spatialisées qui sont rendues possibles par le capital fixe machinique (l'infrastructure logistique) et par la situation contradictoire dans laquelle se trouvent les subjectivités domestiquées. En effet, un des aspects significatifs de la crise pandémique est lié à la production de nouveaux espaces sociaux (Lefebvre, 1991). Ceux-ci sont générés par la tension entre la mobilité bloquée des circuits productifs au cours du *lock down*, ou confinement ¹, et la productivité « compensatoire » accrue de modes alternatifs s'appuyant sur la connectivité numérique devenue prédominante que nous définirons comme espace numérique abstrait (Briziarelli et Armano, 2020). Par cette expression, nous entendons un espace médiatisé par le numérique. Cet espace est abstrait au sens de Henri Lefebvre pour qui l'abstraction est un processus qui conduit à produire une épuration de l'espace en privilégiant les éléments quantifiables et commensurables plutôt que ceux qualitativement différents ².

Nous mobilisons cette notion d'espace numérique abstrait afin de fournir une réponse provisoire aux questions suivantes : que se passe-t-il lorsque le cycle d'accumulation est bloqué ou fonctionne au ralenti, comme c'est le cas durant les périodes de confinement ? Comment les espaces de vie changent-ils en devenant partie intégrante de l'espace numérique abstrait du fait la gestion pandémique ? En effet, la crise de la circulation induite par la pandémie de Covid-19 a suscité une réponse qui peut être décrite comme un spatial fix du capital numérique (Harvey, 2001 ; Greene et Joseph, 2015). Cette notion permet de rendre compte de la combinaison des mesures contre la crise pandémique et des phénomènes de subsumption capitaliste via l'espace numérique abstrait et le capital fixe machinique. Nous en donnerons un exemple en examinant comment le domicile de nombreux travailleurs est soumis à cet espace numérique abstrait, en étant intégré au circuit de valorisation constitué par la rencontre entre des plateformes numériques et des sujets domestiqués qui fonctionnent de manière machinique au sein de multiples sphères d'action qui se chevauchent (Bologna, 1997).

Après une brève introduction qui revient sur la pandémie de la Covid-19 et son impact sur la crise du capitalisme logistique et de plateforme, nous nous interrogeons sur la manière dont le capitalisme répond à la crise en créant un « spatial fix » (Harvey, 1982) dans les espaces urbains. Enfin, nous discutons de la réorganisation de l'espace privé par rapport au processus capitaliste de valorisation et de circulation du capital. Nous nous concentrons plus particulièrement sur la diffusion du travail intellectuel / à distance qui montre comment, dans la phase pandémique, l'espace numérique abstrait s'étend de façon conjointe avec la subsumption de l'espace de (re)-production sociale, ce qui entraîne une domestication contradictoire. Il convient de rappeler que, depuis de nombreuses années, des chercheurs - au premier rang desquels Bologna et Fumagalli en 1997 - ont souligné comment, à travers le phénomène de domestication facilité par la diffusion du travail indépendant, le domicile devient un lieu de travail où la distinction entre temps de travail et temps de vie disparaît.

Au sein des foyers pendant la pandémie, des formes de travail, de divertissement, de soins et d'apprentissage à distance ont été expérimentées à une échelle massive et mondiale, sans aucune proximité physique requise entre collègues, usagers, étudiants et enseignants. Du jour au lendemain, un système de travail, de formation et de socialisation radicalement nouveau, centré sur la communication à distance est devenu une réalité urbaine à part entière. Pour fonctionner, il doit s'appuyer sur la présence de technologies numériques et des connaissances associées. Tout ceci peut être considéré comme une énorme expérience sociale, d'une part de travail, de soins, de divertissement et de formation à distance et d'autre part de ségrégation sociale, de re-domestication au sein du foyer.

Le capitalisme en auto-expansion révolutionne son mode de production et transforme, comme au milieu du 19^{ème} siècle, les habitations en « ateliers clandestins ». La domestication du travail comme pratique du capital consistant à faire entrer la relation de travail dans le foyer n'est donc pas nouvelle, mais ses formes changent désormais et de manière significative.

I. La crise de Covid-19 : quand la valeur en mouvement est au point mort !

La situation engendrée par la Covid-19 depuis le printemps 2020 peut être comprise à la fois comme une pandémie, une épidémie et une endémie. Il s'agit d'une pandémie parce qu'elle est sans frontières et massive dans son ampleur ; d'une épidémie parce qu'elle est également régionalisée dans ses implications (par exemple, différentes régions du monde abordent et traitent différemment le Covid-19) ; et enfin, il s'agit d'une endémie parce qu'elle est façonnée par des caractéristiques capitalistes spécifiques. Le fil conducteur est ici l'aspect « démique », puisque les rapports sociaux matériels sont impliqués. Comme le dit Ian Alan Paul, « une pandémie n'est pas une somme de virus, mais une relation sociale entre des personnes, médiée par des virus » (2020 : 1). La propagation généralisée et rapide de la Covid-19 a été suivie par une série de restrictions à la mobilité des personnes (couvre-feux, quarantaines, ordre de rester à la maison) visant à contenir et à prévenir d'autres contaminations. Au printemps 2020, dans la plupart des pays, les écoles, les universités, les restaurants et les entreprises « non essentielles » ont dû fermer leurs portes. En avril 2020, près de la moitié de la population mondiale était en quarantaine. L'effort visant à aplanir la courbe des contagions a provoqué ce que des économistes du FMI ont défini comme le « Grand Confinement » avec une perte cumulée de PIB prévue de 9 000 milliards de dollars US ³.

Il y a plusieurs façons de comprendre la mise à l'arrêt de l'économie : en tant que crise de la demande effective, comme une crise financière liée au crash boursier de mars 2020, enfin et surtout comme une crise du consumérisme compensatoire et de la réalisation de la valeur.

Par la propagation de la peur de la contagion et les mesures de distanciation et de contrôle social, la pandémie crée des ralentissements, des interruptions et des blocages circulatoires. Dans les *Grundrisse*, Marx (1973) dis-



Fig 1 : Image tirée de la vidéo de Confindustria. En février 2020, au plus fort de la pandémie, à Bergame, la ville italienne la plus touchée par la première vague de pandémie, Confindustria a lancé des slogans tels que "Bergame ne s'arrête pas" pour encourager les gens à continuer à produire et à consommer plus que jamais.

tingue la consommation des moyens et des biens dédiés à la production – qui traversent de nombreux cycles productifs – et les biens qui, une fois consommés, sortent des circuits du capital. En partant de cette distinction, on peut supposer que pendant les périodes de confinement, la circulation à l'intérieur d'une chaîne de valeur nécessaire pour produire des produits relativement complexes (par exemple la fabrication d'une voiture, la technologie des circuits intégrés ou les appareils ménagers) a été interrompue car des travailleurs sont tombés malades, ont été licenciés ou ont bénéficié du chômage partiel (Harvey, 2020). À ce niveau, en raison des principes d'accumulation flexible, du juste-à-temps et de la tendance à éviter la formation de stocks importants qui auraient permis la poursuite du flux malgré les interruptions, le circuit est devenu particulièrement fragile. En conséquence, la perte de capacité de production s'est traduite par une perte de vitesse du flux de marchandises, d'informations et donc une détérioration du processus d'accumulation capitaliste.

2 - L'urbain comme épicerie du capitalisme logistique de plateforme

Grâce aux travaux d'auteurs tels qu'Henri Lefebvre (1991) et David Harvey (1982), les espaces urbains constituent une perspective privilégiée qui permet à la fois de détecter et de démystifier les transformations épisodiques ou de longue durée. De plus, au cours de la dernière décennie, les espaces urbains sont devenus la principale scène de la dimension logistique et circulatoire du capitalisme (Neilson et Rossiter, 2011 ; Huws 2006 ; Veltz, 2014 ; Cuppini, Frapporti, Pirone, 2015 ; Grappi, 2016 ; Andrijasevic et Sacchetto 2017 ; Bologna, 2018). Le « moment » logistique nous amène à reconnaître à nouveau l'importance de la circulation pour la totalité capitaliste, « en termes d'interaction contradictoire entre les différents moments du processus total » (Marx, 1990).

De ce point de vue, nous considérons l'agglomération urbaine comme un paysage capitaliste composé de capital fixe et de capital circulant. À l'instar de Harvey, nous supposons que la crise pandémique consiste en une « production de configuration spatiale qui peut être traitée comme un “moment actif” dans la dynamique temporelle globale de l'accumulation et de la reproduction sociale » (Harvey, 1982 : 374). En outre, selon nous, la perspective logistique qui lit le capital en termes de flux (tels que les flux financiers, de marchandises, d'informations et de travailleurs) devient propice à l'appréciation d'autres aspects circulatoires du capitalisme de plateforme, alimenté par les technologies de l'information et de la communication. Ces technologies sont particulièrement efficaces pour surmonter les barrières spatio-temporelles dans la sphère de la circulation (Manzerolle et Kjøsen, 2015). Par exemple les plateformes, en recueillant des informations sur les utilisateurs, facilitent et accélèrent la circulation des capitaux en faisant correspondre plus efficacement les produits de base à des consommateurs particuliers.

Désormais, les paysages urbains sont autant produits par des données et des algorithmes que par le béton et le bitume (Graham, 2020). Le paradigme capitaliste post-pandémique émergent, exacerbé par la numérisation accrue, contribue à l'essor de ce qu'on appelle la « quatrième révolu-

tion industrielle ». Celle-ci est basée sur l'intégration de l'intelligence artificielle, des big data et de la robotique dans les circuits du capital et de l'automatisation technologique, le tout stimulé par des sociétés technologiques géantes (Bouquin, 2020).

En outre, les technologies numériques de l'information et de la communication constituent à la fois les conditions matérielles de la circulation des capitaux et l'appareil nécessaire pour contrôler les travailleurs par l'automatisation et la surveillance, en intensifiant leur productivité par l'intégration des algorithmes, de la production à l'échelle mondiale et de la reproduction sociale (Baldwin, 2020 ; Casilli, 2020). En d'autres termes, les technologies numériques fonctionnent de façon synchronisée en tant qu'outils de production et de circulation.

En tant que réponse aux limitations de mobilité imposée par la pandémie, le capitalisme de plateforme trouve dans les espaces urbains à la fois ses nouvelles barrières et les solutions spatiales pour surmonter ces barrières. Pour Harvey (2003), le spatial fix n'est qu'une solution temporaire et contradictoire. En fait, fixer signifie à la fois investir dans un capital fixe et fixer ce capital en lieu et place ; deux aspects qui se contredisent en réalité. En fait, l'ancrage géographique/physique du capital complique la possibilité de réaliser des profits car il ne peut plus se déplacer :

« Les vastes quantités de capital fixées en place freinent la capacité à réaliser une fixation spatiale ailleurs... Si le capital se déplace, il laisse derrière lui une traînée de dévastation et de dévaluation ; les désindustrialisations vécues dans le cœur du capitalisme... dans les années 1970 et 1980 en sont des exemples. Si le capital ne bouge pas ou ne peut pas bouger... alors le capital sur-accumulé risque d'être dévalué directement dès le début d'une récession déflationniste ou d'une dépression » (Harvey, 2003 : 116).

Le capitalisme surmonte donc les barrières spatiales en fixant les infrastructures de production (par exemple les usines, les routes, l'alimentation électrique) tout en réduisant les coûts de transport et de communication. Cependant, cette tension entre fixité et mobilité est destinée à créer le besoin de nouvelles fixations spatiales car la fixation physique du capital tend à emprisonner le capital, le rendant plus statique et incapable de répondre à un environnement politico-économique en évolution constante. Pour cette raison, Harvey décrit comment, historiquement, les fixations spatiales tendent à créer les conditions pour de nouvelles fixations futures, afin de résoudre les problèmes créés par la précédente série de fixations.

Par rapport aux solutions traditionnelles, le capitalisme de plateforme a généré des solutions numériques qui fonctionnent avec des fixations géographiques et physiques considérablement réduites. Les relocalisations rapides de la production pendant la pandémie témoignent d'une telle dynamique : en quelques semaines, une part importante de la production de capital a pu passer des bureaux aux maisons, ce qui a permis de déplacer simultanément dans la sphère privée une partie de la production et d'intensifier celle déjà présente. Aux États-Unis, le pourcentage de personnes qui travaillent 5 jours ou plus par semaine en télétravail est ainsi passé de 17 % à 44 % (Statista, 2021) et en Europe de 10 % à 40 % (Eurofound, 2020).

Les activités productives qui peuvent être réalisées par des moyens numériques sont exemplaires de cette évolution en amplifiant le télétravail par la création de l'espace numérique abstrait. L'émergence du travail à

distance et l'expansion du travail sur ordinateur ont montré comment les infrastructures des technologies numériques représentent un capital fixe déjà disponible, capable de répondre plus efficacement aux changements brusques provoqués par la crise pandémique et les restrictions de mobilité qui en découlent. Le travail numérisé favorise des fixations spatiales numériques en ce sens que le domaine numérique est actuellement celui « où le capital cherche à s'affranchir de ses limites contemporaines » (Green et Joseph, 2015 : 224).

Nous soutenons ainsi que l'espace numérique fournit des « fixations » et repose sur une combinaison de différents types de capitaux : d'une part, les technologies basées sur Internet nécessitent des capitaux fixés dans des infrastructures physiques telles que les ordinateurs domestiques, les serveurs, les réseaux électriques, les fibres etc. ; d'autre part, ces fixations sont capables d'exploiter et de mobiliser un capital variable et flexible, à savoir le travail vivant. Plus précisément, ces solutions ne mobilisent pas seulement la capacité de travail mais aussi la subjectivité des travailleurs (Armano, Murgia et Teli, 2017) qui tend à devenir une forme nouvelle et dynamique du capital fixe (Read, 2013).

2.1. Extension de domaine de la subsumption ⁴

Cette tendance à combiner capital fixe et capital circulant avait déjà été soulignée par Marx lorsqu'il déclarait que le capital fixe est « l'homme en lui-même » (Marx, 1973, p. 712), car si la machine est comprise comme une intelligence humaine cristallisée, l'intelligence humaine absorbe et « apprend » également des machines. Cependant, dans le cas des plateformes numériques, ces interactions mutuelles entre les travailleurs et les machines semblent avoir été amplifiées qualitativement.

Dans les environnements de plateformes et de réseaux sociaux, les capitaux fixe et variable sont assemblés en un « environnement machinique » (Guattari, 1995, p. 9) et les subjectivités du travail sont constituées par ce contexte. La dynamique renouvelée d'un capital nous conduit à envisager la crise pandémique sous un angle qui dévoile plusieurs contradictions : premièrement, la dialectique de la crise peut être comprise à la fois comme une contraction et une expansion du processus de circulation et d'accumulation du capital ; en second lieu, la crise révèle en même temps les contradictions internes au système capitaliste. Toutefois, Clover (2010) propose une analyse sur le lien intime entre crise et expansion de la subsumption de deux manières : la première reconnaît l'idée de fixation spatiale, parce que de tels processus déclenchent une dynamique de subsumption afin de fournir des solutions au ralentissement économique ; la deuxième, comme dans le cas du capital fixe machinique, peut déclencher une expansion massive de ce secteur, comme l'illustre la croissance spectaculaire de la gig economy au cours des derniers mois ⁵.

Dans l'ensemble, cette dynamique des solutions numériques fournit une plus-value en termes de subsumption qui reflètent la taxonomie que Marx a exposée dans *Capital* Vol. I (1990) : la subsumption réelle de la subjectivité des travailleurs tend à être « domestiquée », dans le sens où elle est étendue à la sphère domestique. Les environnements tels que la sphère privée et l'habitat tendent à être soumis à une subsumption formelle alors

4. Par subsumption, nous nous référons à la notion marxienne, utilisée ici de manière extensive, pour décrire comment le capitalisme absorbe et contrôle des éléments du social, donc pas seulement le travail.

5. La gig economy décrit l'économie mobilisant des petits boulots et désigne principalement les plateformes numériques qui n'emploient pas de salariés mais travaillent principalement avec des micro-entrepreneurs. Ces emplois temporaires à la tâche et flexibles coûtent peu cher. Cependant, les travailleurs-indépendants ne bénéficient d'aucune protection sociale et dénoncent tour à tour leurs conditions de travail.

qu'ils étaient relativement libres de l'instrumentalisation de la production. En conséquence, la dynamique du capital machinique va au-delà de sa fixation, en devenant une force capitaliste expansive qui implique la subsumption d'un nouvel espace social (la sphère domestique) autant que la subjectivité des travailleurs.

2.2. L'émergence de l'espace numérique abstrait

Avant la crise provoquée par la pandémie, des catégories telles que les travailleurs de la micro-logistique qui nous apportent de la nourriture et d'autres biens de consommation pouvaient être considérées comme le prototype des agents de terrain opérant dans un tel environnement de logistique numérique. Toutefois, dans le contexte du confinement, de nombreux *knowledge workers* ou « travailleurs de la connaissance » ont également fait l'expérience du travail à distance qui s'accompagne d'une précarisation et d'une intensification du travail.

En effet, ces travailleurs de la connaissance s'avèrent être les nouveaux opérateurs émergents d'un royaume en développement qui colonise la sphère privée en transformant l'espace de vie en une plateforme physique et numérique efficace. En conséquence, l'espace numérique abstrait subsume de plus en plus l'existence en extrayant des métadonnées pour à la fois saisir et mesurer la valeur des relations sociales tout en transformant la communication interpersonnelle en une machine linguistique qui traduit le sens concret en informations susceptibles de devenir abstraites (Briziarelli, 2020).

Jusqu'à présent, cet espace numérique abstrait constitue un champ social conjoncturel. Il s'agit d'un lieu logistique prépondérant pour le capitalisme numérique, une expression du mode de production capitaliste hyper-industriel (Alquati, 2000), habité par des subjectivités néolibérales auto-dirigées et auto-exploitées qui adhèrent en partie au discours fallacieux de la flexibilité (Huws, 2010) ; une idéologie de connectivité numérique très intrusive et enfin, une approche procédurale du management qui met l'accent sur les modes d'usage des outils informatiques (Galloway, 2004).

Dans le contexte de la fixation spatiale numérique provoquée par la crise, l'espace numérique abstrait est généré par des machines numériques de différentes sortes (comme l'Internet des Objets, les Big Data, la réalité virtuelle, l'intelligence artificielle, le cloud et la robotique) qui, par convergence, génèrent une forme sociale capitaliste qui s'insinue dans toute autre forme sociale, non seulement la production et la consommation mais aussi la sociabilité et la reproduction sociale. Ces différents outils numériques ont tendance à façonner des environnements dans lesquels les instructions algorithmiques voyagent à travers des points de connexion qui organisent le dialogue entre le monde physique, les personnes et les machines.

L'hybridation entre le système numérique machinique et les humains est structurée par rapport à l'action des algorithmes qui favorisent les productions informatiques de données : il s'agit du data mining qui permet d'extraire des données pour ensuite profiler les caractéristiques personnelles et définir des ensembles de données et des propositions différenciées (individualisées) d'options capables d'orienter de manière significative le com-

portement humain. C'est en effet la production systématique de ces environnements numériques et le fait qu'ils soient systématiquement propices aux flux de capitaux (quels que soient les sujets concrets et le contexte physique) qui font de ces machines des producteurs d'espace abstrait au sens de Lefebvre et de Marx.

En conséquence, des espaces qualitativement différents, par le biais de la connectivité, peuvent, du simple point de vue de la production de valeur, être subsumés comme des espaces numériques abstraits capables de redéfinir les logiques organisationnelles et productives pour les reconfigurer en des sites et des relations de production beaucoup plus commensurables.

3. *Domus Capitalismi* ou la domestication contradictoire

Dans ce contexte, l'abstraction décrit simultanément un espace fétichisé, appauvri et les conditions d'une exploitation plus efficace. Elle pose la condition du remplacement potentiel des travailleurs par des machines (Briziarelli et Armano, 2020). La situation actuelle nous permet à la fois de qualifier et d'enrichir notre compréhension de ce type d'espace. En effet, l'espace abstrait numérique représente le cadre des relations sociales médiatisées par le numérique dans lequel le capital fixe de type machinique – et ses contradictions entre processus d'abstraction et de subjectivation – peut se déplacer. Il existe une contradiction évidente entre le renforcement des capacités humaines médiatisées par le numérique et leur appauvrissement. Si d'un côté, nous nous rendons compte de l'importance et de l'utilité de la connectivité numérique en temps de pandémie pour pouvoir rester protégés, d'un autre côté, ce qui nous apparaît comme une possible situation temporaire est loin d'être une solution libératrice nous permettant d'avoir plus d'autonomie et de puissance d'agir. Il existe de nombreuses activités et professions pour lesquelles travailler à distance est rendu possible, mais avec une surveillance par connectivité omniprésente. Les données sur nos moindres gestes, paroles et relations sont extractibles, nous rendant traçables et profilables comme jamais auparavant. De plus, ce sont les activités qui ont changé, devenant codifiées, plus procédurières et reproductibles, plus pauvres en interactions informelles et chaleureuses. Dans cette configuration, la subjectivité est fortement investie.

L'espace numérique spécifique produit par la pandémie doit ainsi être trouvé dans la reconfiguration de l'espace. Les mesures restrictives pour faire face à la crise ont apporté des changements significatifs. On peut citer l'appropriation de l'espace public pour un usage privé, comme dans le cas des terrasses de restaurants et de la fermeture des rues pour les repas en plein air (Trudeau et Wareham, 2020), la façon dont l'espace public abandonné/en sommeil est reconfiguré pour l'entraide, comme les parkings inutilisés ou encore la façon dont l'espace précédemment utilisé pour les voitures est maintenant reconverti en piste cyclable (Sarkin, 2020).

Cette tendance à la production d'espace de type néo-libéral étend la privatisation de l'espace public, réalisée par des mesures de cloisonnement et d'assainissement. Les espaces publics sont considérés comme des zones potentiellement « dangereuses », qui doivent être contrôlées et aseptisées socialement par des mesures telles que la distanciation sociale, l'imposition du port du masque et l'ouverture de stations d'assainissement comme ce fut

le cas à Bergamo lors du premier confinement. L'ouverture relative qui caractérisait auparavant l'espace public subit une brutale réorganisation à partir de limitations internes facilitant son contrôle et passant par un processus de segmentation et de partition en parcelles quantifiables (par exemple la règle des six pieds aux États-Unis ou des deux mètres en Europe), qui fonctionnent lorsque les gens s'agglomèrent, lorsqu'ils font la queue devant une entreprise ou un bâtiment gouvernemental.

À l'inverse, l'espace privé devient un refuge contre la propagation du virus. Il y règne une relative liberté face aux restrictions imposées par l'État. En même temps, grâce aux plateformes et à la technologie numérique, cet espace privé devient un lieu/une instance « supra-locale » (Fuchs, 2020) où la sphère intime est mobilisée pour devenir une sphère productive et, par la même occasion, une nouvelle sphère de socialisation via la connectivité numérique. Dans cette nouvelle sphère productive à l'intérieur des foyers, la fixation spatiale se manifeste par une recompression de l'espace et du temps (auparavant décompressés par les restrictions sanitaires) qui pousse la production vers plus d'espace et plus de temps : en superposant le temps/l'espace de travail sur le temps/l'espace de loisirs et de reproduction sociale, en compensant la déconnexion du bureau traditionnel, désormais « contagieux », par une connexion permanente à partir d'un bureau plus sécurisant du point de vue sanitaire. Une telle safe zone s'est matérialisée au moyen des smartphones, de plateformes numériques, l'apparition incessante de publicités sur nos écrans d'ordinateur, un bruit permanent de camions de livraison transportant de la nourriture et des biens de consommation et des éboueurs se débarrassant des boîtes d'emballage Amazon. On peut constater que pendant les périodes de confinement, la fabrique sociale a été presque totalement synthétisée dans l'espace domestique. En conséquence, la compression exécutée par l'espace numérique abstrait est tout aussi physique que sociale. A son tour, cette compression de l'espace social conduit à la compression du temps de production en accélérant et en intensifiant le travail.

Patrick Cingolani (2020) note au sujet des nouvelles formes de subordination du travail à domicile à médiation numérique que toutes les actions sont surveillées par un contrôle étroit effectué par des algorithmes. Cet univers de travail apparaît lisible comme un élargissement de la forme d'entreprise dans ce qu'il appelle le système numérique domestique. On trouve dans ce terme une conceptualisation convergente avec la nôtre.

Nos enquêtes de terrain auprès des free lancers montrent que le sujet qui travaille à domicile paie ainsi la séparation de la contagion par de nouvelles formes intrusives de production et d'extraction de valeur qui colonisent son foyer. Les individus connaissent une intensification de la pression qui permet de combiner opérativité et productivité, désignées par leur capacité à gérer et à reproduire les activités interstitielles, leur adaptation à une flexibilité accrue et leur capacité à réagir à l'incroyable niveau de transitivity qu'implique la crise pandémique (Burchi, 2020).

Dans ce contexte, le travailleur est donc doublement domestiqué (Bologna et Fumagalli, 1997) : il est à la fois protégé de la contagion et soumis à une exploitation plus soft, tout en vivant une contradiction fondamentale entre la séparation brutale du danger de contagion de la vie sociale publique et sa reconnexion, par des moyens numériques, au domicile, un des rares «

lieux » considérés comme garantissant des mesures d'hygiène contre les contaminations. La domestication implique alors une appropriation réciproque paradoxale. Le capitalisme déborde sur l'espace intime du travailleur tandis que ce dernier affronte le capital dans un match qui se joue littéralement à domicile....

Bologna et Fumagalli (1997) observent que si les travailleurs salariés passaient leur temps productif actif sur un lieu qui n'était pas le leur, organisé par quelqu'un d'autre, dorénavant le privé des travailleurs est subsumé par une logique capitaliste qui subsume en même temps leur travail sous les formes de la vie privée. En ce sens, le nombre considérable de mêmes humoristiques de travailleurs surpris dans une tenue ou une posture inappropriée alors qu'ils travaillent à distance est révélateur de ce paradoxe : d'une part, la reconnaissance préoccupante d'un travail qui a atteint notre chambre à coucher et nous a surpris en tenue de pyjama ; d'autre part, un travail qui est en partie domestiqué par notre environnement, nos besoins et nos désirs.

Ainsi, la fixation spatiale numérique et la création consécutive d'un espace numérique abstrait ont conduit à une reconfiguration matérielle de nombreux foyers en termes de consommation et de reproduction sociale qui s'ajoute à la reconfiguration de la production. Par exemple, les foyers imitent à petite échelle l'espace logistique de la ville avec son paysage fait de capital fixe et de capital circulant : les pièces de loisirs et/ou de réserve deviennent des bureaux à domicile. De nombreux utilisateurs ont augmenté la capacité de bande passante pour la transmission de données liée au travail à distance et à l'école distancielle ; les halls d'entrée deviennent des plaques tournantes où les travailleurs de la micro-logistique livrent et ramassent les colis ; l'opérativité multifonctionnelle renouvelée des maisons est également renforcée par la création de coins pour le sport coaché à distance, ce qui réinscrit la préoccupation néolibérale de la consommation en nourrissant le sujet de consommation individualisée, comme la machine à pâte ou le vélo d'appartement (Clevenger, Rick, et Bustad, 2020).

De façon plus générale on peut dire que nous assistons durant la pandémie à une redéfinition de l'espace urbain ; la domestication s'inscrit dans un phénomène général d'expansion et de contraction de l'espace urbain en rapport au flux du vivant. On peut l'observer d'une part avec la croissance des activités éloignées médiatisées par les plateformes numériques et, d'autre part, dans la désertification des centres-villes et l'effondrement des activités de commerces de proximité, avec une perte d'intérêt pour ces lieux urbains qui attiraient auparavant les flux de personnes et d'activités les plus variés.

Le phénomène de la périphérisation de la ville s'est renforcé, notamment lorsqu'une partie de la population – économiquement aisée – s'est déplacée vers les périphéries résidentielles et les zones rurales qui leur permettent de se réfugier dans un régime de distanciation sociale. Les lieux qui étaient peu intéressants dans le passé sont devenus des destinations prisées pour des résidences et des espaces de vie écologiquement durables. Les revenus immobiliers de ces zones ont augmenté ainsi que les flux de fréquentation et les activités dans les quartiers résidentiels verdoyants devenus plus attractifs.

Le paradoxe de l'espace numérique abstrait est que tout en établissant un ordre apparent instrumental au capitalisme de la circulation, il surcharge

également l'environnement domestique des travailleurs en créant ainsi de nouvelles frictions potentielles. Par exemple, les sujets surchargés tels que les mères-travailleuses subissent une aggravation de la division sexuelle injuste du travail à l'intérieur de leur foyer (Burchi, 2020), ce qui affecte certainement leur productivité et leur bien-être général.

En réfléchissant à ce que nous venons de décrire, la théorie marxienne de la forme-valeur du travail suggère que celle-ci est déterminée par le temps de travail socialement nécessaire. Lorsque le capitalisme est compris comme un processus circulatoire, on pourrait soutenir que l'espace numérique abstrait représente une sorte d'espace de travail socialement nécessaire. Si les tendances du capitalisme impliquent la disparition de différentes formes concrètes de travail, alors « la force de travail sera dépensée sans tenir compte de la forme de sa dépense » (Marx 1990, p128.), sachant qu'une forme importante de sa dépense est sa localisation spatiale. L'espace numérique abstrait représente la tentative du capitalisme de déterritorialiser radicalement (et de reterritorialiser en termes purement instrumentaux) l'environnement physique concret. Que l'on soit au bureau, dans la cuisine de la maison, habillé dans un parfait costume d'affaires ou dans les toilettes de l'aéroport d'Heathrow, grâce à la connectivité numérique, chacun.e peut continuer à fournir des heures de travail productif.

Conclusion : tensions sociales et spatiales inévitables

La crise pandémique a brusquement reconfiguré les espaces sociaux et les pratiques sociales en reformulant une utopie qui accompagne systématiquement la médiatisation moderne, à savoir la possibilité de l'action à distance, c'est-à-dire l'exercice d'une action sur un objet sans que cela nécessite une interaction physique. Alors que cette capacité a été traditionnellement associée à un pouvoir magique ou au magnétisme mystique, avec la pandémie, le terme vernaculaire fait dorénavant référence à la « nouvelle normalité ». Les infrastructures nécessaires au développement de pratiques sociales sans contact étaient déjà en place grâce à la prépondérance croissante des technologies numériques dans la production et la circulation du capital. De fait, la solution spatiale à la crise a été si rapide que le discours sur l'acceptation des technologies numériques comme la meilleure et la plus sûre option pour continuer à travailler pendant les restrictions de la pandémie s'est rapidement imposé comme unique solution apparemment viable.

En conséquence, la pandémie a transformé la plupart de nos villes en laboratoires sociaux vivants où s'expérimente l'intégration permanente de la technologie numérique à tous les aspects de la vie. La ville devient la caisse de résonance d'une économie du tout-fermé (Sadowski, 2020), qui ne cesse d'exploiter la rhétorique des « villes intelligentes » (smart cities) associée au « travail intelligent » (smart work) et à la vie dans un espace domestiqué. Ainsi, les espaces sociaux sont réinventés, re-territorialisés, sécurisés, éloignés, érodés pour être ensuite re-médiatisés par la connectivité numérique.

Nous avons exploré dans cet article l'hypothèse d'un nouvel espace abstrait reconfiguré en termes numériques et fonctionnant comme une solution spatiale numérique à la crise, induite par les restrictions à la mobilité dictées par la lutte contre la pandémie. Nous avons utilisé la notion de

solution spatiale numérique pour donner un sens à la pandémie en tant que crise circulatoire au niveau des marchandises, de l'information et des flux de travailleurs.

Nous avons également utilisé la notion d'espace numérique abstrait pour décrire les phénomènes de subsomption liés à l'expansion et à la relocalisation des activités productives et à la mobilisation d'un type de capital fixe machinique dans lequel les subjectivités sont fondamentales. Le domaine de l'espace numérique abstrait, les gestes, les mots et les relations sont non seulement abstraits en données mais subissent une extraction en raison de leur valeur informationnelle, cognitive et affective. Les agents de cet espace sont des subjectivités néolibérales qui semblent être suffisamment réceptives au travail à distance, dynamisant ainsi la fixation typique à la place des actifs normalement générés par une telle fixation spatiale. En fait, alors que le nombre de travailleurs de toutes sortes a considérablement augmenté, entre autres dans la logistique, leurs employeurs ont préféré s'appuyer sur l'auto-responsabilisation, l'auto-activation typiques des sujets néolibéraux plutôt que d'aider en prenant des mesures d'adaptation.

Cependant, ces subjectivités connaissent une situation contradictoire qui se traduit par une tendance à l'abstraction alimentée par des fixations spatiales numériques abstraites et la propension au phénomène de domestication à l'intérieur des foyers, devenus sites de production émergents. Alors que le premier implique l'aliénation et la déterritorialisation d'espaces concrets comme l'espace privé en lieu abstrait de production, le second laisse la place au développement d'une tension plus complexe, une sorte de re-territorialisation et de désaliénation de la production générée par la subsomption de l'espace privé comme espace de production.

La domestication représente alors une première limite dialectique de l'espace numérique abstrait, qui doit être couplée à une autre : tout en bénéficiant d'une composition organique du capital qui exploite la dynamique du travail vivant par rapport à un capital constant, elle tend également vers l'automatisation, remplaçant ainsi le travail vivant par des machines. Si nous travaillons avec l'hypothèse marxienne selon laquelle la production de valeur n'est possible que par la mobilisation du travail vivant, alors la fixation spatiale numérique répondrait à une situation de type « Catch-22 » .

Ces phénomènes de domestication nous amènent à nous poser des questions sur la subsomption sous les formes capitalistes numériques, en particulier cette tendance capitaliste qui forme peut-être la quintessence de l'abstraction, surtout lorsque le langage informatique s'universalise tandis que la gestion algorithmique comme boîte noire se diffuse. Ces changements sont-ils inévitables ? Peuvent-ils être inversés ? Après tout, une partie de l'argument avancé ici est que les crises sont éminemment imprévisibles ; elles oscillent toujours entre création destructrice et destruction créatrice.

Alors que la crise capitaliste représente les arguments les plus déifants contre soi-même, « le soi-disant solutionnisme technologique » (González, Rendueles et Menéndez de Llano, 2020) constitue une puissante rhétorique qui ne cesse de menacer notre capacité à exprimer nos préoccupations et à envisager des usages alternatifs de la technologie ancrés dans des relations sociales communautaires et solidaires (Scholtz 2016 ; Teli et al., 2019). Plus fondamentalement, les termes du soi-disant retour à une normalité post-

Covid-19 dépendent également de notre capacité à rester vigilants face aux changements qui se produisent, à continuer à les interpréter et à les critiquer.

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- Alquati, R. (2000), *Nella società industriale d'oggi*, Working Paper unpublished, Torino.
- Andrijašević, R. et Sacchetto D., (2017), « Il just-in-time della vita. Reti di produzione globale e compressione spazio-temporale alla Foxconn », in *Stato e mercato*, vol. 3, pp. 383-420.
- Armano, E., Murgia, A. et Teli, M. (eds. 2017), *Platform Capitalism e confini del lavoro negli spazi digitali*, Milano, Mimesis.
- Baldwin, R. (2020), *Rivoluzione globale, globalizzazione robotica e futuro del lavoro*, Bologna, Il Mulino.
- Briziarelli, M. et Armano E. (2020), « The social production of radical space: Machinic labour struggles against digital spatial abstractions », in *Capital and Class*, Volume: 44 issue: 2, pp. 173-189.
- Briziarelli, M. (2020), « Translational Labor as Subsumption. A Gig Economy Illustration », in *Democratic Communiqué*, 20, pp. 1-18.
- Bologna, S. et A. Fumagalli. (1997), *Il lavoro autonomo di seconda generazione. Scenari del postfordismo in Italia*, Milano, Feltrinelli.
- Bologna, S. (2018), "Per un breve panorama della logistica dal 1070 a oggi, Intervista": <http://www.intotheblackbox.com/author/sergio-bologna/>
- Bouquin, S. (2020), « L'automatisation, une arme de destruction massive de l'emploi ? », in *Les Mondes du Travail*, numéro 24 – 25, novembre, pp. 39-71.
- Burchi, S. (2020), *Ripartire da casa. Lavori e reti dallo spazio domestico*, Milano, Franco Angeli.
- Casilli, A. (2020), *Schiavi del clic. Perché lavoriamo tutti per il nuovo capitalismo*, Milano : Feltrinelli [trad. it. Raffaele Alberto Ventura di Id. En attendant les robots. Enquête sur le travail du clic, Paris, Seuil, 2019].
- Cingolani, P. (2020), « Télétravail, Covid 19 et après... », in *lundinatin#240*, le 1er mai 2020.
- Clover, J. (2010), « Subsumption and Crisis », in Best, B., Bonefield, W. and O'Kane, C. (eds) *The Sage Handbook of Frankfurt School critical Theory*, Sage, London.
- Clevenger, S.M., Rick, O., et J. Bustad. (2020), « Critiquing anthropocentric media coverage of the COVID-19 sport "hiatus" », in *International Journal of Sport Communication*, 13, pp. 559-565. <https://doi.org/10.1123/ijsc.2020-0239>
- Cuppini, N., M. Frapporti et M. Pirone. (2015), « Logistics struggles in the Po Valley region: Territorial transformations and processes of antagonistic subjectivation », in *South Atlantic Quarterly*, 114 (1), pp. 119–34.
- Dattani, K. (2020), « Rethinking social reproduction in the time of COVID-19 », in *Journal of Australian Political Economy*, 85, pp. 51-56.
- Eurofound (2020), *Living, Working and Covid-19*, eurofound.europa.eu: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2020/living-working-and-covid-19>
- Fuchs, C. et D. Chandler. (2019), *Digital Objects, Digital Subjects: Interdisciplinary Perspectives on Capitalism, Labour and Politics in the Age of Big Data*, London, Westminster University Press.
- Fuchs, C. (2020), « Everyday Life and Everyday Communication in Coronavirus Capitalism », in *Triple C*, Vol 18 No 1.
- Galloway, A. (2004), *Protocols. How Control exists after De-centralization*, MIT Press, Cambridge, MA.
- Gherardi, S. (2016), « To start practice theorizing anew: The contribution of the concepts of agencement and formativeness », in *Organization*, 23(5), pp. 680-698.
- González, J. A. et C. Rendueles Menéndez de Llano. (2020), « Capitalismo digital: fragilidad social, explotación y solucionismo tecnológico », in *Teknokultura. Revista de Cultura Digital y Movimientos Sociales*, 17(2), pp. 95-101.
- Grappi, G. (2016), *Logistica*, Rome, Ediesse.
- Greene, D. M., et D. Joseph. (2015), « The digital spatial fix », in *triple C*, Volume 13, No 2, pp. 223-247.
- Graham, M. (2020), « Regulate, replicate, and resist - the conjunctural geographies of platform urbanism », in *Urban Geography*, 41 (3), pp. 453 -457. <https://doi.org/10.1080/02723638.2020.1717028>

- Guattari, F. (1995), *Chaosophy (Texts and Interviews 1972 to 1977)*, New York, Ed. Sylvère Lotringer. Semiotext(e) Foreign Agents Ser. Semiotext(e).
- Harvey, D. (1982), *The Limits to Capital*, Oxford, Blackwell.
- _____ (2001), *Spaces of Capital: Towards a Critical Geography*, Londre, Taylor & Francis.
- _____ (2003), *The New Imperialism*, Oxford, Oxford University Press.
- _____ (2020), *We need a collective response to the collective dilemma of the Coronavirus*. Jacobinmag.com: <https://jacobinmag.com/2020/4/david-harvey-coronavirus-pandemic-capital-economy>
- Huws, U. (2006), « Fixed, Footloose, or Fractured: Work, Identity, and the Spatial Division of Labor in the Twenty-First Century City », in *Monthly Review*, March 1
- Ian, A. P. (2020), *Ten Premises for a Pandemic* : <https://non.copyriot.com/ten-premises-for-a-pandemic/>
- Lefebvre, H. (1991), *The production of space*, Oxford, Basil Blackwell.
- Manzerolle, V. et A. M., Kjøsen, (2015), « Digital media and capital's logic of acceleration », in Mosco, V., Fuchs, C. (Eds.), *Marx in the age of digital capitalism* (pp. 151–179). Leiden, The Netherlands, Brill.
- Marx, K. (1973), *Grundrisse: Foundations of the critique of political economy*, New York, NY, Random House.
- Marx, K. (1990), *Capital*. Vol I., New York, Penguin.
- Neilson, B. et N. Rossiter (2011), « Still waiting, still moving », in D. Bissell & G. Fuller (eds), *Stillness in a Mobile World*, London, Routledge, pp. 51–67.
- Read, J. (2013), *Micro-politics of Capital: Marx and the Pre-history of the Present*, SUNY Press, New York.
- Roberts, M. (2020). *Deflation, Inflation or Stagflation*. Thenextrecession.wordpress.com: <https://thenextrecession.wordpress.com/2021/02/14/deflation-inflation-or-stagflation/>
- Robinson, W. I. (2020), « Global capitalism post-pandemic », in *Race & Class*, pp. 1–11. <https://doi.org/10.1177/0306396820951999>
- Sadowski, J. (2020), *Too smart: How digital capitalism is extracting data, controlling our lives, and taking over the world*, Massachusetts, MIT Press.
- Sarkin, G. (2020), *Cities at the front line: Public space in the time of the COVID-19 pandemic*. Smithgroup: <https://www.smithgroup.com/perspectives/2020/cities-at-the-front-line-public-space-in-the-time-of-the-covid-19-pandemic>
- Scholtz, T. (2016), *Platform Cooperativism Challenging the Corporate Sharing Economy*, Retrieved Mai, 2017: <http://platformcoop.net/about>
- Statista. (2021), *Change in remote work trends due to COVID-19 in the United States in 2020*, statista.com. Retrived from <https://www.statista.com/statistics/1122987/change-in-remote-work-trends-after-covid-in-usa/>
- Teli, M., L. Tonolli, A. Di Fiore, et V. D'Andrea. (2019), *Computing and the common. Learning from Participatory Design in the age of platform capitalism*, Università degli Studi di Trento. <https://doi.org/10.5281/zenodo.3228359>
- Trudeau, D., et E. Wareham. (2020), « COVID-19 is spurring a reinvention of public space », in *MinnPost*: <https://www.minnpost.com/community-voices/2020/08/covid-19-is-spurring-a-reinvention-of-public-space/>
- Veltz, P. (2014), *Mondialisation, villes et territoires*, Paris, Presses Universitaires de France.





© Gael Turine

3 varia

Santé et genre dans un métier mixte

L'énigme des facteurs

Paul Bouffartigue et Jacques Bouteiller

Résumé : Au plan de la santé et de la santé mentale les inégalités entre les sexes sont plus difficiles à objectiver que dans d'autres domaines, et ne vont pas toujours dans le même sens. Une des raisons en est la ségrégation sexuée des emplois et des conditions de travail qui tend à invisibiliser les pénibilités et risques au féminin. Le genre construit les configurations socioprofessionnelles concrètes dans lesquelles de multiples dimensions du social sont intriquées. La manière de faire face aux difficultés du travail fait appel au genre des professions. De ce point de vue le métier de facteur présente une énigme : il semble faire exception car, observées avec les outils de la statistique, l'exposition aux « RPS » et les difficultés de santé au travail y paraissent plus fortes chez hommes que chez les femmes. Cette exception pourrait être en relation avec une autre : un métier relevant du salariat d'exécution devenu mixte, de manière très silencieuse, au cours des 30 dernières années.

Mots clefs : santé, santé mentale, genre, facteurs, factrices

Paul Bouffartigue est sociologue, chercheur CNRS (Laboratoire d'Economie et de Sociologie du Travail, Aix-en-Provence)

<paul.bouffartigue@univ-amu.fr>

Jacques Bouteiller est Socioéconomiste, chercheur associé au Laboratoire d'Economie et de Sociologie du Travail (Aix-en-Provence) <jacquesbouteiller1@gmail.com>

Sur le plan de la santé l'inégalité entre les sexes est plus difficile à objectiver que dans d'autres domaines. Les femmes vivent plus longtemps, mais l'écart avec les hommes se réduit et elles passent une plus grande partie de leur vie en mauvaise santé et solitaires (Aïach, 2001). Elles sont davantage sujettes aux symptômes dépressifs et anxieux, aux tentatives de suicides, mais le taux de suicide et d'alcoolisme masculin reste supérieur [Cousteaux et Pan Ké Shon, 2008]. Elles déclarent généralement une santé moins bonne, mais elles sont plus attentives à leur santé (Aliaga, 2002). En tout état de cause, la construction de la santé est genrée : il y a un « genre du mal-être au travail » (Bercot, 2014 ; 2015). On sait par ailleurs que les métiers et les conditions de travail sont très ségrégués selon le sexe ; que même quand des postes de

travail semblent mixtes, le travail concret ne l'est pas (Fortino, 2008) ; que la pénibilité des tâches féminisées est moins visible et moins reconnue que la pénibilité des tâches masculines, mais qu'il est possible de l'objectiver (Caroly, 2009 ; Messing, 2002 ; 2009) ; et qu'enfin la charge du travail parental et domestique et les parcours professionnels placent les femmes dans des configurations où il leur est a priori plus difficile de préserver ou de construire la santé (Garrouste, 2016).

Pour s'en tenir aux « risques psychosociaux au travail » (RPS) – expression à laquelle on gagnerait à substituer celle de « santé mentale au travail »¹ –, les enquêtes attestent que les femmes sont davantage concernées par une série de conditions de travail fragilisantes : faible autonomie, moindre soutien de la part de la hiérarchie et/ou des collègues, peu ou pas de reconnaissance professionnelle, etc. Pour autant, à en rester dans une approche statistique et causaliste en termes de « facteurs de risque », comme c'est le cas dans la tradition épidémiologique, on ne parvient pas à éliminer toute incidence de la variable de sexe. D'où l'appel fréquent à des interprétations naturalisantes ou culturalistes, étrangères aux modèles utilisés. C'est que les analyses statistiques, notamment de type « toutes choses égales par ailleurs », buttent sur l'intrication du genre et du travail qui fait que la construction-même des métiers, des professions, de leurs pénibilités est générée (Molinier, 2008). D'où la nécessité d'une approche alternative, de type compréhensif. Il s'agit alors d'appréhender les enjeux de santé au sein de configurations socioprofessionnelles concrètes dans lesquelles de multiples dimensions du social sont intriquées (Volkof et Molinier, 2008 ; Bouffartigue et al., 2010). En particulier, la manière de faire face aux difficultés du travail fait appel, entre autres, au genre des professions, comme cela a été montré pour plusieurs métiers construits soit au masculin, soit au féminin (Loriol, 2015).

C'est dans cette perspective que l'on se propose d'éclairer l'énigme que nous avons mise au jour à propos du métier de facteur. On commence par expliciter cette énigme : si on observe ce groupe professionnel avec les outils de la statistique en termes d'exposition aux « RPS » et de santé au travail – on s'appuie sur l'enquête Sumer-2010 – ce sont plutôt les hommes qui semblent aujourd'hui davantage encore en difficulté que les femmes, contrairement à la tendance dominante parmi les salariés. On en propose ensuite une piste d'interprétation : n'est-elle pas en relation avec une singularité majeure dans l'histoire récente du métier de facteur, un métier relevant du salariat d'exécution devenu mixte au cours des 30 dernières années ? En effet, au début des années 2000 le groupe professionnel des facteurs connaît une déstabilisation majeure et multiforme, au moment même où vient de s'y achever un processus de féminisation silencieuse qui l'a conduit à une quasi-parité. Dans une dernière partie, une exploration compréhensive permettra d'avancer un éclairage de l'énigme. On y voit comment les hommes, notamment ceux des anciennes générations, sont particulièrement éprouvés par la mise à mal du métier ; et, à l'inverse, comment les femmes, anciennes ou plus jeunes, continuent d'y trouver des ressources de santé qui leur sont propres, leur accès au métier étant associé à une conquête sociale et subjective (voir ci-bas l'encadré méthodologique)

1. Comme l'a montré Yves Clot (2012), l'expression « RPS » porte une vision implicite de type « toxicologique », où le travailleur est réduit à un agent (passif) exposé à un environnement porteur d'agents pathogènes. A rebours d'une vision du travailleur comme sujet (actif) s'appropriant un milieu de vie et y construisant par là-même sa santé..

Méthodologie

L'article repose sur la combinaison de deux approches, quantitative et qualitative, de la santé au travail dans le métier de facteur : une exploitation originale de l'enquête SUMER-2010, dont on présente plus bas quelques résultats ; une enquête réalisée en 2014-2015 par observations et entretiens, individuels et collectifs, au sein des activités courrier dans un département comptant près de 3 000 facteurs.

L'avant dernière enquête « Surveillance médicale des expositions aux risques professionnels », conduite en 2009 et 2010 (Sumer-2010) dresse une cartographie des expositions des salariés aux principaux risques professionnels [Arnaudo et al., 2013 ; Memmi et al., 2016]. 48 000 salariés ont été interrogés par des médecins du travail ou de prévention. 97 % d'entre eux ont, de plus, répondu à un « auto-questionnaire » portant sur le vécu du travail et permettant d'évaluer les facteurs psychosociaux associés à leur situation de travail. Ils sont représentatifs de 22 millions d'individus, soit 92 % des salariés. Cette enquête n'interroge pas les chômeurs et ne donne pas d'informations sur les parcours professionnels et les situations de famille. L'« auto-questionnaire » permet de renseigner à la fois les « risques psychosociaux », à partir des modèles de Karasek et de Siegrist, et l'état de santé mentale, à partir de l'échelle HAD (« Hospital Anxiety and Depression Scale »). Cette échelle permet l'évaluation de la présence et de la sévérité des symptômes anxieux et des symptômes dépressifs. Près de 600 questionnaires ont pu être identifiés comme émanant de facteurs et assimilés : en effet plus des deux-tiers sont représentatifs des 90 000 facteurs, les autres d'agents de collecte ou de tri des centres de distribution ou des « Plateformes Industrielles Courrier ». D'où l'usage dans ce texte du terme raccourci « facteur » pour désigner ces 600 agents du courrier.

L'enquête qualitative repose à la fois sur une vingtaine d'entretiens de cadrage auprès de représentants des directions locales, de l'encadrement, et de syndicalistes, et sur 30 entretiens auprès de facteurs (14 hommes, 16 femmes) : 24 travaillant dans deux unités de distribution, 6 dans d'autres unités de distribution. Les entretiens, tous enregistrés puis intégralement retranscrits, se sont presque tous déroulés sur le lieu de travail après la fin des tournées. Les 30 personnes interviewées ont été choisies de manière à ce que leurs caractéristiques principales - répartition selon le sexe, l'âge et le statut d'emploi - soient cohérentes avec ce que l'on sait de la population des facteurs. Les 14 hommes sont 9 fonctionnaires de plus de 45 ans et 6 contractuels de moins de 45 ans. Les 16 femmes sont 6 fonctionnaires, dont 5 de plus de 45 ans, et 10 contractuelles, dont 8 de moins de 45 ans. Nous avons également suivi une tournée d'une factrice et réuni un « groupe de parole » de 6 facteurs composé à parité d'hommes et de femmes. Sans que nous l'ayons anticipé trois couples de facteurs se sont proposés pour cet exercice. La réunion, entièrement enregistrée et retranscrite également, était centrée sur la thématique de la différence de genre dans le rapport au métier de facteur.

I - Conditions de travail et état de santé : trouble dans l'inégalité de sexe

Qu'il s'agisse des conditions de travail ou de l'état de santé, l'enquête SUMER-2010 fait d'abord état d'une situation des facteurs dégradée relativement à l'ensemble des salariés. Cette situation est probablement en relation avec la déstabilisation multidimensionnelle du groupe, sur laquelle on

revient plus bas. En effet la totalité des 15 indicateurs ici retenus – 9 concernant la perception des conditions de travail, et 6 celle de la santé – sont défavorables aux facteurs comparativement à l'ensemble des salariés, et tout particulièrement aux facteurs de sexe masculin comparativement à l'ensemble des salariés de sexe masculin [Cf. Tableau 1]. Concernant la perception des conditions de travail, la différence en défaveur des facteurs des deux sexes est très nette s'agissant de la pénibilité physique du travail, de l'exposition au « stress » au sens de Karasek, du sentiment d'insécurité au regard de l'avenir de son travail et de son emploi, et de l'insatisfaction globale au regard de sa situation professionnelle. Concernant les indicateurs de santé et de perception de l'état de santé, cette différence en défaveur des facteurs des deux sexes est moins ample, mais elle est quasi systématique.

Cette même enquête montre ensuite qu'au sein du groupe professionnel des facteurs les différences selon le sexe sont plutôt favorables aux femmes, alors que pour l'ensemble des salariés les indicateurs retenus leur sont plutôt défavorables. Ainsi les factrices perçoivent nettement moins souvent que leurs collègues masculins leur travail comme étant pénible sur le plan physique comme organisationnel. On retrouve logiquement cette différence en leur faveur s'agissant de l'exposition aux « RPS » au sens de Karasek ² alors que parmi l'ensemble des salariés elles sont plus fréquemment que les hommes en situation de *job strain*. Et si elles sont autant inquiètes que les hommes pour l'avenir de leur emploi, elles le sont nettement moins pour l'avenir de leur situation de travail. Il n'y a guère qu'au plan de la fréquence des agressions verbales de la part du public qu'elles paraissent désavantagées. Enfin, les réponses aux questions plus synthétiques quant à l'évaluation du salaire ou du travail montrent une insatisfaction des factrices nettement moindre que des facteurs masculins, alors que chez l'ensemble des salariés les réponses à ces questions sont proches.

Distingués également selon le sexe, les indicateurs de santé, bien que n'étant pas toujours favorables aux factrices, sont plus ambivalents que dans le salariat pris dans son ensemble. Certes, comme les autres salariées comparées aux salariés masculins, elles déclarent plus de jours d'absence maladie, jugent davantage leur travail mauvais pour leur santé, et évaluent plus négativement leur propre état de santé³. Mais elles déclarent moins souvent au moins deux arrêts pour maladie et leur état de santé mentale n'apparaît pas plus fragilisé que celui des facteurs masculins.

Compte tenu de son caractère synthétique, et critique pour la compréhension de la construction de la santé au travail – ainsi que le montrent une série de travaux en ergonomie et en psychologie du travail –, la question relative à la satisfaction au travail mérite d'être examinée de plus près [voir Tableau 2] : dans quelle mesure l'insatisfaction masculine relative serait-elle associée à des différences liées au sexe, l'âge ou le statut d'emploi ? En effet, en 2010 ce groupe professionnel comporte encore une petite majorité de fonctionnaires. Mais leur part décline déjà depuis une vingtaine d'années, la priorité ayant été donnée dès les années 1990 au recrutement d'agents contractuels, avant que s'interrompe l'embauche de fonctionnaires après 2001 (voir page suivante).

2. Selon le modèle mis au point par cet auteur, l'exposition aux « RPS » est d'autant plus forte que le travailleur est en « jobstrain » (tension professionnelle), c'est-à-dire soumis à une forte charge (« demande psychologique ») sans avoir beaucoup d'autonomie (« latitude décisionnelle ») pour y répondre. La situation d'« isostrain » est encore plus fragilisante, car s'y combine au « jobstrain » la faiblesse du « soutien social » (de la hiérarchie et des collègues).

3. Ces données sont cohérentes avec celles collectées par l'équipe de l'ANACT (Chappert, Parlier et Vignet, 2015), dont l'approche vise à comprendre les sources ergonomiques, pas ou peu visibles socialement, de fragilisation spécifique des factrices exerçant apparemment strictement les mêmes tâches que les facteurs. Par exemple, la configuration des casiers de tri, plus souvent inadaptée aux dispositions physiques des femmes, ce qui est l'une des raisons de TMS plus fréquents chez elles. Ou encore de la régulation par l'ancienneté de la stabilisation sur une tournée : elles sont moins souvent « titulaires » de leur tournée et plus souvent sur des tournées « mixtes », courrier/colis, avec une charge de travail plus lourde.

Tableau I- Conditions de travail et état de santé selon le sexe : facteurs, et ensemble des salariés [%] *

	Facteurs [H+F]	Facteurs [H]	Facteurs [F]	Salariés [H+F]	Salariés [H]	Salariés [F]
Exposition à au moins 3 contraintes physiques (sur 11 types de contraintes physiques)	46,4	50,0	40,0	27,6	37,6	15,4
Exposition à au moins 5 contraintes organisationnelles (sur 32 types de contraintes organisationnelles).	36,5	40,6	31,9	27,3	24,4	30,9
Exposition aux « RPS » : En « Jobtrain » [situation « tendue »] [1]	40,6	48,3	31,7	27,3	24,4	30,9
Exposition aux « RPS » : En « Isostrain » [situation « tendue » et pas ou peu de « soutien social »] [2]	29,3	32,2	26,0	17,3	15,9	18,9
Vivre ou s'attendre à vivre un changement indésirable dans son travail	53,1	56,3	49,5	29,0	29,8	28,0
Percevoir sa sécurité d'emploi menacée	41,8	42,5	40,9	28,5	30,8	25,7
Au moins 1 agression verbale au cours des 12 derniers mois	27	22	33	15	13	18
Insatisfait de son salaire compte tenu des efforts [3]	70,1	79,4	59,7	64,7	64,6	64,8
Insatisfait de son travail [4]	19,6	30	7,8	11,9	11,6	12,4
Nbr jours arrêts maladie (moyenne)	6,9	5,2	8,7	5,4	5,1	5,8
Au moins 2 arrêts maladie au cours des 12 derniers mois	16,7	18,2	15,0	10,4	8,9	12,2
Au moins un accident du travail au cours des 12 derniers mois	13,5	12,9	14,1	8,3	10,1	6,1
Juge son travail mauvais pour sa santé [5]	35,2	40,3	29,3	26,8	30,4	22,5
Juge son état de santé médiocre [6]	21	17	26	18	16	20
Santé mentale fragilisée [7]	23,2	23,4	22,9	16,4	14,7	18,5

* Enquête Sumer-2010. Exploitation originale

[1] Scores au questionnaire de Karasek : « Demande psychologique » >21 et « latitude décisionnelle » >70.

[2] Scores ci-dessus, plus score aux questions sur le « soutien social » <24.

[3] Ensemble des réponses « pas d'accord » à la question : « Vu tous mes efforts, mon salaire est satisfaisant ».

[4] Réponses « pas du tout d'accord » et « pas d'accord » à la question : « Dans l'ensemble je suis satisfait(e) de mon travail ».

[5] Réponse « oui, mon travail est plutôt mauvais pour ma santé », à la question « Pensez-vous que votre travail influence votre santé ? »

[6] Réponse « mauvais » et « très mauvais », à la question « Quel est votre état de santé ? »

[7] Score au questionnaire HAD > 17.

2 - La mise en extinction du statut de fonctionnaire

Examiné en coupe, en 2010, la structure sociodémographique d'un groupe professionnel comme celui des 80 000 facteurs résulte principalement de l'histoire des politiques de recrutement de l'opérateur postal. Après une forte croissance depuis la seconde guerre mondiale, associée à l'explosion du trafic postal, les effectifs de la poste vont stagner autour de 300 000 à partir des années 1980 puis décroître à l'approche de 2000 : 240 000 en 2012, 190 000 en 2017. Conséquemment la population des postiers vieillit : 43 ans en moyenne en 2001, 47 ans en 2016. Jusqu'en 1991 la poste fait partie d'une administration publique, les PTT, et le recrutement sous statut de fonctionnaire via un concours national est la règle, même si les statutaires cohabitent de longue date avec une petite fraction de personnels « hors statut » (auxiliaires, contractuels). En 1991, la Poste devient un établissement public, et les années 1990 se caractérisent par une inflexion majeure, avec une priorité donnée au recrutement de contractuels de droit privé, en CDI et en CDD. Ce changement dans la forme d'emploi dominante est associé à une progression des modalités flexibles de gestion de la main-d'œuvre. La part de ces agents contractuels parmi l'ensemble des postiers bondit de 10% en 1991 à 31% en 2001. 2002 est la dernière année d'embauche de fonctionnaires. La proportion de non fonctionnaires parmi les postiers (et donc les facteurs) s'accroît depuis inexorablement : 40% en 2005, 50% en 2013, 70% en 2020. Au moment de l'enquête SUMER ici exploitée, les facteurs se partagent donc à parts égales entre les deux statuts d'emploi, mais les trois quarts des plus de 45 ans sont des fonctionnaires, alors que les trois quarts des moins de 46 ans sont des agents contractuels.

Avant de répondre à cette question concernant une insatisfaction masculine relative énigmatique par rapport à celle des femmes, il faut savoir que facteurs et factrices se distinguent beaucoup moins du point de vue de l'âge pris globalement – avec pour les deux sexes un peu plus de la moitié ayant plus de 45 ans – que du point de vue de l'ancienneté et du statut d'emploi. Près de la moitié des femmes de plus de 45 ans sont salariées de droit privé, alors que ce statut rassemble moins de 10% des hommes de cette catégorie d'âge. Inversement chez les moins de 45 ans, seulement 15% des femmes sont fonctionnaires, contre encore un bon tiers des hommes. C'est à la fois parce que les femmes sont moins nombreuses dans les plus anciennes des générations de facteurs, embauchées dans les années 1970, et qu'elles continuent depuis à entrer à un âge un peu plus avancé dans le métier – après un parcours professionnel plus long et plus instable dans le secteur privé ou/et à l'occasion d'une reprise d'activité professionnelle.

Retenons donc cette donnée majeure : les hommes de plus de 45 ans sont presque tous sur statut de fonctionnaire. Or c'est dans cette catégorie qu'on enregistre le plus fort taux d'insatisfaction. En effet, à l'insatisfaction nettement plus fréquente chez les facteurs de sexe masculin se combine une autre différence entre les deux sexes : chez les factrices, ni l'âge, ni le statut d'emploi ne semblent jouer, alors que chez les facteurs de sexe masculin le statut de fonctionnaire est associé, dans les deux grandes classes d'âges dis-

tinguées, à une insatisfaction plus fréquente. Cette tendance nous aidera à avancer sur la piste d'interprétation proposée, sachant que les facteurs de sexe masculin sont plus souvent des fonctionnaires en seconde partie de carrière, et plus souvent en situation de malaise au travail. Or le recrutement comme fonctionnaire était associé à un mode de socialisation professionnelle spécifique, associé à l'incorporation de valeurs professionnelles particulièrement mises à mal par les évolutions récentes ⁴.

Tableau 2 – L'insatisfaction au regard du travail selon le sexe, l'âge et le statut d'emploi (%) *

Hommes	Plus de 45 ans	Fonctionnaires	32,8
	Plus de 45 ans	Contractuels	16,2
	45 ans et moins	Fonctionnaires	29,5
	45 ans et moins	Contractuels	27,7
	Total Hommes		30,0
Femmes	Plus de 45 ans	Fonctionnaires	10,4
	Plus de 45 ans	Contractuelles	4,9
	45 ans et moins	Fonctionnaires	11,9
	45 ans et moins	Contractuelles	6,7
	Total Femmes		7,8
Les deux sexes	Total Facteurs		19,6

*Enquête SUMER-2010. Exploitation originale. Réponses « pas du tout d'accord » et « pas d'accord » à la question « Dans l'ensemble je suis satisfait(e) de mon travail ».

Effectifs bruts dans l'enquête Sumer- 2010, selon le sexe, l'âge et le statut d'emploi

Age	Statut	Effectif hommes	Effectif Femmes	Effectif total
Plus de 45 ans	Fonctionnaire	151	78	229
	Salarié	11	59	70
45 ans au plus	Fonctionnaire	38	20	58
	Salarié	104	110	214
Total		310	261	571

Les factrices, jeunes et moins jeunes, tendent ainsi, dans l'ensemble, à vivre plus positivement leur travail que leurs collègues masculins, quel que soit leur statut d'emploi ; et les indicateurs relatifs à leur état de santé ne leur sont pas toujours défavorables.

Les analyses de corrélations statistiques de type « toutes choses égales par ailleurs » que nous avons réalisées n'éclairant que partiellement cette énigme⁵, il faut nous orienter vers une approche compréhensive et contextualisée des modes d'appropriation genrés du métier et de ses dynamiques. En effet, dans cette profession le genre féminin pourrait offrir des ressources spécifiques d'appropriation des enjeux de santé mentale au travail, phénomène que les modèles classiques d'étude statistique des « RPS » enregistrent à leur manière sans pouvoir les élucider, faute de pouvoir interroger la manière genrée dont l'activité de travail est diversement développée ou « empêchée » (Clot, 2011), ou encore la manière dont les sujets sociaux genrés construisent le sens de leur travail et leur puissance d'agir, dans le milieu professionnel comme au plan existentiel. Pour comprendre comment les facteurs, dans leur diversité générationnelle et de genre, sont confrontés aux transformations du groupe professionnel, il est nécessaire de préciser ces dernières.

4. Le statut de fonctionnaire ne signifie pas seulement une garantie d'emploi et une promesse de carrière – même « horizontale » - dans le métier et l'administration, il protège de l'arbitraire hiérarchique et soutient l'autonomie professionnelle. Et il encadre un parcours de socialisation typique : passage en région parisienne pour les provinciaux, associé à l'intégration dans les institutions d'un « patronage d'Etat » - foyers, cantines, activités sportives (Samzun, 2006)

5. Analyses « toutes choses égales par ailleurs », de type « logit », réalisées à la fois sur les deux sexes et chaque sexe séparé, notamment sur la variable dépendante « santé mentale fragilisée ». Elles confirment par exemple : pour les hommes, son lien avec les perspectives de promotion ; pour les femmes avec le sentiment de stabilité de l'emploi ; et pour les deux sexes une très forte association avec la satisfaction au travail, ce qui va dans le sens des travaux en ergonomie et en psychologie clinique

La libéralisation des activités postales, l'introduction en leur sein des critères de gestion et des méthodes de management inspirés du secteur privé, la poursuite de la mécanisation et de l'automatisation des opérations de tri, le tout dans un contexte de déclin du courrier-lettres provoqué par la numérisation des communications : autant de changements qui se traduisent, en France comme dans d'autres pays européens (Bouffartigue et Vandewattyne, 2021) par des réorganisations fréquentes des unités de distribution, appuyées sur des outils logiciels prétendant calibrer scientifiquement le travail de distribution et légitimant les suppressions d'emploi (Jounin, 2021).

Les principaux piliers du métier de facteur sont fragilisés, alors qu'il incarnait jusqu'il y a peu une certaine « élite populaire » (Cartier, 2002 ; 2003) : la stabilité sur une « tournée », appropriée matériellement et symboliquement (Demazière, 2005) ; l'importance du temps quotidien de sociabilité autour de la préparation collective et individuelle du courrier ; la capacité de contrôle des variations de trafic ; la densité des interactions avec le public ; l'autonomie personnelle dans la réalisation pratique de la tournée ; un régime horaire matinal et autorégulé par la coutume du « finiparti ». Si on ajoute à ce qui est largement vécu comme une dégradation du travail et du métier, celle du statut d'emploi – fin du recrutement sur statut de fonctionnaire depuis 2002 ; fin de la retraite à 55 ans –, et la tendance au vieillissement associée à la diminution des effectifs, on prend la mesure d'une déstabilisation multiforme (Marashin, 2012 ; Bouffartigue et Bouteiller, 2019 ; 2020). Les effets en ont été manifestes au tournant des années 2010 – comme dans d'autres grandes entreprises, une série de suicides au travail ont été médiatisés – et en partie reconnus par la direction du groupe *La Poste*⁶. Les facteurs, les hommes comme les femmes, expriment à des degrés et sous des formes diverses, un sentiment d'intensification et d'appauvrissement du travail, comme de la qualité du service rendu.

Alors que la faiblesse relative des régulations de contrôle managérial a longtemps autorisé l'existence d'un répertoire de « stratégies d'activité » diversifiées (Demazière et Mercier, 2003) il est probable qu'il soit en cours de réduction.⁷ Cela ne veut pas dire que le métier ne conserve pas certains aspects positifs : pour tou-te-s, ce qui demeure de la relation au public et de l'autonomie sur la tournée, ainsi que les horaires de travail en matinée ; pour la plupart, notamment parmi les jeunes générations ayant plus souvent connu le chômage ou/et l'emploi précaire, ne pas craindre un licenciement à court terme ; pour certain-e-s, l'existence de possibilités d'évolution interne vers d'autres branches que le courrier, ce point étant surtout relevé par de jeunes femmes. On le verra, un tel contexte de transformation accélérée révèle de manière particulièrement nette la diversité de ses implications, en particulier selon les générations à la fois sociales et sexuées.

6. Au travers de la mise en place d'une commission du grand dialogue de la Poste, présidée par Jean Kaspar; (rapport publié en septembre 2012).

7. Didier Demazière et Delphine Mercier (2003) avaient mis au jour, en Ile de France à la fin des années 1990, l'existence de quatre types de « stratégies d'activité », à partir de trois dimensions : missions valorisées, modes relationnels privilégiés avec les habitants, et rapport aux orientations stratégiques de l'entreprise. Notre enquête semble attester la généralisation de conduites de retrait professionnel, soit la quatrième stratégie d'activité dite « postier, tout simplement ».

4 - ... au moment où les femmes viennent d'y conquérir une quasi-parité

Ce n'est qu'en 1975 que le concours des PTT permettant d'y devenir facteur titulaire est ouvert aux femmes. Dès lors leur part s'accroît régulièrement et rapidement jusqu'au début des années 2000 pour se stabiliser autour de 45% au début des années 2010⁸. Une trentaine d'année aura suffi pour faire d'un métier masculin un métier quasiment mixte. Les inégalités entre les sexes y sont d'ailleurs nettement moins marquées que dans d'autres, tant au plan salarial qu'au plan du travail concret⁹. Pourtant ce processus aura été largement invisible aux yeux des acteurs. Du côté des directions la charge de travail restera définie, par ailleurs de manière toujours plus abstraite, pour un facteur « moyen », mais implicitement jeune et de sexe masculin. Du côté des organisations syndicales, la féminisation des agents a été fort peu prise en compte. Et presque tous les facteurs que nous avons interviewés disent découvrir avec notre enquête que le concours n'avait été ouvert aux femmes qu'en 1975¹⁰.

Les récits de vie recueillis auprès des factrices – notamment les plus anciennes, qui sont de fait des « pionnières » en tant que femmes dans ce métier – comportent peu de témoignages de difficultés d'intégration. On en trouve tout de même quelques traces à propos de certains thèmes : le sexisme, la pénibilité physique, et la « double journée »¹¹. Mais ces difficultés sont rarement mentionnées, quand elles ne sont pas [dé]niées. Sauf exception, les factrices et les facteurs présentent la mixité de leur milieu professionnel comme ne posant aucun problème, voire comme une de ses qualités. Même pour les plus anciennes, elle semble s'être effectuée de manière indolore, sans guère de résistances machistes ou sexistes. Certes, le sexisme ordinaire n'a pas disparu. Mais les factrices en relativisent la portée. Par exemple, en affirmant qu'il faut savoir ne pas attacher d'importance à des propos ou même à des gestes connotés sexuellement. Ou que des hommes souffrent également du sexisme quand ils sont homosexuels. Par ailleurs, elles sont nombreuses à valoriser la mixité du métier, par contraste avec les univers de travail trop féminisés qu'elles décrivent à partir du stéréotype selon lequel « toutes les femmes sont jalouses » (Kergoat, 1988).

Les factrices sont davantage partagées à propos des implications des différences physiques entre les sexes. Les unes mettent l'accent sur leur capacité à « faire le même travail », « aussi bien que les hommes », ou minorent franchement ces différences. Les autres reconnaissent qu'une certaine infériorité physique peut être relativement handicapante. Les facteurs hommes, même les plus anciens, n'affirment jamais regretter l'entrée des femmes dans le métier. Même s'ils la valorisent rarement, elle leur semble aujourd'hui aller de soi. Par exemple, aucun n'associe la féminisation de la profession à sa dévalorisation. Par contre, presque tous reconnaissent que la pénibilité physique du travail peut affecter davantage les femmes, quitte à nuancer le propos en ne l'appliquant qu'aux femmes de petite taille.

Le thème de la « seconde journée » de travail domestique et de la contribution masculine à celle-ci est peu présent dans nos entretiens indi-

8. Auparavant les femmes pouvaient être embauchées comme « auxiliaires ». Dès la fin des années 1970 on compte un tiers de femmes parmi les facteurs recrutés sur concours. Elles forment 42% des facteurs en 2001, 45 % en 2005.

9. En 2012, le salaire des factrices à temps plein n'est inférieur que de 2% à celui des facteurs. Leur taux de promotion n'est guère plus faible : dans le département enquêté, elles sont 31% des encadrants de proximité, contre 38% des facteurs. Par ailleurs elles sont moins nombreuses à être à temps partiel que dans la plupart des emplois d'employées : 15% à l'échelon du département [5% des hommes]. Enfin, seule l'approche ergonomique montre qu'elles ne sont pas affectées exactement aux mêmes postes que leurs collègues masculins. Par exemple, sous l'effet d'une ancienneté plus faible, elles peuvent se retrouver affectées plus souvent à des tournées plus difficiles (Chappert, Parlier et Vignet, 2015).

10. Le taux de syndicalisation des postiers dans les années 1970 s'élevait probablement à 30-40%, avant de chuter d'environ la moitié depuis.

11. Ce thème étant l'occasion pour beaucoup de factrices d'insister plus encore que leurs collègues masculins sur un des [derniers] avantages du métier : les horaires en matinée.

viduels, y compris chez les factrices. Par contre, au cours de la réunion de notre groupe de paroles mixte, c'est à propos des horaires de travail que s'est révélé un attachement spécifiquement féminin au régime de temps de travail quotidien propre au métier, qui permettait jusqu'alors de disposer librement de la totalité de l'après-midi¹².

Nos matériaux qualitatifs, constitués des représentations sociales associées aux différences et aux relations entre les sexes dans le milieu professionnel des facteurs, vont donc dans le sens d'une relativisation/euphémisation des différences et d'une [dé]négaration des inégalités. Les échanges intervenus lors de ce « groupe de paroles » mixte permettent de confirmer et de préciser ce constat. Alors que ses membres étaient explicitement conviés à participer à une recherche sur la différence de genre parmi les facteurs, ce thème a été très difficile à introduire et à réintroduire, le groupe ayant tendance à développer un discours consensuel minorant cette différence au profit d'une rhétorique commune dénonciatrice de la pénibilité et de la dégradation du travail. Deux thèmes qui ne sont pas – ou fort peu – présents dans les entretiens individuels éclairent ce constat : le refus, véhément chez les factrices comme chez les facteurs, de considérer les activités domestiques comme « travail »¹³; la réduction de la différence de sexe à une plus grande émotivité féminine.

La féminisation du métier de facteur semble ainsi s'être faite de manière invisible et indolore. Or tout laisse à penser que cela n'a pas été entièrement le cas : Marie Cartier (2002) fait état de nombreuses pratiques sexistes, de même que l'historienne Peggy Bette (2014)¹⁴. Mais on peut penser que dans ce métier la féminisation a été moins objectivement problématique que dans d'autres, comme ceux dans lesquels la masculinité peut s'appuyer de manière plus assurée sur des attributs associés au corps (métiers ouvriers), ou à la violence et à l'autorité, (policier, gendarme, soldat). Certes, c'est un métier pénible physiquement¹⁵. Mais cette pénibilité y est moindre que dans d'autres et, surtout, moins visible et reconnue, même si la retraite à 55 ans en était une forme de reconnaissance. De plus il comporte une forte dimension relationnelle : la qualité du ou des service(s) rendu(s) au public. On le sait, c'est une qualité socialement construite au féminin.

Ces conditions relativement favorables expliqueraient la réussite relative qui a été celle des diverses stratégies d'adaptation qui sont celles des femmes quand elles pénètrent dans un milieu professionnel masculin (Cromer et Lemaire, 2007) : l'arrivée des femmes dans un métier masculin tend en effet à y déstabiliser le groupe et à y activer des pratiques virilistes comme mode de défense. Les femmes y répliquent avec diverses stratégies pour s'intégrer et faire face aux comportements masculins : minimiser les comportements sexistes de manière à se faire accepter, à tenir dans le métier et à pouvoir l'apprendre ; les « repousser en douceur » ; résister en « tenant bon » ; ou démissionner. Sans doute certaines factrices, notamment parmi les pionnières ont pu renoncer au métier sur un tel mode¹⁶. Mais si les plus âgées parmi celles que nous avons rencontrées paraissent avoir oublié qu'elles ont été des pionnières, c'est sans doute qu'elles ont surtout adopté les deux premiers types de conduite.

12. A l'inverse, la contrainte du travail le samedi semble être si naturalisée qu'elle n'a pas été verbalisée au sein de ce groupe, ni au cours des entretiens individuels.

13. Incités à justifier leur point de vue, ils ont tous mis en avant la capacité d'auto-organisation temporelle pour effectuer ces dernières : « si je n'ai pas envie de le faire, ça peut attendre »

14. « Les effets de la mixité sur l'évolution des mentalités en matière d'égalité hommes/femmes s'avèrent, quant à eux, très lents à se manifester. Les préjugés restent tenaces quant aux supposées inaptitudes des femmes à assumer des fonctions à responsabilité ou encore à effectuer certaines tâches techniques considérées comme typiquement masculines, comme en font le constat des syndicalistes de la CFDT à propos du comportement d'agents masculins du service de la manutention et du transbordement vis-à-vis des dix premières femmes à occuper le poste de conductrice de camion au début des années 1980 ».

15. Pénibilité largement invisible aux yeux du profane : les opérations de tri préparatoire à la tournée se font sous forte cadences, et la tournée, quel que soit le mode de déplacement, expose à de nombreuses contraintes physiques, mentales et relationnelles. La fréquence des TMS traduit ces pénibilités.

16. voir page suivante

Enfin, la manière dont les factrices valorisent la mixité du groupe professionnel, tout en dévalorisant les milieux professionnels féminins,¹⁷ apparaît comme l'expression d'un attachement spécifique au métier, associé à l'entrée dans ce groupe historiquement masculin. Comment se spécifient les modes d'appropriation genrés de ce métier, de ses enjeux de sens et de santé ?

5 - Quatre générations sexuées de facteurs

Pour répondre à cette question nous ne disposons pas des outils de l'ergonomie ou de la clinique de l'activité : nous récoltons des récits, des représentations du travail et de ses difficultés, sans ici avoir les moyens de les confronter à l'activité de travail concrète. Les méthodes d'analyse de l'activité permettraient de mettre au jour des différences sexuées sur ce plan. De plus notre corpus de récits n'a rien, par définition, de représentatif, au sens statistique, de la population des facteurs. Mais nous nous sommes efforcés de le stratifier selon le sexe et l'âge de manière cohérente avec ce que nous savons de la population des facteurs. Et on retrouve parmi ces trente sujets la tendance repérée statistiquement, selon laquelle bien que plus fragilisées physiquement les factrices sont moins insatisfaites de leur travail que leurs collègues masculins.

De plus, nous avons recueilli beaucoup d'éléments sur les parcours sociaux et professionnels qui, on le sait, structurent fortement le rapport au travail, à l'emploi, au métier et à l'avenir. Sur ces plans les différences sexuées sont manifestes, même si elles s'entrecroisent toujours avec d'autres sources de différenciation, à commencer par la génération sociale. Cette dernière est particulièrement visible dans cette profession, en lien avec la vitesse de transformation du métier et du milieu professionnel¹⁸. Notre enquête met également en évidence le rôle joué par la qualité de la vie hors travail dans la construction de la santé. Symétriquement, les approches fines de l'activité concrète de travail valorisent les contraintes et les ressources qui sont propres à la sphère du travail dans la construction de la santé, mais font l'impasse sur les contraintes et les ressources issues d'autres sphères du « système d'activité » du sujet (Curie, 1996). L'approche biographique est captive des discours tenus par nos interlocuteurs quand il s'agit de décrire le travail et la dialectique entre « prescrit » et « réel » dans laquelle se déploie l'activité concrète et se logent des sources de satisfaction et d'insatisfaction¹⁹. Mais elle est riche en suggestions concernant d'autres sources de satisfaction et d'insatisfaction, telles que le sentiment de réussite familiale et sociale.

Le genre n'est évidemment pas la seule dimension de différenciation du rapport au travail, qui se combine toujours avec le jeu d'autres rapports sociaux. Dans notre enquête les origines sociales sont relativement homogènes – les classes populaires dominant – et les facteurs issus des immigrations postcoloniales très peu représentés. Par contre, compte tenu de l'importance des différenciations qui sont apparues selon la génération sociale [voir encadré page suivante], nous privilégions ces dernières afin d'illustrer comment chez les anciens comme chez les plus jeunes les factrices mobilisent des ressources spécifiques d'appropriation positive du métier. Au sein

16. Par définition, nous ne les retrouvons pas dans notre enquête conduite une trentaine d'années plus tard.

17. D'autres recherches ont montré la prégnance de cette représentation selon laquelle les femmes entre elles seraient « jalouses », « cancanières », « non solidaires » : certaines évoquent de façon flatteuse des hommes qui seraient francs et solidaires [...] alors que les femmes seraient, dans les usines de femmes par exemple, jalouses, s'espionnant sans cesse, se crêpant le chignon » (Cromer et Lemaire, 2007, p.7)

18. Nous avons été frappés par la récurrence des discours opposant les « anciens » et les « jeunes » facteurs, alors que la différence de sexe semblait totalement invisible.

19. Nos matériaux sont toutefois riches sur ce plan, celui des multiples contournements des règles qui définissent ce que la clinique de l'activité appelle « le style personnel » : conditions de remise des plis recommandés, usage ou non usage des « dépôt-relais », conditions de déplacement pour se rendre au point de départ de la tournée – « haut le pied », etc.

des générations qui parviennent aujourd'hui en fin de carrière, et qui sont encore majoritairement masculines, ce sont les hommes qui semblent vivre le plus douloureusement la dégradation du métier et sa menace de disparition. Les générations plus jeunes sont mixtes. La relation au métier y diffère de celle des anciens, elle est plus neutre, voire instrumentale. La différence entre les sexes semble s'y jouer notamment dans le rapport à l'avenir, car si la plupart réalisent qu'ils devront probablement renoncer au métier, pour les hommes, celui-ci s'anticipe souvent en dehors de la Poste, ce qui est moins le cas des femmes.

Comment découper des générations sociales ?

Marie Cartier (2002), enquêtant à la fin des années 1990, soit peu avant l'arrêt complet du recrutement de fonctionnaires, relevait déjà l'importance des effets de génération, liés notamment aux inflexions dans la sélectivité du concours. On a vu plus haut comment la structure sociodémographique du groupe professionnel observée en coupe, en 2010, traduisait l'histoire des politiques de recrutement, ayant provoqué à la fois son vieillissement, sa féminisation conduisant à une quasi-parité, mais associée à une disparité des sexes selon l'âge et le statut d'emploi. En 2012, si les femmes sont près de la moitié des moins de quarante ans, elles ne sont alors qu'un tiers des plus de 55 ans ; elles sont 63% des non titulaires, les hommes 58% (Données sociales de La Poste, ensemble de l'activité courrier). Si le découpage utilisé plus haut entre les plus et moins de 45 ans renvoie à la recherche d'effectifs suffisants et équilibrés dans les traitements statistiques, on ne saurait s'en satisfaire pour identifier des générations sociales, même si avoir plus de 45 ans (45-60 ans) en 2010 c'est être devenu facteur entre les années 1970 et les années 1990, et avoir moins de 45 ans (20-45 ans) c'est être devenu facteur depuis les années 1990. Il y a donc un recouvrement de ces deux grandes catégories d'âge au plan de la période possible d'entrée dans le métier : les années 1990. Or, si c'est bien au tournant des années 1990/2000 que s'accélèrent les changements dans l'emploi, les conditions de travail, le métier, tous les « anciens » et une bonne partie des plus jeunes les ont connus. Par contre tous les anciens ont connu cette accélération des changements après une expérience professionnelle sensiblement différente, ce qui n'est pas le cas des plus jeunes.

Au début des années 2000 la part des femmes dépasse déjà 40% et ne progressera plus guère. La déstabilisation du métier, si elle était liée à sa féminisation, le serait très indirectement. Tout au plus peut-on avancer que la montée en puissance d'un salariat de droit privé, à partir du début des années 1990, dans lequel par ailleurs les femmes forment une bonne moitié, n'a pu que favoriser les changements ultérieurs dans le travail et le métier, changements concernant pour l'essentiel fonctionnaires comme contractuels. Ainsi, si aucun découpage mécanique des générations sociales de facteurs n'a de sens, les hommes fonctionnaires en fin de carrière sont la figure sociale typique des plus anciennes générations. Dans ces anciennes générations, les femmes, minoritaires quant à elles, ont été objectivement des « pionnières » de la féminisation du métier. Quant aux générations des deux sexes embauchées sous statut contractuel depuis les années 1990/2000, c'est surtout la position sur le marché du travail et le rapport à l'avenir qui lui est associé qui semble permettre de différencier factrices et facteurs masculins.

6 – « On n'a plus la motivation qu'on avait avant » : les facteurs masculins anciens

Tous les facteurs approchant ou dépassant la cinquantaine – presque tous recrutés comme fonctionnaires de la fin des années 1970 à la fin des années

1980, soit avant les principales transformations de la Poste et des activités courrier – déplorent une dégradation multidimensionnelle des conditions de travail, avec souvent des accents nostalgiques pour le métier qu'ils ont connu. Ils sont presque tous marqués par une socialisation très forte dans le métier et dans l'univers postal au travers de leur affectation initiale en tant que jeunes postiers en région parisienne. Le nombre d'années qui les sépare du départ en retraite forme une première différenciation entre eux. N'avoir plus que deux ou trois ans à « tenir » ou devoir travailler encore une quinzaine d'années a des incidences sur le rapport au travail, la préoccupation pour l'avenir du métier, la manière de s'économiser dans l'activité et de prendre soin de sa santé.

C'est dans cette génération de facteurs de sexe masculin que l'on trouve le plus souvent ces « facteurs d'équipe » ou « facteurs qualité » pour qui l'accès à ces fonctions a signifié – elles leur ont été souvent présentées comme telles – un tremplin dans une promotion vers celle de chef d'équipe. Or ils s'y sont retrouvés bloqués : la modeste amélioration de leur rémunération leur paraît loin de compenser l'ensemble des contraintes associées à la polyvalence et à l'imprévisibilité de leurs tâches. Ils sont en effet en première ligne quand il s'agit de suppléer à l'absence de facteurs titulaires de leur tournée, dans un contexte où l'effectif des « rouleurs » jouant ce rôle est insuffisant.

Jean, 58 ans, « facteur d'équipe »

Nous interviewons Jean plus d'une heure après le moment de notre rendez-vous ; il est rentré de sa tournée au bureau, comme souvent, en retard – « 80% du temps je suis en dépassement ». Pour lui, comme pour tous ses collègues, il n'est pas question de faire une pause casse-croûte pendant le travail : « *on n'a pas le temps de manger en tournée, on est trop speed* ». C'est d'ailleurs l'un des rares facteurs, y compris parmi ceux qui se plaignent de ne pas pouvoir tenir le temps prescrit, à réclamer le paiement de ses heures supplémentaires et à avoir fait une demande de « révision » de sa tournée.

D'origine sociale modeste – père conducteur routier, puis technicien – titulaire d'un BEP, il réussit le concours de facteur à l'âge de 19 ans. Après quelques années d'ancienneté il tente sans succès de passer chef d'équipe. S'il accepte ensuite de devenir « facteur de secteur », c'est qu'on lui présente cette fonction comme un tremplin vers celle d'encadrant de proximité. Mais il n'a plus progressé depuis une vingtaine d'année.

Jean exprime sans détour son mécontentement : « *Actuellement j'ai des soucis avec ma hiérarchie* ». Il juge qu'il est amené à remplacer des collègues absents beaucoup trop souvent, non seulement lors de leurs « repos de cycle » ou de manière « inopinée », mais aussi quand ils sont malades, parfois durant plusieurs semaines. Et il trouve sa propre tournée très lourde.

« *Mes difficultés avec la hiérarchie ? C'est lié aux conditions de travail que je connais depuis novembre dernier, à savoir que tous les jours je dépasse, je ne suis pas payé, je suis en heures sup' mais je ne suis pas payé ... ils n'en payent aucune. Les seules heures sup' qu'ils payent c'est quand par exemple le facteur qualité n'est pas là, ils me demandent d'occuper deux positions de travail, c'est à dire préparer la sécable et aller faire une tournée après. Là, on est payé une heure. Et surtout dans des conditions de travail où chaque fois que j'ai doublé c'est dans des conditions de*

trafic très important, on était à 120%... Donc moi, par rapport à ces conditions de travail que je connais depuis plusieurs mois et pour lesquelles rien n'est fait, donc moi ça me génère de la ... moi je suis fragilisé nerveusement, physiquement ... après il suffit d'un rien pour qu'il y ait un conflit ».

Ce mécontentement s'inscrit dans une critique radicale de l'évolution du métier et des conditions de travail : sous-estimation de la charge de travail par les modes de calculs officiels ; évaluation inadéquate et disparate de la charge de travail d'une tournée à l'autre – comme la prise en compte insuffisante du temps nécessaire aux opérations de livraison des recommandés ; dégradation de la qualité du service rendu ; allongement des tournées suite à la diminution des « travaux intérieurs », d'où un déjeuner plus tardif et plus rapide.

Mais la manière, plus ou moins distanciée affectivement, de percevoir la dégradation en cours et d'imaginer l'avenir personnel varie aussi selon d'autres dimensions. Sur le fond commun d'un discours très critique, les uns semblent trouver des ressources pour vivre moins mal que les autres les difficultés professionnelles dont tous font état. On peut parfois avancer des hypothèses sur la nature et l'origine de ces ressources, qu'elles se manifestent dans l'évocation de dimensions du travail qui continuent malgré tout de faire sens, ou dans celle d'activités extra-professionnelles valorisées, ou encore dans un parcours existentiel soutenant un sentiment de réussite ou de réalisation de soi ²⁰.

7 - « Pionnières... à leur insu » : les factrices anciennes

Les factrices de la même génération sont des « pionnières à leur insu », au sens où elles font partie des premières cohortes de femmes accédant en nombre au métier, sans jamais le verbaliser spontanément. Elles sont au moins autant que leurs collègues masculins attachées au travail et au métier, bien que davantage affectées par sa pénibilité physique. C'est notamment la dimension relationnelle de la tournée qui paraît encore davantage valorisée chez elles. D'autres dimensions de cet attachement sous-tendent probablement leur intérêt spécifique au travail. Le régime horaire matinal qui leur a facilité la vie quand elles avaient la charge de leurs enfants. Et sans doute ce statut de femmes pionnières dans un métier masculin, s'y étant accrochée²¹, et ayant réussi à y faire leurs preuves, et ne vivant ou ne verbalisant que peu d'éventuelles discriminations de sexe. Il est vrai – on l'a noté plus haut – qu'on observe une égalité ou une quasi-égalité salariale, du moins au sein de la masse des facteurs des deux sexes qui n'ont pas eu de « promotion » comme « facteur de secteur », « facteur d'équipe », « facteur qualité » ou « encadrant »²¹. Les pratiques sexistes ordinaires sont quant à elles peu remémorées. Cela laisse à penser que ces femmes ont mis en place un système défensif conduisant à les minorer ou à les ignorer, et/ou que le bilan fondamentalement positif qu'elles font de leur accès à ce métier les a conduites à relativiser ou à occulter de telles pratiques

Ghyslaine, 55 ans, factrice

Fille d'ouvrier agricole et dotée du seul BEP, Ghyslaine a elle aussi fait toute sa carrière à La Poste, où elle est entrée par concours à l'âge de 18

20. On ignore combien d'autres - et selon quelles modalités - ont pu quitter le métier. Dit autrement, on ne contrôle pas les effets de sélection, notamment par la santé et la santé mentale, susceptibles donc d'avoir pu sur-sélectionner dans le métier les femmes dotées de certains attributs physiques et sociaux.

21. Dans le département enquêté, elles sont presque aussi bien représentées dans ces fonctions que comme « simples » factrices.

ans. A l'époque les factrices sont encore très minoritaires, mais elle ne se souvient guère d'avoir souffert du sexisme : *c'est sûr qu'il y a pu y avoir des propos sûrement déplacés, il y en a eu forcément ... mais ça ne m'a pas choquée* ». Elle n'a jamais cherché, quant à elle, à passer chef d'équipe, et juge son travail encore « globalement satisfaisant », même s'il est devenu « plus dur physiquement ». Certes, elle critique aussi les réorganisations incessantes : *« Tous les deux ans, c'est trop. Que ça soit physiquement ou psychologiquement, à un moment, les jeunes ils ne tiendront plus ... à ce niveau-là ... bon, nous, on se dit qu'il nous reste peu de temps, mais à ce niveau-là, à un moment, elles sont trop rapprochées les réorganisations. Tu n'en finis pas une, là on a été réorganisés au mois de novembre, donc là ils vont nous laisser tranquilles en 2014, et en 2015 ils vont reprendre un comptage pour nous signaler qu'ils vont réorganiser, c'est trop rapproché, à un moment ça devient insupportable. »*

Mais, contrairement à Jean, elle « prend son temps » et ne cherche pas à faire reconnaître ses dépassements horaires, la qualité de sa relation au public étant ce qui compte le plus à ses yeux : *« Je ne cours pas sur la tournée, je prends mon temps, si quelqu'un discute, je discute, donc forcément c'est du temps qui n'est pas pris en compte par la Poste ce temps que tu discusses avec un client, c'est ce que j'ai dit à mes responsables ... comme je sais que je rentre toujours après, pas forcément parce que ma tournée est plus longue, mais parce que, moi, je conçois de m'arrêter, de discuter, voilà ... je ne veux pas que ça me soit reproché si je rentre à 14h30 et que la demi-heure on me dise : oui, c'est pas bien, tu es rentrée tard ».*

Parmi les factrices de cette génération, celles qui sont entrées dans le métier plus tard - à la fin des années 1990 ou au tout début des années 2000, c'est-à-dire quand la féminisation du groupe est déjà bien engagée - ne s'écartent pas sensiblement de cette caractéristique de base : vivre une usure physique au travail ne remet pas en question l'intérêt du travail et l'attachement au métier. D'ailleurs elles expriment généralement moins de nostalgie que leurs collègues masculins pour une sorte d'âge d'or. D'autant plus quand une expérience professionnelle antérieure de plusieurs années dans des emplois d'exécution au sein du secteur privé vient soutenir leur évaluation positive du métier de factrice. Enfin, l'inégale répartition du travail parental et domestique entre les sexes n'est jamais citée par ces femmes comme une source possible de discrimination au travail, ni d'une fatigue spécifique, en particulier en fin de carrière ; quelques-unes font même état d'un modèle de couple plutôt égalitaire.

8 - « Facteur ... en attendant ? » : les facteurs masculins plus jeunes

Les facteurs de sexe masculin plus jeunes expriment un certain détachement à l'égard du métier. Autant les anciens s'accrochent à une conception du métier tel qu'ils l'ont connu et pratiqué, mais qu'il leur est de plus en plus difficile de mettre en œuvre, autant la plupart de ces jeunes prennent davantage acte des changements et développent une relation plus neutre, plus détachée et/ou instrumentale au métier, allant parfois jusqu'à engager des projets concrets de le quitter, et de quitter la Poste par la même occasion. Il est vrai que ce sont eux les plus sensibles à la faiblesse du salaire et des perspectives de promotion²². Or, à la différence des femmes des mêmes classes d'âge, ils semblent rarement se projeter dans une mobilité interne vers les autres activités du groupe la Poste, notamment vers les guichets.

22. La pratique d'une seconde activité rémunérée au cours du temps « libre » - après-midi - existe toujours, même si elle paraît en recul. La fin du « fini-parti » et le développement d'horaires avec « pause méridienne » la remet en question.

Moins que leur niveau de diplôme – même s'il est un peu plus faible en moyenne que celui des factrices de la même génération ²³ – ces métiers, très féminisés et également à faible carrière, ne font guère partie de leur horizon professionnel.

La probabilité de l'élaboration de projets de changement d'employeur – ou d'installation comme indépendant – est liée à d'autres propriétés sociales de ces facteurs que celles de l'intérêt au travail et de l'attachement au métier : trajectoire sociale, situation familiale, diplôme, expérience sociale valorisable sur le marché du travail, etc. ²⁴.

Brice, 37 ans, facteur d'équipe

Issu d'un milieu très modeste – il n'a pas connu sa mère et voyait rarement son père, lui-même facteur – Brice à 14 ans est livreur de pizzas, et abandonne les études peu après. Ce n'est pas par concours mais suite à plusieurs CDD qu'il devient facteur d'équipe en CDI. « C'est n'importe quoi » : cette formule qui revient une douzaine de fois dans sa bouche. Facteur d'équipe, Brice ne sait pas le matin quelle est la tournée qui lui sera affectée, et les changements trop fréquents de facteurs sur la même tournée dégradent la qualité de la relation aux usagers, même s'il s'efforce de la préserver en contournant certaines règles.

« Les gens ils ne comprennent plus ... et puis moi ... *sur ma tournée, on me demande des timbres, ou les mamies elles veulent de l'argent et compagnie, et le lendemain je ne suis pas sur ma tournée ... Et encore je le fais et je ne devrais pas le faire, mais il faut que je retourne chez les gens en dehors de ma tournée. Je ne devrais pas le faire parce qu'il y a un bulletin d'itinéraire à respecter ... donc s'il m'arrive quelque chose juste pour aller donner le carnet de timbres que j'ai vendu la veille, c'est tout pour moi* ».

Il proteste surtout contre la suppression récente du « fini parti », ce qui l'oblige parfois à rester pendant une heure au bureau totalement inoccupé, lui qui attache une grande importance à pouvoir déjeuner avec ses enfants. Pour lui c'est une contrepartie majeure de la pénibilité du métier qui disparaît. Finalement « *c'est plus du tout le même métier, c'est devenu n'importe quoi* ». Au point que « *c'est un calvaire de se lever* », et que le soir « *le dos est en compote* ». Seule le retient encore « *la paye à la fin mois* ». Sa conscience professionnelle l'abandonne. « *La semaine dernière j'étais en vacances, ben toute la semaine je ne pense plus au boulot, je ne n'y pense plus du tout. Alors qu'avant, je disais « j'ai oublié ci, j'ai oublié ça », j'appelais vite le collègue qui me remplaçait pour le lui dire. Maintenant je m'en fous complètement* ».

A 37 ans, n'est-il pas encore temps de quitter la Poste et le métier de facteur ? « Si je peux faire autre chose, je vais faire autre chose ... *ce que je vais faire, je vais faire une formation, deux mois de formation, pour changer de métier vers l'électricité ou un truc comme ça, vers un métier manuel ... j'ai un peu regardé par rapport aux collègues, il y en a un qui s'oriente vers ça, on va peut-être essayer de faire quelque chose ensemble ... bon, ce n'est pas encore clair ... Mais moi j'arrête.* »

23. Marie Cartier observait au cours des années 1990 un processus d'élévation rapide du niveau de diplôme des nouveaux embauchés et son association avec la féminisation. L'interruption du recrutement de facteurs fonctionnaires par concours y a mis fin. Parmi nos trente facteurs, seule la moitié des non fonctionnaires ont au moins le baccalauréat.

24. Un seul des six jeunes facteurs rencontrés vit positivement son travail et son métier, tout en envisageant volontiers une promotion professionnelle vers la Banque Postale. Mais il possède un BTS.

9 - Rester dans cette entreprise « humaine » : les factrices plus jeunes

Les jeunes factrices semblent plus attachées au métier de facteur que leurs jeunes collègues masculins, et quand elles envisagent une reconversion professionnelle, les métiers du guichet et de la banque sont souvent cités. La position différente et à bien des égards inégale des femmes et des hommes sur le marché du travail pris dans son ensemble en est une raison. Avec des niveaux de diplômes assez proches de leurs homologues masculins des mêmes générations, la position relative du métier de facteur ou de factrice au sein du champ de leurs possibles professionnels est objectivement plus favorable aux secondes. Tout laisse penser que cette donnée n'est pas sans implication sur l'évaluation subjective de leur situation et de leurs perspectives.

Parmi ces factrices plus jeunes les différences passent beaucoup par la situation familiale. Chez les mères de famille la force de la division traditionnelle du travail domestique tend à se traduire à la fois par la charge, physique et mentale, d'une « seconde journée », et par une motivation spécifique pour le régime horaire propre au métier. Comme leurs jeunes collègues masculins elles ont connu une précarité d'emploi entre la fin des études et la stabilisation à la Poste. Elles en apprécient d'autant plus le bénéfice d'un CDI. Celles qui formulent avec le moins de réticences un projet de mobilité interne au groupe postal vers les activités féminisées de l'Enseigne ou de la Banque Postale sont celles qui sont les plus diplômées et/ou qui commencent le plus à souffrir de la pénibilité du travail de distribution. Mais c'est rarement de gaieté de cœur. Elles ont découvert positivement ce métier et font parfois l'éloge de sa dimension relationnelle avec une force qu'on ne retrouve pas aussi nettement chez leurs collègues masculins. Chez les factrices sans charge familiale, outre l'ancienneté dans le métier et le niveau de diplôme, les modalités de réappropriation de la culture professionnelle sont susceptibles de jouer sur la construction de projets professionnels alternatifs, à l'intérieur comme à l'extérieur de *La Poste*.

Corinne, 40 ans, factrice

Née dans un milieu social intermédiaire, titulaire du bac, Corinne est entrée à la Poste relativement tard, à l'âge de 35 ans, après avoir occupé plusieurs emplois précaires. Loin de s'y sentir déclassée, elle entretient avec son travail une relation heureuse telle que nous n'en avons pas rencontrée chez ses collègues masculins : « *C'est le premier métier que j'aime faire* » ; « *je suis hyper fière de porter ce gilet* ». Devenue depuis peu titulaire de sa tournée, elle peut davantage y satisfaire son « besoin de rapports humains » : « *L'avantage c'est de voir des vies, enfin d'arriver à les suivre pour un temps en tout cas, de créer quelque chose ... arriver à créer un lien avec des gens qui vous oublieront aussi sec, enfin si vous partez ils vous oublieront très vite, mais il y aura eu un temps de ... je ne sais pas, enfin j'apprécie ces moments qui sont à la fois ... très légers parfois, un peu plus profonds quand on écoute les gens parce qu'ils ont besoin de parler* ».

La qualité de l'ambiance dans l'espace du tri matinal, et la liberté de mouvement lors de la tournée sont d'autres sources traditionnelles de l'attachement au métier n'ayant pas disparu à ses yeux. Même la nouvelle contrainte du respect des horaires collectifs, tant décriée par d'autres, est appréciée : *« Je remercie infiniment la Poste d'avoir arrêté le fini-parti ... ça a tout changé ... je suis passée de phase stress à no stress ... où avant j'arrivais au boulot, j'étais hyper-angoissée, toujours dans la pression, il faut aller vite ... c'est un engrenage, vos collègues sont tellement dans ce mouvement que vous aussi vous y êtes prise ... et je ne supporte pas non plus les remarques du genre «tu es nulle» ou «tu es lente» ».*

Elle envisage son avenir avant tout à *La Poste*, en qui elle fait confiance en vue d'un futur reclassement, même si elle *« ne meurt pas d'envie »* de se retrouver au guichet : *« Au niveau du courrier ça va de plus en plus mal, donc soit je me dis qu'un jour je vais me retrouver au guichet et je n'en meurs pas d'envie, soit je vais me trouver à être licenciée, d'une façon ou d'une autre, à un moment ou à un autre ... même si La Poste a une dimension humaine par rapport à d'autres entreprises : ils essayent de reclasser ... dans plein de situations, je pense qu'il aura un reclassement, à l'Enseigne, ou à la Banque Postale ».*

Ces quatre « portraits » illustrent comment les mêmes transformations du métier de facteur peuvent être très diversement vécues et appropriées, ici tout particulièrement selon, d'une part l'âge et/ou la génération, et le genre d'autre part. Didier Demazière et Delphine Mercier [2005] avaient déjà montré, combien, déjà au tournant des années 2000, pouvaient varier les « stratégies d'activité » au sein du même métier. Ainsi, les jeunes étaient nettement moins hostiles que les anciens au « tournant commercial » qui intervenait alors. A la même époque Michael Salaün (2008), mettait également l'accent sur les ruptures générationnelles en cours, liées notamment à la dégradation très nette des conditions de formation au métier. Nos propres entretiens laissent apparaître également une différence tendancielle entre les générations. Par exemple les plus anciens, encore majoritairement fonctionnaires, semblent moins hésiter à contourner les règles prescrites quand il s'agit de « faire son métier intelligemment » comme le dit l'un d'entre eux, quitte, comme l'explique plus haut Ghislaine, à dépasser les horaires formels de travail. Les plus jeunes semblent plus attachés au strict respect de certaines de ces règles, quitte à éviter les temps d'interaction avec les usagers. D'où d'ailleurs des regards croisés souvent critiques. Ainsi les anciens reprochent souvent aux plus jeunes de « bâcler » le travail. Mais on peut penser que, dans ce métier comme d'autres l'intensification tendancielle du travail réduit le répertoire des stratégies d'activité possibles (Volkoff, 2005), sans toutefois prédéterminer la manière dont ce processus est vécu : douloureux renoncement aux valeurs du métier, ou consentement actif à une relation plus instrumentale au travail ? C'est au croisement d'un parcours de socialisation au métier, de l'horizon d'attente qu'il alimente et des conditions concrètes de son exercice « ici et maintenant » que se construisent les compromis plus ou moins satisfaisants pour chacun. Dans l'écheveau de ces processus, il semble que les factrices y parviennent dans l'ensemble un peu mieux que leurs homologues masculins.

Conclusion

Si l'on suit Pascale Molinier (2008), « les femmes » n'existent pas: « *Existent des êtres humains qui vivent certaines expériences en tant que femmes. Le plafond de verre, le harcèlement de genre, la confusion entre l'être et le faire, l'injonction d'être une bonne mère, la double tâche, la contrainte d'être mince et séduisante sont quelques-unes de ces expériences. Les mêmes problèmes ne trouvent pas les mêmes traductions selon les milieux professionnel* » (p. 113).

Ainsi, le monde des facteurs de la Poste semble bien avoir formé ces deux dernières décennies un milieu professionnel original, au sens où les femmes ont pu y trouver des ressources spécifiques pour affronter et résoudre ces « problèmes ». D'où le fait qu'elles semblent vivre plutôt moins mal que leurs collègues masculins une série de transformations rapides remettant en question profondément le métier, voire son existence-même à brève échéance.

Le caractère quasiment invisible de la féminisation du groupe fournit un premier indice d'une appropriation positive d'un métier initialement masculin et tout laisse penser que l'arrivée des femmes a fait l'objet de moins de résistances masculines et de discriminations qu'ailleurs. Le fait que d'autres activités postales, auparavant plus étroitement intégrées à la distribution du courrier – notamment les guichets –, étaient déjà féminisées, a pu ici jouer un rôle. Le second indice est fourni par une série de données statistiques qui convergent à la fois dans le sens d'une perception moins négative chez elles des conditions de travail, de l'intérêt du travail, du salaire et des perspectives de carrière, et dans le sens d'un différentiel d'état de santé d'avec leurs collègues masculins moins important que dans d'autres catégories.

Notre enquête qualitative apporte de nombreux matériaux soutenant l'hypothèse d'une valorisation plus systématique par les factrices de certaines des dimensions du métier qui résistent encore à ses déstabilisations, comme la relation avec le public ou les horaires spécifiques. Pour les anciennes s'y ajoute la mixité elle-même du groupe professionnel, laquelle traduit la conquête d'un métier dont elles ont longtemps été écartées. Pour les plus jeunes s'y ajoute l'existence des perspectives de reclassement au sein de l'Opérateur postal, perspectives bien moins souvent citées par les nouvelles générations masculines de facteurs.

Une telle hypothèse mériterait d'être mobilisée dans d'autres recherches. On pense notamment à des enquêtes quantitatives basées sur des questionnaires originaux construits en prenant en compte les singularités du groupe professionnel.

- Aïach Pierre (2001), « Femmes et hommes face à la mort et à la maladie, des différences paradoxales », in Aïach, P., Cèbe D., Cresson G., *Femmes et hommes dans le champ de la santé*, ENSP.
- [d'] Agostino A., Epiphane D., Jonas I., Séchaud F., Sulzer E. (2014), « Femmes dans les « métiers d'hommes » : entre contraintes et déni de légitimité », *Bref du Cereq*, n° 324, novembre 2014.
- Aliaga Ch.(2002), « Les femmes plus attentives à leur santé que les hommes », *Insee-Première*, n° 869.
- Arnaudo B., Léonard M., Sadret N., Cavet M., Coutrot Th., Rivalin R., Thierus L. (2013), « Les risques professionnels en 2010 : de fortes différences d'exposition selon les secteurs », *Dares Analyses*, n° 010.
- Bèque M. (2014), « Les risques psychosociaux au travail. Un panorama d'après l'enquête santé itinéraire professionnel 2010 », *Dares Analyses*, avril 2014, n° 31.
- Bercot R. (coord.) (2014), *La santé au travail au prisme du genre : épistémologie, enquêtes, et perspectives internationales*, Octares.
- Bercot R. (coord.) (2015), *Le genre du mal-être au travail*, Octares.
- Bette P. (2014), Cent ans de féminisation. Les femmes dans les métiers des postes et télécommunications (années 1880-1980), Café de l'histoire, 27 mars. https://www.laposte.fr/chp/mediasPDF/100_ans_de_féminisation.pdf
- Bouffartigue P., Pendaries J-R. et Bouteiller J. (col.) (2010), « La perception des liens travail santé. Le rôle des normes de genre et de profession », *Revue française de sociologie*, 51-2, 2010, p. 247-280.
- Bouffartigue P. et Bouteiller J. (2014), « Les RPS au regard du genre. Étude pour le compte de l'Anact à partir des enquête SIP et SUMER », Rapport final, LEST.
- Bouffartigue P., Bouteiller Jacques (2019), « Facteurs dans la tourmente. Quand de nouveaux horaires précipitent la déstabilisation d'un métier », *Socio-économie du travail*, n° 6, p. 27-58.
- Bouffartigue P. et Bouteiller J. (2020), *Du facteur au livreur ? Dans les coulisses d'un service public en péril*, Le Croquant.
- Bouffartigue P. et Vandewattyne J. (dir.) (2021), *Facteurs en Europe. Le syndicalisme face à la libéralisation et aux mutations des activités postales*, Octares.
- Canguilhem G., (1985 [1966]), *Le normal et le pathologique. La connaissance de la vie*, Paris, Presses Universitaires de France.
- Caroly S., Major M-E., Probst I., Molinier A-F. (2013), « Le genre des troubles musculo-squelettiques. Interventions ergonomiques en France et au Canada », *Travail, genre et sociétés*, n° 29, p. 49-67
- Cartier Marie (2002), *Des facteurs et leurs tournées. Une élite populaire dans la France de la deuxième moitié du XX^{ème} siècle*, Thèse pour le doctorat de sociologie, EHESS.
- Cartier M. (2003), *Les facteurs et leur tournée*, La Découverte.
- Chappert F., Parlier M., Vignet M. (2015), *Branche courrier de la Poste. L'absentéisme au regard du genre. Diagnostic approfondi des situations de travail des hommes et des femmes sur quatre établissements*, Anact, janvier.
- Clot, Yves (2010). *Le travail à cœur. Pour en finir avec les risques psycho-sociaux*, Paris : La Découverte.
- Cousteaux A-S., Pan-Ké Shon J-L. (2008), « Le mal-être a-t-il un genre ? » Suicide, risque suicidaire, dépression et dépendance alcoolique », *Revue Française de Sociologie*, n° 1, Vol 49, p. 53-92.
- Cromer S., Lemaire D., (2007), « L'affrontement entre les sexes en milieu de travail non mixte », *Cahiers du Genre* n° 42, p. 61-78.
- Curie, J. (1996), *Travail, personnalité, changements sociaux*, Octares.
- Demazière D. (2005), « Au cœur du métier de facteur : "sa" tournée », *Ethnologie française*, nouvelle série, T. 35, No. 1, pp. 129-136.
- Demazière D., Mercier D. (2003), « La tournée des facteurs. Normes gestionnaires, régulation collective et stratégies d'activité », in *Sociologie du travail*, Vol. 45, p. 237-238.
- Fortino S. (2002), *La mixité au travail*, la Dispute.
- Garrouste C. (2016), « Comment les différences de parcours socioprofessionnels contribuent-elles aux écarts de santé entre femmes et hommes ? », in *Santé et itinéraire professionnel : Etat de la connaissance et perspectives*, *Document d'études* n° 197, Dares, p. 23-24.
- Guignon N. (2008) « Risques professionnels : les femmes sont-elles à l'abri ? », *Femmes et hommes - Regards sur la parité*, Insee, Paris, pp. 51-63.

- Jounin Nicolas (2021), *Le caché de la Poste. Enquête sur l'organisation du travail des facteurs*, La Découverte.
- Kergoat Danièle (1988), « Le syllogisme de la constitution du sujet sexué féminin. Le cas des ouvrières spécialisées », *Cahiers de l'APRE*, n° 7, Iresco, Vol. I., p. 283-291.
- Loriol M. (2015), « Stress et régulation collective des difficultés : une analyse par le genre des métiers », in Bercot R. Eds (2015), *Le genre du mal-être au travail*, Octares, p. 153-185.
- Maraschin Joelle (2012), « Poste stressante », in *Santé et Travail*, n° 79, juillet 2012.
- Memmi S., Sandret N., Niezborala M., Lesuffleur Th., Niedhammer I. (2016), « L'organisation du travail à l'épreuve des risques psychosociaux », *Dares-Analyses*, n° 004.
- Messing K. (2002), « La place des femmes dans les priorités de recherche sur la santé au travail au Québec », in *Relations industrielles/Industrial Relations*, Vol. 57; n° 4.
- Messing K. (2009), « Santé des femmes au travail et égalité professionnelle : des objectifs conciliables ? », in *Travailler*, n° 22, pp. 33-58.
- Molinier P. (2008), « Interroger la santé au travail dans une perspective de genre », *Archives des Maladies Professionnelles et de l'Environnement*, n° 69, p. 11-113.
- Salaün M. (2008), *Le métier de facteur à l'épreuve des réorganisations du travail à la Poste*, Thèse de doctorat en sociologie, Université Paris-Est.
- Samzun T. (2007), *La fin d'un patronage d'Etat : Consentement et conflit au travail : Le cas des facteurs de la Poste dans les Bouches-du-Rhône*, Thèse de doctorat en sociologie, Aix-Marseille I
- Volkoff S., Molinié A-F. (2008), « Les études statistiques en santé au travail : ressources et pièges » dans E. Henry [dir.], *Santé au travail. Quels nouveaux chantiers pour les sciences humaines et sociales ?*, Grenoble, Cnrs-Publications de la MSH-Alpes, pp. 95-114.
- Volkoff S. (2005), *L'ergonomie et les chiffres de la santé au travail : ressources, tensions et pièges*, Octares.



© Gaël Turine

contrechamp

4

Travail et entreprise à l'heure de la distanciation physique

Mateo Alaluf

• Mateo Alaluf est Professeur émérite de sociologie Metices, Université Libre de Bruxelles ULB.

<malaluf@ulb.ac.be>

I. Texte et liste complète des signataires sur : www.democratizingwork.org
Les thèmes de cet appel ont été développés par la suite dans un livre : Isabelle Ferreras, Julie Battilana et Dominique Méda, *Le manifeste travail. Démocratiser, démarchandiser, dépolluer*, Seuil, Paris, 2020.
Thomas Piketty, dans son dernier livre, *Vivement le socialisme !*, Seuil, Paris, 2020, propose également la cogestion pour « un meilleur partage du pouvoir dans les entreprises ». Isabelle Ferreras défend de longue date la proposition de « bicaméralisme » à l'échelle de l'entreprise.

La crise sanitaire a révélé l'impréparation et la carence des gouvernants. Le sous-investissement en matière de dépenses et d'investissements publics a entraîné l'érosion du système de santé. Était-ce cependant suffisant pour penser que le vieux monde néo-libéral était désormais derrière nous et que, libérés des contraintes du passé, il nous suffirait d'imaginer l'après ? La pandémie du Covid-19 a sonné, trop naïvement sans doute, le coup d'envoi d'un grand concours d'idées pour « le monde d'après ».

En mai 2020, un grand nombre de chercheurs en sciences sociales s'est ainsi rassemblé autour d'un appel promu par Julie Battilana, Julia Cagé, Isabelle Ferreras, Lisa Herzog, Hélène Landemore, Dominique Méda et Pavlina Tcherneva intitulé : « Il faut démocratiser l'entreprise pour dépolluer la planète »¹. Contrairement à beaucoup d'autres tribunes de même nature, celle-ci a le mérite de mettre l'accent sur la centralité du travail. Elle ne se départit cependant pas d'une vision datée du travail perçu au travers du seul prisme de l'entreprise, que la pandémie a pourtant révélé précisément comme appartenant au « monde d'avant ». De plus, la « codécision » entre capital et travail préconisée par le texte pour démocratiser l'entreprise et émanciper les travailleurs tient plus d'une vieille recette que d'une stratégie innovante.

Ce texte vise à engager le débat. Notre argumentation peut se résumer en trois points. D'abord, le modèle de codécision ressuscité par l'appel « à démocratiser l'entreprise pour dépolluer la planète » avait permis en Allemagne de contenir la conflictualité du travail. Sous le poids de l'exacerbation de la concurrence et des délocalisations, ce modèle s'est considérablement détérioré par la suite. De plus, sous l'effet du nouveau régime du capitalisme financiarisé et mondialisé, l'entreprise a perdu sa substance, en

particulier en tant que lieu de décision, si bien que le débat qui avait opposé naguère les syndicats (avant tout de l'Europe du nord) partisans de la cogestion aux syndicats partisans de l'autonomie revendicative ou du « contrôle ouvrier », relève d'une époque révolue. Ensuite, la distanciation physique érigée en règle pour combattre la pandémie a accéléré la révolution numérique par le recours massif au télétravail et surtout par la place croissante prise par le capitalisme des plates-formes. Une grande partie des salariés œuvre désormais en dehors des structures formelles des entreprises. Placer l'enjeu de la démocratisation dans l'entreprise au moment précisément où l'on assiste à la délocalisation du travail hors des entreprises serait en conséquence une grave erreur. Troisièmement, l'organisation de la production par des chaînes globales de valeur et l'accélération de la digitalisation sous l'effet de la pandémie exigent l'adaptation sans cesse du travail au mouvement du capital circulant. Alors que l'entreprise a perdu sa centralité et n'est plus le cadre privilégié de la condition salariale, la vulnérabilité du capital à l'égard de l'impératif de mobilité peut ouvrir des possibilités nouvelles aux luttes pour l'émancipation du travail.

Cogestion contre contrôle ouvrier

Les signataires de l'appel ont érigé « La citoyenneté dans l'entreprise » comme condition pour émanciper les salariés. Ceux-ci, définis comme des « investisseurs en travail », devraient avoir accès à la décision tout comme « les investisseurs en capital » que sont les patrons. Les comités d'entreprise devraient donc, affirme ce texte, être dotés de droits similaires à ceux des conseils d'administration de manière à instaurer un « bicaméralisme » soumettant « le gouvernement de l'entreprise à une double majorité ».

Cette proposition évoque plus la vieille controverse du contrôle ouvrier contre la cogestion qu'elle n'ouvre une perspective nouvelle pour l'après crise. Depuis ses origines, le mouvement ouvrier s'était organisé de manière autonome par rapport au patronat. Après s'être ralliés à l'effort de guerre, les syndicats allemands avaient obtenu leur reconnaissance au lendemain de la Première guerre mondiale et conclu un accord instituant dans les entreprises une communauté de travail entre employeurs et salariés. Après la Deuxième guerre, la DGB, grande centrale syndicale, mettait la cogestion (*mitbestimmung*) au centre de son programme, cogestion qui fut instaurée par une loi dès 1951. Par contre, la grande majorité des syndicats en Europe rejetaient la cogestion. En associant les salariés à l'entreprise, la cogestion les aurait privés, soutenaient-ils, de leur autonomie revendicative et dans un marché concurrentiel aurait opposé les travailleurs d'une entreprise à ceux d'une autre. Ils y voyaient une forme de collaboration de classes dont les travailleurs auraient été les perdants. Ils prônaient en conséquence le « contrôle ouvrier » en opposition à la « cogestion » ; contrôle ouvrier, qui pouvait s'inscrire, comme le concevait Alain Touraine, dans « la double nature du syndicalisme : tout à la fois instrument de revendication et de ce fait agent de transformation sociale et en même temps partenaire dans la négociation. Le syndicalisme de contrôle, à la différence de la cogestion, exclut la participation à la gestion des entreprises. Il se veut contre-pouvoir autonome, séparé du pouvoir de décision économique qu'il entend contrôler et infléchir en fonction des intérêts des salariés »².

2.. Alain Touraine, « Contribution à la sociologie du mouvement ouvrier: Le syndicalisme de contrôle », *Cahiers Internationaux de sociologie*, Vol XXVIII, Janvier-Juin 1960, pp. 57 à 88.

De fait la cogestion a surtout permis de contenir les conflits sociaux. Une étude récente sur la codétermination à l'allemande montre précisément la détérioration de ce « modèle »³. Le système a perdu sa cohérence dans la mesure même où, depuis les années 1980, le poids des accords de branche a diminué au profit des entreprises pourtant cogérées. L'étude cite trois sources principales à l'érosion de la cogestion allemande : la financiarisation de l'économie, la mondialisation et les délocalisations qui ont éloigné les centres de décision des entreprises. Avec l'exacerbation de la concurrence, les accords d'entreprise sont devenus des accords « moins disant ». Les syndicats ont perdu au cours des vingt dernières années la moitié de leurs adhérents. La codétermination se traduit plus par la gratification de représentants du personnel conformistes que par la prise en compte des intérêts des salariés. La proposition de démocratiser les entreprises par la codécision rappelle davantage les abandons « du monde d'avant » qu'elle n'éclaire celui « d'après ».

L'entreprise comme lieu du contrôle physique du travail

Le traité de sociologie du travail (1962), rédigé sous la direction de Georges Friedmann et Pierre Naville, consacrait une place importante à l'entreprise comme lieu d'exercice du travail. Le tome II du traité s'ouvrait sur le chapitre intitulé « Pouvoir et décision dans l'entreprise » rédigé par Alain Touraine. Pour celui-ci le pouvoir économique pouvait se concevoir « sans risque comme celui du contrôle des sociétés anonymes et surtout des plus importantes d'entre elles »⁴. La question du contrôle ouvrier ou de la cogestion des entreprises divisait à l'époque les syndicats gardiens de leur autonomie revendicative et les syndicats « intégrés » adeptes de la cogestion. Pour que cette controverse conserve aujourd'hui encore quelque pertinence, encore faudrait-il que l'entreprise soit le siège des décisions qui la concernent. En est-il toujours ainsi ?

L'apparition de l'entreprise correspond à l'invention de la concentration du travail c'est-à-dire, précise Fernand Braudel, à la concentration physique des travailleurs en un même lieu comme alternative au commerce et à l'artisanat⁵. Le regroupement des ouvriers dans des manufactures d'abord, des fabriques et des usines ensuite a permis la naissance de coalitions ouvrières et la représentation des intérêts collectifs des travailleurs. La classe ouvrière apparaît ainsi comme une catégorie politique construite par les associations politiques et syndicales ouvrières leur permettant de conclure des accords collectifs de manière à compenser le déséquilibre inhérent aux relations individuelles de travail. Par la suite, les définitions de l'entreprise, qu'elles soient de nature économique, sociologique ou juridique, ont oscillé entre les différents axes qui la constituent : organisation, nœud de contrats et institution. L'idée de codécision apparaît à la conjonction d'une conception de l'entreprise comme institution et de la notion de « communauté de travail ».

John R. Commons (1862-1945), un des fondateurs de l'institutionnalisme en économie, a été un des premiers à développer une conception de l'entreprise comme une institution, siège de l'exercice d'un pouvoir, liée à la propriété et régulée par l'état⁶. La grande entreprise intégrée multi-divisionnelle dite « fordiste » correspond à ce modèle. A la différence de la

3. Clément Brébion, « L'Allemagne un modèle de relations professionnelles vraiment coopératif ? », *Connaissance de l'emploi*, N° 158, CNAM, CEET, avril 2020.

4. Georges Friedmann et Pierre Naville, *Traité de sociologie du travail*, 2 tomes, Armand Colin, Paris 1962, p. 15.

5. Fernand Braudel, *L'identité de la France. Les hommes et les choses*, Arthaud – Flammarion, Paris, 1986.

« main invisible » du marché, elle est régie par une organisation administrative et assure à ses salariés une sécurité d'emploi. La capacité à générer des économies d'échelle, c'est-à-dire à produire des biens et services standardisés en grande quantité, avait fait dans l'après-guerre de la grande entreprise la figure de la modernisation rationnelle. Elle était tout à la fois une organisation productive et un centre de décision. Conçue en vue d'une fin commune, l'entreprise pouvait alors se représenter comme une « communauté de travail ». Des économistes et des juristes, inspirés par la philosophie personnaliste, prônaient en conséquence la codécision pour assurer la participation des travailleurs aux responsabilités des entrepreneurs. L'association des salariés et des employeurs dans la gestion de l'entreprise devait, à leurs yeux, prévaloir à l'opposition de leurs intérêts.

Des salariés sans entreprise

Dès le milieu des années 1970, avec la prépondérance du capitalisme financier, l'entreprise, qui avait été une institution centrale dans la phase du capitalisme industriel, a perdu sa consistance et par là même le mouvement syndical implanté dans l'entreprise a vu se dérober ses principaux repères organisationnels. Les relations contractuelles marchandes ont pris le dessus sur les relations collectives de travail, le marché a pénétré la structure interne de l'entreprise, a entraîné l'externalisation de ses activités et les cascades de sous-traitance et les délocalisations. Sans compter les petites entreprises d'où toute représentation syndicale est exclue, les entreprises ne sont donc plus le siège des décisions qui les engagent. De plus, des centaines de milliers de salariés, ubérisés, coursiers, livreurs, traducteurs, consultants, aides ménagères, soignantes... œuvrent en dehors du cadre de l'entreprise. Pour se valoriser le capital peut faire désormais l'économie du coût que représente pour lui l'entreprise par la gestion à distance. Le syndicat ne peut donc se laisser enfermer dans une construction institutionnelle complexe de codécision et de bicaméralisme dans le cadre étrié des entreprises.

La transformation du monde par plus de 40 ans de politiques néolibérales n'a pas entraîné la fin de la centralité du travail ni sa raréfaction, comme l'avaient soutenu nombre d'auteurs dans les années 1980, mais a provoqué la fin de la centralité de l'entreprise. La société composée par les actionnaires est devenue un outil financier non pas au service de l'entreprise mais bien à celui d'un actionnariat mondialisé. Dans le nouveau régime du capitalisme actionnarial, l'entreprise n'est plus centrale mais le profit repose plus que jamais sur l'exploitation du travail. C'est donc l'entreprise et non le travail qui a perdu sa centralité au profit de la société des actionnaires. La grande entreprise intégrée apparaît comme obstacle à l'expression des forces du marché promues avec la montée du néolibéralisme en condition du dynamisme économique. Il ne s'agit plus pour l'entreprise-réseau de produire des règles normatives dans un environnement stable mais d'être flexible, c'est-à-dire de créer une tension « obsessionnelle à l'adaptation au changement »⁷. L'entreprise comme institution correspond, conclut d'ailleurs le *Dictionnaire du travail*, « à un phénomène historiquement, géographiquement et culturellement daté »⁸.

6. John R Commons, *Institutional Economics. It's Place in Political Economy*, London, 1934.

7. Luc Boltanski et Eve Chiapello, *Le nouvel esprit du capitalisme*, Gallimard, Paris, 1999.

8. Rachel Beaujolin-Bellet, "Entreprise" *Dictionnaire du Travail*, PUF, Paris, 2012, p. 267.

Le vieux débat opposant le contrôle ouvrier à la cogestion est aujourd'hui dépassé. Il surgit comme résidu d'une autre époque. Avec la financiarisation, la mondialisation et la numérisation de l'économie, l'entreprise n'est plus un lieu central de décision. Elle se présente désormais moins comme une entité dotée d'une autonomie de décision que comme une coquille assurant des activités très parcellisées à travers des réseaux de sous-traitance localisés dans différents pays. Son sort ne se décide pas dans son enceinte ni dans le pays dans lequel elle est implantée.

Le travail à distance

La distanciation physique érigée en règle pour juguler la crise sanitaire a accéléré les effets de la révolution numérique qui avait éclaté dans les années 2000. L'ère des méga-usines paraît ainsi vouée à disparaître et les salariés opèrent plus qu'avant en dehors de toute structure formalisée d'entreprise. Les unités décentralisées et les producteurs isolés sont gérés à distance à partir de centres de profit et de plates-formes. A la déconcentration de la production où les petites unités dominent, correspond une concentration des capitaux d'une ampleur exceptionnelle. La pandémie en rendant la « distanciation physique » du travail obligatoire a assuré l'essor inédit de l'économie numérique. Les cours boursiers des valeurs technologiques se sont envolés. Pendant le confinement les plates-formes Airbnb (location de logements) et Snowflake (traitement de données dans le cloud) ont bénéficié d'un record de levées de fonds dès leur première cotation en bourse. L'indice Nasdaq des valeurs technologiques de la bourse de New York a progressé de 43 % en 2020. La distance n'est plus un obstacle à la fourniture des services : les consultations par télé-médecine ont explosé, les étudiants suivent leurs cours depuis l'étranger en visioconférence et l'e-commerce se substitue à la vente en magasin.

Le triomphe des industries numériques a accentué la montée du capitalisme de plates-formes. Le télétravail a pris le dessus sur le « présentiel » au bureau et les livraisons par coursier sur les boutiques et restaurants. Avec le confinement des commerces, Amazon qui enregistre des bénéfices colossaux, est apparu comme le symbole de l'hyperpuissance des Gafam (Google, Amazon, Facebook, Apple et Microsoft) qui bouleversent les équilibres économiques. L'extension du télétravail est apparu comme un des effets les plus visibles de la crise sanitaire. Dans un monde marqué par l'aggravation des inégalités salariales, « la délocalisation du travail jusqu'au domicile du salarié » est devenu, selon Michel Lallemand, « l'indice d'une position statutaire plus élevée que la moyenne et associée, en règle générale, à un moins grand risque de précarité »⁹.

« La distanciation physique » au cœur du nouveau modèle productif permet désormais au capital d'exploiter le travail à distance tout en se passant de l'entreprise. Dès lors que celle-ci n'est plus l'endroit de la concentration physique du travail, l'entreprise n'est plus un lieu central de décision. L'activité économique s'organise désormais dans des plates-formes et des chaînes de valeur qui débordent et se substituent aux entreprises. Dans le passé, on avait pu se quereller sur le fait de savoir si la démocratisation ou la responsabilité sociale de l'entreprise pouvait ou non réformer le capitalisme. Par sa phrase célèbre, « la responsabilité sociale de l'entreprise est

9. Michel Lallemand, *Les trois révolutions du télé-travail*, AOC, Analyses, 4/2/2021.

d'accroître son profit », Milton Friedman avait pourtant déjà réglé la question. A présent, la déréglementation qui a accompagné la montée du néolibéralisme, a vidé l'entreprise de sa substance.

La mobilité, talon d'Achille du nouveau capitalisme

Les pénuries de masques, médicaments, matériel sanitaire et vaccins ont mis au grand jour l'organisation de la production par des chaînes de valeur. La fluidité des marchés, la circulation des pièces et des matières « juste à temps », la vitesse de l'information et la flexibilité de l'emploi sont érigées en lois de l'économie. Le travail à domicile, les réunions par visioconférence, l'injonction contradictoire de se plier aux règles sanitaires mouvantes tout en s'exposant aux risques balisent les nouvelles conditions de travail. Des sociétés de conseil en ressources humaines placent dans leur jargon en tête des critères de recrutement le QA (quotient d'adaptabilité) qui a supplanté le QI (quotient intellectuel) passé de mode. Au tournant de la digitalisation imprimée par la pandémie, le travail est sommé de s'adapter sans cesse au mouvement. Le capital a besoin pour se reproduire de bouger et changer en permanence mais la mobilité est devenue aussi son talon d'Achille. La contestation sociale se déplace en conséquence là où elle peut faire mal. Le centre de gravité des grèves est passé du métallo au cheminot. Le blocage d'une route, d'une raffinerie ou d'une région portuaire est devenue intolérable et les actions de grève dans les chemins de fer et transports publics sont les plus fortement ressenties. Le mouvement social trouve donc son efficacité plus dans l'entrave à la mobilité que dans les entreprises.

La PMIisation des entreprises comme la gestion individualisée des horaires et des rémunérations, la mise en concurrence interne des services, la présence sur un même site de travailleurs aux statuts et aux employeurs différents morcellent les collectifs et compliquent l'organisation d'actions collectives. De plus les grèves confinées aux portes des entreprises perdent leur visibilité. « Quand il y a une grève, plastronnait déjà Nicolas Sarkozy, plus personne ne s'en aperçoit »¹⁰. Dès lors, comme l'observe Sophie Bérout, c'est la manifestation qui devient la pratique la plus centrale. La capacité de mobilisation des syndicats se mesure à présent moins au nombre de grévistes qu'à celui des manifestants et surtout à sa capacité de blocage des transports publics. La part croissante prise par les cheminots dans les grèves, stigmatisées comme corporatistes par ceux qui ne conçoivent l'action syndicale que limitée à la seule entreprise, permet en réalité d'établir un rapport de force pour les autres salariés. Les grèves suspendent pendant un temps donné le rapport salarial et ouvrent aux salariés des espaces nouveaux de discussion, de débat et de créativité. Les manifestations non seulement donnent de la visibilité aux grèves, mais élargissent l'action gréviste aux travailleurs éloignés de prime abord des syndicats, comme les livreurs Deliveroo et les chauffeurs Uber.

10. Déclaration de Nicolas Sarkozy au conseil national de l'UMP, le 6 juin 2008, cité par Sophie Bérout, « les syndicats c'est fini ? », Fondation Copernic, Manuel indocile des sciences sociales, La Découverte, Paris, 2019, p. 507

La précarisation orchestrée

La « distanciation sociale » obligatoire sur toute la planète en raison de la pandémie a eu pour effet le déclin de l'économie traditionnelle. Les salariés ont subi le chômage partiel et les licenciements ; le petit commerce, la restauration, l'hébergement, la culture et l'événementiel ne peuvent plus travailler ; malgré les aides d'urgence de l'Etat, le nombre de faillites et de personnes dépendant d'une aide alimentaire a augmenté. Les travailleurs les plus vulnérables sont aussi privés d'accès à l'emploi (intérim effondré, petits boulots asséchés, sans parler du travail informel et au noir). Il ne reste bien souvent pour ceux-ci que les plates-formes de livraison qui, par la grâce du Covid-19, ont plus encore qu'avant le vent en poupe. Au fil des confinements et déconfinements successifs, les plates-formes ont augmenté le nombre de « restaurants partenaires » en même temps que celui des livreurs. Elles sont devenues le refuge, si l'on peut dire, des « précaires déclassés ». Ceux-ci se retrouvent alors en sureffectif, les courses pour chaque livreur se raréfient, leurs revenus baissent et le nombre de travailleurs disponibles pour les plates-formes augmente. La concurrence accrue permet ainsi la précarisation croissante orchestrée des livreurs. La désarticulation des activités traditionnelles pousse encore vers la *Gig economy* (nom donné à l'économie des petits boulots) plus de travailleurs qui, bien que dépendants des plates-formes et subordonnés à ses logiciels, sont considérés comme indépendants et ne bénéficient donc pas des protections de l'emploi salarié.

Tous les gouvernements ont soutenu le numérique et vanté les start-up mais aucun n'a osé réguler les plates-formes. Celles-ci ont contribué en toute impunité à peser dans le sens de la baisse des salaires et de la détérioration des statuts d'emploi. Nombre de livreurs, chauffeurs et autres auto-entrepreneurs se sont trouvés victimes des restrictions sanitaires sans bénéficier de chômage partiel ni de plan de relance alors que nombre de salariés sont encore toujours poussés vers le statut d'indépendant.

La polémique sur le statut des travailleurs des plates-formes fait rage partout dans le monde. Les chauffeurs et livreurs s'organisent se syndicalisent et introduisent des actions en justice, souvent couronnées de succès. Les plates-formes restent donc à la merci de la contestation de leur personnel, des décisions de justice, et des états tentés de les réguler. Leur succès apparent n'a d'égal que leur fragilité.

Le droit de retrait

Le droit pour tout travailleur de se retirer de son poste de travail en cas « de danger grave et imminent » est reconnu par l'OIT, par l'Union Européenne et est transposé dans la législation des pays membres. Les salariés en font usage lorsque les circonstances l'exigent, par exemple à propos des risques de cancer ou d'accident de travail. Les quelques 300 salariés présents le dimanche 1^{er} mars au Louvre, inquiets en raison de l'épidémie de coronavirus, auront été les premiers, avant le confinement, à voter le droit de retrait obligeant le musée le plus visité au monde à fermer ses portes. Ils exigeaient pour leur protection la disposition à large échelle de gel hydro-alcoolique et l'installation de vitres séparant les caissiers du public. L'épidé-

miologiste et ancien directeur général de la santé William Dab a immédiatement regretté sur Europe 1 cette décision du personnel, affirmant que le droit de retrait n'est pas la bonne réponse à l'épidémie et n'a pas été prévu pour gérer ce type de situation. Il rappelait au surplus, qu'en l'absence de gel, le savon marche très bien aussi et que l'absence de vitres entre le personnel et les visiteurs ne justifie pas ce droit puisqu'il suffit de maintenir une distance d'au moins un mètre. La CGT soutenait au contraire le droit de retrait justifié par l'inquiétude des salariés obligés de travailler dans un endroit confiné, fréquenté par un très grand nombre de visiteurs, sans disposer de protection adéquate. La direction contestait cette position arguant que le droit de retrait « ne peut sur le principe viser qu'une situation particulière de travail et non une situation générale ». Après deux jours de fermeture, les salariés obtiendront satisfaction à leur demande et le musée accueillera à nouveau le public.

Lorsque les conducteurs de la société des transports publics bruxelloise STIB exerçant leur droit de retrait cessèrent le travail du 11 au 17 mai 2020, la surprise fut grande en Belgique dans la mesure où jusque-là cette disposition du droit du travail n'avait encore jamais été activée dans le pays. Pendant le confinement, les transports publics jugés « essentiels », avaient continué à fonctionner moyennant des mesures sanitaires strictes. Quelques 1300 conducteurs de bus, tram et métro bruxellois, soit près de 80% d'entre eux, jugèrent cependant, au sortir du confinement, la levée des mesures de protection trop rapide et exigèrent des protections sanitaires similaires à celles de leurs collègues wallons et flamands. Selon les conducteurs de bus bruxellois, « le droit de retrait était le seul type d'action approprié à la situation pour protéger les travailleurs et les voyageurs ». La direction, après avoir refusé de reconnaître ce droit, a noté leur absence comme injustifiée. Les syndicats sceptiques quant à l'issue de cette action ont refusé d'accorder leur soutien aux conducteurs. Ceux-ci se sont auto-organisés et sont à présent engagés dans un bras de fer devant les juridictions du travail.

Le droit de retrait a permis aux salariés de prendre une distance vis-à-vis des postures hygiénistes en résonance avec les tendances autoritaires de gestion du travail. Ils ont mis en avant dans ces conflits leur perception propre du « danger grave et imminent », même si cette perception ne correspondait pas à celle purement administrative de la hiérarchie. Peut-on d'ailleurs concevoir l'intégrité physiologique d'une personne en faisant abstraction de son propre regard ?

Deux questions ont été mises en lumière par l'activation du droit de retrait par les salariés. D'abord, contrairement à des pratiques anciennes, la santé au travail est essentielle et ne peut se monnayer par des primes¹¹. Ensuite, au-delà de la pandémie, redonner du pouvoir aux salariés sur leurs conditions de travail est toujours fondamental. Mais comment procéder alors que d'une part l'entreprise se fragmente et que d'autre part, une proportion croissante de salariés se trouve en dehors du périmètre de l'entreprise ? Les salariés ne peuvent sûrement pas élargir leur autonomie par des procédures administratives de délégation des salariés dans des instances de gestion de l'entreprise.

11. « La salud no se vende, ni se delega, se defiende », est un mot d'ordre des Commissions ouvrières CC.OO en Espagne.

Le pouvoir d'agir au travail

Avec la pandémie, la gestion du travail à distance s'est largement substituée à sa concentration physique dans les grandes unités de production et le capitalisme de plates-formes, qui fournit à distance des services numériques et logistiques, a connu une expansion exceptionnelle. Le sort des entreprises vidées de leur substance et dépendantes des chaînes de valeur se décide à présent de moins en moins en leur enceinte.

En période de pandémie tout a été fait pour mobiliser les salariés dans des conditions plus précaires. En mettant en lumière les activités essentielles comme étant les moins rémunérées et exécutées par les groupes sociaux les plus précarisés, le coronavirus a révélé toute la violence de la condition salariale. En même temps, les institutions du travail, c'est-à-dire les syndicats, la sécurité sociale et la négociation collective, se sont montrées résilientes dans des circonstances inédites : les soins de santé, le chômage partiel, les différentes variantes du revenu de remplacement et la pension de retraite ont maintenu la société en vie. L'urgence sociale réside désormais dans le rétablissement des conditions salariales décentes pour les professions dites essentielles, contre la précarité de l'emploi et pour l'amélioration des conditions de travail et les exigences de la santé-sécurité au travail.

La crise aura montré à nouveau que l'autonomie n'est pas un moment daté du mouvement ouvrier mais un trait culturel qui lui est propre : non pas l'injonction du management à l'autonomie, mais l'autonomie des salariés préservant les protections de l'emploi hors et contre l'organisation. En affirmant leur « droit de retrait » les travailleurs ont exigé d'être reconnus comme acteurs de leur travail et de leur propre sécurité. Ils rejetaient de ce fait le seul traitement hygiéniste décidé par des procédures administratives et refusaient de déléguer la protection de leur santé à l'entreprise. Les conflits autour de la santé ont laissé ainsi transparaître l'exigence de pouvoir des salariés sur l'exercice de leur travail. Cette exigence, à l'image des entreprises, est certes apparue encore comme fragmentée et éclatée. D'autant plus que des centaines de milliers de salariés, « freelanceurs » et auto-entrepreneurs « ubérisés » oeuvraient en dehors du cadre de l'entreprise.

L'entreprise n'est plus le lieu central de décision et de concentration du travail. Pour rendre justice à l'exigence des salariés, plate-formisés ou non, de peser sur la finalité de leur travail, plutôt que recycler en surplomb des modèles obsolètes, ne vaudrait-il pas mieux écouter leurs revendications ?



© Gael Turine

5 notes de lecture

Jean-Bernard Gervais, Au royaume de la CGT. *La résistible ascension de Philippe Martinez*, Paris, Michalon, 2020, 285 p.

L'ouvrage que nous propose le journaliste Jean-Bernard Gervais a été écrit à la suite d'une forte déception. À la fin de l'année 2016, l'auteur propose sa candidature à une offre d'emploi de « conseiller confédéral en charge de la cohérence des productions de la CGT à l'espace information et communication » à la confédération. Outre l'intérêt intrinsèque du poste qui correspond à ses compétences, il pense que cet emploi peut lui permettre d'approcher au plus près Philippe Martinez, son « idole » (p.17) alors et qu'il considère comme l'ultime rempart contre le néo-libéralisme : « Je suis bien décidé à participer à l'aventure. Je veux être le Saint-Simon de la confédération. Je veux voir comment ça tourne cette machine ouvrière qu'est la CGT. Je suis au 7ème, il est au 8ème : le pouvoir est juste au-dessus de ma tête, il est à portée de main » (p.56). Il occupera son poste un peu plus de deux ans avant de démissionner en 2019 sans avoir vraiment pu « approcher le pouvoir » et après bien des déconvenues.

Pour éclairer le lecteur sur la nature de l'ouvrage, l'auteur dans un « avertissement au lecteur » dit se référer à un courant du journalisme dit journalisme gonzo qui compte dans ses rangs quelques illustres journalistes (Albert Londres, Hunter S. Thompson...) et qui a pour caractéristique de rendre compte, sous forme littéraire, d'un engage-

ment dans une aventure. Dans cette filiation, l'auteur affirme témoigner dans son texte de sa « subjectivité, mise à l'épreuve de faits réellement avérés » en oubliant de dire que c'est cette subjectivité qui le conduit aussi à sélectionner certains des faits dont il rend compte. Le livre écrit donc à la première personne, dans un style cependant fort éloigné de celui d'un Albert Londres et qui emprunte beaucoup à l'oralité, est une charge forte et sans nuance contre la confédération et ceux qui y travaillent.

Le désenchantement de l'auteur semble tenir de plusieurs facteurs de nature différente. Sans prétendre ici les hiérarchiser, le premier à peut-être trait à une appréhension erronée du titre qui lui est octroyé (conseiller) au regard du poste qu'il occupe. Il pensait sans doute, comme il l'indique dans son introduction, conseiller des dirigeants de la CGT et de son secrétaire général sur le contenu de la communication de la centrale alors que « nous ne sommes tolérés, à la communication, qu'en tant que techniciens de la PAO, de la vidéo et du web. Nous ne devons jouer aucun rôle politique » (p.193). Il vivra par ailleurs très difficilement le contrôle des instances politiques confédérales sur son « service information -communication », ce contrôle provoquant en outre des tensions récurrentes entre ce service et les instances dirigeantes au sein de l'organisation.

Le second tient à un désaccord, épisodiquement évoqué au cours de la narration, que l'on peut

qualifier de stratégique et sans doute politique à l'égard de la politique revendicative de la confédération et de son secrétaire général. Il déplore par exemple un appel insuffisant à la grève générale, un soutien confédéral faible et une faible valorisation des luttes locales et exemplaires des travailleurs immigrés, des femmes de ménage, ou des ouvriers en grève contre des fermetures de sites aussi bien que des propositions ambiguës à ses yeux telles : « Le nouveau statut des salariés » ou « La sécurité sociale professionnelle » qui, selon lui, renforcent le salariat plus qu'ils ne conduisent à son abolition, la défense du bout des lèvres de la revendication de l'abaissement de la durée du travail à 32 h. etc. Autrement dit, sur bien des points, la politique de la confédération n'est pas celle qu'il recommanderait de suivre.

Un troisième facteur, celui qui est le plus longuement développé dans l'ouvrage au moyen d'exemples et d'anecdotes présentées et interprétées par l'auteur a trait à divers aspects du fonctionnement de la confédération qualifiée « d'aristocratie féodale » (p.48). Il donne à voir une organisation traversée par des rapports de force et des luttes de clans dont jouerait avec habileté le secrétaire général qui n'hésiterait pas à placer ses fidèles aux postes clés de l'organisation à moins qu'il n'en attribue certains en récompense à un ralliement opportuniste.

Le style de leadership fait l'objet de remarques particulièrement acerbes qu'il s'agisse de celui du secrétaire général jugé froid, distant et peu empathique avec les salariés de la confédération dont certains seraient susceptibles d'être des ennemis potentiels, que des responsables politiques, certains manifestant des comportements particulièrement autoritaires. Il décrit une population salariée vieillissante « tout droit sortie des Trente glorieuses » (P.32) dont les horaires de travail semblent pour beaucoup particulièrement lâches. La bureaucratie administrative s'avère incapable de définir les contenus des postes de travail et de tenir compte de la compétence des salariés. Pour dénoncer les mauvaises conditions de travail qui prévalent à la confédération, l'auteur s'appuie également sur un rapport commandé par le CHSCT de la confédération mettant en exergue une très inégale répartition de la charge de travail entre les salariés et où le burn out de quelques un côtoie le bore out de

la majorité. L'organisation du travail au sein de la confédération et du service en charge de la communication apparaissent particulièrement défectueuses. L'auteur relève enfin la place plus ou moins importante des différences d'orientations idéologico-politiques plus ou moins tolérées mais où domine toujours la référence communiste.

Comme en attestent de nombreux travaux de recherche ou des analyses formulées par des membres de l'organisation, certaines des critiques exprimées par l'auteur concernant le fonctionnement de l'organisation visent justes. Le malaise que l'on ressent cependant à la lecture de cet ouvrage, redisons-le, exclusivement à charge, tient au mode d'imputation des dysfonctionnements essentiellement centré sur les personnes affublées de caractéristiques morales voire physiques stigmatisantes. « Le métier de journaliste » comme le définit Albert Londres, « n'est pas de faire plaisir, non plus de faire du tort, mais de porter la plume dans la plaie » . Que l'ouvrage ne fasse pas plaisir est indubitable, mais il est surtout susceptible de faire du tort à nombre de personnes aisément identifiables en raison de leurs fonctions. Plus encore, l'argument psychologique essentiellement utilisé comme variable explicative des dysfonctionnements ne permet guère d'en saisir les véritables causes. Paru en 1925, il y a presque un siècle, le maître ouvrage de Robert Michels permet d'accéder à une bien meilleure compréhension des raisons pour lesquelles partis et syndicats ont inévitablement tendance à devenir des oligarchies. Michels rend également clairement compte des raisons pour lesquelles des militants qui deviennent permanents ne peuvent que très difficilement cesser de l'être en raison de la perte de leurs qualifications originelles et, pourrait-on dire aujourd'hui, de la difficulté de faire reconnaître pour les syndicalistes « les acquis de l'expérience ».

L'auteur observe enfin l'hétérogénéité des pratiques des fédérations concernant des axes majeurs de la politique confédérale sans que cela suscite de sa part une réflexion sur le poids de l'autonomie des structures dans le pilotage de l'organisation. Il constate par exemple (p.204 et suivantes) l'adhésion de certaines fédérations (Chimie, Agro-alimentaire, Commerce) à la FSM alors même que la confédération, par un vote de ses instances dirigeantes, a décidé de la quitter, adhérant à la CES

en 1994 et à la CSI en 2006. Le mot d'Émile Pouget sur l'autonomie absolue des structures de bases de la confédération (syndicat, Union départementale et fédération) érigée en dogme conduit, de fait, à rendre difficilement gouvernable ce syndicat constamment traversé par des conflits structurels dont le très récent conflit de l'union syndical CGT à la mairie de Paris en est un bon exemple. Le « parasitisme bureaucratique » léninien régnant à la confédération tel que le décrit l'auteur et qui serait une des causes de ses dérives sert plutôt d'alibi à un « dilettantisme bureaucratique » (l'expression est de Max Weber) qui ne fait qu'aggraver les difficultés structurelles du plus ancien des syndicats français.

Françoise Piotet
Professeur émérite des universités

1. Les œuvres d'Albert Londres ont fait l'objet de très nombreuses publications. Pour prendre la mesure du talent de l'auteur on peut lire *Cables et reportages*, Arléa, 2007

2. Pierre Bourdieu et Luc Boltanski : « Le titre et le poste : rapport entre le système de production et le système de reproduction » in *Actes de la Recherche en sciences Sociales*, N°2, mars 1975 p 95-107

3. Au moment où on écrit ces lignes, on apprend la démission (23/02/ 2021) de son mandat au bureau confédéral de Madame Virgine Gensel-Imbrecht, ancienne secrétaire générale de la fédération Mines-Énergie et actuelle présidente de la SA La Vie Ouvrière pour raison de « confiance rompue avec une partie du bureau confédéral » (Le Monde, 28 février 1er mars 2021)

4. Albert Londres, *Terre d'ébène*, Paris, Albin Michel, 1929

5. Robert Michels, *Sociologie du parti dans la démocratie moderne*, Traduction, préface et notes de Jean-Christophe Angaut, Paris, Gallimard, folio essai, 2015

Julien Bernard, Claire Edey Gamassou, Arnaud Mias et Emmanuel Renault (s. dir) (2020), *L'interdisciplinarité au travail. Du travail interdisciplinaire à la transformation du travail*, Nanterre, Presses universitaires de Paris Nanterre, 189 p.

Prolongement d'une journée d'étude coorganisée par le laboratoire Sophiapol et le réseau Gestes (Groupe d'études sur le travail et la santé au travail) en octobre 2016, *L'interdisciplinarité au travail. Du travail interdisciplinaire à la transformation du travail* est un ouvrage collectif rassemblant

neuf contributions réparties en trois thématiques. Il a été dirigé par Julien Bernard, Claire Edey Gamassou, Arnaud Mias et Emmanuel Renault, qui en assurent l'introduction. Les résumés des contributions et les présentations des auteur.e.s complètent le volume dans ses dernières pages. Dans l'ensemble, ce livre constitue autant un panorama étendu des croisements entre disciplines et approches abordant la question du travail qu'une réflexion sur « l'interdisciplinarité » en tant que telle. Si les contributions retenues proposent des perspectives heuristiques originales ou renouvelées pour penser les configurations de travail, les auteur.e.s s'attachent à montrer des réflexions qui vont des actions concrètes menées dans le cadre de recherches de terrain ou d'interventions aux prises de position en matière d'histoire et d'organisation des savoirs. Il s'agit donc d'un livre riche qui présente de nombreuses facettes pour aborder, si ce n'est dans son ensemble du moins avec amplitude, un objet (le travail) aux proportions particulièrement étendues.

En introduction, les coordinateurs reviennent sur les distinctions entre pluridisciplinarité, transdisciplinarité et interdisciplinarité (pratiques toutes présentes dans les études sur le travail). Ils retiennent que le premier terme correspond à une situation où « différents chercheurs sont appelés à répondre à une question commune chacun à sa manière, selon la perspective de recherche propre à leur discipline » (p. 9). Le second renvoie à « une recherche qui, tout en se déployant à partir d'un point de vue disciplinaire particulier, s'étend en dehors des frontières de cette discipline pour mobiliser des principes, des concepts et des méthodes d'enquêtes qui appartiennent à d'autres disciplines » (p. 9). Enfin, ils sont intéressés par l'interdisciplinarité en un sens spécifique : « des recherches faisant intervenir conjointement plusieurs perspectives disciplinaires, dans un processus d'hybridation qui subvertit les partages disciplinaires » (p. 9). S'ils promeuvent cette considération du terme, la plupart des auteur.e.s se positionnent eux-aussi à ce sujet au cours de leurs chapitres respectifs. Toujours selon les coordinateurs, cette conception de l'interdisciplinarité peine à se développer à cause de la tendance à la spécialisation dans les SHS : entre renforcement des frontières disciplinaires et de pression par l'évaluation, les

incitations à l'interdisciplinarité prennent facilement la forme d'injonctions paradoxales. Se posent également des « obstacles épistémologiques » (p. 11) du fait des formations et socialisations à la recherche différenciées.

Ce livre fait le pari que de tels obstacles peuvent être surmontés. Plusieurs paragraphes de l'introduction sont ainsi consacrés à la réfutation des arguments contre l'interdisciplinarité : par l'intérêt de chercheurs variés pour un objet et une question particulière, par le sentiment d'incomplétude qu'une discipline peut produire dans l'analyse d'une problématique, par la spécificité du partage disciplinaire propre aux SHS (un même paradigme peut rapprocher des recherches relevant de disciplines différentes alors que leurs tenants se trouvent éloignés d'autres perspectives pourtant classées dans la même discipline) et par l'existence déjà ancienne de programmes de recherche interdisciplinaires (comme l'ethnopsychiatrie de Georges Devereux). De plus, les coordinateurs du livre arguent que le travail poserait de manière particulière la question de l'interdisciplinarité (p. 13). Il fait l'objet de nombreuses études sous-disciplinaires dont la dévalorisation relative pousserait à chercher des alliés au-delà des disciplines d'appartenance afin d'en montrer l'importance sous une variété d'angles (complexité des relations sociales, différentes dimensions de l'expérience). De plus, plusieurs disciplines (ergonomie) ou programmes de recherche (psychodynamique du travail) ont eux-mêmes été établis sur des hybridations disciplinaires. Enfin, de nombreuses sciences sociales du travail ont été fondées pour répondre à des problèmes concrets, l'interdisciplinarité se justifie alors dans la recherche d'une articulation pertinente entre connaissances produites et actions conséquentes.

Les quatre premiers chapitres sont rassemblés dans une partie intitulée « Le travail interdisciplinaire : la réflexivité académique au service de la construction de l'objet ». Nicolas Chaignot Delage signe une contribution discutant la pertinence du concept de « servitude volontaire » pour penser le capitalisme moderne, à partir de ses recherches doctorales en philosophie sociale et politique. L'actuelle crise morale et politique du travail dans le cadre du marché mondialisé serait l'expression

d'une crise plus profonde le modernité et de ses valeurs (liberté, égalité, dignité). Envisager la servitude volontaire comme problématique du contemporain (p. 31) a amené l'auteur à mener une enquête de terrain (dans l'équipe de gestion des ressources humaines d'une entreprise du secteur du marketing) et à s'inspirer des méthodes et analyses de la sociologie qualitative et de la psychodynamique du travail (interdisciplinarité dont il souligne le caractère incertain). Il diagnostique ainsi « un échec du sujet à résister aux nouvelles formes d'organisation du travail [...] visage tragique de cette victoire de l'individualisme possessif, du recul du civisme et de l'érosion du sens moral commun dans les sociétés occidentales » (p. 33). Ce à quoi le droit, protecteur, constituerait l'ultime rempart. Le chapitre suivant est de Florent Schepens. Il discute la posture dont relèverait la socio-anthropologie, forme particulière d'interdisciplinarité (p. 40) et revient ainsi sur les recherches de terrain qu'il a menées avec différents groupes professionnels (entrepreneurs de travaux forestiers, soignants, agriculteurs, vignerons et viticulteurs). Il montre comment il a été amené à envisager (surtout au cours de sa recherche de thèse avec des travailleurs forestiers) que les résultats de l'anthropologie puissent mettre en perspective un questionnement sociologique. Si ceci lui a été possible au début de sa carrière de chercheur, la structuration académique des parcours professionnels lui semble rendre ensuite plus incertaines de telles possibilités. Il détaille également, et à la lumière d'enquêtes plus récentes, comment la pluridisciplinarité peut être intéressante à reconsidérer au regard de ces contraintes et ce qu'elle implique en termes de relations de travail entre chercheurs de domaines différents.

Le troisième chapitre est rédigé par Constance Perrin-Joly (sociologue) et Valérie Ganem (psychologue), qui proposent de considérer, par-delà les injonctions diverses et facilement contradictoires en la matière, l'interdisciplinarité comme pendant de partages disciplinaires aux logiques propres : « épistémologie, institution et profession doivent être comprises dans leur interaction pour saisir les pratiques professionnelles de chaque discipline » (p. 56). Leur argument est étayé par l'analyse de la place réservée aux enquêtés en sociologie et en psychodynamique du travail : si

l'enquête y est dans les deux cas prépondérante, elles prennent des formes, fondent des pratiques et aboutissent à des identités distinctes (p. 57). « La sociologie construit sur le savoir profane alors que la psychodynamique du travail construit avec » (p. 62). Ceci crée des frictions lors d'écritures et d'édition collectives. Elles en concluent que si les normes disciplinaires « contribuent plus à renforcer les frontières qu'à construire des ponts » (p. 70), elles peuvent également aboutir à faire émerger des pratiques nouvelles et originales. Partant d'une enquête de terrain menée dans une usine turque de construction automobile, Nial Tekin réfléchit, dans le quatrième chapitre, aux modalités contemporaines de l'aliénation et aux possibilités d'« élaborer une critique sociale du travail dans l'interdépendance de la sociologie et de la philosophie sociale » (p. 73). La catégorie d'aliénation lui semble la plus appropriée pour « saisir les effets d'intensification de la mobilisation de la subjectivité et d'instrumentalisation des interactions dans le travail » (p. 75) et sa pertinence est validée par des références à Axel Honneth. Rappelant les enjeux de l'École de Francfort et de la critique sociale, son analyse se veut portée par une double visée, de description et de diagnostic d'une part, de normativité et d'émancipation d'autre part. Si les éléments normatifs propres à la philosophie sociale se trouvent nourris par l'enquête sociologique, cette dernière présente le second intérêt d'être prompte à s'enrichir elle-même d'analyses émanant d'autres horizons des sciences sociales (ici : psychodynamique du travail, psychologie et économie).

La deuxième partie est intitulée « Comprendre et définir le travail en contexte pluriprofessionnel : un travail d'enquête interdisciplinaire » et est composée de deux contributions. La première est proposée par Blandine Barlet (sociologue) et discute la pluridisciplinarité et les nouvelles collaborations au sein des services interentreprises de santé au travail (SIST), alors en cours de réforme quand l'enquête doctorale a été menée (entre 2010 et 2012). La problématique porte sur l'articulation entre médecins et intervenants (psychologues et ergonomes en premier lieu), tant en termes de complémentarité des regards que de division des tâches. Les idéaux de travail sont différents parmi les acteurs et l'asymétrie des positions hié-

rarchiques et symboliques le reflète. Par ailleurs, les conditions du terrain mènent tant à des collaborations qu'à des tâches menées en parallèle et sans rencontre. Dans le second chapitre, Marie Ghis Malfilatre (sociologue) revient sur un épisode des années 70 au cours duquel le travail nucléaire est temporairement devenu public et envisage ainsi « l'enquête comme expérience de décloisonnement » (p. 107). Dans une perspective pragmatiste, elle documente la « dynamique mise en œuvre par des salariés de l'usine de la Hague à partir de leur expérience du travail exposé aux dangers de la radioactivité » (p. 108). Comprendre et rendre compte des enjeux et des risques de la production nucléaire sur les conditions et la santé au travail a supposé un « triple décloisonnement : disciplinaire, professionnel et politique » (p. 120). La publicisation de l'enquête l'a aussi fait basculer dans le registre partisan et c'est, paradoxalement mais sans surprise, ce qui a abouti au recloisonnement de la réflexion au sein des sphères ad hoc de l'entreprise.

La dernière partie, plus tournée vers la recherche-action, a pour titre « Transformer le travail, subvertir les disciplines » et est composée de trois chapitres. Muriel Prévot-Carpentier et Leïla Boudra commencent par relever le « nomadisme » disciplinaire propre au concept de travail, facilitant l'approche interdisciplinaire, ainsi que la difficulté à l'envisager comme un objet parfaitement définissable par une discipline (p. 127). Au croisement de l'ergonomie et de la philosophie, elles présentent ainsi les tenants et aboutissants de l'ergologie, dans sa constitution et dans des situations d'intervention. Ce « paradigme épistémologique non disciplinaire » (p. 132) est organisé autour de deux principes imbriqués : « instruire le point de vue de l'activité, comme le préconise l'ergonomie, afin et pour engager la possibilité d'institutionnalisation de nouvelles normes créées par les individus et les collectifs dans l'activité » (p. 132). Tant l'histoire de l'ergonomie puis de l'ergologie que leurs expériences de terrain les amènent à considérer la pluridisciplinarité selon des exigences tant épistémologiques que sociales (p. 140). Retenant en premier lieu de l'interdisciplinarité l'importance de « l'ouverture à l'altérité » (p. 145), Anne Jacquelin (sociologue) analyse ensuite ses terrains menés dans deux institutions tournées vers la

valorisation des objets scientifiques et sociaux, la Cité des Sciences et de l'Industrie (1000 salariés) et la Fabrique des Territoires Innovants (15 salariés). Si dans la première, les problèmes de reconnaissance, l'organisation du travail « en silo » et les modalités de management n'ont pas abouti à de véritables mouvements trans- ou inter-disciplinaires, une approche beaucoup plus axée sur la co-construction des objets de recherche avec des publics d'horizons divers autour de problématiques territoriales a prévalu dans la seconde. Ceci constitue une forme de transdisciplinarité qui « invite à réfléchir au réel du travail de collaboration entre les disciplines, entre chercheurs et chercheuses, et donc entre travailleurs et travailleuses » (p. 161). Enfin, le dernier chapitre est écrit par deux docteurs en psychologie, Marc Favaro et Jacques Marc, qui préfèrent parler de pluridisciplinarité que d'interdisciplinarité pour deux motifs : du fait des spécificités du contexte qu'ils présentent et parce que, en situation professionnelle pluri-acteurs, les problèmes à résoudre priment sur les enjeux épistémologiques (p. 164-165). Ils interrogent concrètement la mise en œuvre des approches pluridisciplinaires et plurimétiers, envisagées comme très dépendantes au contexte et donc inscrites « dans un paradigme essentiellement constructiviste » (p. 166). Ils détaillent principalement le cadre d'une étude sur la violence en entreprise et sur les possibilités de sa prévention où ont été convoqués les apports de la psychologie (discipline d'appartenance), de la sociologie, des sciences de l'organisation et de gestion ainsi que ceux de l'ergonomie. Mue par la préoccupation de fournir les meilleurs apports possibles aux publics concernés, la pluridisciplinarité se situe alors « dans un registre d'action intermédiaire entre l'expertise externe et l'accompagnement interne aux acteurs de d'entreprises » (p. 176).

**Etienne Bourrel
Sophiapol**

Lazar, Marc, Guillaume Plantin et Xavier Ragot. *Le monde d'aujourd'hui. Les sciences sociales au temps de la Covid* Presses de Sciences Po, 2020, 386 p.

Comptant parmi les premières publications françaises de sciences sociales portant sur la pandémie de la Covid-19, l'ouvrage proposé présente un premier regard sur la crise sanitaire que nous traversons, ou plutôt des regards, donnant à l'ensemble une apparence de mélanges autour du nouveau coronavirus. C'est que la Covid-19 traverse de part en part la société, ce qui justifie la structure générale de l'ouvrage, qui aborde tour à tour politiques publiques, inégalités, démocratie et droit(s), discours et problématiques environnementales. Fruit de la mobilisation collective des chercheuses et des chercheurs de Sciences Po durant le premier confinement, ce travail réaffirme la nécessité des sciences sociales dans l'analyse des événements, pour « mesurer, concevoir et interpréter les changements sociaux afin de les rendre intelligibles ». Les vingt contributions que compte l'ouvrage poursuivent cet objectif. Nous ne pourrions pas en rendre compte exhaustivement dans cette note et prenons le parti de suivre les différents niveaux d'analyse proposés dans chacune des parties.

Commençons par l'analyse des trente premiers jours de l'épidémie, dans une contribution comparative de Paul-André Rosental (vingt-quatre pays), qui inaugure une première partie d'ouvrage sur les politiques sanitaires. L'auteur cherche à saisir, avec des indicateurs de santé publique et d'intensité des mesures de protection, les facteurs qui ont pu favoriser ou défavoriser la mortalité. Sans surprise – mais il faut le rappeler, dit l'auteur, tant les gouvernements ont tendance à vouloir les réduire, les investissements nationaux réguliers en infrastructures de santé constituent les politiques les plus protectrices des populations. La Corée du Sud et le Japon peuvent par exemple compter sur un nombre important de lits d'hôpitaux et la qualité de leurs soins intensifs. Inversement, certains pays sont parvenus à contenir la mortalité en imposant des mesures de restriction drastiques, pour compenser des investissements plus faibles en matière de santé (Hongrie, Israël, Grèce). Les pays où la mortalité fut la plus forte révèlent le dramatique impact de struc-

tures de santé fragiles, couplées à des mesures de restriction trop lâches ou mises en place tardivement ; c'est le cas de l'Iran, des États-Unis, mais aussi de l'Italie, qui fut le premier pays touché d'Europe. Le groupe de pays dont la mortalité fut intermédiaire (dont fait partie la France) dispose d'infrastructures de santé, toutefois insuffisantes pour endiguer une épidémie d'une telle ampleur, ce qui les conduit à des mesures de restriction fortes. La contribution objective de façon intéressante les éléments de politiques publiques qui ont pu contenir et aggraver les taux de mortalité dans certains pays. Elle reste toutefois assez technique et désincarnée, offrant plutôt un éclairage macro.

La deuxième partie de l'ouvrage entre davantage dans les détails, en tâchant de saisir comment la pandémie s'articule aux hiérarchies à l'oeuvre dans nos sociétés. Elle s'ouvre sur le constat de la « prégnance de l'inertie sociale », dont rend compte la contribution collective issue de l'enquête CoCo (Coping with Covid-19), éclairage statistique d'urgence apporté pendant le premier confinement pour le cas de la France. Ce texte montre, entre autres, combien certaines catégories de population ont pu être surexposées au risque de contamination, comme les salarié.e.s ayant continué à travailler à l'extérieur du domicile, « trois fois plus susceptibles de se déclarer atteintes de la Covid-19 début mai ». Ces salarié.e.s, désormais appelé.e.s « essentiel.le.s », sont au cœur de la contribution de Bruno Palier, qui fait le point sur les raisons de leur sous-rémunération. Si les sciences économiques donnent quelques pistes, plus ou moins discutables, comme la faible productivité supposée des métiers de service ou l'absence d'un rapport de force favorable aux salarié.e.s pour négocier de meilleurs salaires (beaucoup de candidat.e.s, peu de syndicats), il faut aller regarder ailleurs, du côté des conditions dans lesquels ces emplois sont produits et pourvus. La féminisation à l'oeuvre dans les secteurs étudiés constitue une première explication de leur dévalorisation symbolique et économique. L'autre explication réside dans la réduction incessante du coût de ces métiers, par l'externalisation, la privatisation, la sous-traitance et l'exonération de cotisations sociales sur les bas salaires qui encourage la création de ces métiers de bas statut. « Des « servants » pour les cerveaux », voilà la polarisation que révèle avec brutalité la pandémie, entre une classe supérieure

diplômée, bien rémunérée et une classe de personnes travaillant à leur service.

Reffet d'inégalités nouvelles et anciennes, la crise sanitaire est donc aussi une crise sociale, qui fait son apparition au cœur d'une crise politique, qui a cours en France depuis, au moins, le mouvement des Gilets Jaunes. C'est ce que souligne la contribution de Bruno Cautrès et de Luc Rouban, dans la troisième partie de l'ouvrage, consacrée aux systèmes démocratiques. Elle se propose d'expliquer la plus grande sévérité des Français.es à l'égard de la gestion de crise par le gouvernement, en comparaison avec l'Allemagne et le Royaume-Uni. La crise sanitaire arrive en France sur un terrain de forte conflictualité sociale et les mesures mises en place pour endiguer l'épidémie produisent de plus grands écarts sociaux entre catégories que dans les deux autres pays. Les auteurs expliquent cependant les propensions critiques en France par les « populismes » qui y seraient plus puissants, ce qui nous semble moins convaincant. La perspective de penser les articulations entre les différentes crises est d'une indéniable richesse, mais peut mener à d'autres interprétations. Les salarié.e.s dits « essentiel.le.s », de même que celles et ceux qui ont perdu leur emploi, ne sont-ils pas appelé.e.s à devenir les nouvelles figures de cette crise sociale et politique révélée en 2018 ? Les critiques des Français.es portent aussi sur les inégalités, qui semblent se faire de plus en plus tangibles et dicibles, et peuvent se comprendre sous de multiples facettes.

Si le confinement et autres mesures de restrictions ont dominé dans les répertoires d'action gouvernementaux, l'idée d'immunité collective a pu séduire dans certains pays. Dans la quatrième partie de l'ouvrage, consacrée aux discours de la Covid-19, Marie-Laure Salles-Djelic s'interroge sur les idéologies au fondement de cette tentation du laissez-faire-la-nature. Pour l'auteure, l'immunité collective est un concept scientifique bancal transmuté en horizon politique. La notion est à rapprocher du darwinisme social : « Elle (stratégie de l'immunité collective) implique, justifie, légitime la survie des plus forts et la disparition des plus faibles – au sens physique mais aussi aux sens économique et social du terme – comme seule ligne de politique publique ». On la retrouve dans la pensée de certains économistes néolibéraux qui, aux États-Unis, sont allés jusqu'à proposer une politique d'inocula-

tion volontaire de la Covid-19 pour accélérer l'immunisation de la population et faire redémarrer au plus vite l'économie... Une contribution assez fascinante, qui nous renseigne aussi bien sur les fondements médicaux de l'immunité collective, les jalons théoriques du darwinisme social et leurs liens respectifs avec le néolibéralisme.

Enfin, il reste à noter que la crise sanitaire, dont on a vu qu'elle était aussi une crise sociale et politique, s'inscrit dans une crise climatique, peut-être plus grave encore, qui imposait déjà aux États l'horizon d'un changement dans nos modèles économiques et dans nos sociétés. Deux contributions de la cinquième partie s'intéressent aux problématiques environnementales. Le texte de Meriem Hamdi-Cherif, Gissela Landa, Paul Malliet, Frédéric Reynès, Aurélien Saussay et Francesco Vona souligne qu'un reflux des émissions de gaz à effet de serre est à craindre, du fait de la reprise économique et de la diminution du prix du pétrole. Les modélisations présentées visent à nous convaincre de ce que la baisse des émissions est encore possible, à condition d'une taxation du carbone, dont on connaît l'aspect controversé lorsqu'elle s'applique aux populations socialement vulnérables. La contribution de Laurence Bertrand-Dorléac nous renseigne sur une même inquiétude, celle de Greta Thunberg, en retraçant le travail discursif mené par l'activiste pour que le changement climatique, déjà assez mal loti, ne disparaisse pas totalement des agendas politiques du fait de la crise sanitaire. La militante fait alors converger les crises pour faire converger les luttes : les deux phénomènes ont des origines humaines, projettent sur l'espèce une menace de mort, les deux suscitent d'importantes productions scientifiques... inégalement entendues par le politique. Gageons que l'identification d'intérêts communs, qui va jusqu'à lui faire apporter un soutien public au mouvement Black Lives Matter, réactivé par la mort de George Floyd, permette au discours sur les dangers climatiques de mobiliser et de s'imposer davantage.

En conclusion, le livre offre un panorama assez complet des réflexions qui ont pu naître à l'occasion du premier confinement. Elles constitueront une bonne base pour les enquêtes en cours et à venir, particulièrement les recherches qualitatives

qui, pour l'instant, sont peu nombreuses. L'ouvrage, de par l'aspect total de son objet et sa pluridisciplinarité, peut donner l'impression qu'il manque de cohérence, ce qu'une conclusion plus fournie aurait peut-être permis d'atténuer. On aurait pu, par exemple, y trouver des réflexions méthodologiques fort utiles aux chercheuses et chercheurs, sur le défi de rendre compte de changements dans lesquels nous sommes tous pris, qui peut poser des problèmes de mise à distance des prénotions, ou sur les contraintes de recherche que la pandémie nous impose, et la manière dont les contributrices et contributeurs ont pu les contourner.

Cyrine Gardes
EHESS - CERTOP

Mensitieri, Giulia. (2018), *Le plus beau métier du monde. Dans les coulisses de l'industrie de la mode*, Paris : La Découverte. 350p.

Lorsque Giulia Mensitieri publie en 2018 le livre issu de sa thèse, « Le plus beau métier du monde » dans les coulisses de l'industrie de la mode, elle reçoit non seulement l'attention dans son propre domaine, mais aussi une attention médiatique certaine. Par allers-retours entre Paris et Bruxelles, elle offre en effet au grand public un regard dans le revers du décors d'un secteur prestigieux, qui, très littéralement, « vend du rêve ».

Ce sont les conditions de production de ce rêve qui occupent Mensitieri dans cet ouvrage. L'auteur offre à la fois une analyse des modes de production d'un monde imaginaire, et une sociologie du travail d'un secteur bien réel. Règne de la précarité, celle-ci concerne presque tout le monde, par-delà la diversité des métiers et les situations matérielles variées. La recherche s'appuie sur l'observation de situations de travail dans le milieu de la mode, une série d'entretiens avec des travailleurs du secteur à Paris et Bruxelles, ainsi qu'une observation participante dans le cadre d'un stage dans un atelier de création de mode.

Tout au long de ce livre, nous suivons Mia, « styliste photo » italienne installée à Paris, dans son quotidien de travail (extra)ordinaire qui alterne

entre des « shootings » de mode luxueux et ses réalités de vie précaires. Informatrice-clé, elle offre à Mensitieri l'entrée dans le monde de la mode et est à l'origine d'une grande partie des situations observées et restituées, des contacts importants et des informations décisives. Son histoire sert de fil rouge, de guide à travers la découverte du monde de la mode. Mia incarne aussi la tension fondamentale qui constitue le fil directeur du livre – entre l'accès au monde du rêve et la réalité de la précarité matérielle qu'impose la participation à ce rêve. Pour Mia, comme pour beaucoup de travailleurs de la mode, le désenchantement de la vie précaire, des revenus instables et des difficultés matérielles est le « prix à payer pour son appartenance à l'élite cosmopolite » (p. 91), pour circuler dans un univers de luxe.

Outre l'histoire de Mia, le livre se base sur une composition de récits interposés, d'histoires individuelles et de situations observées au fil des shootings de mode et des profils des travailleurs rencontrés. En dressant les profils des stylistes, photographes, vendeurs, maquilleuses, mannequins, brodeuses, « créateurs », Giulia Mensitieri dresse le tableau d'un secteur hétéroclite dont les contradictions inhérentes se retrouvent dans les situations individuelles de ses travailleurs, générant des tensions face auxquelles on « se fait », on « tient » et on « (s'en) sort ». Elle assume une approche situationnelle, par l'observation des phénomènes à l'échelle interactionnelle, en s'appuyant sur les travaux de Michel Agier (p.36), promoteur de thèse fréquemment cité dans le livre. Cette approche s'allie par ailleurs à une analyse des structures globales sous-jacentes de ce qu'elle nomme le « système-mode » afin de proposer une critique du capitalisme à part de ce secteur emblématique. Giulia Mensitieri fait le pari d'étudier des phénomènes macroéconomiques par l'ethnographie, localement (p.68). Ici, la « mondialisation par le bas », terme emprunté à Tarrius, se réfère moins aux pratiques observées des travailleurs qu'aux pratiques d'observation et à la posture de l'ethnologue.

L'une des richesses de cet ouvrage est la manière dont l'autrice rend explicite et perceptible place de la chercheuse sur le terrain, sa manière d'être

affectée et de mettre ses sensibilités au profit de la recherche. En montrant les corps au travail, elle communique également le corps à l'œuvre dans sa recherche. Grâce à un important travail de visibilité du matériau empirique et une grande transparence quant aux situations d'observation, Mensitieri rend explicite les manières dont elle a été « prise » par les attributions et les subjectivations au sein du terrain et la manière dont cela a pu à la fois être vecteur et obstacle de la recherche. En abordant les affects, les sensations de « dégoût » qu'elle a pu éprouver, elle rend palpables les violences symboliques à l'œuvre dans ce monde, qui dressent les corps et construisent la subordination. Si les affects de fascination et de dégoût sont présents dans les ethnographies de mondes du travail où ils sont proéminents (Jeanjean, 2011) ou activement tabouisés (Vollaire, 2011), ici, l'autrice donne corps à ces sensations dans un monde surexposé, à l'apparence parfaite, et fait ainsi de ses propres affects un puissant outil de travail.

L'introduction situe le secteur de la mode dans son contexte historique en donnant un aperçu de son évolution. La première partie aborde le processus de fabrication du rêve d'une part, et le système mondialisé de la mode d'autre part. Le « rêve » dépend à la fois d'un pouvoir économique consolidé (à travers le prestige des « maisons » et leur relation avec les publications), et de la réactualisation toujours fragile par les travailleurs qui doivent « performer » le rêve (p. 42).

Situant l'ouvrage dans une anthropologie de la mondialisation qui informe le travail de Mensitieri, cette partie met en évidence les asymétries symboliques produites par la mondialisation, la délocalisation du travail et la division internationale du travail dans la mode. Ces asymétries sont inextricables des logiques de distinction propres aux modes de la consommation de la haute couture. Ainsi, les aires de production marquent la différence entre le luxe et le haut de gamme. On apprécie l'ambivalence de la notion d'élites globales, avec l'appartenance fragile et relative des travailleurs de la mode à cette élite, et les contradictions entre pouvoir économique et symbolique avec le déplacement des pôles hégémoniques de la mode (p.89).

On y découvre la division du travail de la haute couture en suivant le processus de fabrication d'une robe. Ce faisant, le deuxième chapitre montre non seulement le contraste entre prestige et précarité, mais aussi entre production matérielle et production « du rêve » (p.53). En effet, les productrices matérielles qui disposent des compétences techniques qui définissent la haute couture et son caractère spectaculaire (p.51) ne participent pas à la production sociale et symbolique de la mode. Ce processus de production met en évidence le contraste entre les « petites mains » (p.53) qui pointent, en équipes en trois huit dans les semaines précédant les défilés, et les travailleurs qui fournissent d'importants volumes de travail gratuit et mobilisent le capital culturel et social nécessaire. Si les deux catégories sont précaires, les unes n'ont pas de doute sur leur statut d'ouvrières, alors que les autres se comportent en artistes ou en indépendants. C'est ce dernier aspect qui est abordé en profondeur dans les chapitres qui suivent.

A partir d'une série d'exemples illustrant la diversité des métiers du secteur, la deuxième partie explore la logique du « plus de prestige, moins d'argent », et des multiples contrastes entre précarité et prestige. Le travail gratuit ou faiblement rémunéré est omniprésent et partagé par une diversité de métiers du secteur – les activités les plus prestigieuses ont tendance à être les moins rémunérés, la visibilité (telle qu'elle est apportée par un éditorial dans un magazine pointu) et l'appartenance faisant office de rémunération (p.131). A l'inverse, les missions à vocation « commerciale », peu prestigieuses, font figure de travail alimentaire et sont dévalorisées au point d'être en partie tenues secrètes. Les statuts « atypiques » sont la règle. La double rémunération symbolique et économique représente le « jackpot » vers lequel tendent toutes les catégories de travailleurs du secteur (130). Celle-ci reste pourtant réservée à une petite élite éminemment prisée et recherchée pour le prestige qu'elle apporte aux organisations qu'elle représente – et non pas l'inverse comme pour la majorité des travailleurs – grâce au capital symbolique qu'elle a pu accumuler. Pour le demeurant, il s'agit trouver un bon équilibre entre travail gratuit mais valorisé, et travail rémunéré permettant de (sur)vivre. Privilégier la rémunération peut s'avérer pénalisant pour la suite

de la carrière tandis que l'association aux maisons et aux publications prestigieuses constitue porte d'entrée vers la réussite (172).

Face à cette précarité structurelle – que l'autrice caractérise comme « postfordiste » – les registres de mobilisation des travailleurs sont centraux. Tendre vers le « jackpot », n'est qu'une partie de l'équation. Dans cet univers, on tient parce qu'on y appartient ; l'appartenance à ce monde prestigieux justifie des sacrifices considérables, monde se définissant aussi par son exclusivité. Selon Mensitieri, le livre aurait pu s'appeler « la chance d'être là », comme sa thèse, sous-titrée « le travail dans la mode entre glamour et précarité ». C'est en effet à cet endroit que se situe la thèse centrale. L'imaginaire qui rend la mode profitable dépend de la domination et de la violence symbolique qui opère dans le secteur et l'organisation du travail. Il ne peut fonctionner qu'à condition que le pouvoir symbolique, cette « magie » opère sur les travailleurs eux-mêmes et que l'opacité soit maintenue sur les conditions de travail et de production de cet imaginaire. Si le triptyque Bourdieu- Burawoy- Gramsci paraît insuffisant à l'autrice pour expliquer le consentement des travailleurs (P.183), elle insiste sur le fait que le travail de l'apparence et d'appartenance est tout à la fois vecteur d'assujettissement et ressource mobilisée par les travailleurs pour ce faire dans ce monde social. Cette tournure lui permet de dépasser une vision binaire de la subjectivité des travailleurs (Flocco et al., 2014).

La dernière partie approfondit ces questions d'assujettissement et de subjectivation en donnant plus de place à l'apport de l'observation participante dans un atelier de créateur belge. La chance d'être là y justifie des hiérarchies marquées, des rapports de domination violents et une gestion émotionnelle des relations de travail (224). Cette dernière demande aux travailleurs des savoirs-être spécifiques (maîtriser les codes, paraître « cool ») et un travail émotionnel important (p.237), mobilisation constante de la subjectivité qui renvoie au capitalisme cognitif. Si les travailleurs quittent le milieu, c'est pour réaffirmer la subjectivité, pour reprendre une maîtrise de leur temps, ou parce qu'ils ne « tiennent plus » (253).

Bien que traitant d'un secteur « hors du commun »,

« Le plus beau métier du monde » apporte des clés de compréhensions importantes sur le travail contemporain au sens plus large. C'est en premier lieu la passion, décrite comme condition centrale pour « tenir » dans le monde de la mode (257-258), qui est éloquente à cet égard. La dimension créative du travail et son aspect vocationnel (le fait de « faire ce qu'on aime ») sont cités comme attraits d'un métier qui n'offre que rarement une rétribution à la hauteur de l'investissement fourni. Abordée dans les dernières pages du livre, cette dimension aurait mérité un développement plus important.

Si Mensitieri relève elle-même des parallèles avec le monde académique (p. 268), passion, vocation et précarité sont des questions communes qu'on retient ici comme étant particulièrement évocatrices. La passion est au cœur d'une « vocation du savant » (Weber, 1919) ; elle se retrouve ici mobilisée pour justifier des conditions d'emploi et de travail défavorables. Vocation et passion justifient l'acceptation « de [...] lourds efforts » (Buscatto, 2015, p. 51) dans le travail artistique (Hennion, 2004; Le Roux & Loriol, 2015), dans les « métiers du savoir » (Ballatore et al., 2014 ; Rogge, 2017), mais aussi dans des secteurs plus éloignés comme le transport routier (Brodersen, 2015). Là où le plaisir devient un dispositif disciplinaire (p.260), la passion apparaît comme une sorte « d'injonction à l'engagement » (Le Roux & Loriol, 2015, p. 23), et un moteur pour l'auto-exploitation. Dans la mode comme à l'université, l'absence de résistance est renforcée par le fait ne pas considérer leur travail comme un « job normal ». Ils fondent ainsi leur identité professionnelle sur une exceptionnalité qui tend pourtant à s'imposer comme une norme, alors que la performance de la passion devient une injonction dans des postes qui n'en offrent pas les bases (REF).

Cet ouvrage apporte également une pièce au corpus grandissant sur le salariat saisi par ses marges. La deuxième édition de l'ouvrage en 2020 trouve en effet toute son actualité dans une période où le secteur de la mode a été touché par la pandémie mondialisée, mais surtout dans un contexte où les institutions du salariat se trouvent mises en question par les logiques d'externalisation et d'extraction, incarnées dans l'économie de plateforme d'une part (Casilli, 2019; Huws, 2017; Schor et al., 2020;

Srnicek, 2017), et par un discours omniprésent de valorisation de l'indépendance, de l'autonomie et de l'entrepreneuriat (Abdelnour, 2017) d'autre part.

Les figures de liberté et d'indépendance fonctionnent ici et ailleurs comme moteurs d'une (super)exploitation. Alors que certains travailleurs chinois de l'industrie textile supporteraient le travail à l'usine en l'imaginant comme une passerelle vers une existence d'entrepreneuriat indépendant (Tsing, 2009, p. 167), les travailleurs de la mode étudiés par Mensitieri se disent eux aussi motivés par la liberté dont jouit leur monde, et l'indépendance et l'autonomie qui caractériserait leur propre travail (p. 257). À différents niveaux de la chaîne et dans des conditions différentes, les figures d'indépendance, d'autonomie et de liberté participent de la mobilisation et du consentement des travailleurs dans les conditions de travail et d'emploi précaires. L'individualisation des relations professionnelles, et l'opacité des inégalités structurelles qui traversent le secteur sont indissociables de cette mobilisation.

Cette situation est également pertinente à la lumière de l'attention accordée actuellement aux « slashers » (Cornet et al., 2020) qui élargissent les discussions sur la précarité et la composition des revenus dans le travail à caractère artistique et vocationnel (Perrenoud & Bataille, 2018). De ce point de vue, il aurait été intéressant d'obtenir plus d'informations sur la composition des revenus et les statuts variables des travailleurs (voir p.122), notamment dans une perspective qui contraste les situations belge et française.

Le prestige dérivé de l'appartenance au domaine de la mode est ainsi indissociable de la précarité et l'instabilité des situations économiques et professionnelles individuelles, dans un secteur qui génère des bénéfices importants et offre une fabuleuse surface de projection aux imaginaires capitalistes. Ce milieu vendeur de rêves produit ainsi ses propres modes « d'assujettissement », qui dans un même temps offrent des prises (et des reflets) aux logiques de mobilisation dans le capitalisme contemporain.

Meike Brodersen
Metices
Université Libre de Bruxelles

Références bibliographiques

- Abdelnour, S. (2017). *Moi, petite entreprise : Les auto-entrepreneurs, de l'utopie à la réalité*. Presses Universitaires de France - PUF.
- Ballatore, M., Del Rio Carral, M., & Murgia, A. (2014). Présentation. Quand passion et préarité se rencontrent dans les métiers du savoir: Recherches sociologiques et anthropologiques, 45(2), 1-13.
- Brodersen, M. (2015). Chauffeurs routiers : Les temps comptés d'un métier? Idéaux professionnels et mobilisations collectives en question. Travail emploi formation, 12, 13-30.
- Buscatto, M. (2015). Au fondement du travail artistique. Vocation, passion ou travail ordinaire? In N. Le Roux & M. Loriot (Éds.), *Le travail passionné. L'engagement artistique, sportif ou politique* (p. 32-56). Érès; Cairn.info. <https://www.cairn.info/le-travail-passionne--9782749248677.htm>
- Casilli, A. A. (2019). En attendant les robots—Enquête sur le travail du clic. Le Seuil.
- Cornet, M., Paris, T., Joulin, M., & Casilli, A. (2020). WPI - Platform-mediated labor in Europe.
- Flocco, G., Durand, J.-P., Dubet, F., Lallement, M., & Linhart, D. (2014). Clairvoyance ou aveuglement des travailleurs : Qu'en disent les sociologues ? La nouvelle revue du travail, 5. <https://doi.org/10.4000/nrt.1999>
- Hennion, A. (2004). Une sociologie des attachements. D'une sociologie de la culture à une pragmatique de l'amateur. *Sociétés*, 85, 9-24. <https://doi.org/DOI : 10.3917/soc.085.0009>
- Huws, U. (2017). Where did online platforms come from ? The virtualization of work organization and the new policy challenges it raises. In *Policy implications of virtual work* (p. 29-48). Springer.
- Jeanjean, A. (2011). Travailler à la morgue ou dans les égouts. *Ethnologie française*, Vol. 41 (1), 59-66.
- Le Roux, N., & Loriot, M. (2015). *Le travail passionné. L'engagement artistique, sportif ou politique*. Érès; Cairn.info.
- Perrenoud, M., & Bataille, P. (2018). Comment être musicien ? Figures professionnelles des musiciens ordinaires en France et en Suisse. *SociologieS*. <http://journals.openedition.org/sociologies/8882>
- Rogge, Jan-Christoph. (2017). *Wissenschaft zwischen Lebensform und Karrierejob* [These de doctorat, Technische Universität Berlin]. <https://depositonce.tu-berlin.de/handle/11303/7092>
- Schor, J. B., Attwood-Charles, W., Cansoy, M., Ladegaard, I., & Wengronowitz, R. (2020). Dependence and precarity in the platform economy. *Theory and Society*. <https://doi.org/10.1007/s11186-020-09408-y>
- Srnicek, N. (2017). *Platform Capitalism*. John Wiley & Sons.
- Tsing, A. (2009). Supply Chains and the Human Condition. *Rethinking Marxism*, 21 (2), 148-176. <https://doi.org/10.1080/08935690902743088>
- Vollaire, C. (2011). Le tabou du dégoût. L'anesthésie du soignant. *Ethnologie française*, 41 (1), 89-97. Cairn.info. <https://doi.org/10.3917/ethn.111.0089>
- Weber, M. (1919). *Wissenschaft als Beruf* (1995e éd.). Reclam.

Paul Bouffartigue et Jacques Bouteiller (2020), *Du facteur au livreur ? Dans les coulisses d'un service public en péril*, Éditions du Croquant, 220 p.

Nicolas Jouin (2021), *Le Caché de La Poste. Enquête sur l'organisation du travail des facteurs*, La Découverte, 370 p.

Sans plan social ni licenciement, les facteurs sont passés de 100 000 agents au début des années 2000 à 70 000 aujourd'hui. Deux ouvrages parus récemment abordent d'un point de vue critique les transformations organisationnelles majeures qu'implique un tel basculement à La Poste, l'opérateur public du service postal en France. Avec des formes et des points de vue différenciés mais complémentaires, les trois auteurs en présence soulignent à quel point le travail et l'emploi des facteurs et factrices se sont dégradés ces dernières années, sous les effets cumulés d'un processus de privatisation, d'une évolution des activités de distribution, de politiques managériales d'intensification du travail et d'une précarisation des modes de recrutement.

Ces deux ouvrages s'inscrivent dans une riche tradition d'enquêtes sur le secteur postal, qui permet aujourd'hui de produire des analyses très documentées sur les différents aspects de son fonctionnement. Paul Bouffartigue et Jacques Bouteiller y font largement référence et soulignent les apports respectifs de ces précédents travaux, qu'ils proviennent d'une analyse en termes de génération (Marie Cartier), de contact au guichet (Aurélie Jeantet), de restructuration organisationnelle (Martin Eden et Louise Hanoé, Mickael Salaün, Philippe Zarifian), de crise professionnelle (Didier Demazière et Delphine Mercier) ou d'observation du versant financier et bancaire de l'entreprise (Adeline Gilson, Nadège Vezinat). Chez Nicolas Jouin, ces références occupent une place différente : si elles sont bien mentionnées en notes de pages et mobilisées dans l'analyse, le texte se déroule comme un récit d'enquête construit de façon très accessible. Ainsi, ce qui différencie avant tout les deux approches, c'est bien la forme d'écriture qu'elles adoptent.

L'ouvrage de Nicolas Jouin constitue une fructueuse sortie de piste à l'égard des codes institution-

nels de l'écriture académique en sociologie. Non seulement le récit est agencé sous la forme d'une énigme, accordant une très large place au terrain d'enquête, mais il s'autorise aussi des détours par la fiction. Un dialogue imaginaire (ou plutôt imaginé) avec Taylor rythme l'ensemble du raisonnement, à partir du moment où l'inventeur désigné du « scientific management » est évoqué par un « organisateur » de La Poste. Ce stratagème fictionnel vient appuyer les résultats d'une enquête ethnographique qui reste l'élément central du raisonnement, dans la continuité des travaux de l'auteur sur les chantiers du BTP. Elle est composée de cinq semaines d'observation participante dissimulée, effectuées en tant que facteur contractuel, d'une centaine d'entretiens et d'un recueil d'archives. L'analyse conduite par Paul Bouffartigue et Jacques Bouteiller repose quant à elle sur une série d'enquêtes au long cours, réalisées en trois vagues, entre 2006 et 2018, principalement dans la région d'Aix-Marseille. Au total, 150 entretiens individuels ont été menés, auprès de 125 personnes, dans deux bureaux de distribution du courrier et une agence spécialisée dans la distribution des colis. Des observations ont également été réalisées et de nombreux matériaux documentaires sont mobilisés, ce qui donnent une portée importante à cet ouvrage, englobant de nombreux aspects des transformations du travail et de l'emploi.

Embauché au milieu des années 2010 comme facteur en CDD, Nicolas Jounin a eu l'occasion d'y observer une des « réorganisations » auxquelles les centres de distribution sont exposés tous les deux ans. Depuis ce point de vue privilégié, il cherche à répondre à une question simple : « Pourquoi la tournée 21 a-t-elle été estimée à 3 heures, 43 minutes et 59 secondes, alors même que Romuald, le facteur expérimenté qui la réalisait depuis des années, mettait près du double ? ». C'est donc un cadre temporel, fixé par l'organisation du travail, qui sera minutieusement analysé au cours des 26 chapitres. La Poste n'étant pas une usine, il est difficile d'y généraliser des cadences à partir d'un geste et les procédés de ce type ont d'ailleurs été repoussés par le management jusqu'à une période récente. C'est seulement au milieu des années 2000 que les anciens « vérificateurs » sont remplacés par des « organisateurs » suivant des modèles de préquantification du travail. Concrètement, ces modèles

compilent les indicateurs d'une journée (nombre d'adresses et de boîtes, volume moyen du courrier, distance à parcourir, etc.) dans un fichier Excel qui détermine le temps nécessaire à chaque tournée. Mais alors qu'on pourrait s'attendre à une progression fastidieuse dans la complexité des mesures et des calculs de l'organisation scientifique, l'enquête de Nicolas Jounin dévoile au contraire les faiblesses de l'édifice taylorien mis en œuvre à La Poste.

On comprend au fur à mesure de l'ouvrage que les indicateurs justifiant l'intensification du travail reposent sur des bases très imprécises, des calculs « à titres indicatifs » sans précision de méthode ni données brutes disponibles. À partir de 2011, au moment où La Poste se dote d'un CHSCT – un effet collatéral de la privatisation rampante – la direction se voit contrainte de reconnaître devant un Tribunal de Grande Instance qu'elle ne dispose pas des chronométrages de référence sur lesquels s'appuient les suppressions de postes, suggérant sans pouvoir le certifier que ces données ont été égarées lors d'un déménagement. La mise en scène d'un dialogue fictionnel entre Nicolas Jounin et Frederick Winslow Taylor peut finalement être perçue comme une manière de répondre à cette fiction quantitative construite par La Poste. L'auteur interpelle le fondateur de l'« organisation scientifique du travail » sur la scientificité de sa méthode et mobilise de nombreuses références à ses écrits pour en déconstruire les fondements. Il rappelle par exemple que les « temps standards » du taylorisme sont initialement conçus comme des maximales, seulement atteignables par un opérateur fictif parfaitement adéquat au travail requis (le « first class man »), tout en étant aussi sensibles aux évolutions du marché du travail. Plutôt qu'une théorie ou un système, Nicolas Jounin désigne le taylorisme comme une posture, mobilisant la science pour s'ériger en commandement indiscutable. Alternant une certaine ironie et des tons plus graves, l'auteur signale sans détour ses conclusions à Taylor : « Vous bâtissez des cathédrales sur du sable ».

Les résultats de l'enquête de terrain sont donc mobilisés pour comprendre comment La Poste parvient à faire correspondre le travail concret à ces données fictives. Cette correspondance repose en réalité sur les facteurs et factrices qui doivent

écouler les flux de courriers et colis quoi qu'il arrive, tout reste à charge étant répercuté sur les journées suivantes ou bien sur les collègues. Les arrangements et contournements pour y parvenir sont inévitables, générant le sentiment de faire un « sale boulot », alors que La Poste définit comme de la « surqualité » les scrupules de certains agents. Bien qu'il soit difficile à évaluer, de nombreux témoignages et observations attestent également d'un important volume de travail supplémentaire non rémunéré, prenant la forme d'un fini-parti devenu systématiquement défavorable aux postiers et postières. Ce contexte organisationnel se maintient notamment grâce à un recours massif aux travailleurs contractuels, exerçant le métier sans pouvoir bénéficier d'une transmission de savoir-faire ni d'un matériel adapté, ne cherchant même pas à rattraper des objectifs auxquels ils ne croient plus. Lorsque des titulaires cherchent tout de même à faire reconnaître des incohérences évidentes dans la planification des tournées, comme des temps de trajet ne respectant pas les limitations de vitesse, ils et elles font face à une institution à la fois rigide et instable, le turn-over des cadres effaçant les rares promesses obtenues.

Paul Bouffartigue et Jacques Bouteiller reprennent une partie de ces constats dans les chapitres qu'ils consacrent à l'organisation du travail, mobilisant les travaux d'Alain Supiot pour désigner un « gouvernement par les nombres » de la chaîne logistique du courrier postal. Mais ils replacent également les formes de dégradation du travail et de l'emploi qui en découlent dans un contexte élargi de transformation de La Poste en « une multinationale tentaculaire tournée vers une croissance externe par rachat d'entreprises situées sur des marchés jugés porteurs et profitables ». Dans une dynamique européenne marquée par des orientations néolibérales, cette privatisation des services postaux français est à la fois tardive – les Pays-Bas, la Suède, le Danemark, l'Allemagne ont été pionniers [1] – et inachevée – les capitaux restant publics, contrairement à des cas comme celui de France Telecom où les capitaux privés sont majoritaires depuis 2014.

Cette prise de recul permet aussi aux auteurs de resituer le sujet dans un autre contexte, celui d'une fragilisation des classes populaires en lien avec les processus de transformation de l'Etat social. Alors

que les emplois de postiers constituaient un « abri protecteur » pour les hommes des classes populaires, l'extinction progressive du fonctionnariat, son remplacement par des salariés précaires et le recrutement de personnels plus diplômés ont profondément modifié la condition de postier. La dégradation matériel et symbolique du statut nourrit une crise du groupe professionnel et avec elle c'est tout un univers social populaire qui se délite. Loin de contrebalancer cet aspect, l'analyse de la rapide féminisation du métier – la moitié des facteurs étant aujourd'hui des factrices – a été accompagnée d'une transition vers une culture gestionnaire qui, bien que produisant « des inégalités plus discrètes » que dans d'autres contextes, n'en génère pas moins une forte insatisfaction. Les portraits de factrices mis en exergue dans l'ouvrage soulignent bien une difficulté à tenir dans le métier, le sentiment qu'il touche à sa fin et qu'une reconversion est nécessaire, tout en donnant à voir des satisfactions qui résistent dans le service au client ou l'articulation des temps sociaux.

En consacrant deux chapitres aux luttes syndicales et aux processus de négociations, Paul Bouffartigue et Jacques Bouteiller apportent un descriptif d'ensemble, étayé par des données statistiques, à la conflictualité diffuse décrite par Nicolas Jounin. Ils soulignent la fréquence des luttes sociales à La Poste qu'ils assimilent à « une guérilla sociale dispersée sur l'ensemble du territoire ». Les mobilisations se tiennent en effet majoritairement à l'échelle des bureaux de distribution, sont de courtes durées et plus de la moitié vise à défendre les emplois menacés par des réorganisations. Marqués par la dispersion dans l'espace et le temps des changements qui les provoquent, ces conflits n'ont pas d'impacts forts sur les stratégies nationales, présentées comme « non négociables », mais débouchent sur des contreparties accordées au niveau local. Les auteurs soulignent cependant, comme le fait Nicolas Jounin, l'apparition chez certains syndicats de postiers de tentatives visant à déborder les prérogatives patronales d'organisation du travail, notamment à travers le développement d'une capacité d'expertise à même de déstabiliser les postures de rationalisation endossée par la direction du groupe, mais sans pour autant faire l'objet d'une coordination à l'échelle nationale.

Bien loin de l'image d'Epinal du facteur jovial et populaire de Jacques Tati ou des Ch'tis, bien loin également du stéréotype éculé du Petit Travail Tranquille, ces deux enquêtes révèlent les impacts profonds d'une mutation gestionnaire qui dirige progressivement le service public postal vers un horizon qui semble être celui d'une multinationale de la sous-traitance logistique. Le titre choisi par Paul Bouffartigue et Jacques Bouteiller, « Du facteur au livreur », exprime bien ce basculement suite auquel « les anciens ne reconnaissent plus le métier alors que les nouveaux ne s'y projettent guère ». Chez ces derniers comme chez Nicolas Jounin, la piste d'une logistification de ce secteur et les concepts permettant de l'analyser (la pression du flux, le juste-à-temps, le lean management, la chaîne logistique, etc.) sont présents par bribes mais ne font pas l'objet d'un approfondissement qui pourrait pourtant s'avérer fécond. De même, les deux enquêtes suggèrent d'observer le phénomène qu'elles traitent en débordant plus largement le cadre d'une analyse organisationnelle de la privatisation des secteurs publics, pour l'inclure dans une réflexion globale sur le rôle des politiques managériales dans les processus de fragmentation des classes populaires. Chez Nicolas Jounin, on croise ainsi des facteurs précaires qui deviennent VTC après leur tournée, la déprofessionnalisation étant poussé au point où l'ancien métier devient une occupation parmi d'autres. Paul Bouffartigue et Jacques Bouteiller évoquent quant à eux une agence du colis postal où les activités plus pénibles de manipulation des colis lourds sont réservées aux intérimaires et où la distribution dans les quartiers dits « sensibles » est renvoyée aux sous-traitants, les régimes de précarité rejoignant ici d'autres formes d'inégalités. Ce n'est donc pas un hasard si les trois auteurs concluent en soulignant l'importance des enjeux démocratiques soulevés par ces restructurations et en réaffirmant la centralité de la sphère du travail pour la compréhension comme pour la transformation de ces phénomènes.

David Gaborieau
Post-doctorant CEET CNAM

1. Un troisième ouvrage paru cette année se concentrent sur cette échelle européenne et sur les formes de l'intervention syndicale qui s'y déploient : Paul Bouffartigue, Jean Vandewattyne (dir), *Le syndicalisme face à la libéra-*

lisation et aux mutations des activités postales Belgique, Bulgarie, Espagne, France et Royaume-Uni, Toulouse, Octarès, 2021.

Sarah T. Roberts, *Derrière les écrans. Les nettoyeurs du Web à l'ombre des réseaux sociaux, La Découverte, 2020 [2019], 264 p.*

Lors de l'attentat de 2019 contre deux mosquées à Christchurch, Nouvelle-Zélande, un terroriste d'extrême droite a diffusé le massacre en direct sur Facebook pendant 17 minutes. Depuis, la vidéo de l'attentat refait surface régulièrement sur les réseaux sociaux à diverses reprises, malgré les efforts pour de Facebook, YouTube, Twitter et d'autres sites pour la supprimer de leurs contenus¹. Cet événement a donné de la visibilité au métier encore mal connu de modérateur commercial de contenu ou de « nettoyeur du Web », responsable de la suppression de contenus indésirables sur Internet et auquel Sarah T. Roberts a consacré une recherche pendant huit ans². Ce métier consiste à examiner des réseaux sociaux, à les évaluer et à décider s'ils doivent être conservés ou supprimés.

L'étude de cette activité rappelle que l'Internet des débuts n'a rien à voir avec l'Internet d'aujourd'hui. Si au début on le pensait comme un espace de liberté, où la censure était une pratique inconcevable, actuellement il en est tout autrement : Internet est devenu un domaine privé et fortement régulé, appartenant à des grandes entreprises multinationales. L'idée que la publication de contenus sur Internet est une démarche libre est donc une illusion. Selon Roberts, la mise en ligne de contenus met en jeu une architecture économique, politique et juridique qui décide de ce qui mérite d'être vu et de ce qui doit être supprimé. Ces décisions n'ont rien d'objectif car elles engagent des normes juridiques, culturelles et morales, ainsi que les intérêts économiques des entreprises du numériques. La modération commerciale de contenu (rémunérée, à distinguer de la modération bénévole, gratuite) joue alors un rôle central pour les entreprises. En effet, dans les sites où les utilisateurs produisent une masse toujours plus grande de contenu sous la forme de textes, d'images, de vidéos, ou autre, la ges-

tion du flux de données est une préoccupation majeure. Le but de la modération de contenu est multiple : il s'agit de protéger l'image de l'entreprise, de garantir l'application des lois d'un pays ou des règles du site et de faire en sorte que les utilisateurs continuent de publier et de consulter les sites.

Si une partie du contenu peut être modérée automatiquement (notamment à partir de la recherche de mots-clés interdits ou de « skin filters », permettant de détecter des corps nus), une autre partie nécessite une intervention humaine pour être évaluée. Cette intervention est un travail fragmenté organisationnellement et spatialement, avec une multitude de configurations possibles (à temps plein ou à temps partiel, rémunération horaire ou à la tâche, etc.). Certains modérateurs de contenu travaillent dans les mêmes locaux que l'entreprise pour lesquels ils font de la modération, tandis que d'autres sont employés par des prestataires dans des bâtiments ressemblant à des call center. Enfin, certains travaillent chez eux pour des plateformes de micro-travail sous des formes déjà décrites par l'enquête collective menée par Antonio Casilli et Paola Tubaro³. En raison de cette structure organisationnelle, les modérateurs de contenu exercent leur activité sous différents statuts et peuvent être dispersés géographiquement sur le monde entier, que ce soit dans des espaces dédiés ou chez eux à l'étranger.

Le travail des modérateurs de contenu payés par des entreprises du numérique est révélateur de comment l'innovation technologique ne favorise pas seulement l'apparition de métiers hautement qualifiés ou d'un travail intellectuel créatif et autonome. Elle peut également créer de nouveaux métiers peu qualifiés, répétitifs, stressants et mal payés qui accompagnent le travail de production créatif de marchandises de la connaissance. Le travail du modérateur, à la fois invisible et incontournable pour le bon fonctionnement de nombreuses grandes entreprises du numérique, ne bénéficie d'aucun des avantages (salaire, reconnaissance, etc.) associés au secteur de la haute technologie. Pourtant, cette activité de traitement, d'évaluation et d'analyse de l'information mobilise des compétences linguistiques et culturelles nécessaires à un bon accomplissement des activités de modération. De plus, les risques psychologiques auxquels sont exposés les modérateurs (en raison des images éprouvantes qu'ils doivent regarder dans le cadre

de leur activité) n'est bien souvent pas compensée financièrement.

Ces nouveaux métiers mettent à mal les discours sur la « société post-industrielle » et sur la « société de l'information », pour lesquels le travail deviendrait de moins en moins matériel et davantage consacré à la gestion de l'information. Ces discours signalent peu souvent les similitudes dans les conditions de travail de métiers tels que le modérateur de contenu, du micro-travailleur ou de l'employé d'un call center avec les métiers industriels (standardisation, déqualification, soumission à une discipline, parmi d'autres). Roberts appelle cela une « nouvelle chaîne de montage numérique » ou une « usine numérique » : « Des tâches apprises par cœur, répétitives, contingentées sur des files d'attente automatisées, qui reposent sur la mécanisation et des pratiques de gestion rationalisées qui servent d'indicateurs pour évaluer la productivité et l'efficacité des employés »⁴.

Pour modérateurs travaillant pour une grande entreprise de la Silicon Valley, non seulement leurs conditions de travail n'ont rien à voir avec l'image de modernité que les entreprises du numérique cherchent à véhiculer, mais très peu des modérateurs finissent par décrocher un emploi stable et à plein temps dans le secteur. La nature du travail accompli par les modérateurs de contenu (voir des images et des vidéos qui seraient jugées dérangeantes par la plupart des gens) est à même de produire du stress et d'autres troubles psychologiques. Mais, un des résultats les plus intéressants de l'enquête menée par Roberts est que cette situation est favorisée par la précarité de l'emploi. Comme le rapporte l'autrice, le taux de rotation du personnel et la concurrence au sein des équipes pour obtenir un contrat stable dans une grande entreprise du numérique dégrade l'ambiance au travail, ce qui à son tour dérègle les mécanismes de défense face au contenu auquel ils sont exposés. Les entreprises justifient l'usage d'une main-d'oeuvre précaire et tournante en raison de la nature de l'activité de modération (personne n'est censée occuper ce poste plus d'un an, sans qu'il ne soit trop exposé à des séquelles). Cependant, pour Roberts, cela tient aussi de la volonté d'éviter la création d'un environnement de travail où des modérateurs pourraient s'organiser pour des meilleures conditions de travail.

On constate les mêmes mécanismes d'intensifica-

tion du travail chez les modérateurs de contenu que l'auteurice a rencontré aux Philippines. Ce pays est devenu un des principaux hubs mondiaux des télécommunications (concurrent des géants comme l'Inde), où de plus en plus d'entreprises délocalisent le travail de service client et de modération de contenu. La concurrence entre pays à bas coût qui luttent entre eux pour des contrats avec les géants du numérique a des effets concrets sur l'organisation du travail de modérateur. Roberts rapporte notamment que, pour les travailleurs philippins, les indicateurs de performance correspondent au nombre de notifications ou signalements traités par jour. Au fur et à mesure que le flux de données augmente et que la concurrence se fait de plus en plus âpre entre différents pays à bas coût, les modérateurs doivent traiter davantage de notifications par heure. À cela s'ajoute le travail en horaire décalé, où l'activité de modération en temps réel a lieu à des fuseaux horaires différents, affecte le rythme de vie des travailleurs philippins.

Autrefois méconnue, l'activité de modération commerciale de contenu est de plus en plus visible grâce au travail de journalistes, de syndicalistes et d'universitaires. Plusieurs travailleurs ont décidé de poursuivre leurs employeurs ou les donneurs d'ordres pour leur avoir provoqué du stress post-traumatique. Ces différents éléments ont contribué à améliorer les conditions de travail des modérateurs, sans que le modèle économique des entreprises numériques soit remis en cause. Comme le rappelle Roberts, le contenu produit par les utilisateurs est une denrée trop précieuse pour limiter son flux.

Malheureusement, Roberts accorde très peu de place à ces résistances et aux mobilisations des modérateurs. Cependant, ces nouveaux « prolétaires du numérique » ne sont pas silencieux. Des actions collectives ne sont plus rares dans les call centers, tandis que initiatives ont également lieu dans le secteur du micro-travail. Une de ces initiatives est la campagne internationale Fair Crowd Work⁶, impulsée par IG Metall (Allemagne), Unionen (Suède) Arbeiterkammer et OGB (Autriche). De la même manière l'auteurice n'abonde pas sur son dispositif d'enquête, outre le fait que celle-ci a duré huit ans. L'ouvrage se présente davantage comme un récit, où Roberts s'at-

tarde longuement sur quelques individus, sans que l'on sache combien de modérateurs elle a rencontré dans ses différents terrains.

Juan Sebastià Carbonell
Chercheur post-doctorant au GERPISA

Mike Healy, *Marx and Digital Machines: Alienation, Technology, Capitalism*. Londres, University of Westminster Press, 2020, 172 p.

Le livre de Mike Healy n'a curieusement pas comme propos principal ni la théorie marxiste, ni les mutations contemporaines des machines algorithmiques. L'ouvrage, qui provient de la thèse de doctorat de l'auteur, soutenue en 2014, porte en fait essentiellement sur une tentative d'opérationnaliser le concept d'aliénation à partir de trois terrains de recherche : tout d'abord l'organisation de groupes de discussion avec des programmeurs informatiques, ensuite la réalisation d'entretiens avec des universitaires spécialisés en technologies de l'information et de la communication (TIC) et pour finir la mise en place de séances d'introduction aux TIC dans un organisme pour personnes âgées.

D'entrée de jeu, la volonté de l'auteur de vouloir repenser le concept d'aliénation à l'égard des TIC modernes nous apparaît pertinente pour deux raisons : premièrement, le concept d'aliénation a largement disparu des sciences sociales depuis les années 1980 (Yuill, 2011), et ce pour plusieurs raisons dont la grande difficulté à travailler avec la charge normative qu'implique ce concept. Deuxièmement, les auteurs qui ont réinvesti le concept dans les dernières années se sont souvent limités à une argumentation théorique (Fischbach 2009, Jaeggi, 2014; Comminel, 2019), sans véritablement tenter une opérationnalisation sur le terrain. Leahy répond donc à une lacune majeure, bien que celui-ci déclare d'emblée ne pas vouloir dialoguer avec les théories post-marxistes dans son analyse, ce qui constituera, comme je le démontrerai, une

limite importante de ses remarques conclusives.

Dans le deuxième chapitre, l'auteur revient sur la séparation historique effectuée entre la sociologie et la psychologie dans les années 1950-1960 au sujet de l'opérationnalisation du concept d'aliénation. Si la sociologie a défini l'aliénation comme « l'impossibilité ou de la grande difficulté pour quelqu'un d'avoir accès à certains champs d'expérience humaine, en raison de sa position dans une structure sociale » (Thibault, 1980), la psychologie, sous l'impulsion des études de Seeman, a plutôt indiqué que l'aliénation provenait des sentiments personnels des individus. Seeman a en effet tenté de créer plusieurs variables positives pour opérationnaliser l'aliénation, par exemple l'isolement, l'impuissance ou l'éloignement de soi (self-estrangement). Pour Mike Healy, l'œuvre de Seeman relève avant tout d'une dépolitisation de l'aliénation : les aliénés sont considérés comme des personnes atomisées ayant des « comportements déviants » que les gestionnaires devraient réaligner par rapport aux valeurs de l'entreprise, et non comme des travailleurs et des travailleuses expérimentant un sentiment collectif sous les conditions du capitalisme.

Cela conduit à un déplacement où l'aliénation n'est plus comprise en tant que cause de la souffrance au travail – comme c'est le cas dans la théorie critique – mais plutôt la souffrance ou le comportement déviant des travailleurs et des travailleuses qui sont à l'origine de l'aliénation. Dès que ce déplacement est effectué, on peut remplacer l'aliénation par d'autres notions moins chargées politiquement comme la non-satisfaction, le stress ou le pessimisme, ce qui sera largement fait par les psychologues au 20^e siècle (p. 10). Comme le dit l'auteur « les études de l'aliénation mobilisation Seeman sont non-polémiques, non-politiques et dissociés de toute idéologie » (p. 8). Contrairement à cette approche, pour Mike Healy, qui se revendique de la tradition marxiste, l'aliénation représente avant tout une *verfremdung*, une étrangeté voir une perte du monde constitutive du capitalisme, et ce, suivant le Marx des Manuscrits de 1844, d'abord face au produit du travail et puis dans l'acte de production. La question de recherche de l'auteur porte par consé-

quent sur la manière dont le concept d'aliénation, telle que théorisée dans la tradition marxiste, peut être utile pour expliquer l'expérience des gens face aux TIC (dans le travail et la vie quotidienne).

Après avoir spécifié dans le troisième chapitre son approche épistémologique (identifié au *critical realism*) et méthodologique (le recherche participative), l'auteur présente son premier terrain qui est celui de la constitution de groupes de discussion avec des programmeurs travaillant pour diverses entreprises technologiques en Angleterre. Un schéma très instructif de la démarche méthodologique se trouve d'ailleurs aux pages 106 à 110 de la thèse de l'auteur, un schéma qui ne se retrouve malheureusement pas dans le livre. L'auteur y détaille de manière très précise le choix des participants, les critères de sélection, les négociations pour approcher le terrain (surtout en contactant des organisations syndicales dans le cas des programmeurs), la collecte de données et les méthodes d'analyse itérative.

Le quatrième chapitre présente les résultats de groupes de discussion organisés avec des programmeurs informatiques (l'auteur les nomme des « ICT professionnels », entre six et douze participent à chaque groupe de discussion) travaillant en Angleterre. Dans ces entrevues, l'auteur analyse que ces travailleurs et ces travailleuses sont aliénés de manière relativement « classique » (par rapport à la théorie marxiste) : ceux-ci n'ont pas de contrôle sur les projets qu'ils développent, ni sur l'échéancier, ni sur la façon dont ces projets seront utilisés, ils sont soumis à une division du travail de plus en plus intense qui rend toute collaboration et socialisation bien difficile entre les équipes, les compétences sont standardisées et accaparées par les multiples niveaux de gestionnaires, le marché du travail est divisé entre des travailleurs et des travailleuses moins qualifiés et des vedettes du métier produisant sur commande. Sur ce dernier point, les programmeurs pointent surtout du doigt le système du « bench » (p. 51-52) qui représente les salariés qui sont en quelque sorte en attente d'une assignation, et qui donc se retrouvent à patienter sans travail sur une équipe de réserve. Pour éviter d'apparaître sur cette liste, qui est considérée comme une humiliation, beaucoup de

programmeurs acceptent de réaliser des tâches qu'ils préféreraient esquiver. Surtout, quand on leur demande ce qu'ils feraient s'ils avaient suffisamment d'argent pour subvenir à leurs besoins à long terme, tous les programmeurs indiquent qu'ils démissionneraient et travailleraient sur des projets plus inspirants.

Puis, dans le chapitre suivant, Healy effectue des entrevues semi-dirigées avec quinze universitaires écrivant sur l'impact social ou éthique des technologies numériques. Le chercheur trouve ici des travailleurs et des travailleuses beaucoup plus satisfaits de leurs conditions de travail : les universitaires semblent aimer leur métier et surtout l'aspect créatif de celui-ci, même si ceux-ci se sentent coincés par le manque de temps et de ressources. C'est ce que certains sociologues nomment l'autonomie relative propre aux métiers créatifs ou intellectuels (Hesmondhalgh et Baker, 2011). Cependant les universitaires décrivent également des phénomènes d'autocensure (et donc d'autoaliénation) : les chercheurs adaptent leur demande de subvention ou leur manière d'écrire parce qu'ils internalisent les attentes de leurs évaluateurs ou de leur discipline. L'auteur y repère aussi une insatisfaction face au manque de contrôle sur la façon dont les recherches sont utilisées – le sentiment d'être constamment « tabletté ».

Le dernier terrain présenté dans le chapitre six et sept, qui concerne les membres d'un organisme pour personnes âgées de cinquante ans et plus, est sans doute le plus exigeant au niveau méthodologique. L'auteur a organisé des ateliers mensuels sur une durée de quinze mois (douze ateliers au total) avec des membres du Southwark Pensioners Action Group – une organisation qui représente les intérêts des personnes âgées du quartier Southwark à Londres. Ces ateliers (des « computer labs ») regroupaient au moins une dizaine de personnes âgées à chaque occasion et portaient surtout sur les besoins mis de l'avant par les participants, par exemple le fait d'apprendre à utiliser une base de données pour un bénévole d'un organisme communautaire. Le rôle du chercheur change également, à partir de l'observation participante en devenant animateur de ces ateliers.

Dans les premiers ateliers, l'auteur repère d'abord

une grande frustration de la part des personnes âgées à l'égard des TIC. Ces technologies sont tout sauf conviviales et produisent de la colère et du découragement. Mais au fil des ateliers et surtout au fil de la construction du collectif d'usage se construit une réappropriation des outils, un *taking control* (p. 121) des technologies qui semblaient au départ si abstraites. Parmi les facteurs ayant facilité cette réappropriation, l'auteur pointe du doigt la collaboration, le temps long, l'accent mis sur les besoins des participants et l'absence de compétition. Curieusement, nous ne sommes plus certains à la fin de la lecture de ce chapitre si l'auteur parle encore du concept d'aliénation. S'agit-il plutôt de la constitution d'un collectif, d'un commun, de tactiques de réappropriation, de résonance ? Sur ce point, l'auteur nous laisse néanmoins sur notre faim.

La conclusion du livre (chapitre huit) qui porte sur les solutions critiques est probablement la partie la plus décevante. L'auteur explique d'abord que pour lui l'aliénation doit être considérée comme une norme sociale propre au capitalisme et non comme une aberration vécu comme c'est le cas des approches psychologisantes. Mais le problème est que l'auteur a justement une grande difficulté à repérer à quoi est associée cette norme. Rappelons que pour Yuill (2011), l'une des raisons principales expliquant le déclin de l'utilisation du concept d'aliénation en sciences sociales est l'incapacité des chercheurs à déterminer ce qu'est son contraire (autonomie, reconnaissance). Or l'auteur, loin d'intégrer les critiques adressées au marxisme orthodoxe (déterminisme technique, productivisme), s'en tient dans sa conclusion à une critique de la propriété privée des technologies numériques. Pour lui :

« Une conclusion inévitable est que la manière ultime d'éradiquer l'aliénation que nous impose les TIC implique de changer le mode de propriété, et de développer et d'appliquer la technologie indépendamment du contrôle du capital et de le soumettre au contrôle communal ou collectif » (p. 134). Or rien n'indique dans l'histoire qu'une technique gérée publiquement serait automatiquement au service des travailleurs et des travailleuses (Ouellet, 2020). Il s'agit plutôt d'une

croissance naïve associée au marxisme orthodoxe. L'auteur n'inclut pas les nombreuses traditions de critique de la technique, ni de critique du travail abstrait (qu'on peut puiser dans la critique de la valeur, l'opéraïsme italien, chez Marcuse, etc.). Qu'en est-il en effet des catégories abstraites comme la valeur, la monnaie, le travail, les marchandises et de leur relation avec les TIC pour un avenir post-capitaliste ? L'auteur n'en dit rien. Il s'agit d'une limite majeure, qui n'enlève rien à l'important et original travail de terrain de l'ouvrage.

Samuel Lamoureux
docteur en communication
Université du Québec à Montréal.

Références bibliographiques

- Cominel, G. C. (2019), *Alienation and Emancipation in the Work of Karl Marx*, New York, Palgrave Macmillan.
- Fischbach, F. (2009), *Sans objet: capitalisme, subjectivité, aliénation*, Paris, Vrin.
- Hesmondhalgh, D., & Baker, S. (2011), *Creative labour: Media work in three cultural industries*, New York, Routledge.
- Jaeggi, R. (2014), *Alienation*, New York, Columbia University Press.
- Ouellet, M. (2020), « Marx et la critique de la technique : réflexions à partir des Grundrisse et du Capital », in *Cahiers Société*, n° 2, pp. 23-43.
- Thibault, A. (1980), *L'aliénation, outil d'analyse et d'intervention*. (Thèse de doctorat). Montréal, Université de Montréal.
- Yuill, C. (2011), « Forgetting and remembering alienation theory », in *History of the Human Sciences*, vol. 24, n° 2, pp. 103-119.

Leonty Soloweitschik, *Un prolétariat méconnu. Étude sur la situation sociale et économique des ouvriers juifs*, Édition établie par Nicolas Drouin et Michel Dreyfus. Préface par Michel Dreyfus, édition Arbre Bleu, Nancy, 207p.

De ce «sinistre mélange de demi-vérités et de superstitions confuses» (Arendt) qui, entre le 19^e et le 20^e siècle, a animé l'imaginaire antisémite européen, deux mythes – plus que d'autres – se sont révélés extraordinairement enracinés et virulents : l'attribution aux Juifs d'un pouvoir anormal dans la sphère financière, d'une part, et le mythe du bolchevisme juif, d'autre part, agent internationaliste de la subversion révolutionnaire et antinationale. Pour les souder dans leur contradiction frappante, le refrain traditionnel d'un cosmopolitisme apatride et conspirateur, signe avant-coureur – chez les citoyens de « race juive » – d'une séparation interne et d'une faible loyauté nationale, jusqu'à l'extrême infâme de la trahison, selon une insinuation qui, dans le succès mondial d'un faux colossal comme les Protocoles des Sauveurs de Sion, et dans l'affaire Dreyfus, recevrait sa preuve la plus sensationnelle et d'époque.

Pour s'orienter dans la genèse de ces préjugés, il est nécessaire de se munir de cartes géographiques et de chronologies historiques, à travers lesquelles la diaspora juive millénaire a forgé, dans les différents pays où elle s'est installée, sa dislocation particulière dans la stratification sociale et de classe. Le fruit de l'interdiction séculaire qui – depuis le Moyen Âge – avait empêché les Juifs de posséder des terres, ainsi que d'exercer un grand nombre de professions, les obligeant à se spécialiser dans d'autres. Parmi ceux-ci, il y a indéniablement le prêt d'argent, dont une élite restreinte mais renommée (les Rothschild, les Bleichorder) est parvenue à obtenir des positions de primauté absolue à la cour des grandes chancelleries d'Europe. Financement des entreprises militaires et des politiques impériales. L'émancipation qui a suivi l'édit des Jacobins de 1792, progressivement imitée dans le reste de l'Europe centrale et occidentale au cours du 19^e siècle, aurait ouvert les portes à l'épanouissement spectaculaire de cet «énorme réservoir de talents» (Hobsbawm), nourri de l'habitude séculaire de la lecture et de l'interprétation, et qui ne demande

qu'à s'exprimer librement dans tous les domaines professionnels et de connaissance offerts par la modernité post-Lumières. Là où la situation reste désespérément douloureuse, c'est plutôt dans les territoires de l'immense empire tsariste, jusqu'aux ramifications les plus occidentales de la Pologne, où vivaient certaines des communautés juives les plus importantes et les plus denses de l'époque, emprisonnées dans des zones de résidence spéciales, et condamnées à une existence misérable, souvent ensanglantée par les pogroms initiés par le pouvoir féodal mobilisant les populations locales voisines. Une marginalisation externe, corroborée de l'intérieur par la préservation – chez les Juifs orientaux – d'une orthodoxie religieuse inflexible, peu ou pas du tout compatible avec une intégration, même fonctionnelle, dans les économies et sociétés locales. Comme pour le précepte de l'interdiction absolue du travail le jour du sabbat, pour lequel maîtres et ouvriers se sont choisis afin de pouvoir l'accomplir, comme dans les industries lainières de Lodz. Ce qui donnera vie à l'univers distinct du Shtetl, des villages juifs, pourtant si poétiquement immortalisés dans la littérature yiddish des frères Singer ou dans celle de Joseph Roth.

A la fin du 19^{ème} siècle, la position des Juifs dans la stratification sociale des pays occidentaux dans lesquels ils ont une présence significative apparaît très polarisée, entre une classe supérieure privilégiée et une masse défavorisée, entre parvenus et parias (toujours avec Arendt), dans une trajectoire encourageante d'intégration complète, traumatisée par l'affaire Dreyfus à l'ouest, et qui, avec les terribles pogroms à l'est, conduira à une forte conscience politique chez un peuple qui s'en était abstenu pendant presque deux mille ans. En l'espace de deux ans, entre 1896 et 1898, deux mouvements polaires sont nés, destinés à marquer l'histoire juive du siècle à venir ; le mouvement sioniste de Theodor Herzl d'une part, et le Allgemeine Jüdische Arbeiterbund (communément appelé le Bund d'autre part, interprètes différents du *que faire* ?, face au naufrage des espoirs générés, et diversement déçus, d'intégration territoriale. Israël, d'une part, et le socialisme démocratique et révolutionnaire, d'autre part, seront les points d'atterrissage de ce clivage au 20^e siècle.

À ce moment précis (1898), une publication originale d'un chercheur lituanien – Leonty Solowie-tschik – intitulée *Le prolétariat méconnu*, et aujourd'hui méritoirement traduite et publiée en italien sous le titre *Il proletariato negato*. Une étude sur la situation sociale et économique des travailleurs juifs réalisé dans le cadre d'une étude doctorale. Lorsque le jeune Leonty exprime sa volonté de consacrer sa thèse de doctorat à ce thème, le professeur de l'université de Genève lui répond : « Mais comment, il y a des travailleurs juifs ? Je pensais que les Juifs étaient tous des banquiers ». Il s'agissait évidemment d'un stéréotype très répandu à l'époque (et il n'est pas rare qu'il le soit encore aujourd'hui) et profondément enraciné, même dans les milieux universitaires (par exemple, le sociologue Werner Sombart, qui, dans le sillage de l'enseignement wébérien, trouve dans le judaïsme un fondement éthico-culturel du capitalisme), dérivé de la surreprésentation relative mais avérée des Juifs parmi les élites économiques et intellectuelles, comme dans le cas criant de la Vienne de la fin du siècle. Une donnée qui, si d'un côté elle suscite une fière autoreprésentation et même des sympathies pro-juives, d'un autre côté elle omet de façon coupable d'ajouter qu'une présence statistiquement non moins significative pouvait déjà être trouvée parmi les classes ouvrières et les artisans. Générant ainsi – dans la semi-vérité représentée – cette distorsion de perspective, à l'origine d'une grande partie de ces idéologies antisémites, culminant dans le programme génocidaire nazi. Et pourtant, c'est un fait que lorsque les travaillistes sionistes se retrouveront à élaborer la construction d'un État des Juifs, déjà avant 1948 (dans le soi-disant Yishouv palestinien) mais surtout après, ils devront compter avec cette « pyramide sociale inversée », composée des jeunes intellectuels sionistes et socialistes, échappés de la fureur antisémite qui fait rage en Europe. Le travail manuel et le travail dans les champs avaient désormais une valeur morale et pratique primordiale, étrangère à ceux qui, pendant des siècles, avaient connu avant tout le travail de l'atelier ou la spéculation talmudique.

Le livre de Soloweitschik est, en substance, une tentative réussie de réfuter le stéréotype d'un judaïsme sans prolétariat et aussi sans organisation,

en démontrant – avec les chiffres statistiques qui étaient alors connus – comment et combien la présence juive parmi certaines guildes d'ouvriers et d'artisans était non seulement répandue, mais même prépondérante dans certains contextes territoriaux – (l'East End de Londres ou le Lower East Side de New York) – et professionnels (tailleurs, chapeliers, cordonniers). Sans parler du quasi-monopole exercé à Amsterdam, dans l'art de travailler les diamants. Il y a des pages d'une grande beauté et d'une grande intensité dans la manière dont l'auteur reconstitue cet univers sobre et laborieux des communautés diasporiques, s'efforçant spasmodiquement de se tailler une place au soleil, même dans les quartiers sordides où elles s'entassaient au départ, fuyant les persécutions de l'Est, et désireuses d'offrir à leurs enfants, à force de travail et de modes de vie économes, un meilleur sort. Ils sont physiquement émaciés, inaptes aux travaux les plus durs de l'industrie, de l'agriculture et de l'exploitation minière, mais inégalables dans les travaux nécessitant une grande application et des compétences manuelles. Et il est très intéressant, et également d'actualité, la comparaison avec laquelle – dans la condition commune des prolétaires opprimés – les travailleurs juifs et « chrétiens » (comme l'auteur les définit) poursuivent leurs stratégies d'adaptation et de rédemption. Par exemple, dans l'organisation des syndicats, mais aussi dans l'utilisation du temps libre ou dans la valeur accordée à l'éducation aux fins de cette ascension sociale qui, en effet, verra dans les années 1900 de nombreux enfants d'immigrants juifs pauvres gravir l'échelle sociale de la réussite en l'espace de quelques générations. Une détermination et un espoir qui, par exemple, est plus doux dans un prolétariat comme celui de l'Angleterre, certes militant mais également fataliste en refusant d'admettre l'ascension sociale individuelle. Le racisme antisémite et la xénophobie dans les classes populaires ne sont pas une dérive inéluctable, et dans les pages de ce livre, ils n'occupent qu'un espace réduit. Ce sont plutôt les problèmes matériels de la concurrence non réglementée au travail qui exacerbent les sentiments de rivalité et d'animosité. Les Juifs qui s'arrêtaient en Angleterre finissaient par être réduits en esclavage dans les sweatshops de l'East End à Londres ou de Manchester, acceptant des salaires inférieurs – mais les

Italiens, écrit l'auteur, faisaient pire ! – et servant de briseurs de grève, comme lors de l'échec de la grève des dockers à New York. Mais ce n'est pas leur faute. C'est plutôt le système oppressif d'intermédiation et de travail à domicile qui les écrase. Et s'il est vrai qu'à Londres, les travailleurs juifs – à l'époque où le livre a été écrit, mais pas après, lorsqu'ils animeront l'épique bataille antifasciste de Cable Street, en 1936 – se montrent peu enclins à se syndiquer, il n'en va pas de même aux États-Unis, où ils deviendront le noyau militant parmi les plus organisés et combattifs, fournissant – en la personne de Samuel Gompers – le premier grand leader et fondateur du mouvement syndical américain moderne.

En définitive, leur présence dans le prolétariat, et vice versa, n'est pas statistiquement différente de celle d'autres composantes culturelles, de même que leur prédisposition à s'organiser et à lutter, si le contexte normatif et culturel leur offre les moindres conditions, comme en Hollande, en Angleterre et aux États-Unis. De la Roumanie et surtout de la Russie, qui abritait déjà à l'époque la plus grande population juive du monde, l'auteur ne peut qu'évoquer la misère désespérée dans laquelle elle était contrainte, mais aussi l'émergence d'un premier noyau intellectuel et politiquement conscient, futurs protagonistes, dans l'émigration et dans le pays, de formations socialistes et révolutionnaires, fournissant un nombre de cadres tel, par rapport à leur population et à celle du pays, qu'il alimenta cet autre grand et terrible mythe, cette fois du 19^e siècle, du « bolchevisme juif ». Mais c'est, par rapport au livre de Soloweitschik, une autre histoire. Ce qui frappe dans l'ouvrage, c'est l'absence de chapitres consacrés à des pays comme la France, l'Autriche-Hongrie et l'Allemagne, où dans ces années – parallèlement aux nouveaux objectifs d'émancipation – un vigoureux mouvement social-démocrate avait pris forme, fortement influencé par un nombre presque exorbitant de dirigeants marxistes juifs, très attentifs au thème de la relation entre classe et nationalité, également en relation avec la question juive, et qui – selon le diagnostic d'Hannah Arendt – rendraient ces mouvements ouvriers moins perméables au poison antisémite, sans avoir réussi à empêcher la catastrophe imminente. Il

n'en reste pas moins que la leçon à tirer – dont ce beau livre est le témoignage et le stimulant – est qu'un travail politique et pédagogique efficace de la part de l'organisation, des partis de gauche et des syndicats, ainsi que des mesures d'égalisation de traitement dans le domaine des salaires et des contrats, peuvent éloigner le virus toujours présent du chauvinisme raciste et de la xénophobie parmi ses membres. En rétablissant la compréhension des causes réelles de l'exploitation, et avec elle, la poursuite des actions nécessaires pour la contrer et la vaincre.

Salvo Leonardi
IRES-CGIL
Fondazione Giuseppe di Vittorio

“The pandemic has shown that the quality of work must once again become a central element of social well-being”

Interview with Jorge Cabrita (Eurofound, Dublin)

By Nicola Cianferoni

The Big Interview with Jorge Cabrita, Research Director at the European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Eurofound) and co-author of the report *Living, Working and COVID-19*, opens this special issue and offers a first general overview of the impact of the pandemic on the lives of workers in Europe. Cabrita returns to the main findings of his survey, offering a reflection on possible developments in the years to come, for example with regard to teleworking or precarious employment, or on the statistical survey mechanisms that can capture these realities. His analysis leads him to consider that health measures exacerbate pre-existing inequalities in the labour market (especially between the sexes) and that they herald an acceleration of phenomena such as teleworking. Finally, he believes that the pandemic has profoundly questioned the centrality of work in society, not only in the role it plays in the production of essential or consumer goods, but also in its intrinsic value. It is his hope that society will place greater importance on the quality of work after the pandemic.

Working outside the home

Wordings of essential workers

Cyrine Gardes

Abstract: This article proposes to highlight the experience of essential employees of the health crisis since the arrival of the pandemic in France. Based on interviews with employees in the retail and pharmaceutical logistics sectors, it first documents the main changes in work experienced by the employees: fear of the virus is a working condition that must be dealt with in the context of an activity that is intensifying greatly. However, the employees emphasised that relations with colleagues were of great importance in coping with these far-reaching changes. The discussion then turns to the employees' perception of their job, in a context where their role has suddenly come to the fore. The awareness of being useful to the population brings rewards and encourages mobilisation in the work. However, this result must be qualified: multiple expressions of devaluation emerge in the interviews, associated with the Covid bonus and with contact with customers, in the case of employees in the retail sector.

Key words: work, pandemic, mass distribution, logistics

“It's Like a War Zone”

Jay's liminal experience of normal and extreme work in a British supermarket

Minjie Cai, Scott Tindal, Safak Tartanoglu Bennett, Jay Velu

Abstract: This paper presents the work experience of a UK supermarket worker during the COVID-19 pandemic. Written during a period of uncertainty, Jay's account reveals how the sudden and constant transitions between the mundane and the extreme on the shop floor evoke conflicting emotions and intensification of work that disrupt and reconstruct normality. His accounts describe violent behaviour from customers, absent management, a lack of clear organisational policies and differing views on appropriate health and safety measures among colleagues. It illustrates how liminality in the workplace in times of crisis can put employees at risk as seemingly mundane tasks become extreme.

Keywords: extreme work, frontline services, key workers, liminality, supermarket jobs

Caregivers caught between the pandemic and neoliberal hospital reforms

Presentation by Marc Lorient, Séverin Muller, Stephen Bouquin
 Marie Potvain, nurse and anthropology student
 Véronique Soulas, hospital pharmacist
 Anita, Marco, Johnny, Karima, Christine and François,
 CGT activists at the AP-HP

We have also collected testimonies and mobilised fragments of investigations that inform us about the situation in the world of health. Presented by Marc Lorient, Séverin Muller and Stephen Bouquin, they give us a glimpse of the reality of the hospital world, in its urgent care dimensions as well as at the level of organisational logic and a management whose power was only suspended for a brief period in the spring of 2020. Marie Potvain, a student in anthropology and a nurse, gave us her field notebook of the first wave of the epidemic, from March to June 2020, when she was working in four Covid departments in a hospital. She explains how work was reorganised, shaking up habits and often, in the face of the health emergency, encouraging new modes of exchange and relationships, hitherto unexplored forms of solidarity, a reflexivity on work practices and the relationship with the patient, and a reclaiming of the meaning of work that transcended professional exhaustion. Marie Potvain also shows how this impetus was tarnished during a “return to normal”, bringing to the fore the recurrent and structural inadequacy of hospital organisation and giving way to the anger of the carers. Véronique Soulas, a hospital pharmacist, describes her experience of a managerialist hospital organisation full of inconsistencies and dysfunctions. The testimonies of CGT trade unionists from a Parisian hospital, collected by Stephen Bouquin, give an account of the prevalence of lean management, which leads to the closure of beds in the middle of a health crisis and to the mobilisation of health care staff to the point of breakdown.

From survey conditions to the conditions of employment

The work of a sociologist in times of confinement

Maëlezig Bigi, Hadrien Clouet, Mathilde Mondon-Navazo, Camille Noûs

Abstract: The year 2020 and its two successive confinements have reconfigured the worlds of work. This process has also affected sociological work, as illustrated by the combined experience of three sociologists conducting qualitative surveys over the period. This article shows how their conditions of activity – closely linked to those of the respondents – were disrupted by the containment measures adopted in the context of the health crisis. Firstly, working hours are changing, in the sense that they are becoming longer and more unpredictable. Secondly, the sudden generalisation of teleworking leads to a constrained enrichment of data collection methods and modifies the investigative relationship, blurring the boundaries of intimacy and raising new ethical doubts. Thirdly, this liminal situation leads to a questioning of the investigator's place in the field and to a bureaucratisation of the work of sociologists, who are forced to renegotiate the conditions of their research with their funders.

Keywords: methodology, working conditions, confinement, dematerialisation, working time, survey work

Undocumented workers in times of pandemic

How the boundaries of citizenship foster mobilisations

Valeria Lucera, Pietro Tosi

Abstract: The aim of this article is to analyse the impact of the pandemic on living conditions and the relationship between these factors and the reconstruction of the undocumented workers' movement for regularisation in Belgium, but also to show how this local situation particularly resonates with the analyses developed by the border studies current. The Fondation Université-Travail, in collaboration with the Mouvement Ouvrier Chrétien, has launched an action research project based on a survey of the working and living conditions of undocumented workers. The conceptual node that we bring to bear is the dialectical relationship between the notion of border and citizenship. On the one hand, legitimate migrants have been called upon to fill labour shortages in certain key sectors; on the other, they have been excluded from any entitlement. This has created the conditions for the revival of the struggle for papers. This will show us that undocumented migrants are not only victims of anti-migrant policies but also political actors, at the heart of the collective action that has confined the struggles in this pandemic situation.

Key words: undocumented workers, borders, citizenship, social movements, life-long learning, collective action.

The confined student profession

A springtime crisis of university infrastructure, times and roles

Vincent Cardon, Nathalie Frigul

Abstract: Based on a questionnaire survey of students in Amiens, we focus on how university work has been disrupted by the health crisis. The brutal transition to distance learning and its practice at home, the re-housing of families and the loss, for many students, of their work alongside their studies, have caused what we interpret as a crisis in the university infrastructure and in the organisation of student time, concomitant with a confusion of the roles expected of young adults socialised or socialising in the student profession. More generally, this spring of restrictions, in 2020, forced the university community of practice, defined by certain forms of mutual commitment between the institution and its 'public', by a common training enterprise based on shared repertoires of action, to reconfigure itself in an emergency. The analysis reveals the risks of perpetuating the palliative solutions implemented in this health crisis context.

Key words: crisis, university work, students, learning, distance learning, telework.

Forms of valuing work

The 'crash test' of confinement

Jean-Pascal Higelé

Summary: The partial shutdown of production during the spring 2020 lockdown was a kind of crash test of the forms of labour institutions with regard to the security of workers' incomes. What the lockdown highlighted was the unequal security of the forms of valorisation of activities and thus the unequal security intrinsic to the different forms of labour institution – self-employment, employment and status – which this article seeks to make explicit. Thus, the level of demarketing of the valorisation of work induces that of income security. This lesson of containment sheds a new light on the debates on the securitization of career paths that are resurfacing to think about the world after.

Key words: institution of work, wage-earners, employment, wage rights, confinement

Pandemic Capitalism

From the emergence of abstract digital space to the extension of subsumption

Emiliana Armano, Marco Briziarelli

Abstract: This paper explores the relationship between digital platforms, value creation and the production of space in the context of the current pandemic. One of the most significant aspects of the Covid-19 crisis has been the (re)production of a new social space, generated by the tension between the blocked mobility of production circuits in a locked public space and the compensatory increased productivity of private spaces through digital connectivity. We argue that the Covid-19 pandemic involves both a spatial crisis and a spatial solution, which combined create the conditions for a new 'gigification' of work supported by digital platforms, as well as the conditions for its resistance. In this paper we will examine the contradictory process of 'gigification' in relation to the establishment and violation of the boundaries of what we define as abstract digital space. The abstract digital space constitutes a social field of multiple encounters: a preponderant logistical locus for digital capitalism, an iper-industrial capitalist mode of production inhabited by self-directed and self-exploited subjectivities that partly adhere to the fallacious narrative of 'flexibility', a highly intrusive logic of digital connectivity, and finally a protocol approach to management that emphasizes computational logic.

Keywords: abstract digital space; algorithmic management; Lefebvre; neo-taylorism; pandemic; digital platforms; subjectivity.

Health and gender in a mixed occupation

The enigma of postmen

Paul Bouffartigue and Jacques Bouteiller

Summary: In terms of health and mental health, gender inequalities are more difficult to objectify than in other areas, and do not always go in the same direction. One of the reasons for this is the gendered segregation of jobs and working conditions, which tends to make women's hardships and risks invisible. Gender constructs concrete socio-professional configurations in which multiple dimensions of the social are intertwined. The way of dealing with the difficulties of work calls for the gender of the professions. From this point of view, the job of postman presents an enigma: it seems to be an exception because, observed with statistical tools, exposure to 'RPS' and occupational health problems appear to be higher among men than among women. This exception could be related to another one: an occupation in the field of executive salaries that has become mixed, in a very silent way, over the last 30 years.

Key words: health, mental health, gender, factors, women workers

