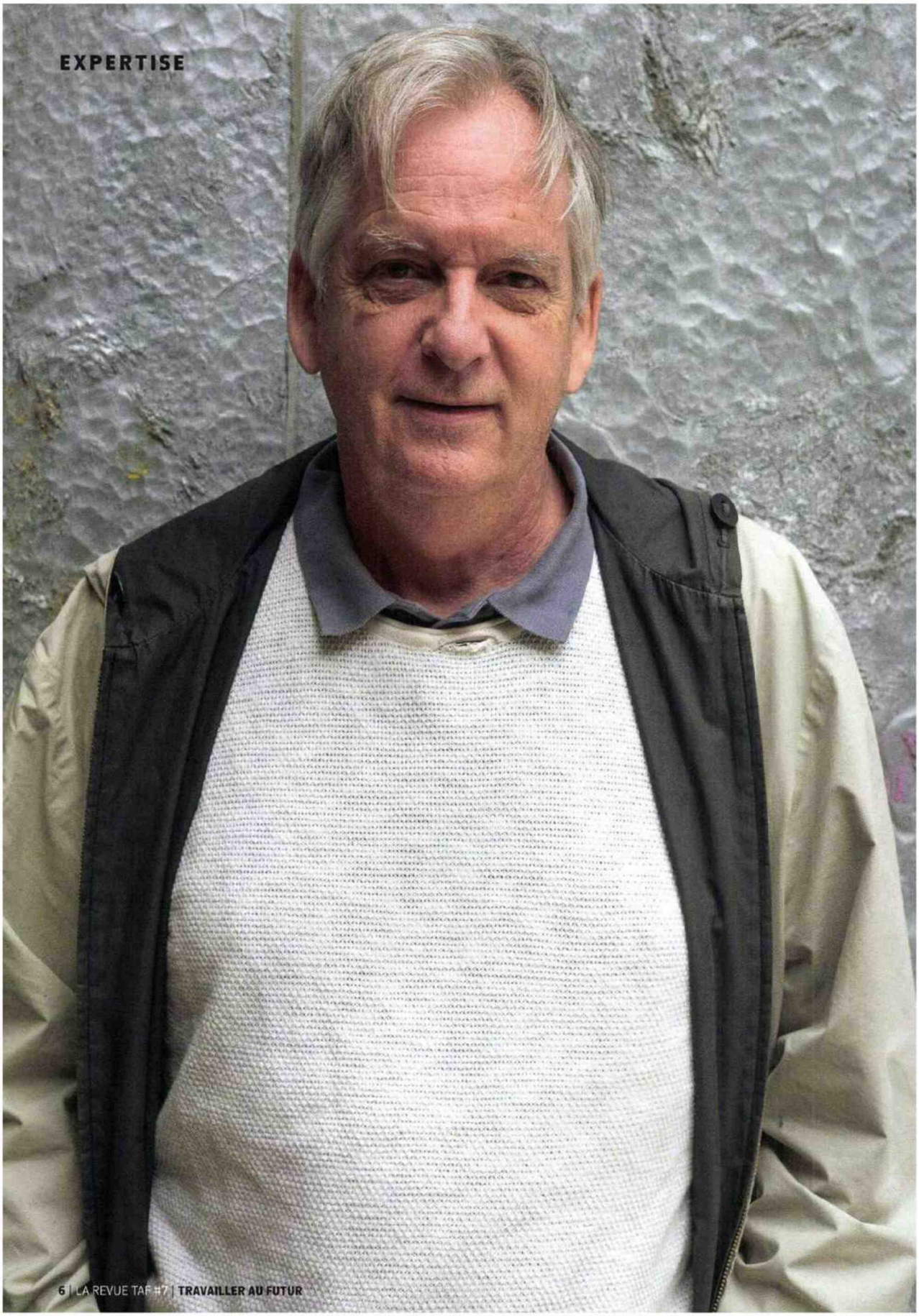
TaF - Travailler au

► **1 septembre 2021 - N°7**

PAYS : France
PAGE(S) :6-13
SURFACE :842 %
PERIODICITE : Trimestriel

JOURNALISTE : Thomas Coutrot



Tous droits de reproduction réservés

TaF - Travailler au

► 1 septembre 2021 - N°7

PAYS :France
PAGE(S) :6-13
SURFACE :842 %
PERIODICITE :Trimestriel

JOURNALISTE :Thomas Coutrot

Thomas Coutrot

LE TRAVAIL ÉBRANLÉ. QUELQUES CONSIDÉRATIONS SUR LES OPPORTUNITÉS RÉVÉLÉES PAR LA CRISE COVID

Le choc de la pandémie a ébranlé le travail de multiples façons dans les entreprises et les services publics. Des tendances antérieures ont été aggravées mais de nouveaux possibles sont apparus ; tout cela sur fond de déni réitéré des enjeux de santé et de démocratie au travail. Sont évoquées ici, par Thomas Coutrot, quatre de ces secousses : une nouvelle intensification du travail, une extension inédite du télétravail, un certain regain d'autonomie et la mise en débat à une échelle sans précédent de la question du sens du travail.

Une nouvelle intensification du travail

Beaucoup de témoignages recueillis par la presse ou les chercheurs lors de l'épidémie, ont montré que celle-ci a complexifié et intensifié le travail. C'est ce que confirme l'enquête TraCov menée par le Ministère du travail début 2021[1]. Si un peu plus de la moitié des travailleurs interrogés signalent que leur travail a peu changé par rapport à l'avant-pandémie, les autres (soit 43%) décrivent une nette intensification de leur travail : horaires plus longs, interruptions plus fréquentes, procédures renforcées, pression temporelle et/ou émotionnelle plus forte, objectifs chiffrés maintenus malgré les circonstances. C'est particulièrement vrai dans les secteurs de « première » ou « seconde » lignes : la santé, l'action sociale, l'enseignement - les professions du *care* – et le commerce, secteurs où les femmes sont majoritaires. Surtout dans les catégories populaires (employés et ouvriers) qui ne peuvent pas télétravailler, le travail des femmes a été nettement plus impacté que celui des hommes, qui signalent moins de changements.

L'intensification du travail n'a rien de nouveau : c'est une tendance de long terme portée par le management sous pression financière ou le « new public management ». Depuis trente ans, édition après édition, les enquêtes nationales sur les conditions de travail la documentent, même si la dernière enquête avant la pandémie, menée en 2019, indiquait une récente stabilisation[2].

Cette intensification provient pour une large part des réorganisations permanentes impulsées par les managers tant dans le public que dans le privé : certification, juste-à-temps, *reporting* permanent, filialisation, externalisation,

[© FABRICE SAVEL]

1. M. Beatriz, T. Coutrot, M. Beque, M. Duval, L.-A. Erb, C. Inan,, A. Mauroux, E. Rosankis, « Quelles conséquences de la crise sanitaire sur les conditions de travail et les risques psycho-sociaux ? », Dares Analyses, n° 28, mai 2021.

2. Sauf dans le secteur hospitalier où la dégradation se continuait ; voir M. Beatriz, L.-A. Erb, M. Beque, A. Mauroux, « Quelles étaient les conditions de travail en 2019, avant la crise sanitaire ? », Dares analyses n° 44, août 2021.

Tous droits de reproduction réservés

TaF - Travailler au

► 1 septembre 2021 - N°7

PAYS :France
PAGE(S) :6-13
SURFACE :842 %
PERIODICITE :Trimestriel

JOURNALISTE :Thomas Coutrot

EXPERTISE

« L'intensification du travail n'a rien de nouveau : c'est une tendance de long terme portée par le management sous pression financière. »

restructurations, etc. Dans la plupart des situations de travail, la « révolution digitale » (ou « transition numérique ») est mise en œuvre non pas - comme ce serait en principe possible - pour prendre en charge les tâches répétitives et permettre aux travailleurs de se consacrer aux tâches complexes et créatives, mais pour standardiser l'ensemble du *process* de travail et de le découper en opérations élémentaires afin de le rendre plus prévisible et contrôlable – et à terme automatisable. On est en pratique assez loin des discours sur « l'enrôlement des subjectivités », « l'humanisation du travail » ou la « mobilisation des passions » mis en avant par les manuels de management (et trop souvent pris pour argent comptant par les commentateurs). Au contraire les injonctions à la normalisation des comportements, particulièrement face à l'usager/client, engendrent beaucoup de travail émotionnel - devoir cacher ses émotions, sourire à tout moment, etc. - et de souffrance éthique - faire des choses qu'on désapprouve, mentir, etc. - aux conséquences délétères pour la santé psychique.

Dans ce cadre déjà-là, la pandémie a introduit son lot de chocs organisationnels non concertés - réorganisations, gestes-barrière, télétravail,... - qui sont venus s'ajouter au flux ordinaire des changements. Le travail a été alourdi par les procédures sanitaires, le plus souvent sans que les objectifs de production n'aient été révisés à la baisse. Rien de qualitativement nouveau, donc, hormis le fait que l'anxiété sanitaire – la peur d'être contaminé ou de contaminer lors du travail – a rendu encore plus difficile l'adaptation à ces changements imposés.

Une catégorie de salarié.es a particulièrement souffert de l'intensification du travail : les managers de proximité, qui ont dû réorganiser le fonctionnement de leurs équipes et l'adapter en continu aux imprévus techniques, économiques et sanitaires. Ainsi plus de la moitié des encadrants signalent une intensification de leur travail : « les tensions classiques pour le management de proximité sont ici exacerbées par le télétravail. Habitués à composer entre des consignes, un travail normé d'en haut et les besoins de terrain, les managers s'appuient sur la proximité avec leurs équipes pour se créer des marges de manœuvre et contourner les consignes inappropriées. Le télétravail fait exploser ce travail humain quotidien et contribue à standardiser les exigences, les consignes et le management »[3].

Politiques de prévention : aveugles au travail réel

Pouvoirs publics et « partenaires sociaux » ont vanté l'intensité du « dialogue social » pendant la crise sanitaire ; en pratique, l'enquête TraCov indique que parmi les salariés couverts par une représentation collective, quatre sur dix estiment que leurs représentants ont pu discuter des mesures de prévention avec la direction. Cependant, les syndicats ont été souvent bien en peine de maintenir le contact avec les salarié.es sur le terrain et ce, d'autant plus que les ordonnances « Macron » de 2017, en supprimant les délégués du personnel et les CHSCT (comité hygiène, sécurité et conditions de travail), ont drastiquement affaibli les possibilités de peser sur les choix d'organisation au niveau du travail concret. De fait, les deux-tiers des salariés disent n'avoir été consultés que « parfois » ou « jamais » par le management à propos des changements dans l'organisation de leur travail durant la crise sanitaire. Cette proportion est équivalente à celle relevée dans les enquêtes nationales précédant la crise ; on sait que ce déficit de démocratie au travail est une importante source de troubles psychiques[4] que les récentes réformes n'ont aucunement prise en compte.

3. Ugict-CGT, « Rapport d'enquête : un télétravail en mode dégradé », https://luttevirale.fr/enquete/rapport/teletravail

4. T. Coutrot, « Changements organisationnels : la participation des salariés protège-t-elle du risque dépressif ? », Dares Analyses, n°61, septembre 2017.

Tous droits de reproduction réservés

TaF - Travailler au

► 1 septembre 2021 - N°7

PAYS :France
PAGE(S) :6-13
SURFACE :842 %
PERIODICITE :Trimestriel

JOURNALISTE :Thomas Coutrot

L'intensification autoritaire du travail n'a pas provoqué que des troubles musculo-squelettiques ou des dépressions : pour les professions en contact avec le public, mais aussi au sein des équipes de travail dans l'industrie ou les bureaux, elle a fortement accru les risques de contamination au Covid 19, en rendant plus difficile le respect des gestes barrière[5]. En l'absence de délibération collective sur l'organisation du travail à l'heure du Covid, les mesures sanitaires se sont le plus souvent limitées à des consignes venues d'en haut à propos du masque, de l'hygiène et de la distanciation, sans prise en compte du travail réel ni mobilisation de l'expertise des salarié.es sur leur propre travail.

Bien sûr, pour se protéger et protéger les collègues et usagers, les salarié.s ne se sont pas contenté.es de respecter mécaniquement des gestes barrière d'ailleurs souvent inapplicables tels quels dans le contexte réel du travail ; elles et ils ont « construit par eux-mêmes des règles qui rusent avec les règles existantes, et qui constituent des formes d'adaptation »[6] au risque épidémique. Mais elles ont souvent dû le faire individuellement, chacun.e pour soi, sans bénéficier de l'expérience et de l'intelligence du collectif. Comme souvent la sécurité sanitaire au travail a été « accaparée par les directions »[7] en négligeant les savoirs essentiels des travailleurs et au détriment de leur santé. L'enjeu de santé publique était pourtant majeur, puisque 28% des contaminations (et non pas 1% comme l'affirmait imprudemment la Ministre du travail en novembre dernier) ont eu lieu à l'occasion du travail.

« Les tensions classiques pour le management de proximité sont ici exacerbées par le télétravail »

Télétravail : des horaires plus longs, pas plus d'autonomie...

La crise sanitaire a ouvert les vannes du télétravail, jusqu'alors bloquées par les réticences de beaucoup de dirigeants. Depuis 10 ans, les « enquêtes » des cabinets de conseil ou d'assurance avançaient régulièrement des chiffres mirobolants[8], mais en 2019, le télétravail régulier ne concernait que 4% des salarié.es[9]. En janvier 2021, les estimations fantaisistes de l'avant-crise étaient devenues réalité : 27% des salarié.es, 56% des cadres exerçaient en télétravail au moins un jour par semaine selon l'enquête TraCov. Si les discours sur la « révolution du télétravail » fleurissent dans les magazines, où journalistes (et lecteurs) se sentent pour la plupart concernés, il ne faudrait pas oublier que la grande majorité des employés et la totalité des ouvriers n'y ont pas accès. En outre, un nombre encore important de dirigeants demeurent réticents et ne supportent pas de perdre de vue leurs salarié.es : en janvier 2021, en pleine pandémie, alors que le télétravail était supposément « obligatoire » pour celles et ceux qui pouvaient le pratiquer, 7% des salarié.es étaient assignés au présentiel, tout en indiquant souhaiter (sans espoir de concrétisation) pouvoir télétravailler à l'avenir.

5. T. Coutrot, M. Beatriz, M. Beque, M. Duval, L. Erb, C. Inan, A. Mauroux, E. Rosankis, « Quels sont l'ampleur et les facteurs de la contamination des travailleurs au Covid-19 ? », Dares Analyses n°29, mai 2021

6. N. Latteur, « Réinventer le travail à l'heure du Covid », Conférence UPJB, https://www.youtube.com/watch?v=wq0pggIBuw0

7. N. Jounin, « La sécurité au travail accaparée par les directions », Actes de la Recherche en Sciences Sociales, Editions du Seuil, 2006, 165 (5).

8. Parmi de nombreux cas, citons Malakoff Humanis qui affirmait sans sourciller en décembre 2018 que 30% des salariés du secteur privé pratiquaient le télétravail (https://newsroom.malakoffhumanis.com/actualites/etude-ou-en-est-le-teletravail-en-france-0b60-63a59.html).

9. Source : enquête Conditions de travail 2019, cf. supra.

Tous droits de reproduction réservés

TaF - Travailler au

► 1 septembre 2021 - N°7

PAYS : France
PAGE(S) :6-13
SURFACE :842 %
PERIODICITE : Trimestriel

JOURNALISTE : Thomas Coutrot

Ces réserves faites, on peut estimer qu'environ 20% des salariés (et 40% des cadres) pratiqueront régulièrement le télétravail après la crise sanitaire, ce qui correspond bel et bien à une rupture quantitative. Au plan qualitatif, la rupture est moins nette : les constats opérés sur l'impact du télétravail pendant la crise sanitaire rejoignent largement ceux des études antérieures[10]. À profession identique, le télétravail provoque surtout un allongement de l'amplitude de la journée de travail, une flexibilisation des horaires et une confusion accrue entre temps professionnel et temps personnel. Le télétravail n'est pas en soi un facteur d'intensification du travail : les télétravailleurs ne se disent pas davantage sous pression ni bousculés par des sollicitations imprévues, hormis lorsque l'informatique rencontre des bugs (connexion insuffisante, applications obsolètes ou incompatibles, matériels déficients...).

Du côté de l'autonomie, contrairement au discours ambiant, les télétravailleurs ne savourent pas vraiment les joies de la liberté au travail : selon l'enquête TraCov, ils disent plus souvent « pouvoir organiser leur travail de la manière qui leur convient le mieux » et sont un peu moins soumis au contrôle permanent de leur hiérarchie, mais n'ont pas davantage la main sur la quantité de travail à réaliser ni sur la manière de procéder pour atteindre les objectifs. Ils sont même moins souvent amenés à « devoir prendre des initiatives » dans leur travail, les procédures prenant encore davantage de poids quand on ne peut y déroger par ajustement mutuel au cours du travail ordinaire en contact avec les collègues et les chefs. On peut y voir l'indice d'une accélération de la « tâcheronnisation » du travail : « les télétravailleurs perdent peu à peu la maîtrise de leur temps et de leurs tâches, puisque c'est leur agenda Outlook – où sont programmées d'avance les réunions auxquelles ils doivent participer – qui rythme leurs journées, et puisque, faute de contacts humains qui permettraient que s'exerce leur créativité ou tout simplement leur esprit critique, ils sont contraints de 'faire leur boulot' et de s'y tenir »[11].

... mais maintien du collectif et meilleure conciliation (pour les hommes !)

C'est du côté du collectif de travail que la continuité avec le télétravail d'avant crise est la moins évidente. Dans les enquêtes antérieures, les télétravailleu·r·ses apparaissaient moins soutenu.es par le collectif en cas de difficulté dans le travail et le télétravail pouvait parfois être utilisé comme une forme de mise à l'écart de salarié.es « à problème ». Contrairement à nombre de commentaires, l'épidémie a changé cela, du moins si l'on en croit les réponses à l'enquête TraCov : le travail à distance n'empêche pas les personnes interrogées de juger que leurs chefs ou collègues « les aident à mener leurs tâches à bien » autant qu'en présentiel. Tout se passe comme si, le télétravail devenant le lot commun, ne se traduisait plus par un isolement relatif, les équipes ayant mis en place les outils de communication qui permettent la continuité du soutien.

Concernant la conciliation entre vie professionnelle et personnelle, les vertus du télétravail sont réelles mais uniquement pour les hommes : ainsi, chez les cadres, les hommes en télétravail sont plus nombreux à estimer que « leur travail s'accorde bien à leurs engagements sociaux et familiaux », et moins nombreux à dire que leurs proches se plaignent de leur manque de disponibilité à cause de leur travail : mais ce n'est pas du tout le cas des femmes cadres en télétravail. Les télétravailleuses de la catégorie des employées estiment quand même un peu plus souvent mieux concilier leur travail et leur vie personnelle. Ce constat statistique rejoint des observations de terrain faites durant l'épidémie : ces salarié.es du rang revendiquent souvent une « figure de la femme active au foyer »[12], au contraire des femmes cadres, « qui vivent le travail à distance comme une assignation doublement problématique au domicile qui non seulement les fragilise professionnellement, mais surtout les met en première ligne dans la prise en charge des tâches domestiques et parentales ».

10. L'étude de référence pour la France : S. Hallépée, A. Mauroux, « Le télétravail permet-il d'améliorer les conditions de travail des cadres ? », Insee Références, sept. 2019.

11. F. Lederlin, "Le télétravail grignote peu à peu toutes les sphères de nos vies", Marianne, 19/03/2021.

12. F. Letourneux, « A l'épreuve du télétravail. Entretien avec Sophie Binet, Alexandra Jean et Frédéric Letourneux », Mouvements, été 2021..

Tous droits de reproduction réservés

TaF - Travailler au

► 1 septembre 2021 - N°7

PAYS :France
PAGE(S) :6-13
SURFACE :842 %
PERIODICITE :Trimestriel

JOURNALISTE :Thomas Coutrot

Télétravail par temps de Covid : mauvais pour la santé, inefficace contre l'épidémie

Ces résultats généraux ne doivent pas masquer des situations bien plus problématiques : les télétravailleurs sont surreprésentés (15%) parmi le groupe des 10% de salarié.es ayant connu une dégradation générale de leurs conditions de travail. Pour ces personnes, le télétravail s'est accompagné de grosses difficultés informatiques et humaines, avec un manque de soutien du collectif, aboutissant à une perte d'autonomie et une flambée de risques psychosociaux. Toutefois, même quand le télétravail se passe plutôt bien, il est délétère pour la santé : douleurs musculo-squelettiques et troubles du sommeil sont plus fréquents chez les télétravailleurs, particulièrement celles et ceux qui télétravaillent 4 ou 5 jours par semaine.

Avant la crise sanitaire, les personnes à la santé fragile ou porteuses de handicap étaient plus souvent en télétravail régulier que les autres, sans qu'on puisse déceler un effet du télétravail sur la santé. On avait même repéré un usage du télétravail visant à mettre à distance des salarié.es en conflit ouvert avec leurs collègues ou supérieurs, une sorte de placard doré non exempt de conséquence sur la santé mentale. Pendant la crise sanitaire en revanche, c'est la pratique intensive du télétravail qui déclenche ou aggrave certains troubles physiques et psychiques. D'autant plus qu'il est très rare que les employeurs fournissent aux télétravailleurs un mobilier et un équipement permettant de passer sans dommage 9 à 10 heures par jour assis devant un écran. Toutefois il est difficile, pour expliquer l'origine de ces problèmes de santé, de faire la part du contexte (confinement, stress sanitaire, activité physique réduite...) et celle du télétravail en lui-même.

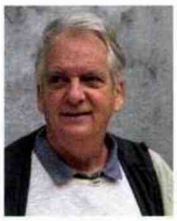
Le télétravail a été fortement impulsé en fonction d'objectifs sanitaires : la croyance générale - notamment des spécialistes de santé publique, mais bien au-delà - était que rester chez soi protégeait contre la contamination dans les transports et au travail, et donc réduisait le risque global de contamination. L'enquête TraCov infirme cette croyance : il est vrai que le télétravail protège contre la contamination au travail, mais il augmente d'autant le risque de contamination dans la sphère familiale et amicale. Au total, à profession semblable, les télétravailleurs n'ont aucunement été protégés du Covid 19 relativement aux travailleurs qui ont continué à œuvrer en présentiel ; et ce, d'autant moins qu'ils résidaient dans des logements exigus ou situés dans des zones urbaines denses, facteurs propices à la contamination[13].

De nouveaux espaces du possible

Si l'intensification a été massive, elle a néanmoins recouvert, pour les salarié.es qui l'ont subie, deux types de situations très différentes. Pour un.e salarié.e sur dix (groupe « dégradation »), l'intensification du travail s'est accompagnée d'une forte chute de l'autonomie. Ces personnes ont le sentiment de ne plus pouvoir influer ni sur la quantité de travail à faire ni sur la manière de le faire. Dans le même temps, elles indiquent que leurs rapports avec leurs chefs et leurs collègues sont devenus plus difficiles ; leur santé est particulièrement dégradée.

Mais pour un.e salarié.e sur trois (groupe « intensification »), celle-ci s'est accompagnée d'un maintien, voire même d'un renforcement de l'autonomie au travail et de la cohésion des collectifs. Pour ces actifs, la hausse de l'autonomie demeure certes minoritaire mais significative, concernant un.e salarié.e sur cinq au sein de ce groupe. Dans ces cas, la désorganisation liée aux mesures sanitaires (confinements, télétravail, gestes barrière...) a ouvert de nouveaux espaces d'autonomie, le travail réel prenant le pas sur une prescription et des procédures rendues largement obsolètes par la situation.

Les témoignages sont nombreux dans le secteur hospitalier où les professionnels ont dû réorganiser eux-mêmes leur travail pour faire face à l'afflux de malades du Covid, les managers passant temporairement du rôle de cost-killers tout-puissants à celui de facilitateurs attentifs : « les personnels (soignants) ont goûté à autre chose, il y a eu de l'invention et de l'autonomisation, ça a complètement changé la façon de voir leur métier »[14].



THOMAS COUTROT est économiste. Chef du département « conditions de travail et santé » à la Direction de l'Animation de la recherche, des Études et des Statistiques au ministère du Travail et de l'Emploi, il est également un des animateurs du Réseau d'alerte sur les inégalités. Il a été coprésident de l'association Attac France de décembre 2009 à juin 2016 et membre de son conseil scientifique. Il participe en outre à la Fondation Copernic. Il est membre de l'association Les Économistes atterrés et de l'association Ateliers Travail et Démocratie.

13. T. Coutrot & alii, 2021

14. Selon François Salachas, neurologue à la Pitié-Salpêtrière et membre du Collectif inter-hôpitaux (cité par F. Béghin, E. Pineau, « Coronavirus : à l'hôpital, une parenthèse « extraordinaire » se referme », Le Monde, 11/05/2020).

Tous droits de reproduction réservés

TaF - Travailler au

► 1 septembre 2021 - N°7

PAYS :France
PAGE(S) :6-13
SURFACE :842 %
PERIODICITE :Trimestriel

JOURNALISTE :Thomas Coutrot

De manière analogue, « dans le secteur bancaire, la course à la performance sur les 'produits à placer' a cédé la place à la construction de solutions ad hoc pour soutenir des clients, travailleurs indépendants ou responsables de TPE-PME »[15].

Le télétravail a également suscité des formes d'auto-organisation dans beaucoup d'entreprises ou de services publics : des salarié.es ont entrepris de se coordonner via des applications et des logiciels de messagerie instantanée prohibés par le management. Des équipes ont dû organiser elles-mêmes leur travail en l'absence des chefs, en télétravail. S'affirment des formes inédites de « désobéissance organisationnelle », où les salarié.es transgressent les règles et directives officielles dont le respect empêcherait de faire correctement le travail : « la démonstration a été faite que les unités fonctionnaient aussi bien, si ce n'est mieux, sans le fatras bureaucratique imposé par les fonctions support (...) ; le gouvernement par la norme s'est effacé au profit d'un gouvernement par la nécessité »[16].

« Les premiers mois de la crise sanitaire ont suscité un débat inédit sur l'utilité sociale du travail »

Utilité sociale, reconnaissance monétaire : le grand écart

Les premiers mois de la crise sanitaire ont suscité un débat inédit sur l'utilité sociale du travail. Du jour au lendemain, des millions de salarié.es ont été interdits de se rendre à leur travail, dans l'éducation, la restauration, la culture ou le tourisme. Des millions d'autres ont été placés en chômage partiel pour raisons économiques, ou assignés au télétravail. Mais environ 6 millions de salarié.es ont dû continuer à aller travailler sur leur site habituel ou leur chantier, au risque de contracter le virus dans les transports ou au travail, alors même que leur activité ne leur semblait pas forcément indispensable, du moins à court terme. Dans une situation sans précédent, où l'ampleur des risques et les mécanismes de contamination étaient méconnus et les outils de dépistage et de protection inexistants, ces travailleurs ont été confrontés à un dilemme individuel concernant la balance entre risque sanitaire et utilité sociale du travail : le travail que je fais justifie-t-il le risque que je prends en allant travailler ?

Après avoir largement ouvert les vannes du chômage partiel, le gouvernement a très rapidement donné la priorité au maintien de l'activité économique, taxant de « déserteurs » les petits patrons du BTP qui souhaitaient mettre leurs salariés au chômage partiel pour les protéger. Ce débat est devenu public et donc politique, débouchant même parfois sur des actions collectives de retrait face à un risque de contamination encouru pour une activité jugée non essentielle.

Entre les professionnels de santé, qui n'ont guère eu de doute sur le caractère vital de leur activité, et les manutentionnaires d'Amazon ou les ouvriers de Renault qui ont refusé de risquer leur vie pour expédier des DVD et des sex-toys ou fabriquer des SUV, la palette des situations a été très large. Même s'il est souvent demeuré dans un cadre privé (la famille, les collègues) et n'a pas toujours franchi le mur des médias, le débat sur le caractère essentiel ou non du travail a été massif : à l'enquête Ugict-CGT d'avril 2020, quatre salarié.es sur dix ont répondu avoir « participé à des discussions à propos du caractère essentiel ou non de leur propre activité »[17] au début du premier confinement. Ces discussions ont été d'autant plus vives et fréquentes que les travailleurs étaient *a priori* plutôt convaincus que le pays pouvait se passer de leur travail.

Le débat sur l'utilité sociale du travail a été renforcé par la mise en visibilité de ces « travailleurs essentiels », ou « premiers de corvée », ensuite rebaptisés de « 1re » et « 2e »

15. C. Delgoulet, « La crise sanitaire a été propice à la mise en place de nombreux changements au travail », Le Monde, 16/10/2020.
16. F. Dupuy, S. Olléon, C. Roaux, « Covid 19 : Le télétravail a diversement affecté les organisations », Le Monde, 30/12/2020.
17. T. Coutrot, « Mon activité est-elle essentielle ? », La Vie des Idées, 15/05/2020.

Tous droits de reproduction réservés

TaF - Travailler au

► 1 septembre 2021 - N°7

PAYS :France
PAGE(S) :6-13
SURFACE :842 %
PERIODICITE :Trimestriel

JOURNALISTE :Thomas Coutrot

lignes : ces métiers majoritairement féminins, précaires, sous-payés et souvent méprisés, qui assurent la continuité de la vie sociale[18], et auxquels l'opinion publique et l'Etat ont rendu des hommages émouvants mais purement symboliques. Dans l'enquête TraCov, les métiers les plus enclins à dire que « le sentiment que mon travail est utile s'est renforcé par rapport à l'avant-crise sanitaire » sont les professions de santé, aides à domicile, agents d'entretien, agents de gardiennage et de sécurité, coiffeuses, caissières, assistantes sociales, enseignant.es, ... Pourquoi ces travailleuses sont-elles si mal payées, alors que leur travail est pénible, difficile et indispensable, tandis que d'autres bien plus haut placés peuvent travailler depuis chez eux ou interrompre leur activité sans que cela n'affecte grand monde ?

Sens du travail : la boîte de Pandore ?

Ce grand écart désormais perçu entre l'échelle des utilités et celle des rémunérations manifeste une perte de légitimité de la division sociale du travail : la place de chacun.e dans la hiérarchie des salaires et du prestige ne va plus de soi. Elle se double d'une interrogation désormais lancinante sur le sens même du travail. Un travail qui a du sens, c'est un travail qui me permet de développer mes habiletés, d'agir conformément à ce que je crois juste, et d'être utile à la société[19]. La standardisation et la tâcheronnisation du travail - les procédures tatillonnes, le *reporting* permanent - , la multiplication des conflits éthiques - ne pas pouvoir faire un travail de qualité, abîmer l'environnement- , le sentiment d'avoir un « boulot à la con » et qui ne sert à rien - les « bullshit jobs » de David Graeber - ; tous ces traits du travail contemporain en minent le sens.

On en voit les premiers effets dans ces difficultés de recrutement dont se plaignent nombre de patrons, à commencer par ceux de l'hôtellerie-restauration et du bâtiment, mais pas seulement : des multinationales du pétrole ou de l'industrie peinent désormais à recruter des jeunes ingénieurs, peu attirés par des secteurs jugés trop polluants. La perte de sens du travail est un facteur non négligeable de démissions dans le secteur privé, mais peut aussi déboucher sur une décision d'adhérer à un syndicat, comme nous le montrons dans une récente étude[20]. La pandémie a révélé qu'un autre travail était possible. Ouvrir le débat et s'emparer de l'aspiration à un travail qui ait du sens, voilà peut-être une nouvelle source d'énergie pour l'action collective.

Si l'on peut admettre avec Axel Honneth que « la lutte pour la reconnaissance »[21] est un moteur puissant de l'évolution sociale, peut-être faut-il en réévaluer les modalités à l'aune de cette crise du sens du travail. La reconnaissance au travail passe bien sûr par l'argent et le prestige, mais ne s'enracine-t-elle pas d'abord dans le rapport du travailleur à son propre travail, sa capacité à s'y développer, à s'y reconnaître lui-même, à éprouver l'utilité de ce qu'il fait, avec et pour les collègues, les clients et usagers ? La lutte pour la reconnaissance, et plus encore pour une société vivable, ne passe-t-elle pas aujourd'hui par un questionnement politique des finalités et de l'organisation du travail ? À l'heure où le capitalisme financier et la mondialisation effrénée menacent la santé humaine et la biosphère, c'est en tout cas une hypothèse que les organisations syndicales et le mouvement social auraient tout intérêt à explorer sérieusement pour faire de cette quête de sens du travail un levier de la transformation sociale.

• THOMAS COUTROT

18. T. Amossé, M. Beatriz, C. Erhel, M. Koubi, A. Mauroux, « Quelles sont les conditions de travail des métiers de la 'deuxième ligne' de la crise Covid ? », Dares Analyses n°23, mai 2021.
19. T. Coutrot, C. Perez, « Quand le travail perd son sens », Document d'Etudes Dares - Document de travail CES, Août 2021.
20. Coutrot, Perez, 2021 (cf. note précédente).
21. A. Honneth, *La lutte pour la reconnaissance*, Gallimard, 2013.

Tous droits de reproduction réservés