

Connaissance de l'emploi

Le 4 pages du Centre d'études de l'emploi et du travail
Juin 2021

172 le cnam
ceet

COMMENT LA PANDÉMIE DE COVID-19 A-T-ELLE BOULEVERSÉ LE RAPPORT AU TRAVAIL ?

Ariane Leroyer
Université de Lille

Maxime Lescurieux
CEET - Gis Creapt

Valerya Viera Giraldo
Cnam-Lise, CEET - Gis Creapt

Depuis le mois de mars 2020, la pandémie de la Covid-19 a profondément modifié l'organisation du travail des personnes en emploi en impactant de manière variée les différentes catégories de travailleur.e.s. Au gré de la crise sanitaire, les situations de travail des salarié.e.s ont plus ou moins évolué sans qu'une ligne directrice prédomine. Mais alors que de nouvelles formes d'organisation de l'activité se sont développées, le rapport au travail des salarié.e.s a-t-il été bouleversé ? Si oui, comment et pour qui ?

À partir d'une analyse statistique des données de l'observatoire Evrest et d'une recherche qualitative menée sur le vécu du premier confinement pour des familles, ce numéro de *Connaissance de l'emploi* cherche à comprendre les facteurs de variabilité du rapport au travail en lien avec la crise sanitaire traversée. Cette étude montre des effets inégaux et contrastés, en particulier selon le genre et de la classe sociale des salarié.e.s.

Les recherches menées sur l'expérience et le vécu de la crise sanitaire au travail ont particulièrement insisté sur les inégalités en matière d'expositions au virus en fonction des professions et des conditions de vie. Si les mesures mises en place pour lutter contre l'épidémie ont permis de freiner la diffusion du virus, celles-ci se sont néanmoins heurtées aux inégalités sociales qui structurent la société française (Bajos *et al.*, 2021). Selon les analyses existantes, les indicateurs se dégradent et les écarts se creusent entre les classes sociales et les genres (Amossé *et al.*, 2021 ; Beatriz *et al.*, 2021).

Alors que la crise sanitaire est un puissant révélateur de ces inégalités, qu'en est-il du rapport au travail ? L'observatoire Evrest¹ (encadré 1) s'est intéressé à cette question dans le cadre

de la crise sanitaire et permet d'en approcher une première mesure en interrogeant les salarié.e.s à propos de la perte de sens (« *Du fait de la crise sanitaire, avez-vous le sentiment que votre travail perd [ou a perdu] de son sens ?* ») et du gain d'intérêt (« *Du fait de la crise sanitaire, avez-vous le sentiment que votre travail gagne [ou a gagné] en intérêt ?* »)².

2 La perte de sens se rapporte aux conflits de valeurs définis comme « l'ensemble des conflits qui portent sur des choses auxquelles les travailleurs octroient de la valeur : conflits éthiques, qualité empêchée, sentiment d'inutilité du travail, atteinte à l'image du métier » ; tandis que **le gain d'intérêt** se réfère à l'autonomie définie comme « la possibilité pour le travailleur d'être acteur, et non passif vis-à-vis de son travail de sa participation à la production et de la conduite de la vie professionnelle », voir Collège d'expertise sur le suivi statistique des risques psychosociaux au travail, *Mesurer les facteurs psychosociaux de risques au travail pour les maîtriser*, 2011.

¹ Évolutions et Relations en Santé au Travail.

Ainsi, entre le 1^{er} octobre 2020 et le 30 avril 2021, seulement 10 % des salarié.e.s déclarent que leur travail a perdu de son sens. 61 % des salarié.e.s rapportent que la crise sanitaire n'a eu aucun effet sur leur rapport au travail. Enfin, 29 % des salarié.e.s déclarent avoir le sentiment que leur travail a gagné en intérêt (graphique 1).

Graphique 1 : l'impact de crise sanitaire sur le rapport au travail des salarié.e.s



Source : Evrest - Covid 2021.

Champ : Ensemble des salarié.e.s suivi.e.s en médecine du travail entre le 01/10/2020 et le 30/04/2021. N=3029.

Lecture : 10 % des salarié.e.s déclarent que leur travail a perdu de son sens du fait de la crise sanitaire.

Encadré 1

MÉTHODOLOGIE ET ENQUÊTES MOBILISÉES

L'observatoire Evrest

Le dispositif Evrest a été mis en place en France en 2007 à l'initiative de médecins du travail et de chercheur.e.s dans l'objectif de récolter des informations concernant le travail et la santé, pour un échantillon de salarié.e.s du secteur public et privé. Le recueil des données s'effectue via un questionnaire court, standardisé, composé de questions fermées issues pour l'essentiel des grandes enquêtes sur la santé au travail. Ce questionnaire est administré, par les médecins ou les infirmier.ère.s volontaires lors des entretiens périodiques de santé au travail. En septembre 2020, au vu de l'inscription de la crise sanitaire dans la durée, un questionnaire complémentaire a été ajouté permettant d'investiguer le vécu au travail dans ce contexte particulier (Goron *et al.*, 2021). Les résultats présentés ici sont issus des questionnaires complétés entre le 1er octobre 2020 et le 30 avril 2021, soit 3029 salarié.e.s. Ce numéro de *Connaissance de l'emploi* repose sur des statistiques descriptives et sur des régressions logistiques afin d'étudier les liens statistiques entre la crise sanitaire et l'évolution du rapport au travail.

L'enquête sur le vécu du premier confinement des familles

L'enquête sur le vécu du confinement des familles est une enquête collective par entretiens, menée auprès de dix-huit familles, dès la première semaine du confinement en mars 2020 jusqu'à début juillet, à raison d'un entretien hebdomadaire (à distance). La population est constituée de couples hétérosexuels cohabitants avec des jeunes enfants à charge, de milieux socio-économique et culturel divers. Cette recherche met en lumière les conditions concrètes et variées du confinement, qu'il s'agisse de son vécu en matière d'emploi, de conditions de travail professionnel, ou encore de prise en charge des enfants et du suivi pédagogique. Le Collectif d'Analyse des Familles en Confinement (CAFC) a principalement interrogé des mères, dans la mesure où elles restent les principales responsables de la charge domestique et familiale, et les personnes potentiellement les plus à même de rendre compte des effets du confinement sur l'articulation des temps sociaux. Cette enquête s'appuie sur un corpus de 90 entretiens (CAFC, 2021) dont trois profils types (anonymisés) seront mobilisés ici³.

³ Les cas mis en avant n'ont pas vocation à homogénéiser la diversité de situations qui peuvent prendre place derrière ce rapport contrasté au travail.

Alors qu'une majorité de salarié.e.s font état d'un rapport au travail inchangé, voire qui s'est amélioré, à qui cela profite-t-il? Quelles sont les raisons de la stabilité ou du changement? Ce numéro de *Connaissance de l'emploi* propose de prendre comme point de départ ce résultat et d'en éclairer les variations à l'aune des résultats détaillés de l'observatoire Evrest et de trois profils types de salarié.e.s issus d'une enquête sociologique plus large sur le vécu du premier confinement, menée entre mars et juillet 2020 (encadré 1).

● 1 salarié.e sur 10 déclare que son travail a perdu de son sens

Du fait de la crise sanitaire, 10 % des salarié.e.s interrogé.e.s dans le cadre du dispositif Evrest déclarent que leur travail a perdu de son sens. Parmi ces personnes, les femmes cadres et professions intermédiaires de plus de 40 ans sont surreprésentées. Ces personnes sont relativement stables dans leur emploi et appartiennent majoritairement au secteur des services ou de l'administration, santé et action sociale (Tableau 1). Dans l'échantillon interrogés, ces personnes connaissent au quotidien une intensité au travail relativement élevée. En effet, elles déclarent souvent dépasser leurs horaires, sauter des repas, traiter trop vite une opération qui nécessiterait davantage de soin ou encore abandonner fréquemment une

Tableau 1 : les caractéristiques des salarié.e.s dans les trois groupes d'évolution du rapport au travail (en %)

%	Perte de sens	Sans changement	Gain d'intérêt
Sexe			
Femmes	12	53	35
Hommes	10	64	26
Catégorie socioprofessionnelle			
Cadres	15	57	28
Professions intermédiaires de l'enseignement, santé, fonction publique	23	46	31
Professions intermédiaires administratives et commerciales des entreprises	13	53	34
Techniciens	8	65	27
Contremaîtres, agents de maîtrise	8	67	25
Employés de la fonction publique	6	48	45
Employés administratifs d'entreprise	7	60	33
Employés de commerce	5	51	44
Personnels des services directs aux particuliers	12	44	44
Ouvriers qualifiés	8	70	22
Ouvriers non qualifiés	8	61	31
Tranche d'âge			
Moins de 30 ans	8	57	35
Entre 30 et 40 ans	9	62	28
Entre 40 et 50 ans	11	60	29
Plus de 50 ans	12	63	25
Secteur			
Industrie - Énergie	9	65	25
Bâtiment	7	78	15
Commerce - Transport - HR	10	56	34
Services divers	12	59	29
Administration - Santé - Action sociale	14	42	44
Lieu de travail pendant la crise sanitaire			
Sur site exclusivement	9	63	28
Sur site et en télétravail	13	55	32
En télétravail exclusivement	19	51	30
Ensemble	10	61	29

Source : Evrest 2021.

Champ : Ensemble des salarié.e.s suivi.e.s en médecine du travail entre le 01/10/2020 et le 30/04/2021. N=3029.

Lecture : 12 % des femmes de l'échantillon déclarent que leur travail a perdu de son sens du fait de la crise sanitaire.

tâche en cours. Si leurs contraintes physiques au travail sont relativement faibles, en revanche ce groupe déclare avoir une autonomie au travail relativement moins importante que d'autres salarié.e.s. Cela se traduit par des difficultés d'entraide, de capacité à articuler les sphères de vie au quotidien et un manque de reconnaissance de la part de l'entourage professionnel. Depuis octobre 2020, ces personnes sont relativement plus nombreuses à effectuer du télétravail, au moins une partie de leur temps.

Si les conditions d'emploi ou le secteur d'activité n'ont pas d'influence significative sur la perte de sens, on note en revanche un lien statistique avec les conditions de travail selon les régressions logistiques mises en œuvre. À cet égard, être en télétravail exclusivement, situation plus fréquente chez les cadres du privé avant la crise sanitaire, accroît les risques de connaître une perte de sens en particulier chez les femmes.

L'expérience de Sophie (contrôleuse de gestion dans une grande entreprise de cosmétiques - cadre du secteur privé d'Ile-de-France, conjoint cadre ingénieur, deux enfants de moins de 5 ans), est à ce titre significative pour comprendre le processus d'un rapport au travail qui se dégrade. En télétravail continu lors du premier confinement, puis alternant travail sur site et télétravail à partir de mai 2020, Sophie exprime une perte de sens de son activité professionnelle en lien avec l'augmentation de sa charge de travail liée à la crise sanitaire : « *Franchement je pense que je suis sur la ligne... de péter un plomb avec le boulot. Mais bon... Il faudrait que je travaille toute la nuit... et que je ne mange plus. Franchement, j'en peux plus. Il faut refaire deux fois plus de trucs... estimer tous les jours les situations de demain sur des hypothèses qui changent toutes les deux minutes* ». Mais l'intensification du travail à domicile s'ajoute à une charge de travail domestique et parentale déjà présente qui tend à déstructurer et désynchroniser ses rythmes sociaux (Pailhé *et al.*, 2020). Peinant à articuler cette surcharge depuis le premier confinement, Sophie travaille en dehors des plages horaires de travail « standard », en se levant très tôt le matin avant le réveil de ses enfants (même les weekends) et en poursuivant le soir après leur coucher. Le brouillage progressif des temporalités professionnelles et familiales, exacerbé par la crise sanitaire, contribue à une perte de sens de l'activité en questionnant le sentiment d'utilité sociale dans l'emploi et la fierté du travail bien fait : « *Quand je prends du recul et que je le confronte à mes valeurs, en fait, c'est du bullshit quoi, ça n'a aucun sens ! Là, j'ai trop de contradictions morales entre ce que je fais et ce que je veux défendre, donc il y a un moment où... ça plus la charge de travail, plus la tension... être tout le temps débordée depuis quatre mois. En plus le fait d'avoir l'impression de délaisser mes enfants [en journée] pour [de toute façon continuer à] travailler le soir... il y a un moment ce n'est plus possible...* ».

La difficile articulation des activités au sein d'un même lieu questionne *in fine* le sens du travail professionnel.

● 6 salarié.e.s sur 10 déclarent que leur travail n'a ni perdu de son sens, ni gagné en intérêt

61 % des salarié.e.s interrogé.e.s dans le cadre du dispositif Evrest déclarent que leur rapport au travail n'a ni perdu de son

sens, ni gagné en intérêt du fait de la crise sanitaire. Parmi ce groupe, les hommes contremaîtres et ouvriers qualifiés, âgés entre 30 et 40 ans du secteur de l'industrie et du bâtiment sont surreprésentés (Tableau n° 1). Au quotidien, ces hommes connaissent une intensité au travail relativement modérée selon l'échantillon interrogé. En effet, ces personnes déclarent rarement dépasser leurs horaires, écourter les repas, traiter trop rapidement une opération ou encore être interrompu dans une tâche. En revanche, ils connaissent au travail des contraintes physiques importantes, telles que des postures contraignantes ou le port de charges lourdes. Enfin, bien qu'ils déclarent disposer de suffisamment d'entraide, ces salariés connaissent un manque de reconnaissance et des contraintes dans leurs manières de procéder au travail. Lors de la crise sanitaire, ces personnes sont relativement plus souvent sur site.

À nouveau, des régressions logistiques éclairent le poids des conditions de travail sur le rapport au travail. Lorsque celles-ci ont relativement moins été impactées par la crise sanitaire, les chances de déclarer un rapport au travail inchangé sont plus élevées. Le vécu de Thierry (ouvrier spécialisé dans la réparation de véhicules poids lourds destinés à la distribution alimentaire, conjointe conseillère en insertion professionnelle, deux enfants de 9 et 12 ans) permet d'illustrer cette situation. Si pendant le premier confinement, Thierry travaille sur site une semaine sur deux (afin d'alterner les temps de présence avec son collègue et éviter les risques de contagion), ses conditions de travail restent proches de celles connues avant la crise sanitaire : « *Je fais environ entre 120 et 150 contrôles techniques par an. Je sais que ça m'en fait tant par semaine. Je ne peux pas tout arrêter du jour au lendemain. Si j'arrête aujourd'hui, dans deux mois je vais me retrouver submergé. Donc je suis obligé de suivre et je ne peux pas prendre de retard même si l'activité est réduite* ».

Au gré de cette organisation temporaire, Thierry profite de sa semaine en chômage partiel pour faire depuis la maison le volet administratif de son travail (programmation des contrôles techniques, recherche de pièces manquantes) tout en se réjouissant de passer du temps avec ses enfants en suivant plus attentivement le travail scolaire de ces derniers : « *Très franchement je m'attendais à pire. C'est même agréable en fait ! Toute l'année à l'école, on ne sait jamais vraiment trop ce qu'ils font, ce n'est jamais trop précis. Donc là, avec cette nouvelle organisation, ça permet quand même de mettre le nez dedans et puis de faire des choses que j'ai rarement le temps de faire comme de l'administratif ou du ménage au sens large* ».

Par ailleurs, si les conditions de travail constituent un facteur essentiel, la crainte d'un changement non désiré au travail apparaît également comme une variable importante selon les régressions logistiques mobilisées. En effet, compte tenu de la nature « essentielle » de son activité, Thierry exprime un rapport au travail qui ne s'altère pas : « *Les poids lourds ils sont toujours là... Enfin une bonne, une partie quand même en activité pour tout ce qui est la chaîne alimentaire et compagnie. [...] Donc nous, on est bien obligé de maintenir de toute façon le parc poids lourds en activité Il faut quand même que ça roule* ».

Cette relative stabilité repose également sur un certain rapport à l'avenir professionnel fondé sur le caractère pérenne de l'activité.

● 3 salarié.e.s sur 10 déclarent que leur travail a gagné en intérêt

Pour terminer, 29 % des salarié.e.s déclarent avoir le sentiment que leur travail a gagné en intérêt du fait de la crise sanitaire. Parmi ces salarié.e.s, les femmes employées, de moins de 30 ans, ayant relativement plus souvent des conditions d'emploi précaires dans les secteurs dits « essentiels » comme ceux du commerce, d'administration, santé et action sociale sont surreprésentées (Tableau 1). Selon l'échantillon interrogé, ces salarié.e.s connaissent au travail une intensité variable, comme le fait de dépasser fréquemment leurs horaires ou encore sauter les repas. Elles sont également confrontées à un niveau de contraintes physiques fluctuant, bien qu'elles déclarent devoir exercer souvent des postures contraignantes et des gestes répétitifs. Enfin, ce groupe bénéficie d'une autonomie au travail relativement importante. À cet égard, ces salarié.e.s disposent d'une marge de liberté relativement importante dans les tâches à effectuer. Pendant la crise sanitaire, ces personnes qui déclarent avoir le sentiment que leur travail a gagné en intérêt sont plus nombreuses parmi les salarié.e.s qui alternent travail sur site et télétravail.

Cette situation semble cette fois-ci être avant tout liée à un effet sectoriel, les secteurs et métiers concernés bénéficiant d'une relative reconnaissance sociale, contrairement aux situations précédentes où les conditions de travail étaient centrales. Le cas de Jennifer (coiffeuse après 15 ans d'inactivité, conjoint ouvrier qualifié en chômage partiel, quatre enfants âgés entre 3 et 16 ans) permet d'illustrer cette situation. Malgré des difficultés matérielles (un ordinateur pour cinq à la maison) et financières (« avec la crise, mon mari gagne 1200 € au lieu de 1800 €, donc ça fait mal... ») au fil de la pandémie, Jennifer connaît un gain d'intérêt au travail en exerçant enfin son nouveau métier. Ce retour sur la scène professionnelle en mai 2020 est autant attendu par Jennifer et sa famille, en raison du soulagement financier qu'il permet, que par ses nouveaux clients qui n'ont pas pu se faire couper les cheveux pendant les deux mois qui précédaient.

Le gain d'intérêt de Jennifer s'explique conjointement en raison d'une certaine valorisation et reconnaissance symbolique de son activité professionnelle (suspendue pendant le premier confinement) tout en permettant d'échapper à un cadre familial devenu pesant après le premier confinement où ils étaient confinés à six, 24 h/24 h sous le même toit : « [avec mon mari] On entame notre 20^{ème} anniversaire ensemble et [là] ça fait peur ! Je préfère être plus souvent partie de la maison qu'être à l'intérieur. J'espère vraiment que la tension va redescendre. En ce moment, j'essaie d'être plus souvent en dehors de chez moi. [...] Avec mon boulot ça se passe plutôt bien, je n'arrête pas. Depuis le déconfinement, je bosse, je bosse. Il suffit que la cliente soit contente, elle en parle autour d'elle, c'est comme ça que ça marche, c'est très bien ! Je suis contente ».

Au-delà du cas spécifique de Jennifer, le gain d'intérêt au travail des secteurs dits « essentiels » interroge les effets de la reconnaissance symbolique dont ont pu bénéficier ces salariées depuis le début de la crise sanitaire. Si elle n'est pas systématiquement liée à une amélioration des conditions de travail ou d'emploi, cette reconnaissance s'ancre sur la mise en lumière de métiers et secteurs particuliers, comme ceux des soins et des services.

Ces résultats laissent entrevoir un rapport au travail inégalement modifié selon la classe sociale, mais avant tout selon le genre, du fait de la crise sanitaire. Le rapport au travail des hommes ouvriers est relativement moins impacté par la pandémie au regard des femmes cadres, professions intermédiaires et employées. Selon l'évolution des conditions de travail, le rapport des salarié.e.s à l'activité professionnelle varie, bien que celui-ci recouvre par ailleurs un certain nombre d'inégalités présentes au sein de différentes sphères sociales. Mais les résultats questionnent également l'importance de la reconnaissance symbolique, qui apparaît comme un facteur essentiel du rapport au travail. On peut alors se demander si cette valorisation s'explique en raison d'un changement de regard des proches ou des clients sur ces métiers, ou tout simplement d'un changement du regard que ces travailleuses et travailleurs portent eux-mêmes sur leur travail en le revalorisant. Enfin, qu'advient-il du gain d'intérêt et de la reconnaissance sociale des femmes et des hommes de classes populaires au travail à l'issue de la crise sanitaire ? La question mérite d'être posée alors que les applaudissements ont déjà cessé.

RÉFÉRENCES

- Amossé T. et al.**, « Quelles sont les conditions de travail et d'emploi des métiers de la "deuxième ligne" de la crise Covid ? », *Connaissance de l'emploi*, n° 169, 2021.
- Bajos N. et al.**, « Les inégalités sociales au temps du covid-19 », *Questions de santé publique*, n° 40, 2020.
- Beatriz M. et al.**, « Quelles conséquences de la crise sanitaire sur les conditions de travail et les risques psycho-sociaux ? », *Dares Analyses*, n° 28, 2021.
- CAFC**, Familles confinées. *Le cours anormal des choses*, éd. du Croquant, 2021, Paris.
- Goron U-L. et al.**, « Crise sanitaire : quels impacts du vécu au travail sur la santé », *Evrest Résultats*, n° 14, 2021.
- Pailhé A. et al.**, « Même quand elles travaillaient à l'extérieur, les femmes ont consacré plus de temps que les hommes aux tâches domestiques et à s'occuper des enfants », *Portrait social 2020*, Insee.

Les actualités du Centre d'études de l'emploi et du travail (dernières publications, colloques et séminaires) sont en ligne sur le site : ceet.cnam.fr
Elles sont également disponibles via la [lettre électronique Flash](#) ainsi que les comptes [Twitter @CeetEtudes](#) et [LinkedIn Cnam-CEET](#).

Centre d'études de l'emploi et du travail

29, promenade Michel Simon – 93166 Noisy-le-Grand CEDEX – Téléphone : 01 45 92 68 00 - site : ceet.cnam.fr

Directrice de publication : Christine Erhel - Rédacteur en chef : Bilel Osmane

Mise en page : Ad Tatum - Dépôt légal : 1805-066 - Juin 2021 - ISSN : 1767-3356