



HAL
open science

Le travail en période de confinement : tensions, accélérations et opportunités.

Évelyne Barthou, Yann Bruna

► To cite this version:

Évelyne Barthou, Yann Bruna. Le travail en période de confinement : tensions, accélérations et opportunités.. [Rapport de recherche] Université de Pau et des Pays de l'Adour. 2021. hal-03094957

HAL Id: hal-03094957

<https://hal.science/hal-03094957v1>

Submitted on 4 Jan 2021

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.



Le travail en période de
confinement : tensions,
accélération et opportunités.



Sommaire

<i>Introduction.....</i>	<i>3</i>
<i>Partie 1 : Le télétravail, entre manque de contacts physiques et abondance de sollicitations.....</i>	<i>6</i>
<i>Partie 2 : Rythme de travail et efficacité professionnelle pendant le confinement.....</i>	<i>9</i>
<i>Partie 3 : Des modalités de travail qui ont une influence sur l'expérience du confinement.....</i>	<i>15</i>
<i>Partie 4 : Le travail confiné entre décélération, opportunités et incertitudes.....</i>	<i>20</i>
<i>Références.....</i>	<i>24</i>
<i>Notre enquête en chiffres.....</i>	<i>25</i>

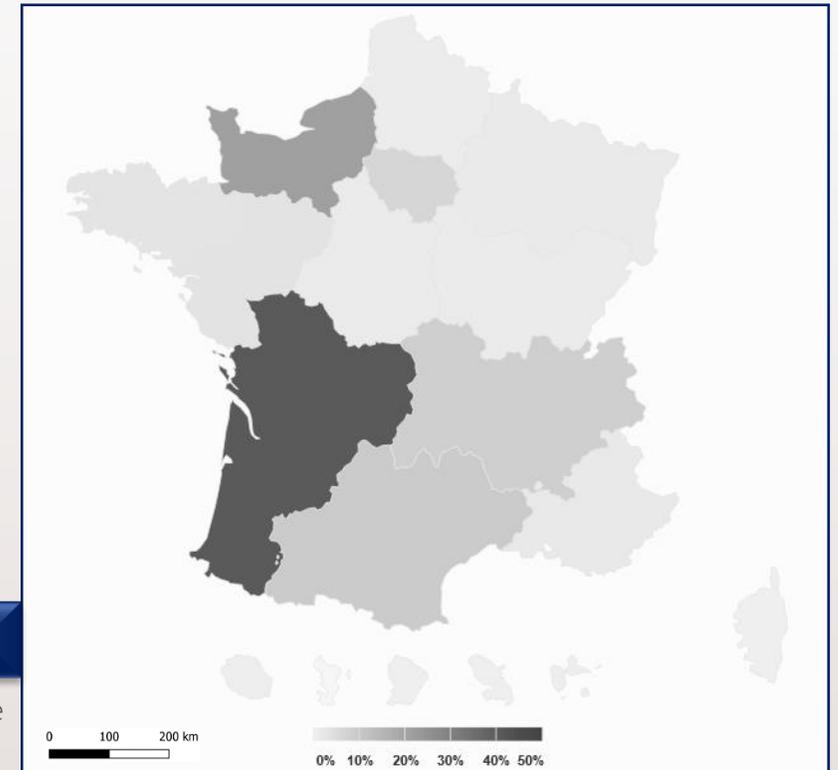
Enquête et méthodologie

Par son absence, la crainte de le perdre, le sentiment d'en avoir moins, ou au contraire beaucoup plus, le travail semble avoir eu une place essentielle pendant la période du premier confinement.

Cette centralité du travail, construite socialement et historiquement située (Freysenet, 2018), fait que le travail ne se résume pas à l'accès à un revenu, mais qu'il s'agit d'une activité sociale fondatrice et socialisatrice (Linhart, 2009). Dans le champ sociologique, ce rapport social au travail s'articule autour de trois débats controversés : celui de l'extension de la sphère du travail, celui des rapports fonctionnels entre travail et non-travail, et celui des enjeux normatifs du travail (Renault, 2012). Les débats actuels sur le télétravail dessinent des postures très tranchées et une vision parfois réductrice du télétravail, tour à tour envisagé comme pouvant conduire à un « énorme risque d'isolement » (Méda, 2020), à la multiplication des injonctions à la productivité et « l'emprisonnement chez soi » (Stich, 2020). Ces positions semblent peu prendre en compte les opportunités qui peuvent être apportées par le télétravail, en particulier quand il est pratiqué quelques jours par semaine. De même, elles ne considèrent pas toujours la réalité des télétravailleurs ni les tensions qui les traversent. Les résultats de notre enquête sur la crise sanitaire nous permettent de penser en partie ces tensions et d'appréhender la complexité des expériences et du rapport au travail aujourd'hui, ainsi que les mutations en cours.

À la suite de l'analyse des questions fermées et ouvertes portant sur le travail en période de crise sanitaire et extraites du premier questionnaire que nous avons réalisé dans l'enquête TRANSICOVID, nous avons décidé de revenir ici sur quelques axes d'analyse principaux. Ceux-ci seront traités à la fois grâce à des données quantitatives mais aussi qualitatives, à travers notamment des extraits de réponses aux questions ouvertes, sélectionnés pour leur significativité.

Notre recherche TRANSICOVID tire son originalité des analyses conjointes de l'expérience objective et subjective de la crise sanitaire, à travers une enquête par questionnaires constitués à la fois de questions fermées et de questions ouvertes, et ce, à trois moments différents, ce qui permet de toucher une large population sur plusieurs mois.



Répartition géographique des répondant-e-s à l'enquête

47.6% de nos répondant-e-s étaient localisé-e-s en Nouvelle-Aquitaine pendant le confinement printanier, selon les codes postaux indiqués.

Chronologie du projet TRANSICOVID

Lancement de la 1^{ère} phase

Nous avons lancé notre enquête le 2 avril 2020, deux semaines après le début du confinement printanier.



Avril 2020

Publication de la 1^{ère} synthèse et lancement de la 2^{ème} phase

Nous avons publié une première note de synthèse générale sur le vécu du confinement et lancé la deuxième phase relative au déconfinement et aux projections vers l'après crise sanitaire.

15 Mai 2020



Fin de la 1^{ère} phase

8515 individus ont répondu à notre questionnaire.

Juin 2020



Publication de la 2^{ème} synthèse

Nous nous sommes concentrés sur les résultats les plus significatifs, plus particulièrement sur la question du travail pendant le confinement, afin de publier cette seconde synthèse à partir des données de la 1^{ère} phase.

Décembre 2020



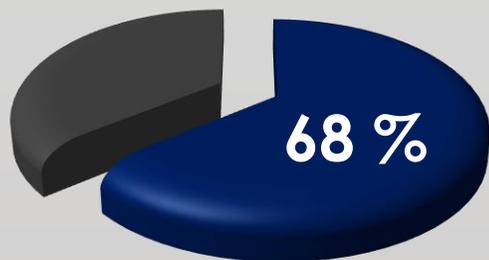
Analyse de la 2^{ème} phase

Nous poursuivons l'analyse des premiers résultats de la deuxième phase de l'enquête qui compte actuellement plus de 3 500 répondant.e.s.

Fin 2020 –
Début 2021

Travailler pendant le confinement : profil général de notre échantillon

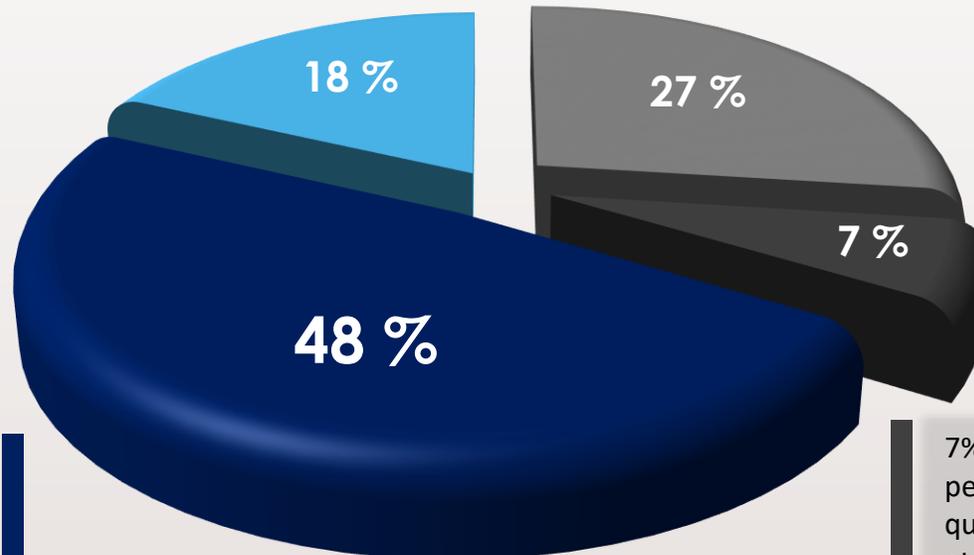
Précision méthodologique : Dans cette synthèse, nous avons décidé de revenir sur l'analyse des réponses aux questions ouvertes relatives au travail qui étaient proposées dans notre premier questionnaire. Les résultats sont donc le produit du codage thématique de ces questions ouvertes. Nous avons commencé le croisement de ces variables recodées avec plusieurs variables socio-démographiques, en particulier les catégories socio-professionnelles des répondant-e-s, avec différents niveaux de granularité, ce qui fera l'objet d'une autre synthèse. L'enquête ayant été lancée en premier lieu en ligne, l'échantillon issu du premier questionnaire, composé de 8 515 individus, révèle une surreprésentation de femmes, de CSP favorisées et de diplômé-e-s du supérieur, ce qui nous a amené-e-s à constituer un échantillon redressé par extraction (N = 2128) plus représentatif de la population française. Les données quantitatives présentées ici sont tirées de cet échantillon redressé mais les analyses qualitatives et les verbatims inclus dans cette note de synthèse sont tirés de l'échantillon total.



Plus des deux tiers de nos répondant-e-s ont continué à travailler pendant le confinement printanier. Cela inclut les individus actifs et les étudiants.

18% des individus interrogés ont continué le travail en présentiel car le télétravail n'était pas possible dans leur métier.

27% des répondant-e-s qui sont en télétravail pendant le confinement printanier déclarent y avoir déjà eu recours par le passé pour certaines de leurs tâches.



La situation de notre échantillon face au télétravail

Le télétravail, qui s'est largement répandu dans la sphère professionnelle pendant le confinement de ce printemps, est une nouveauté pour 48% de notre échantillon.

7% des répondant-e-s qui sont en télétravail pendant le confinement printanier déclarent qu'ils effectuaient déjà du télétravail auparavant et ce pour la majorité / l'intégralité de leurs tâches.

De l'intérêt des contacts physiques au travail

Notre enquête fait émerger une tension nette entre, d'une part, l'autonomie et la capacité d'organisation que procure le télétravail et, d'autre part, l'absence de liens physiques et d'échanges informels avec les collègues ou la direction. En effet, nos répondant-e-s regrettent, pour la plupart, l'absence de contacts physiques avec les collègues, la direction ou le public. L'absence de contacts physiques en présentiel est de loin ce qui a le plus posé problème à nos répondant-e-s, qui soulignent souvent l'importance de la présence physique, du regard et du non verbal qui permettent souvent de mieux interpréter les situations d'interaction. L'absence du corps de l'autre brouille les pistes et déstabilise de nombreux répondant-e-s qui appréhendent les interactions numériques comme « virtuelles » et se sentent dépossédé-e-s d'une partie de leur travail quand la présence sur le terrain n'est pas possible.

● Une dénonciation de l'appauvrissement des interactions

« En raison du manque de contact humain, il devient difficile de mesurer les émotions et le non verbal lors de discussions. » (Femme, 36-50 ans, ingénieure)

« Mon travail est maintenant dématérialisé, déshumanisé, désincarné. Il est devenu virtuel. C'est quelque chose que je combats à titre personnel. » (Femme, 36-50 ans, professeure des écoles)

« Le contact avec l'équipe. Étant quelqu'un de très sociale et qui s'entend très bien avec ses collègues, l'ambiance de bureau me manque beaucoup. » (Femme, 26-35 ans, assistante administrative)

● Quand les contacts physiques donnent du sens à un métier

« L'enseignement est un métier de contact et un métier d'estrade. Ne pas voir la réaction des étudiants en direct, ne pas faire mon show, ça me manque terriblement. L'enseignement à distance est à mes yeux la négation du métier ! » (Homme, 36-50 ans, professeur d'université)

« Ce qui manque, c'est l'absence de relations humaines dans un métier justement fait de relations humaines ! Nous formons la jeunesse de demain, le contact humain est donc une nécessité. » (Femme, 36-50 ans, enseignante)

« Cela me manque de ne pas pouvoir voir le bonheur sur le visage des visiteurs et leur permettre de vivre des moments mémorables. » (Homme, 18-25 ans, opérateur attraction)

● L'influence du manque de contacts physiques sur la convivialité et l'ambiance au travail

« Même si le contact avec les collègues est permanent grâce aux logiciels, le contact humain (qui permet l'humour, la bonne ambiance, les liens) manque. » (Femme, 18-25 ans, chargée de mission)

« Les relations avec les collègues étaient fréquentes et le plus souvent spontanées : désormais, cela ne peut passer que par Skype, cela influe négativement sur la richesse du contenu ; les interactions sont moins faciles, certains sont parfois déconnectés. » (Femme, 51-65 ans, enseignante)

« Les échanges se font mais sont plus chronophages, moins conviviaux probablement moins riches scientifiquement et humainement parlant. » (Femme, 36-50 ans, ingénieure de recherche)

« Le manque de présentiel, les échanges téléphoniques rendent la relation moins vivante : moins de rires et de sourires au quotidien. » (Femme, 36-50 ans, formatrice en travail social)

Une insistance sur l'absence de relations informelles en télétravail

La majorité des répondant·e·s déclare que les collègues leur ont manqué pendant cette période, les échanges entre collègues alimentant la dimension symbolique du travail en faisant vivre la culture professionnelle du groupe (Loriol, 2011). Au-delà du travail collectif, ce sont également les temps informels, de partage, autour d'un café ou d'un repas avec les collègues, qui semblent être les plus regrettés dans la situation de travail à distance. Ce sont ces entre-soi qui produisent un sentiment de sécurité et une identité stable, même si cette reconnaissance par les collègues n'est pas toujours possible car certaines activités professionnelles s'exercent de façon isolée (*ibid.*). C'est ce qu'a révélé le confinement à une grande partie des répondant·e·s. Ces temps informels semblent non seulement être utiles au bon fonctionnement de l'organisation mais aussi au bien-être au travail.

● Du double intérêt des temps informels : entretenir le contact humain...

« Il n'y a plus ces rituels du quotidien comme les pauses café avec les collègues et cela manque beaucoup. » (Femme, 26-35 ans, secrétaire)

« Le téléphone, Skype... c'est bien mais ça enlève quand même le contact que j'avais avec mes collègues. Rien que le petit café du matin pour se raconter les derniers trucs des enfants, ou le week-end... » (Homme, 36-50 ans, assistant de direction)

« Je maintiens le lien avec mes collègues qui sont sur site, mais pas avec ceux et celles qui sont resté·e·s à la maison. Le travail social c'est la convivialité, le rapport humain, cette situation éloigne les individus. On passe énormément de temps à désinfecter, à se soucier de la distance sociale ce qui parasite le travail d'accompagnement social. » (Homme, 36-50 ans, travailleur social)

● ... et améliorer la communication et l'efficacité des salarié·e·s

« Je regrette de ne plus pouvoir avoir de moment de convivialité avec mes collègues. C'est dans ces moments (parfois plus qu'au cours de réunion formelle) que des choses importantes sont dites et qu'on peut avancer professionnellement. » (Femme, 36-50 ans, chargée de recherche en sciences sociales)

« Comme il n'y pas plus toutes les interactions humaines périphériques, les collègues oublient parfois de faire passer les messages. » (Femme, 26-35 ans, responsable de communication)

« Ce qui manque, ce sont les rencontres physiques "imprévues" qui génèrent questions, discussions et nouvelles perspectives de travail. » (Femme, 51-65 ans, ingénieure d'études)

Les sursollicitations liées au télétravail

La tension entre temps *au* travail et temps *du* travail soulevée par Michel Lallement (2003) se trouve largement renforcée tant par la contrainte de travailler à domicile que par le recours obligatoire aux dispositifs numériques qui sont autant de détournements possibles de l'attention (Citton, 2014 ; Kessous & Rey, 2009). Ces mêmes dispositifs rendent la concentration plus hasardeuse, questionnant aussi les possibilités d'une déconnexion au (télé)travail (Chardel, 2020 ; Jauréguiberry, 2014 ; Jauréguiberry, 2003).

• Une augmentation du temps passé devant l'écran

« Je regrette de ne pas prendre de pause café avec les collègues. Cela permettait de faire une pause des écrans. Là, nous passons la majorité du temps à être enfermés et à regarder des écrans. » (Femme, 26-35 ans, ingénieure de recherche)

« L'ordinateur est le nouvel invité dans la maison : il me suit partout, même à côté de la table et jusque sur le canapé quand les enfants font une pause télé. » (Femme, 36-50 ans, conseillère)

« Je ne peux plus voir mes collègues et échanger verbalement avec elles. Je dois donc les appeler ou leur envoyer des mails ce qui me ralentit et est moins "humain". Je manipule beaucoup plus de mails et c'est un véritable tonneau des danaïdes, c'est-à-dire un puits sans fond. » (Femme, 51-65 ans, secrétaire)

• De nouvelles injonctions à une disponibilité permanente

« Je suis constamment sur les écrans d'ordinateur (même les réunions se font par visio), alors qu'avant j'avais des interruptions régulières qui reposaient mes yeux. Mon responsable a tendance à vouloir qu'on réagisse tout de suite dès qu'il nous envoie un mail, une info, comme si nous n'avions rien à faire d'autre. » (Femme, 36-50 ans, secrétaire)

« Tous les collègues pensent que puisque nous sommes confinés nous avons plus de temps disponible et donc les sollicitations sont plus importantes. Par ailleurs, étant à la maison nous sommes tentés de travailler aussi le week-end même si on ne veut pas car on trouve que deux jours sans rien faire c'est long. » (Femme, 51-65 ans, chercheuse)

• Stratégies de prise de distance et de déconnexion

« J'essaie de suivre mes horaires de travail au maximum pour pouvoir me déconnecter ensuite. » (Femme, 26-35 ans, chargée de ressources humaines)

« En raison du partage des accès à un ordinateur avec les autres membres de la famille, j'en profite pour passer moins de temps sur l'ordinateur, je ne télétravaille que le matin et traite les mails l'après-midi par téléphone. » (Homme, 51-65 ans, gestionnaire)

« Je travaille en ligne habituellement. Depuis le confinement, il y a un respect du droit à la déconnexion et un usage plus raisonné des courriels et sollicitations. Il y a un respect des contraintes qui est affiché en premier lieu. » (Femme, 26-35 ans, assistante de direction)

« J'ai hâte d'avoir bouclé tout mon travail pour la fac pour ensuite pouvoir me consacrer pleinement à des activités qui donnent du sens à ma vie en cette période (mon potager, mon bricolage, mes lectures, mon yoga, etc). Les activités/pratiques concrètes, souvent manuelles, plutôt anciennes, font du bien, on se reconnecte avec soi-même. J'aimerais faire l'expérience d'une semaine complète de déconnexion sauf qu'avec le travail demandé à la fac, c'est absolument impossible. » (Homme, 26-35 ans, étudiant)

L'efficacité professionnelle questionnée pendant le confinement

La question de la plus grande efficacité, du manque ou encore de l'absence d'efficacité dans cette période de crise sanitaire est très présente dans les réponses de notre enquête. Tel le culte de la performance d'Ehrenberg qui inaugurerait de nouvelles mythologies permettant à chacun de s'adapter à une transformation majeure, celle du déclin de la discipline au profit de l'autonomie (1991), les acteurs semblent soumis à une injonction d'efficacité et de performance. Celle-ci apparaît comme démultipliée dans cette période de crise sanitaire qui implique pourtant adaptation et baisse du niveau d'exigence de la plupart des employeurs. Que les individus soient plus ou moins performants dans cette période de confinement, l'efficacité demeure centrale dans la plupart des réponses. Ce qui est particulièrement intéressant ici étant que les répondant.e.s les moins stressé.e.s semblent être celles et ceux qui ne peuvent plus travailler.

Les réponses relatives à l'efficacité relèvent de trois grands registres :

- La baisse d'efficacité ou l'inefficacité liées au télétravail, à l'absence de contacts physiques, à la configuration du lieu de vie ou à la présence des proches ;
- Une amélioration de son efficacité liée à plus de souplesse et d'autonomie dans l'organisation professionnelle ;
- Un surinvestissement et des difficultés à se déconnecter du travail. Nous reviendrons plus précisément sur ce dernier point dans une partie spécifique.

• Du sentiment d'être moins efficace pour certain.e.s...

« Je ne peux pas effectuer de travail de repérage ni de maintien de lien efficace avec les usagers ni mener de projets collectifs, ni assister à des réunions... » (Femme, 51-65 ans, assistante sociale)

« Je remarque surtout la diminution des échanges d'idées, le fait de travailler plus (j'ai du mal à arrêter de travailler le soir) et qu'il est difficile de maintenir une motivation aussi constante qu'avant. J'ai l'impression également d'être moins efficace et d'avancer moins vite dans les choses à faire... » (Femme, 26-35 ans, chargée d'études)

« L'attente de décision est parfois longue car tout se fait par courriel et l'interlocuteur n'est pas forcément réactif, il y a un manque de spontanéité dans les échanges. Il faut être très discipliné pour ne pas se laisser aller (s'habiller correctement, ne pas être distrait par l'entourage, etc.). » (Femme, 51-65 ans, chargée de projet)

• ... au gain de souplesse, d'efficacité et d'autonomie pour d'autres

« Je ressens moins de pression à l'égard du temps qui passe, mais c'est aussi le danger : ne plus se plier aux horaires et jours de travail habituels. L'enjeu pour moi est donc de ne pas me laisser envahir par le travail. Mes facultés de concentration sont accrues aussi par le fait que je suis moins sollicité. » (Homme, 26-35 ans, doctorant)

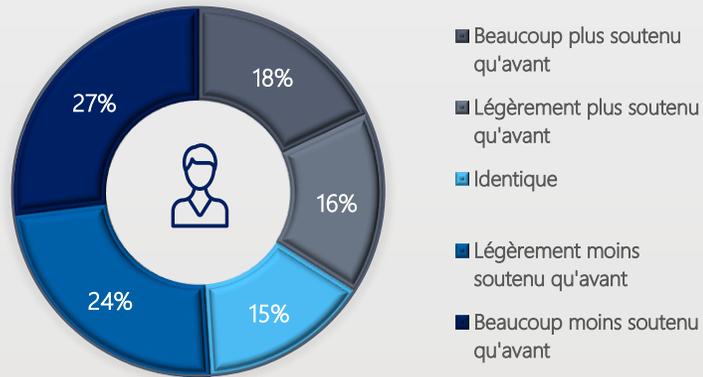
« Je trouve que j'ai plus de temps pour travailler, si c'est un avantage... Je peux décaler mon emploi du temps dans la journée (plus tard le matin, plus tard la nuit). » (Femme, 26-35 ans, attachée temporaire d'enseignement et de recherche)

« C'est un temps inespéré pour prendre de l'avance sur certains dossiers ne dépendant que de moi, sans presque aucune interruption. » (Femme, 36-50 ans, bibliothécaire)

« Cela me permet de mieux planifier mes journées, économiser du temps, pas de temps perdu (réunions trop longues)... » (Femme, 36-50 ans, assistante sociale)

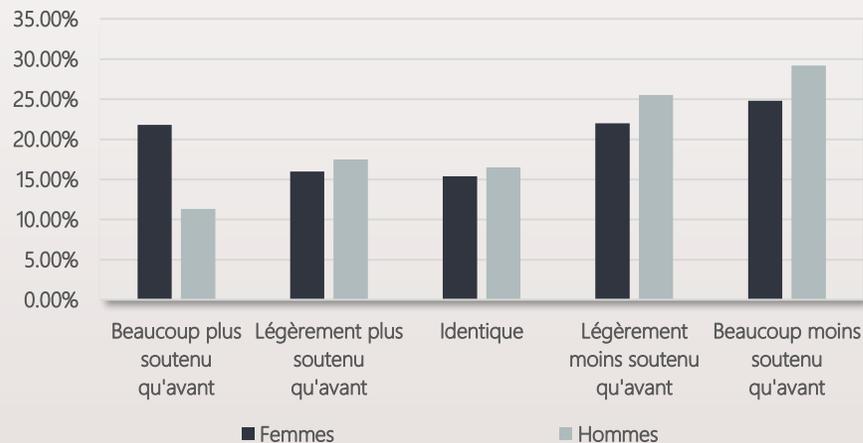
L'influence du rythme de travail sur un quotidien confiné

Analyse du ressenti du rythme de travail pendant le confinement
(N = 2128)



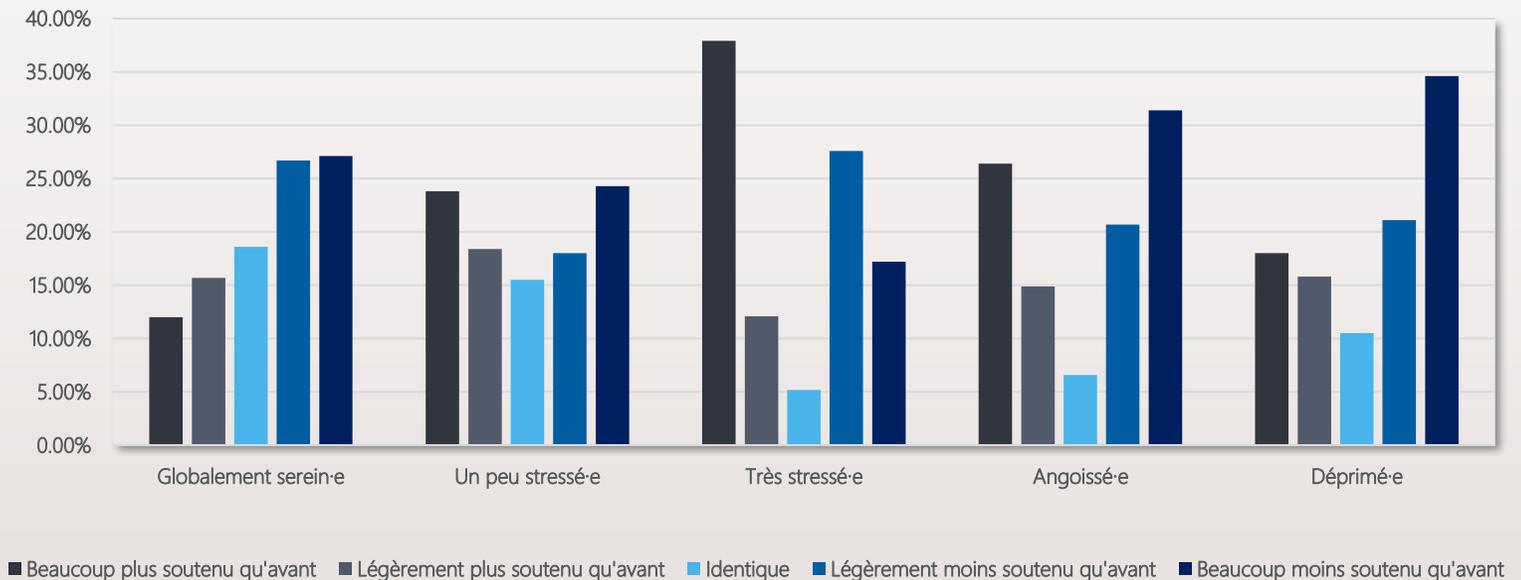
Le ressenti concernant le rythme de travail fait ressortir des disparités prononcées. 34% des individus interrogés ont le sentiment que leur rythme de travail pendant le confinement a été plus soutenu, alors que 51% de notre échantillon a éprouvé le contraire. Si ces écarts peuvent s'expliquer par différents facteurs socio-démographiques, ils tendent à souligner diverses inégalités dans l'expérience professionnelle du confinement. Nous retiendrons d'abord que près de deux fois plus de femmes que d'hommes ont trouvé leur rythme de travail beaucoup plus soutenu pendant le confinement. De même, 38% des individus qui déclarent avoir un rythme de travail bien plus soutenu expliquent être très stressés. Surtout, un rythme de travail beaucoup moins soutenu ne garantit pas nécessairement un vécu du confinement plus positif : les plus fortes proportions d'individus qui se déclarent angoissés et/ou déprimés concernent celles et ceux qui ont un rythme de travail bien moins soutenu qu'avant. Cela touche plus particulièrement les étudiant-e-s et les individus au chômage partiel qui restent dans une profonde incertitude quant à l'après.

Relation entre le ressenti du rythme de travail et le sexe
N = 2 107 ; $p = <0,01$; $Khi^2 = 46,99$; $ddl = 4$ (TS), $V = 0,159$



Relation entre le vécu du confinement et le ressenti du rythme de travail

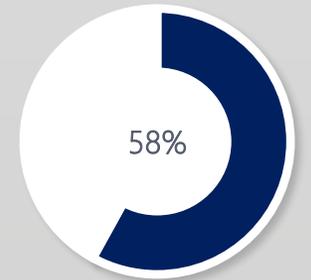
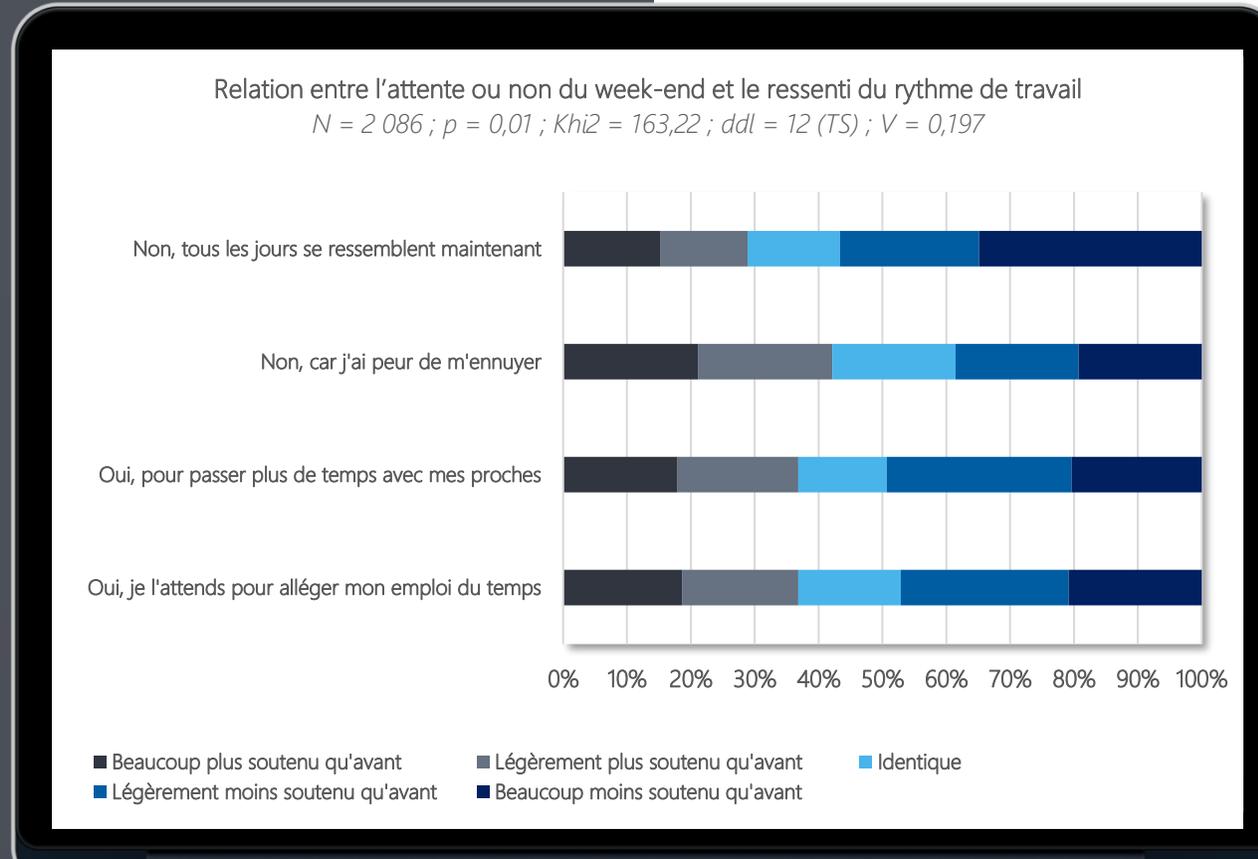
N = 2 088 ; $p = 0,01$; $Khi^2 = 163,80$; $ddl = 20$ (TS) ; $V = 0,161$



La baisse de la charge de travail, pour un lissage du quotidien ?

Quelle est la signification du week-end pendant un confinement ?

Les données recueillies mettent en lumière une relation entre l'attente ou non du week-end de la part des répondant·e·s et leur ressenti du rythme de travail. Nous observons une sur-représentation d'individus déclarant que tous les jours se ressemblent, y compris le samedi et le dimanche, chez les travailleuses et travailleurs qui observent une baisse soutenue de leur charge de travail.



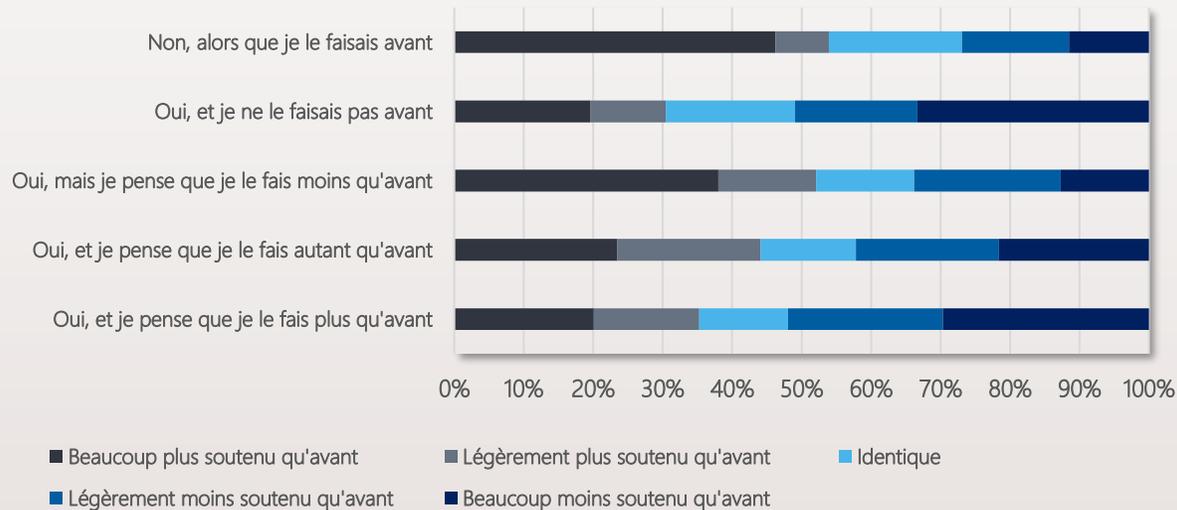
Pour plus de la moitié des individus, toutes les journées se ressemblent pendant le confinement : le week-end ne veut à première vue plus dire grand-chose... Mais ce résultat est à relativiser. Si le sentiment est partagé par un peu plus de 62% des jeunes (18-25 ans), seuls 38% des 36-50 ans y adhèrent.

L'influence de la charge de travail sur le fait de s'occuper des enfants

Le temps passé avec les enfants pendant le confinement semble avoir un lien avec le ressenti du rythme de travail. Le premier graphique montre que, d'une part, 46% des parents qui déclarent ne plus participer aux devoirs de leurs enfants et, d'autre part, 38% de ceux qui y participent moins qu'avant, trouvent leur rythme de travail bien plus soutenu pendant le confinement. A l'inverse, les parents qui aident davantage leurs enfants ressentent une charge de travail moindre pendant cette période. Il s'agit ici de résultats intéressants dans ce contexte particulier de fermeture des écoles, qui traduisent en partie les inégalités au sein des familles. Le calcul de l'intensité de la relation entre les deux variables indique par ailleurs que la variable du ressenti du rythme de travail explique à hauteur de 29% le fait de participer ou non aux devoirs des enfants ($V = 0,286$). Le second graphique ajoute que le ressenti du rythme de travail semble également jouer un rôle sur la fréquence des sorties avec les enfants. Si une proportion importante des parents déclare en toute logique moins sortir avec ses enfants pendant cette période confinée (et ce indépendamment du ressenti du rythme de travail), nous constatons que 63% de ceux qui expliquent sortir davantage ont aussi un rythme de travail plus faible.

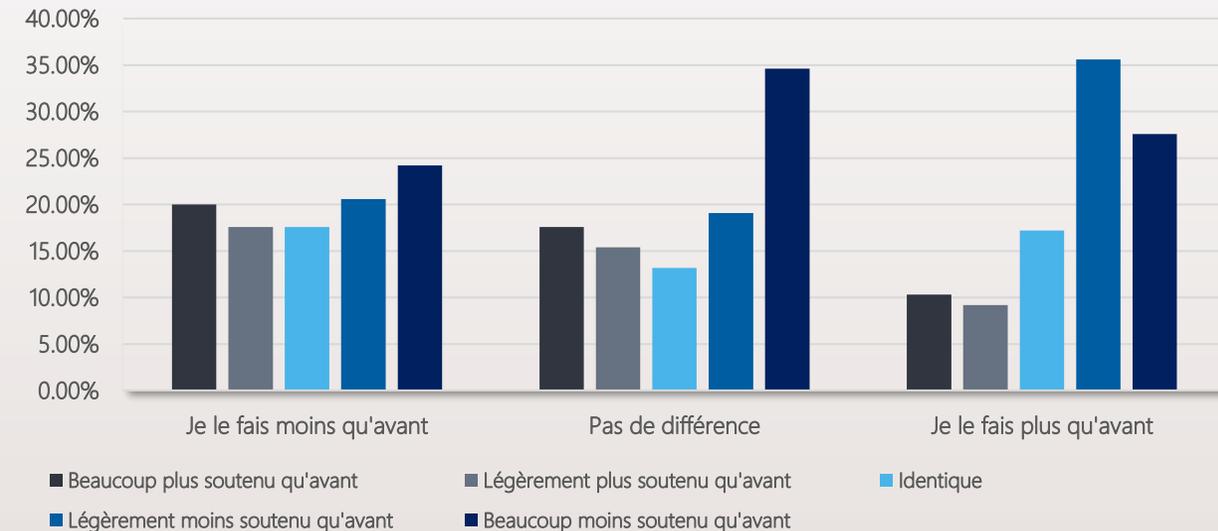
Relation entre le fait de participer aux devoirs des enfants et le ressenti du rythme de travail

$N = 986^*$; $p < 0,04$; $Khi2 = 65,41$; $ddl = 16$ (TS); $V = 0,286$



Relation entre la fréquence des promenades avec les enfants et le ressenti du rythme de travail

$N = 997^*$; $p = 0,003$; $Khi2 = 23,18$; $ddl = 8$ (TS); $V = 0,192$



* Ne sont concerné-e-s que les répondant-e-s ayant déclaré être isolé-e-s avec au moins un enfant à leur domicile.

Le confinement en famille, une intensification de la charge mentale

A la fin des années 70, les transformations majeures qui traversent le monde du travail (passage de la tension physique à psychique, baisse du secteur ouvrier, augmentation du secteur des services, accélération des rythmes, montée du stress professionnel, place de l'informatique, etc.) amènent des psychologues et sociologues à penser conjointement la charge physique et la charge mentale. En 1984, Monique Haicault propose une analyse de la gestion quotidienne du travail salarié et du travail domestique, en spécifiant la place des femmes dans les rapports sociaux de classes et de sexe. L'empiétement d'un univers sur l'autre complique selon elle la gestion des espaces-temps, puisque celle-ci ne peut être réduite à une addition de pratiques qui seraient isolables, stables et univoques.

La charge mentale de la journée « redoublée » est lourde d'une tension constante, pour ajuster des temporalités et des espaces différents, mais non autonomes, qui interfèrent de manière multiplicative (*ibid.*). L'activité féminine continue à temps plein donne effectivement lieu à des expériences variées de l'articulation travail-famille et s'avère porteuse de tensions organisationnelles, temporelles et subjectives, tant sur le plan professionnel que familial (Goussard & Sibaud, 2017). Même si la charge mentale est relative, variable d'une femme à une autre, selon les moments dans la trajectoire socioprofessionnelle et difficilement quantifiable, les mères sont souvent prises au piège de cette vigilance permanente en raison de la pesanteur des rôles sociaux (*ibid.*). Le confinement, obligeant à gérer dans un même espace, et dans un temps contraint, le suivi de la scolarité des enfants, les tâches quotidiennes domestiques et professionnelles, a mis en exergue le poids de la charge mentale, qui pèse plus particulièrement sur les femmes, mais pas uniquement, et a révélé l'importance des frontières dans la conciliation de la vie professionnelle et personnelle.

● L'école à la maison ou la prise de conscience des limites des capacités parentales

« Je trouve démesurée la charge de travail donnée à mes enfants qui sont collégiens en 6^è et en 4^è. Ils veulent travailler et se mettent beaucoup de pression et je dois être auprès d'eux pour faire descendre cette pression. » (Femme, 36-50 ans, enseignante, 2 enfants)

« Les enfants ont beaucoup de devoirs, l'un est en CP et a besoin de 3-4h de ma présence pour les faire, et quand les enfants ne font pas les devoirs, ils viennent me voir, mon travail est très haché. » (Femme, 36-50 ans, maîtresse de conférence, 2 enfants)

« L'encadrement des apprentissages des enfants est une activité à plein temps. Ils ne sont pas autonomes pour apprendre seuls (...) et m'interrompent en permanence pour avoir des précisions, des explications, ou se battent ! Il faut donc les sortir. Et hop ! On fait la cantine et hop ! Il faut tout ranger. Il est déjà 15h ? J'arrive pas à envoyer mon devoir au prof ! J'ai perdu mon document, il s'est effacé ! Bref, voici un aperçu du tableau. » (Femme, 36-50 ans, archéologue, 3 enfants)

● La charge mentale ou l'engagement de soi permanent et épuisant

« Je suis très prise par mes préoccupations professionnelles. J'ai des difficultés à être dans l'accompagnement scolaire des enfants, à y trouver du sens et à motiver les troupes. Bref, je me sens pas géniale en tant que parent... J'ai lâché beaucoup de règles de vie pour apaiser le quotidien, ça va être dur après... » (Femme, 36-50 ans, enseignante, 2 enfants)

« On ne peut pas exiger de moi que je sois mère, femme de ménage, cantinière, maîtresse scolaire pour les enfants, maîtresse tout court pour mon mec, tout en maintenant une production de travail intensive en cette période inédite qui nécessite une pause pour tout le monde pour simplement être dans l'apaisement. » (Femme, 36-50 ans, ingénieure, 2 enfants)

« J'ai considérablement allégé mes tâches professionnelles pour faire baisser la pression au sein de la famille. J'appréhende le manque de compréhension de ma hiérarchie. » (Femme, 36-50 ans, ingénieure d'études, 3 enfants)

L'affaiblissement des frontières spatio-temporelles

La frontière entre le temps consacré aux tâches professionnelles et vie privée en restant chez soi s'est révélée très mince en période de confinement. Le « bureau » étant sur place, les répondant·e·s ont pu avoir tendance à travailler davantage sans en prendre conscience ou au contraire à éprouver de vraies difficultés à se mettre au travail. La « culture du domicile » (Ennuyer, 2006) liée à l'émergence des transformations affectant le corps social telles que l'essor des valeurs d'individualisme et d'autonomie, l'apparition de nouvelles configurations familiales, la redéfinition des frontières entre sphère intime/domaine privé/espaces publics, l'évolution des solidarités intergénérationnelles est étudiée depuis plusieurs années par différents chercheurs (Ennuyer, 2006; Djaoui, 2008 ; Hochschild, 2009 ; Serfaty-Garzon, 2003). Néanmoins, cette culture du domicile, comme conception idéalisée de la vie chez soi, mais aussi de la vie en société (Djaoui, 2011) et qui détermine les usages d'habiter et les modes d'appropriation des différents espaces où évoluent les personnes (Dreyer et Ennuyer, 2017) a été profondément chamboulée pendant cette période de confinement en grande partie car la notion de frontière s'est fragilisée et atténuée.

• La difficile délimitation des frontières physiques et spatiales

« J'ai l'impression de ne pas avoir assez de temps pour tout faire. Il me manque le "sas de décompression" pendant le trajet pour laisser au travail ce qui est du ressort du travail ou de la famille qui doit rester à la maison. » (Femme, 36-50 ans, ingénieure d'études)

« Dans les premiers jours, j'ai eu beaucoup de mal à travailler en télétravail, car je n'aime pas mélanger mon espace privé avec un aspect professionnel. N'ayant pas de deadlines directes, j'ai eu du mal à gérer mes horaires de travail, à déterminer le lieu où je devais m'installer pour travailler, à me concentrer... » (Femme, 26-35 ans, chargée de production d'exposition)

« Quand je suis chez mes parents d'habitude c'est lors des week-ends et vacances donc ce sont des périodes de "repos", j'ai beaucoup de mal à travailler dans un endroit qui n'y est pas destiné d'habitude. Mes parents ont aussi du mal à comprendre mon rythme de travail car je préfère souvent travailler le soir plutôt que d'aller regarder la télé avec eux ce qui engendre parfois des tensions. » (Femme, 18-25 ans, étudiante)

• Des frontières temporelles plus floues

« Je travaille tout le temps, encore plus qu'avant et il n'y a que moi qui puisse me mettre des limites. On ne différencie pas le week-end des jours de travail. » (Femme, 18-25 ans, étudiante)

« Nos anciennes habitudes "sociales" ont été cassées. Avant, j'avais ma vie étudiante et ma vie personnelle à côté (et là les deux sont mélangées), la notion du temps est complètement détruite pour ma part. » (Homme, 18-25 ans, étudiant)

« J'ai du mal à m'arrêter tant que je n'ai pas la sensation d'avoir fini mon travail quel que soit l'horaire. » (Homme, 36-50 ans, journaliste)

« La vie n'étant plus scandée par des horaires extérieurs séparant clairement le temps de travail et le temps familial, j'ai l'impression de bosser un peu tout le temps mais jamais vraiment très bien alors qu'objectivement parlant, je travaille entre cinq heures et huit heures par jour. (Femme, 36-50 ans, enseignante chercheuse)

• Des frontières entre vie privée et vie professionnelle de plus en plus poreuses

« Mon mari ne peut pas télétravailler. Il a du mal à comprendre que malgré ma présence à ses côtés, je suis en réalité au travail. Cela crée des tensions. (Femme, 36-50 ans, professeure des écoles)

« Quand je travaille, mon mode de vie n'est pas le même que quand je suis en famille. Et actuellement la famille brise mon rythme, ce qui fait que j'arrive encore moins à fournir un travail que je juge correct. » (Autre, 18-25 ans, étudiant·e)

« Qui dit bureau à la maison, dit boulot tout le temps... Je n'arrive pas à décrocher et je néglige ma vie familiale, le rythme est pire qu'avant. » (Femme, 36-50 ans, maîtresse de conférence, 3 enfants)

Les inégalités face au lieu de travail à la maison

Le travail en période de confinement a dessiné une ligne très nette entre celles et ceux qui ont dû continuer à travailler à l'extérieur de chez eux, et qui ont souvent été en contact direct avec les personnes contaminées, et celles et ceux qui ont arrêté de travailler ou ont télétravaillé. L'exposition plus fréquente des emplois précaires au virus a bien mis en lumière ces « petits » métiers qui étaient considérés comme des variables d'ajustement et qui sont indispensables à notre société (Dubet, 2020).

Le télétravail en période de confinement a également remis en cause la symbolique de l'habitat et les limites de la densité des logements (Tapie, 2020), certains ayant pu choisir leur lieu de confinement en décidant par exemple de se confiner dans leurs résidences secondaires quand d'autres ont été confrontés à des situations de surpeuplement ou des conditions de vie très dégradées (Lambert, 2020). L'entassement des habitants dans des logements surpeuplés semble caractériser les quartiers populaires, les copropriétés dégradées et certaines cités de logements sociaux et renforce les autres formes d'inégalités au quotidien en période de confinement face au Covid-19. (Dorier, 2020).

Travailler à la maison souligne en effet des configurations très différentes et des disparités très fortes. La catégorie socio-professionnelle, le niveau de diplôme mais aussi la taille du logement, sa perception ou encore sa localisation géographique, semblent avoir joué un rôle important sur l'expérience et les conditions du confinement mais également sur la vie professionnelle, que les répondant·e·s continuent à travailler ou télétravaillent. En outre, il existe une différence importante entre celles et ceux qui télétravaillaient déjà, au moins en partie, et celles et ceux qui ont découvert le télétravail sans avoir pu s'organiser en amont. La première difficulté soulignée par nos répondant·e·s qui ont télétravaillé n'est pas nécessairement liée au matériel informatique ou à la qualité de la connexion mais plutôt au lieu de vie parfois inadapté au télétravail et qui peut générer des tensions physiques - plusieurs personnes évoquant des douleurs de dos notamment - ou relationnelles, car il faut parfois partager les espaces et équipements mais aussi gérer la vie quotidienne.

• Un environnement de travail parfois inadapté

« Chez moi ce n'est pas un bureau professionnel. Je n'ai pas les équipements professionnels, je ne peux pas contacter mes collègues, je n'ai pas "l'environnement professionnel" pour mieux travailler. Mon bureau c'est la table de salon, j'ai mal aux cervicales, au dos. » (Femme, 36-50 ans, chargée de gestion)

« Cela me bousille la vue, le dos... J'avais un métier de contact debout, je passe des heures assis devant un écran pour un rendu moindre. » (Homme, 51-65 ans, enseignant)

« Travailler chez soi signifie travailler sur ordi : j'ai mal aux yeux, au dos et j'ai une tendinite sûrement à cause de ça. De plus, à la maison il n'y a pas toujours assez d'ordinateurs pour tout le monde. » (Femme, 18-25 ans, étudiante)

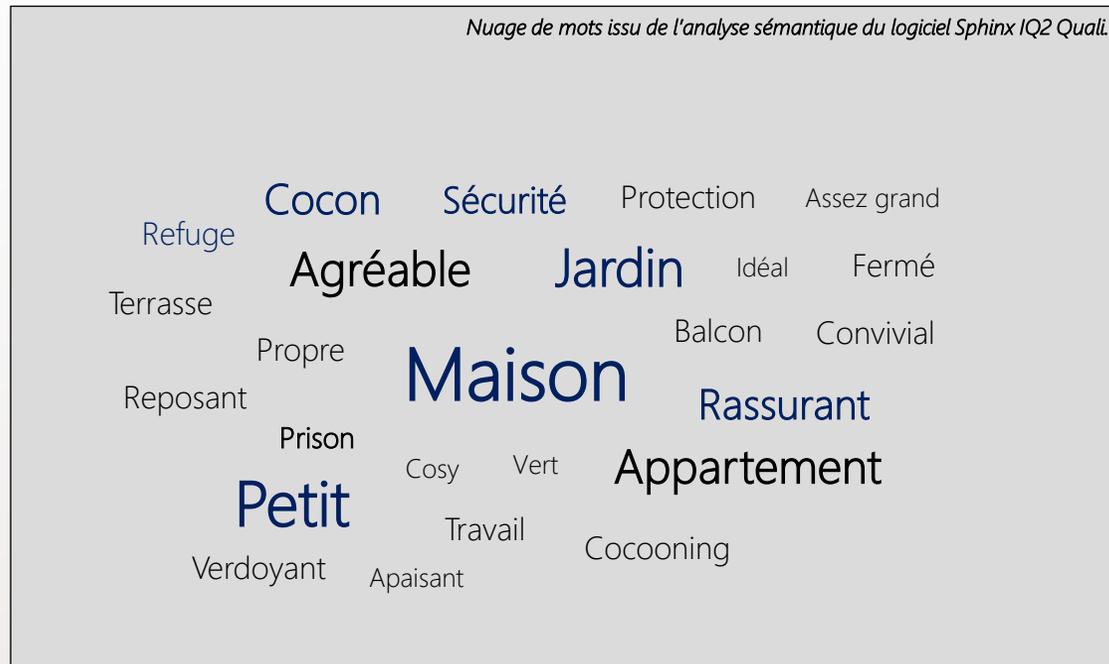
« Il est difficile d'avoir du calme, du coup lorsqu'il y a du bruit ou autre et bien je suis plus tenté d'arrêter de travailler, je repousse le travail pour le moment où je trouverai du calme mais finalement les moments de calme sont assez rares lorsque l'on est six dans une maison. » (Femme, 18-25 ans, étudiante)

« Ayant un espace restreint (bien que confortable en temps normal et par rapport à d'autres personnes), nous sommes deux à télétravailler dans un seul bureau et nous nous retrouvons à devoir gérer pour caser toutes nos obligations, ce qui peut parfois créer des tensions. » (Femme, 26-35 ans, doctorante)

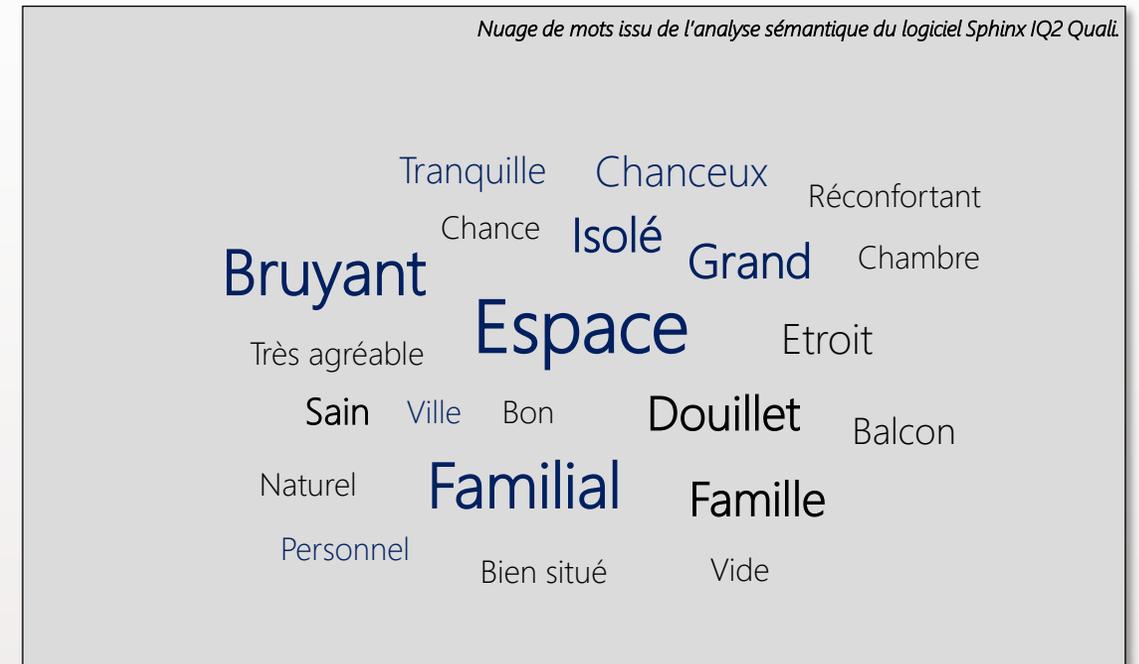
« On est trois dans 58 mètres carrés plus un chien. Si chacun respecte l'espace des deux autres, il reste que les conditions ne sont pas réunies pour travailler pleinement concentré. » (Femme, 36-50 ans, enseignante chercheuse, 1 enfant)

De l'importance du sentiment de sécurité pour les travailleurs en présentiel

Qualification du lieu de confinement par les individus qui travaillent en présentiel (N = 901)



Qualification du lieu de confinement par les individus qui sont des néo-télétravailleurs (N = 2250)

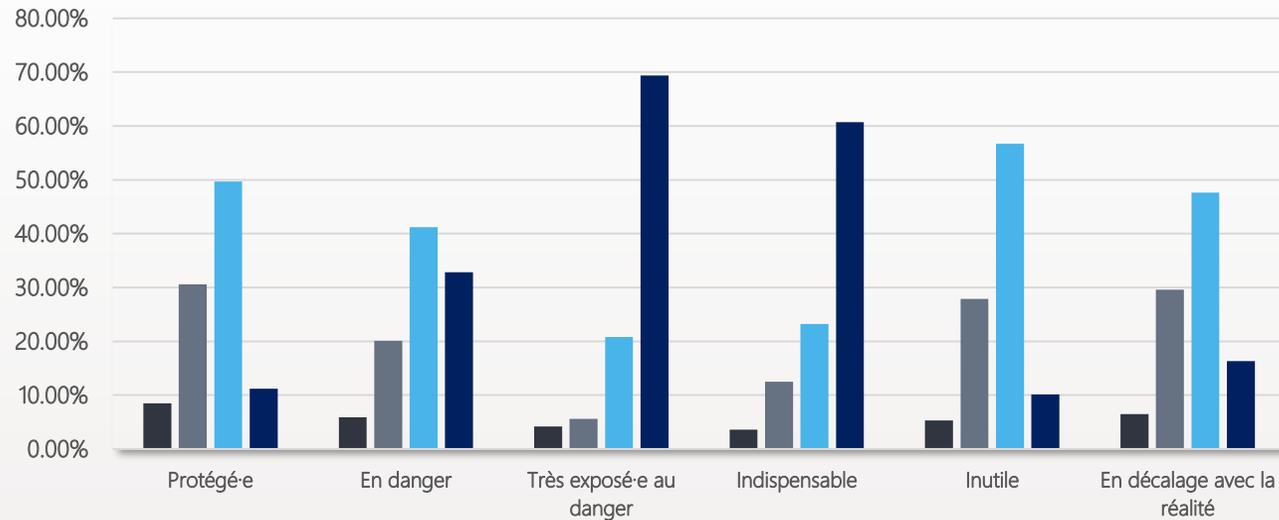


Les deux nuages de mots ci-dessus font ressortir de fortes disparités entre les individus qui continuent de travailler en présentiel et ceux qui télétravaillent face à la qualification de leur lieu de confinement. Dans le premier cas, les répondant·e·s insistent sur les caractéristiques de leur domicile et sa dimension sécurisante, les termes « cocon », « rassurant », « sécurité » revenant souvent, alors qu'ils sont davantage exposés sur le plan professionnel. Nous pouvons rapprocher cela d'autres indicateurs socio-démographiques : dans notre échantillon, les individus contraints d'aller travailler en présentiel sont également les moins diplômé·e·s, les plus urbain·e·s et leur niveau de revenus est plus faible. Les télétravailleuses et télétravailleurs décrivent pour leur part des lieux de confinement spacieux et dans laquelle la dimension familiale semble être plus marquée. Ils mettent néanmoins l'accent à la fois sur la dimension qualitative de leur lieu de confinement mais aussi sur son caractère bruyant que l'on peut en partie relier à la présence familiale. Si elle semble moins déterminante, la dimension sécuritaire s'avère là-encore présente mais beaucoup moins que le sentiment d'être chanceux ou chanceuse. Les personnes pratiquant le télétravail étant dans notre échantillon plus souvent diplômées du supérieur et ayant un niveau de revenus plus élevé que les autres.

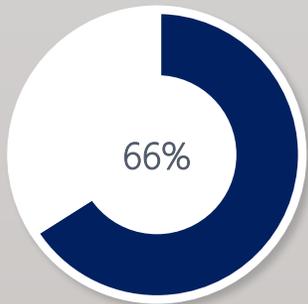
Des vécus différenciés du confinement selon les modalités de travail

Relation entre le ressenti vis-à-vis de la crise sanitaire et le fait de télétravailler ou non

$N = 2\,004$; $p = < 0,01$; $\text{Khi}^2 = 227,75$; $\text{ddl} = 15$ (TS) ; $V = 0,238$



■ Oui, et je le faisais déjà avant pour la majorité / l'ensemble de mes tâches ■ Oui, et je le faisais déjà avant mais que pour certaines tâches
 ■ Oui, et c'est nouveau pour moi ■ Non, ce n'est pas possible dans mon métier

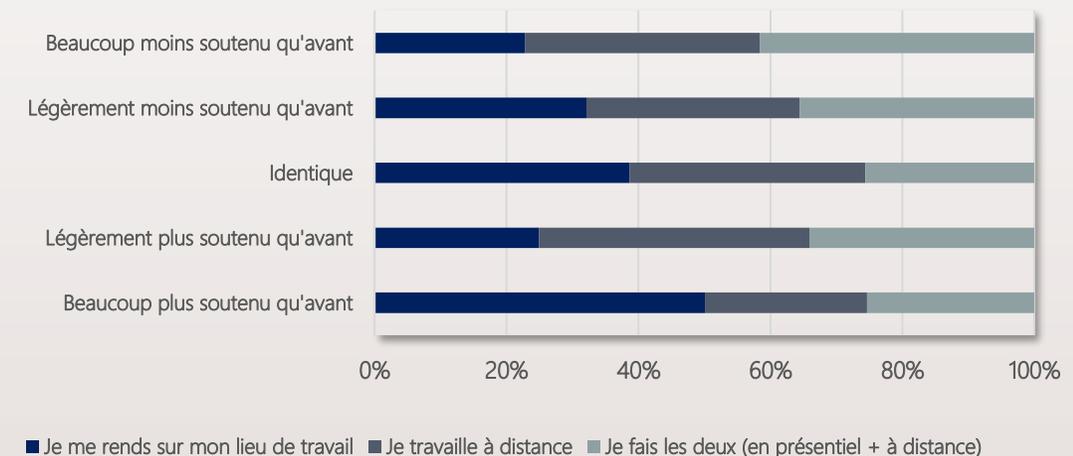


Deux tiers des répondant·e·s qui travaillent à distance estiment que les individus autour d'eux adoptent un comportement respectueux face aux sorties pendant le confinement. Cette proportion chute à 49% lorsqu'elle est rapportée aux répondant·e·s qui continuent de travailler en présentiel. Surtout, seulement 19% des télétravailleuses et télétravailleurs jugent le comportement des autres « indiscipliné » ou « inconscient », contre 45% de celles et ceux qui ne travaillent pas à distance.

Parmi les individus qui se sentent très exposés au danger, 70% ont continué à travailler en présentiel pendant le confinement. Ces mêmes individus se sentent « indispensables » dans des proportions similaires et notre analyse montre qu'il s'agit principalement des soignants et des individus travaillant dans les commerces « essentiels » (*i.e.* principalement alimentaires et donc les grandes surfaces) lors du confinement printanier. Les répondant·e·s découvrant le télétravail se sentent plus protégé·e·s (49,7%) mais aussi plus inutiles et en décalage avec la réalité. En outre, les individus qui trouvent que leur rythme de travail est beaucoup plus soutenu qu'avant sont d'abord ceux qui ont continué de travailler en présentiel (cf. graphique ci-dessous).

Relation entre le ressenti du rythme de travail et le type de travail effectué pendant le confinement

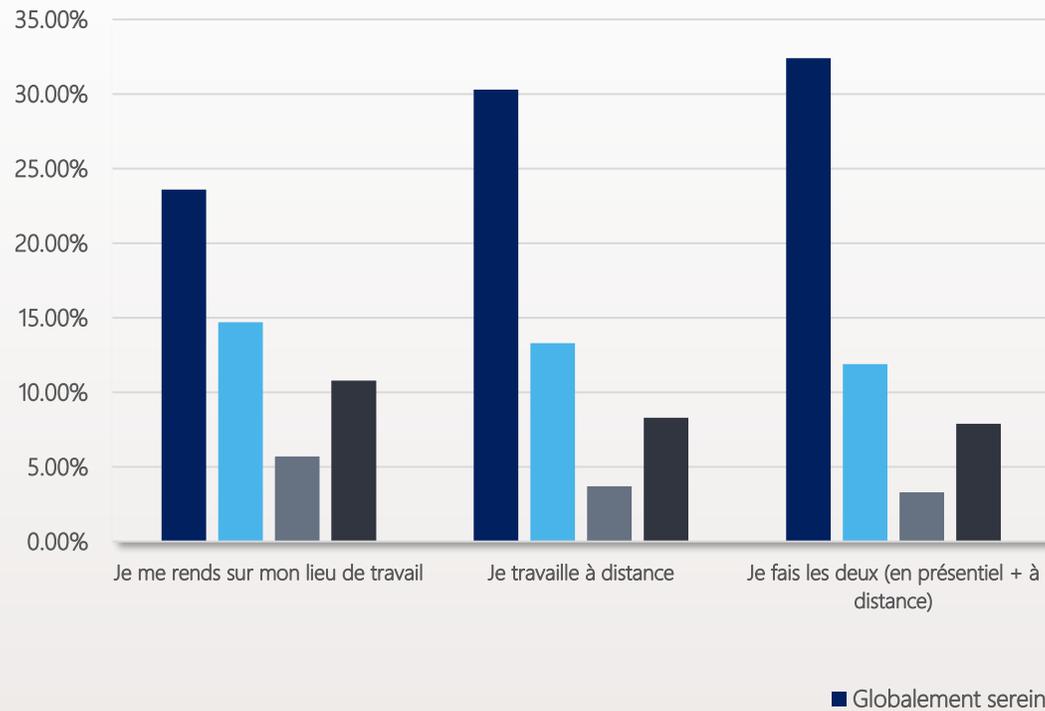
$N = 1\,998$; $p = 0,02$; $\text{Khi}^2 = 148,37$; $\text{ddl} = 8$ (TS) ; $V = 0,272$



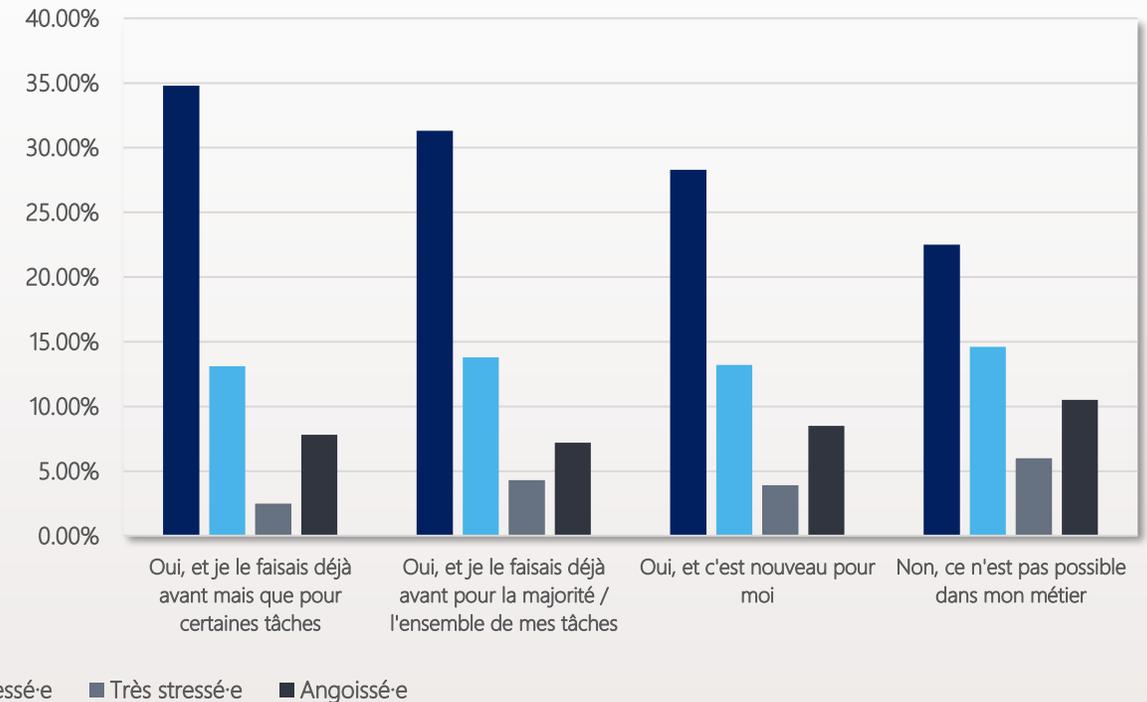
■ Je me rends sur mon lieu de travail ■ Je travaille à distance ■ Je fais les deux (en présentiel + à distance)

L'influence du présentiel sur la sérénité des individus pendant le confinement

Relation entre le fait de télétravailler ou non et le degré de sérénité
 $N = 2\,034$; $p = <0,01$; $Khi2 = 32,82$; $ddl = 6 (S)$; $V = 0,122$



Relation entre le fait de découvrir ou non le télétravail pendant le confinement et le degré de sérénité
 $N = 2\,026$; $p = <0,01$; $Khi2 = 62,16$; $ddl = 9 (S)$; $V = 0,136$



Le fait de continuer à se rendre sur son lieu de travail joue un rôle sur le vécu du confinement, surtout lorsque nous isolons les modalités de la sérénité et du stress ressentis. Nous observons, d'une part, que les travailleuses et travailleurs en présentiel sont moins serein-e-s que leurs homologues qui ont poursuivi à distance, mais aussi plus stressé-e-s. Plus précisément, les individus les plus sereins et les moins stressés sont ceux qui cumulent présentiel et distanciel (graphique ci-dessus, à gauche). D'autre part, les individus déjà habitués au télétravail se sentent eux aussi plus sereins que ceux qui découvrent cette possibilité de poursuite professionnelle pendant le confinement (graphique ci-dessus, à droite).

Des inégalités par l'accès et par l'usage : quand le télétravail se heurte à la fracture numérique

Les problèmes relatifs à l'équipement à domicile et à l'accessibilité à certains logiciels sont régulièrement ressortis dans le discours des néo-télétravailleurs, qui n'ont pu faire face à la soudaineté de l'annonce du confinement et doivent composer avec le manque de certains outils (imprimante et multi-écrans en particulier). Parallèlement, la qualité de la connexion est fréquemment mise en cause et soulève la problématique d'une fracture numérique géographique qui démontre des inégalités spatiales dans l'accès à Internet. Or, celui-ci possède une importance toute particulière dans l'efficacité du travail à distance.

Mais, au-delà des questions d'accessibilité pratique aux outils numériques, les répondant-e-s soulignent que cette première disparité spatiale dans l'accès au réseau se double d'une fracture cognitive relative aux manques de connaissances et de compétences dans l'utilisation des outils. La faible maîtrise des logiciels de la part des employé-e-s comme de leurs supérieur-e-s amène parfois les individus à considérer ce télétravail confiné comme un « bricolage ». Cette fracture cognitive fait également ressortir des inégalités entre les télétravailleuses et télétravailleurs habitué-e-s à un tel mode de fonctionnement et/ou à l'utilisation des outils, et celles et ceux qui n'en ont ni l'expérience ni la maîtrise.

● Un équipement à domicile tantôt suffisant, tantôt inadapté...

« Je travaille avec un laptop alors qu'au bureau j'ai deux écrans... Pas d'imprimante à la maison, et ma connexion internet parfois mauvaise. » (Femme, 36-50 ans, employée de bureau)

« L'ADSL trop faible pour que chaque membre de la famille se connecte depuis le domicile. Être à quatre en même temps sur internet c'est impossible, surtout quand tous les voisins télétravaillent aussi. » (Femme, 36-50 ans, secrétaire médicale)

« Travailler à la maison me permet de bénéficier d'un environnement plus confortable (fauteuil, bureau, matériel plus performant) » (Homme, 51-65 ans, cadre)

22 %

Alors qu'ils et elles sont les plus concerné-e-s par le télétravail, plus d'un-e cadre sur cinq estime encore aujourd'hui ne pas être suffisamment bien équipé-e pour poursuivre le travail en distanciel.

● ... auquel s'ajoute le problème d'une fracture numérique cognitive

« Je n'ai pas le matériel nécessaire pour accéder à un vrai télétravail. Cela crée des tensions avec les membres de l'équipe qui en sont équipés, qui sont parfois obligés de prendre en charge les tâches que j'aurais effectuées si j'avais été à mon poste. Souvent, j'ai l'impression de bidouiller. Je maîtrise mal l'informatique et, sans logiciels adaptés, je suis en difficulté quand on me demande le même travail que d'habitude sans m'en donner les moyens. » (Femme, 36-50 ans, secrétaire administrative)

« Certains supérieurs ne maîtrisent pas les mails, etc. C'est donc parfois dur d'être au courant de certaines tâches à effectuer. Et il faut toujours être sur les réseaux pour être au courant du travail à venir. » (Femme, 18-25 ans, stagiaire)

« Je déplore surtout le manque de formation pour l'utilisation des logiciels et l'énerverment que cela produit. » (Homme, 36-50 ans, employé)

« Ce qui me gêne, c'est surtout la non maîtrise de l'informatique et des logiciels nécessaires à un travail efficace, ainsi que le fait de passer véritablement toute ma journée sur l'écran. » (Homme, 36-50 ans, cadre de la fonction publique)

Travailler pendant le confinement : entre accélération et décélération

Le passage d'un rythme de travail régulier et marqué par différents rituels, tels que la coupure entre activités professionnelle et personnelle à un mode de fonctionnement centré sur un lieu unique, génère des tensions chez les répondant·e·s qui pour certains et certaines trouvent qu'ils ont trop de temps et d'autres, au contraire, ont le sentiment de ne plus avoir de temps pour eux et leurs proches.

L'analyse de nos résultats démontre que certains salariés, qu'ils découvrent ou non le télétravail, y voient de nombreux avantages et tentent d'en saisir des opportunités, notamment en matière de réorganisation du quotidien *via* l'adoption de nouvelles temporalités plus personnalisées du temps de travail, rejoignant ainsi les travaux de Cléach et Metzger (2004) sur le cas des cadres. Les acteurs ayant pratiqué le télétravail semblent dans notre enquête avoir majoritairement apprécié l'autonomie qu'il leur a procuré et la possibilité d'organiser leur temps en fonction de leur mode de vie et surtout de leur rythme propre.

Ce constat *a priori* positif couvre cependant des réalités très différentes. Nous observons par exemple que la mise en place du télétravail dans un contexte d'urgence révèle et amplifie des inégalités déjà présentes dans le quotidien des salarié·e·s, ce qui n'est pas surprenant puisque diverses enquêtes quantitatives insistent sur la grande qualification des individus déjà habitués et « rôlés » au télétravail (Ordioni, 2000) qui sont de plus habitués au débordement de leur vie professionnelle sur leur vie familiale (Chenu, 2002). Les néophytes du travail à domicile présentent de plus grandes difficultés à s'adapter à la soudaineté de la situation, même si certains ont su s'adapter rapidement en développant différentes stratégies.

Un autre résultat majeur de notre enquête est celui du sentiment de décélération et de maîtrise du temps qu'aurait apporté le confinement et le télétravail. Permettant de perdre moins de temps dans les transports, d'avoir un mode de vie plus sain, plus économique et plus écologique, il semble représenter chez certain·e·s une vraie opportunité de changement. Pour autant, les répondant·e·s souhaitent avant tout avoir le choix et articuler, le plus librement possible, les temps de télétravail et de présence dans l'organisation. Les temps de télétravail sont jugés plus efficaces car ils permettent plus de concentration, d'être moins interrompu·e·s et donc d'être plus performant·e·s, mais il semble aussi que le télétravail à temps plein soit perçu comme ayant l'effet inverse, à savoir la perte de motivation, le manque de stimulation, le sentiment d'enfermement ou d'isolement social (Linhart, 2015) et les difficultés à se déconnecter. Nombreux sont les individus qui soulignent que l'usage exclusif des outils numériques n'est pas souhaitable.



Difficultés de concentration et sentiment d'accélération

Une des expériences majeures de la modernité est celle de l'accélération, qui souligne un paradoxe fondamental entre le sentiment de n'avoir pas de temps quand, objectivement, nous en gagnons toujours plus (Rosa, 2011). Rompant pour une partie importante de nos répondants avec le diktat de la vitesse, la période de confinement a placé une partie des acteurs en capacité de rompre avec le rythme, la vitesse, la durée et la séquence de leurs activités ou absence d'activités et de leurs pratiques. Celles-ci sont habituellement presque toujours prédéterminées par les modèles temporels collectifs et les exigences de synchronisation de la société (les horaires d'ouverture, les rythmes institutionnels, les délais, etc.) (*ibid.*). Néanmoins le rythme de travail semble s'être encore plus accéléré pendant le premier confinement pour certain·e·s et la perte de repères temporels a souligné des difficultés à gérer ce temps gagné et les nouvelles structures temporelles pour d'autres.

• De multiples détournements de l'attention

« Là où j'arrivais à mener mes journées ponctuelles de télétravail avec le même rythme qu'en présentiel, c'est désormais impossible avec le caractère continu de celui-ci. Ma journée-type est complètement décalée et hachée. » (Femme, 26-35 ans, chargée de communication)

« Je travaille de nuit, puisque l'essentiel de ma journée est prise par les enfants, en-dehors des réunions qui ont lieu en journée. Avant, quand je télétravillais, je me consacrais principalement à la rédaction. Maintenant, j'ai du mal à trouver le temps et la concentration nécessaire pour cette tâche essentielle dans le domaine de la recherche. » (Femme, 36-50 ans, archéologue, 3 enfants)

« Avant, je travaillais chez moi sur des dossiers nécessitant un haut degré de concentration. Là c'est l'inverse, les conditions pour travailler à pleine concentration ne sont pas réunies car nous sommes tous présents et je suis facilement interrompue par du bruit, par une question, par les problèmes rencontrés par mon beau-fils pour faire école à distance, par notre horaire familial un peu déphasé ou par des messages de nouvelles ou de prises de nouvelles de mon entourage, par des informations sur la situation de mon institution ou de ma direction nécessitant des prises de position... » (Femme, 36-50 ans, enseignante chercheuse)

• Accélération et déstructuration du rapport au temps

« Ce qui change, ce sont la charge mentale, la rapidité d'action nécessaire pour la même attention et la rigueur attendue. La condensation du temps et de la charge de travail, c'est difficile à gérer (...) et il est souvent tout aussi difficile de décrocher. » (Femme, 18-25 ans, militaire)

« Les journées ne sont pas assez longues parce qu'en plus du travail où tout arrive en même temps je dois aussi gérer les gamines. J'ai parfois le sentiment de ne plus avoir de prise sur mon temps. » (Homme, 36-50 ans, technicien)

« Il est plus difficile de mettre des limites, il y a ce sentiment permanent d'urgences à gérer, d'une accumulation. Le travail à distance des autres renforce l'impression que tout doit être fait dans l'immédiat. » (Femme, 36-50 ans, cadre supérieure de santé)

« Je ressens une déstructuration du rapport au temps érodant le peu d'intensité désirante que pouvait encore susciter mon travail. » (Homme, 26-35, étudiant)

Au-delà des contraintes, un accroissement du pouvoir d'agir ?

Le confinement, du fait de son caractère inédit, peut être pour certaines et certains analysé comme une oasis de résonance (Rosa, 2018). Les êtres humains, selon Rosa, n'ont pas besoin seulement de reconnaissance mais d'entrer en relation avec le monde, de trouver un moyen non aliéné d'agir dans le monde. « *Nous sommes non aliénés là où et lorsque nous entrons en résonance avec le monde. Là où les choses, les lieux, les gens que nous rencontrons nous touchent, nous saisissent ou nous émeuvent, là où nous avons la capacité de leur répondre avec toute notre existence.* » (Rosa, 2018).

Le gain de temps dans les transports, la rupture avec un quotidien stressant, la redécouverte de soi, de ses proches, de son environnement et des plaisirs simples de la vie sont autant de facteurs attestant de l'accroissement pendant cette période de notre puissance d'agir et, en retour, de notre aptitude à nous laisser « prendre », toucher et transformer par le monde (*ibid.*).

• Les bénéfices d'une limitation des déplacements

« *Une activité moins stressante car moins de perturbations, moins de route donc moins de fatigue, un environnement plus plaisant puisque c'est la maison, la possibilité de travailler en tenue confortable (short/tee-shirt) au lieu de tailleur ou autre tenue habillée.* » (Femme, 36-50 ans, assistante sociale)

« *Je n'ai plus à prendre le métro. Je mets un joli haut (car mes élèves me voient à la caméra) mais je peux garder mon bas de pyjama ou travailler carrément en culotte. Je me lave les cheveux moins souvent. Le confort de chez moi pour la pause pipi, déjeuner et café.* » (Femme, 26-35 ans, professeure de français)

• Une possible personnalisation du rythme de travail

« *J'ai la liberté d'organiser les journées comme bon me semble et c'est beaucoup plus adapté, je peux ainsi travailler aux heures où je suis la plus productive et où j'ai l'élan et l'énergie à accorder à mon travail.* » (Femme, 26-35 ans, ingénieure)

« *Cette situation permet une meilleure distribution du travail dans la journée, de faire des pauses dans la journée et de reprendre le soir si on le souhaite. Temps de sommeil plus ajusté aux besoins.* » (Homme, 51-65 ans, géologue)

« *Cela fait du bien de pouvoir prendre un peu de recul sur mon métier, relativiser quant au stress qu'il peut parfois m'occasionner. Je ne sauve pas des vies, mon activité n'est pas nécessaire en temps de crise sanitaire. Pour le moment, cela me permet simplement de prendre du temps pour moi, du repos dont je manque souvent et de me prouver à moi-même que je peux gérer ce confinement !* » (Femme, 26-35 ans, chargée de production d'exposition)

« *Je me lève plus tard, je travaille au calme et dans un environnement bien plus confortable qu'au bureau, ma famille est près de moi constamment.* » (Femme, 51-65 ans, secrétaire administrative)

• Voir sa famille et se redécouvrir pendant le confinement

« *J'ai plus de temps pour m'organiser et faire plus de choses tant sur le travail que ma vie personnelle. Profiter des vraies valeurs de la vie, profiter de ma famille et de mes animaux. Prendre soin de ceux qui nous sont chers...* » (Femme, 18-25 ans, étudiante)

« *Je passe plus de temps avec ma fille qui est interne d'ordinaire. Je me découvre aussi : mes ressources, ma résistance à cette situation délicate et inédite. Impression d'être curieusement reliée encore plus au monde qui vit la même chose. J'expérimente finalement mon idéal humain : être tous égaux dans la destinée humaine. Dommage que ce soit dans ce contexte.* » (Femme, 36-50 ans, enseignante)

Des multiples incertitudes couplées à la peur de l'avenir

• Dans la sphère professionnelle

« Je pourrais faire du télétravail mais mon employeur n'a pas les moyens de le mettre en place pour tous les collègues. Et du coup à la fin du confinement je vais être noyée dans mon boulot alors que les conditions de travail étaient déjà difficiles avant, là on va à la catastrophe. » (Femme, 36-50 ans, contrôleuse des finances publiques)

« J'ai cette curieuse impression de courir au-dessus d'un précipice (comme dans les dessins animés). » (Homme, 51-65 ans, cadre de la fonction publique)

« Je suis légèrement stressée par le fait que tout ce que je ne peux pas faire actuellement devra forcément être rattrapé un jour, j'ai peur de la surcharge de travail qui se profile au retour du confinement. » (Femme, 26-35 ans, ingénieure)

« Il y a un manque de visibilité concernant mon avenir en tant qu'auto-entrepreneur, et la nécessité de me tourner vers d'autres possibilités afin de ne pas avoir tous mes œufs dans le même panier, c'est stimulant mais stressant. » (Femme, 36-50 ans, traductrice)

« J'ai été acceptée pour un emploi le 13 mars, après 17 mois de recherche d'emploi (secteur d'activité très limité). Le contrat n'a pas eu le temps d'être fait et signé. Maintenant, plus aucune nouvelle de l'employeur. » (Femme, 26-35 ans, recherche d'emploi)

Qu'il s'agisse de projets professionnels, de l'évolution de la maladie, du temps que va prendre la sortie de crise, de l'avenir de son entreprise ou organisation ou encore de son propre avenir, l'incertitude reste très présente dans les réponses aux questions ouvertes.

Ces craintes, qui concernent tout de même principalement la sphère professionnelle et la situation financière, se doublent d'incertitudes plus larges sur un éventuel retour à la normale après le déconfinement printanier.

« La perte de contact avec les étudiants, l'enseignement à distance chronophage et pourtant relativement inefficace. L'impossibilité de se projeter et l'inconnu quant à l'issue de l'année universitaire (date de reprise, examens...). » (Femme, 36-50 ans, enseignante)

« Je devais commencer mon stage en entreprise le 6 avril. Je ne sais pas quand est-ce que je pourrais le commencer, ni même s'il sera annulé. C'est assez anxiogène. » (Femme, 18-25 ans, étudiante)

« Nous n'avons aucune visibilité sur l'avenir, ce qui entraîne des risques d'instabilité. » (Femme, 66-75 ans, traductrice)

• Sur la situation financière

« Je travaille sans être payée. Je suis rédactrice et je prépare certains articles pour pouvoir les proposer quand mon employeur aura repris sa publication. Je ne serai payée qu'à la publication, ce qui prendra, au mieux, des mois. » (Femme, 26-35 ans, rédactrice)

« Je n'ai plus aucun revenu. Quelques allocations qui vont me permettre de payer une partie de mes charges professionnelles uniquement. Absence totale de renouvellement de ma clientèle, à une période où mon cabinet ne se portait pas très bien. » (Femme, 36-50 ans, avocate)

« Je me retrouve au chômage partiel alors que je suis en CDI à mi-temps. Le salaire n'était déjà pas élevé mais c'était mieux que rien. Alors aujourd'hui, les prochaines semaines vont être compliquées... » (Femme, 36-50 ans, employée)

• Sur le retour à la vie normale

« On ne sait pas comment va se passer la suite, c'est flou pour tout le monde. C'est donc difficile d'organiser des choses pour après le confinement. » (Femme, 18-25 ans, éducatrice bénévole et pompier volontaire)

« L'incertitude face à l'avenir, la dépendance au numérique, la pression de la connexion à tout prix, l'immédiateté, l'intrusion professionnelle dans la vie privée, l'absence de limites entre vie privée et vie professionnelle. » (Femme, 51-65 ans, formatrice)

Références

- Chardel, P-A. (2020). *L'empire du signal - De l'écrit aux écrans*, Paris, Editions CNRS.
- Chenu, A. (2002). Les horaires et l'organisation du temps de travail. *Économie et statistique*, 352–353, pp. 151–167.
- Cléach, O. & Metzger, J-L. (2004). Le télétravail des cadres : entre suractivité et apprentissage de nouvelles temporalités. *Sociologie du Travail*, Elsevier Masson, vol. 46 (n° 4), pp. 433-450.
- Citton, Y. (dir.) (2014). *L'économie de l'attention. Nouvel horizon du capitalisme ?*, Paris, Éditions de La Découverte, 320 p., ISBN : 978-2-7071-7870-0.
- Djaoui, E. (2008). *Intervenir au domicile*, Rennes : EHESP, 278 p.
- Dorier, E. (2020). Marseille, fragmentation et mal-logement, une veille géographique (2018-2020), Aix Marseille Université, LPED, Carnet de recherche « Urbanités », <https://urbanities.hypotheses.org/2872>
- Dreyer, B. (2017). Le chez-soi à l'épreuve des pratiques professionnelles. Acteurs de l'habitat et de l'aide à domicile. Editions de la Chronique sociale, en collaboration avec Pascal Dreyer.
- Dubet, F. (2020). Gare aux petites inégalités durant le confinement, Sud-Ouest, le 6 avril 2020.
- Ehrenberg, A. (1991). *Le Culte de la performance*. Calmann-Lévy, Essai société (Paris).
- Ennuyer, B. (2006). *Repenser le maintien à domicile*, Paris : Dunod, 278 p.
- Freyssenet, M. (2018). *Les classes sociales à la lumière des rapports sociaux redéfinis*, Édition numérique.
- Goussard, L. & Sibaud, L. (2017) L'articulation travail-famille chez les mères en activité continue et à temps plein : une question de distanciation subjective ?, *Revue française des affaires sociales*, pp. 7-27.
- Haicault, M. (1984). La gestion ordinaire de la vie en deux. *Sociologie du travail*, n° 3.
- Hochschild, A. (2009). Marchés, significations et émotions : « Louez une maman » et autres services à la personne, in Berrebi-Hoffmann I. (sous la dir.) *Politiques de l'intime*, Paris : La Découverte, pp. 203-222.
- Jauréguiberry, F. (2014). La déconnexion aux technologies de communication. *Réseaux*, 186(4), pp. 15-49.
- Jauréguiberry, F. (2003). *Les branchés du portable*, Paris, PUF, coll. « sociologie d'aujourd'hui ».
- Kessous E., Rey B. (2009). La vie privée à l'épreuve de l'économie numérique. Traçabilité et réseaux, *Hermès*. n° 53, CNRS Éditions, Paris, pp. 49-54.
- Lallement, M. (2003). *Temps, travail et modes de vie*, Paris, Presses universitaires de France.
- Linhart, D. (2015). *La comédie humaine du travail - De la déshumanisation taylorienne à la sur-humanisation managériale*, Toulouse, Editions Erès, Coll. Sociologie Clinique.
- Linhart, D. (2009). *Travailler sans les autres ? Le chagrin sans la pitié*, Paris, Le Seuil.
- Loriol, M. (2011). *Sens et reconnaissance dans le travail*. 2011, pp.43-67. fhalshs-00650279f.
- Méda, D. in Dewilder M. (2020). *Télétravail : "Un énorme risque d'isolement du salarié", alerte une sociologue*, Europe 1, 10 octobre 2020.
- Ordioni, N. (2000). L'accroissement du télétravail en Europe : quelques hypothèses interprétatives. *Mondes en développement* 28–111, pp. 69–76.
- Renault, E. (2012). Dewey et la centralité du travail. *Travailler*, 28(2), pp. 125-148.
- Rosa, H. (2018). *Résonance. Une sociologie de la relation au monde*, trad. de l'all. par Sacha Zilberfarb et Sarah Raquillet, Paris, La Découverte.
- Rosa, H. (2010). *Accélération. Une critique sociale du temps*, trad. de l'all. par Didier Renault, Paris, La Découverte, coll. « Théorie critique ».
- Serfaty-Garzon, P. (2003). *Chez soi, les territoires de l'intimité*, Paris : Armand Colin, 256 p.
- Stich J-F in Lavocat, L. (2020). *Heurs et malheurs de la généralisation du télétravail*, Reporterre, 17 avril 2020.
- Tapie, G. (2020). Le télétravail remet en cause la symbolique de l'habitat, in Les échos, 25 septembre 2020.

Notre enquête en chiffres



8 515

Participant·e·s



137

Variables



22

Minutes en moyenne pour
répondre à l'enquête



Contactez-nous :

BARTHOU Evelyne - evelyne.barthou@univ-pau.fr

BRUNA Yann - yann.bruna@univ-pau.fr

Vous pouvez toujours répondre [au second questionnaire](#)
et/ou le diffuser. Merci pour votre participation !

Ont également participé à la construction et à une relecture attentive de ce document : DELETRAZ Gaëlle, GONELLA Baptiste