



# Aux confins

Travail et foyer à l'heure du (dé)confinement

Julien CHARLES et Samuel DESGUIN (coord.)



**Avec :** Fédération des Services Sociaux, CEPAG-FGTB, FEC-CSC, Actrices et acteurs des Temps Présents, POUR, CIEP-MOC BW, Econosphères, Smart, Réseau Wallon de Lutte contre la Pauvreté, Fédération des maisons médicales, Propage-S, Associations 21, Présence et Action Culturelles et CRIMT-Université de Montréal

## Contributeur·trices

**Laura ARISTIZABAL ARANGO**, doctorante en Philosophie politique à l'Université de Liège

**Laurence BLESIN**, directrice de Formation, Education, Culture (FEC-CSC)

**Carole BONNETIER**, assistante de recherche au Centre interdisciplinaire de recherche Travail, Etat et Société (CIRTES-UCLouvain)

**Eric BUYSENS**, directeur politique de la FGTB-Bruxelles

**Julien CHARLES**, coordinateur de recherches au Centre Socialiste d'Education Permanente (CESEP), membre du groupe de recherche Travail, Entreprises, Démocratie (TED-CriDIS) et chargé de cours invité à l'UCLouvain

**Caroline COCO**, formatrice pour adultes au CESEP

**Jean CORNIL**, conseiller politique à Présence et Action Culturelles

**John CULTIAUX**, directeur scientifique chez ORCHIS, chercheur associé au CriDIS-UCLouvain et chargé de cours à l'UCLouvain

**Lotte DAMHUIS**, chercheuse à la cellule recherch'action de la Fédération des Services Sociaux

**Emeline DE BOUVER**, chercheuse à l'Institut d'Eco-pédagogie et chargée de cours invitée à l'UCLouvain

**Samuel DESGUIN**, doctorant en sciences de gestion à l'Université Saint-Louis Bruxelles (USL-B) et membre du groupe de recherche Travail, Entreprises, Démocratie (TED-CriDIS),

**Chantal DRICOT**, chargée de projets au CESEP

**Samuel DROOLANS**, coordinateur du Bureau d'Etudes de la FGTB-Bruxelles

**Xavier DUPRET**, économiste-analyste à l'Association Culturelle Joseph Jacquemotte (ACJJ)

**Julie HANIQUE**, coordinatrice du Comptoir des Ressources Créatives de Liège (CRC)

**Paul HERMANT**, chargé de projets au CESEP et à la Fédération des Services Sociaux

**Olivier JEGOU**, doctorant en sciences sociales et politiques à l'UCLouvain et membre du groupe de recherche Travail, Entreprises, Démocratie (TED-CriDIS)

**Auriane LAMINE**, professeure à l'UCLouvain, chercheuse au Centre de recherches droit, entreprise, société (CRIDES-UCLouvain) et membre du groupe de recherche Travail, Entreprises, Démocratie (TED-CriDIS)

**Pierre LEDECQ**, collaborateur à la FEC

**Charlotte MAISIN**, chercheuse à la cellule recherch'action de la Fédération des Services Sociaux et chargée de cours invitée à l'IHECS

**Nicolas MARQUIS**, professeur à l'Université Saint-Louis Bruxelles (USL-B) et chercheur au Centre d'anthropologie, sociologie, psychologie - études et recherches (CASPER).

**Marjorie PATERNOSTRE**, formatrice pour adultes au CESEP

**Annette REMY**, formatrice pour adultes au CESEP

**Émilie ROUCHON**, co-directrice Voix de femmes Asbl

**Manon ROUSSAUX**, féministe, diplômée en philosophie politique et en études de genre

**Marie-France SIMON**, chargée de projets au CESEP

**Myriam VAN DER BREMPT**, formatrice pour adultes au CESEP

**Joseph VAESSEN**, doctorant en sociologie, aspirant FNRS à l'UCLouvain et membre du groupe de recherche Travail, Entreprises, Démocratie (TED-CriDIS)

**Stéphane VEYER**, conseiller stratégique chez Smart

**Carmelo VIRONE**, militant chez les Actrices et Acteurs des Temps Présents

**Martin WAGENER**, professeur à l'UCLouvain et chercheur au CIRTES-UCLouvain

## Illustrations

**Vanya MICHEL**, Présence et Action Culturelles

Cette œuvre est mise à disposition selon les termes de la Licence Creative Commons Attribution.

Pas d'Utilisation Commerciale – Partage dans les mêmes conditions 4.0 International.



Avec le soutien de la Région wallonne, de la Fédération Wallonie-Bruxelles, de l'Europe et la Province du Brabant wallon



# Plan commenté du rapport

## Partie I – craintes et espoirs des confiné·es

La lecture des centaines de témoignages recueillis au cours de cette enquête nous permet de saisir toute la diversité des vécus du confinement. Beaucoup y évoquent des expériences inédites : repli sur le quotidien et le domicile, nouvelles habitudes de consommation, liberté presque intimidante, ennui qui semble poindre. Le confinement apporte son lot de souffrances (éloignement des proches, inquiétude et perte de repères...) et son lot de bénéfices (temps retrouvé, prise de recul par rapport à la vie d'avant...).

**A la maison mais sans repère** – A travers nos foyers isolés, nous partageons des défis et espoirs communs. Qu'est-ce qui a été perdu et gagné avec le confinement ? Que souhaitons nous garder ? Que souhaitons-nous oublier ?

MYRIAM VAN DER BREMPT, AVEC CAROLINE COCO, MARJORIE PATERNOSTRE, MARIE-FRANCE SIMON ET ANNETTE REMY

**Faire du ralentissement un droit pour tout·es** – Le confinement a été une réalité très contrastée et nous n'avons certainement pas tou·tes bénéficié de *plus de temps*. Pour ceux et celles qui en ont bénéficié, qu'avons-nous fait de ce temps supplémentaire ? Avons-nous su ralentir le rythme, vivre, consommer, travailler *plus lentement* ? Que sommes-nous prêts à faire pour poursuivre sur cette voie ?

EMELINE DE BOUVER

**Du temps, de la liberté... pour quoi faire ?** – La nouvelle liberté apportée par le confinement peut rimer avec l'angoisse du vide, de l'ennui, mais aussi avec l'injonction de rentabiliser cette période pour se changer soi ou changer le monde. Faut-il chercher à combler, rentabiliser ce vide ? Comment avons-nous "ré-investi" ce temps imposé ?

NICOLAS MARQUIS

**Des métamorphoses de l'espace domestique ? Confinement et vie quotidienne** – La sédentarisation forcée et l'assignation à domicile imposées conduisent à l'amplification des crises qui précèdent la survenue du Covid-19. Comment conduisent-elles à faire cohabiter repos et fatigue ?

JEAN CORNIL

## Partie II – le droit social et ses oublié·es

Le droit social a joué un important rôle d'amortisseur face au choc du confinement, même s'il s'est révélé insuffisant par endroits. Les protections que le droit social n'aura pas su assurer pendant le confinement sont celles destinées à celles et ceux qui, préalablement, étaient déjà négligé·es par notre système de protection sociale : femmes, travailleur·euses atypiques, créateur·trices, travailleur·euses bénévoles, bénéficiaires d'aides sociales, familles monoparentales... L'impact du confinement sur ces publics particuliers fait l'objet d'analyses approfondies dans cette partie.

**Le droit social, un amortisseur du choc du confinement** – Le droit social a déployé ses armes pour protéger face à la crise. Qui en a bénéficié ? Pour qui ces protections n'ont-elles pas été suffisantes ou accessibles ? Que disent ces failles du modèle dans son ensemble ?

AURIANE LAMINE

**Déconfiner les aides sociales** – Les personnes dépendantes des prestations sociales font partie des premier·ères oublié·es du droit social. Quelle a été l'expérience de l'aide sociale en cette période ? Quelles nouvelles peurs et angoisses ses bénéficiaires ont-ils ressentis ?

LOTTE DAMHUIS ET CHARLOTTE MAISIN

**Pertes des revenus et réduction des dépenses : qui sont les gagnant·es et les perdant·es du confinement ?** – D'un point de vue financier, l'impact du confinement change du tout au tout selon la situation socioéconomique des un·es et des autres. Quelles ont été les premières victimes ? D'autres ont-ils/elles été gagnantes ?

SAMUEL DESGUIN ET XAVIER DUPRET

**Travail, genre et confinement : la place du soin** – Le travail de soin, essentiel mais socialement dévalorisé et invisibilisé, est majoritairement assigné aux femmes. Comment le confinement a-t-il configuré ce travail ? Comment profiter de ce moment pour repenser le travail en des termes plus justes ?

LAURA ARISTIZABAL ARANGO, ÉMILIE ROUCHON, MANON ROUSSAUX

**Être parent solo ou en couple à l'épreuve du confinement** – La situation familiale a joué un rôle majeur dans l'expérience (professionnelle) du confinement. A quelles difficultés supplémentaires les parents, et a fortiori les parents solos, ont-ils (ou plutôt ont-elles, car les trois-quarts des parents solos sont des femmes), été confronté·es pendant le confinement ?

MARTIN WAGENER ET CAROLE BONNETIER

**Traverser la crise en solitaire : promesses et réalités du travail indépendant** – Les formes atypiques d'emploi accèdent moins facilement aux protections du droit social et sont plus vulnérables aux chocs de l'économie. Comment ces travailleur·euses ont-ils et elles été affecté·es par le confinement ? L'expérience du confinement attise-t-elle des aspirations à l'autonomie chez d'autres travailleur·euses ?

STEPHANE VEYER

**Créateurs en confinement** – Les métiers de la création couvrent un éventail très large de disciplines artistiques et artisanales. Comment les professionnel·les de la création ont-ils et elles été affectés, en matière de d'accès à un lieu de travail, d'administration, de revenus ou d'agenda ?

JULIE HANIQUE

**Le corona, le bénévolat et le droit : clarifions, légiférons et prévenons l'instrumentalisation** – Les bénévoles ont occupé une place clé dans la lutte contre la pandémie. Comment ces personnes ont-elles été protégées, physiquement et au regard du droit ? Que révèle la crise du bénévolat et de ses usages ?

JOSEPH VAESSEN

## Partie III : conditions et organisation du travail confiné

Tandis que certain·es découvrent les heurs et malheurs du télétravail, d'autres demeurent sur leur lieu de travail et accélèrent souvent le rythme. Chacun·e voit ses conditions de travail évoluer, voire même le contenu de son travail être modifié. Cette partie décrit les façons dont les instances traditionnelles de représentation des travailleur·euses ont pu, ou non, avoir prise sur ces évolutions. La transformation des méthodes d'encadrement et de négociation y sont décrites et analysées.

**Perspective syndicale sur le (dé)confinement** – Les nouvelles expériences du travail bousculent les schémas classiques d'organisation et de négociation du travail. Quel rôle les syndicats ont-ils joué dans la protection des droits des travailleur·euses en cette période ? Comment s'adaptent-ils à cette situation inédite ?

- **Perspective syndicale sur le (dé)confinement (1) : CSC**

LAURENCE BLESIN ET PIERRE LEDECQ. INTERVIEW : CARMELO VIRONE

- **Perspective syndicale sur le (dé)confinement (2) : FGTB**

ERIC BUYSENS ET SAMUEL DROOLANS. INTERVIEW : CHANTAL DRICOT

**Quel encadrement des travailleur·euses à l'heure du confinement ?** – Pour la plupart des travailleur·euses, le confinement a apporté une transformation substantielle des conditions de travail. Comment et par qui ces mesures ont-elles été décidées et mises en place ?

JOHN CULTIAUX

**Quels gains d'autonomie en confinement ?** – L'autonomie dans le travail a apporté son lot de défis et d'avantages. Quels bénéfices ont-ils découlé de cette nouvelle organisation du travail ?

JOHN CULTIAUX

**Confinement et autonomie au (télé)travail** – Le télétravail a pris une place prépondérante dans la vie de nombreuses personnes. Dans ce contexte, comment la pratique de l'autorité a-t-elle évolué au cours du confinement ?

OLIVIER JEGOU

## Conclusion générale

**Construire l'après-Covid en expérimentant.** Au terme du questionnaire, les participant·es étaient invité·es à se positionner face à six propositions à expérimenter dans le contexte d'amélioration du travail et de l'emploi. Celles-ci sont largement soutenue par l'échantillon, ce qui témoigne de la nécessité de construire des voies de déconfinement écologiques, sociales et démocratiques.

JULIEN CHARLES, SAMUEL DESGUIN, OLIVIER JEGOU ET AURIANE LAMINE

# Table des matières

<i>PLAN COMMENTE DU RAPPORT</i> .....	3
<i>PREAMBULE</i> .....	7
<i>RESULTATS MARQUANTS</i> .....	10
<i>ENQUETER SUR L'EXPERIENCE DU CONFINEMENT</i> .....	15
<b><i>PARTIE I : CRAINTES ET ESPOIRS DES CONFINÉS</i></b> .....	<b>28</b>
<i>A LA MAISON MAIS SANS REPERE</i> .....	29
<i>FAIRE DU RALENTISSEMENT UN DROIT POUR TOUT-ES</i> .....	42
<i>DU TEMPS, DE LA LIBERTE... POUR QUOI FAIRE ?</i> .....	47
<i>DES METAMORPHOSES DE L'ESPACE DOMESTIQUE ? CONFINEMENT ET VIE QUOTIDIENNE</i> .....	52
<b><i>PARTIE II : LE DROIT SOCIAL ET SES OUBLIÉ-ES</i></b> .....	<b>57</b>
<i>LE DROIT SOCIAL, UN AMORTISSEUR DU CHOC DU CONFINEMENT</i> .....	58
<i>DECONFINER LES AIDES SOCIALES</i> .....	69
<i>PERTES DES REVENUS ET REDUCTION DES DEPENSES : QUI SONT LES GAGNANT-ES ET LES PERDANT-ES DU CONFINEMENT ?</i> .....	77
<i>TRAVAIL, GENRE ET CONFINEMENT : LA PLACE DU SOIN</i> .....	84
<i>ÊTRE PARENT SOLO OU EN COUPLE A L'EPREUVE DU CONFINEMENT</i> .....	90
<i>TRAVERSER LA CRISE EN SOLITAIRE : PROMESSES ET REALITES DU TRAVAIL AUTONOME</i> .....	94
<i>CREATEURS EN CONFINEMENT</i> .....	98
<i>LE CORONA, LE BENEVOLAT ET LE DROIT : CLARIFIONS, LEGIFERONS ET PREVENONS L'INSTRUMENTALISATION</i> .....	102
<b><i>PARTIE III : CONDITIONS ET ORGANISATION DU TRAVAIL CONFINÉ</i></b> .....	<b>106</b>
<i>PERSPECTIVE SYNDICALE SUR LE (DE)CONFINEMENT (1) : CSC</i> .....	107
<i>PERSPECTIVE SYNDICALE SUR LE (DE)CONFINEMENT (2) : FGTB</i> .....	113
<i>QUEL ENCADREMENT DES TRAVAILLEUR-EUSES A L'HEURE DU CONFINEMENT ?</i> .....	120
<i>QUELS GAINS D'AUTONOMIE EN CONFINEMENT ?</i> .....	126
<i>CONFINEMENT ET AUTONOMIE AU (TELE)TRAVAIL</i> .....	129
<b><i>CONCLUSION GENERALE. CONSTRUIRE L'APRES-COVID EN EXPERIMENTANT</i></b> .....	<b>137</b>
<i>ANNEXE METHODOLOGIQUE</i> .....	148
<i>TABLE DES FIGURES</i> .....	152

# Préambule

Paul HERMANT

Il existe peu d'exemples de situations dans lesquelles nous avons le sentiment d'être vraiment contemporains de notre propre Histoire. Par désinvolture ou par sidération, nous ne saisissons ordinairement pas le sens de l'événement que nous sommes en train de vivre : son irruption nous surprend, nous trouble aussi, nous inquiète peut-être même, mais ne nous enseigne pas sur notre présent.

Pourtant, si la pandémie du coronavirus nous a certes surpris, troublés et inquiétés, elle nous également et étonnamment permis d'être pour une fois à peu près synchrones avec *ce qui nous arrive*. C'est en tout cas ce que l'on peut tirer comme enseignement des multiples appels, tribunes, cartes blanches, interviews ou pamphlets qui ont parsemé le temps du confinement : nous ne sommes pas restés inactifs pour tenter de comprendre ce qui se passait.

Les réponses au questionnaire dont on trouvera l'analyse dans les pages qui suivent indiquent bien en tout cas que quelque chose a été « compris » de cette zoonose. Pour autant, ce n'est pas que nous ayons véritablement « appris » grand-chose que nous ne savions déjà, mais au moins avons-nous eu l'occasion d'*éprouver* ce que nous pressentions ou ce que nous redoutions.

C'est peut-être en effet ce qui a bougé avec le Covid-19 : d'avoir eu avec notre Histoire une expérience sensible, palpable, physique. Cette expérience de proximité incorporée avec l'Histoire est aussi une occasion de rapprochement avec la catastrophe. Les conditions d'inégalités dans lesquelles cette proximité et cette occasion ont été vécues sont diversement abordées dans les réponses que nous avons reçues (et, de façon majoritaire, les personnes ayant répondu ont passé le confinement de façon plutôt acceptable), mais il s'y dessine pourtant les contours d'un rêve plus solidaire, plus partagé, plus protecteur. Et c'est l'un des mérites de ce questionnaire d'avoir été pensé et diffusé pendant la phase intensive du confinement, proposant ainsi une véritable congruence qui n'aurait sans doute pas été la même quelques jours plus tard.

Car depuis que le confinement est devenu plus lâche - même si des secteurs socio-professionnels entiers sont encore, au moment où ces lignes sont rédigées, directement concernés par la réduction

des libertés de rassemblement et de rencontres - il semble bien que ce sentiment de connivence avec l'événement et ses conséquences se soit déjà en partie estompé. La question de la centralité du travail qui a motivé cette recherche est ainsi devenue beaucoup plus relative depuis quelques semaines. Les travailleuses et les travailleur·euses de première ligne, celles et ceux qui ont *sauvé* la mise au système, sont très vite retournés dans l'anonymat ; les héros publics des applaudissements de vingt heures ont été remplacés par les figures plus habituelles des conseillers en communication capables de vendre en anglais la reprise et la relance ; les couturières et couturiers qui ont fait œuvre de bénévolat pour pallier les manques de l'Etat s'étonnent aujourd'hui d'avoir été les dindons d'une farce d'où sont sorties gagnant·es des entreprises bénéficiant d'un effet d'aubaine ; le télétravail qui a été longtemps considéré comme une libéralité de l'employeur a commencé à se banaliser et la virtualité tend à devenir une norme de communication privilégiée dans les entreprises au détriment du collectif, etc, etc...

La *raison*, le *réel* et la *responsabilité* qui sont des notions très souvent convoquées pour légitimer la préséance de ce que nous appelons « l'économie » - un terme qui nomme aujourd'hui de façon presque exclusive la croyance dévote dans la fabrication de croissance et dans la production de profit - servent d'arguments suffisamment performant·es pour éloigner toute velléité de questionnement. Le chômage et le taux de pauvreté qui vont pourtant aller en augmentant seront deux marqueurs fiables des occasions qui continueront d'être manquées pour faire de ce moment inédit du ralentissement que nous avons vécu un promontoire nous permettant de voir ce que nous ferons socialement de nos lendemains climatiques et environnementaux. Les questions sociale et environnementale sont intimement liées, comme l'on sait, et il est intéressant d'observer comment la « stratégie de sortie » politique les traite effectivement de la même façon, c'est-à-dire pour pas grand-chose.

Au-delà des questions liées au travail, ce que le questionnaire a permis de mettre en lumière c'est une totale expansion du présent en même temps qu'un amenuisement terrible de l'avenir ou, en tout cas, de la perception de l'avenir comme une perspective désirable. Le passé quant à lui a fait en quelque sorte table rase de lui-même : devant toutes les impermanences et les instabilités accumulées, on ne sait comment dire qu'il paraît plus mité et plus troué que jamais et que seules ses taches aveugles - ce qu'il dissimule, la mémoire des perdant·es par exemple - restent en mesure de nous enseigner. Le passé en tant que garant de l'intangibilité a fait naufrage. Surnagent de gros morceaux du présent et quelques débris du futur.

C'est ici qu'il est opportun de rappeler que ce questionnaire est la suite d'une émission-colloque réalisée le 1<sup>er</sup> mai 2020, en plein confinement donc, par une série d'associations et de collectifs, avec les moyens du bord. Cette émission, « Faites le travail »<sup>1</sup>, entendait récolter un certain nombre de propositions à la fois audacieuses et réalisables qui feraient bouger la notion même de travail une fois que les conséquences du confinement donneraient les résultats que l'on commence à apercevoir (licenciements, faillites, récession, etc...) avec ses corollaires inévitables (les appels à une relance socialement désinhibée et climatiquement dissociée). L'idée que ce que l'économie a cédé à la santé (c'est-à-dire à la perspective de morts à court terme et constatables par tous), elle ne serait pas près de le faire pour l'environnement (où la mort semble moins immédiate, moins directement liée, plus à distance) nourrissait et rendait d'autant plus pressantes ces six propositions. La réduction du temps

---

<sup>1</sup> <https://pour.press/premier-mai-2020-faites-le-travail/> Avec des propositions de Dominique Méda, Isabelle Ferreras, Florence Jany-Catrice, Emmanuel Dockès, Benoit Borrits et Pavlina Tcherneva.

d'emploi à 16 heures de travail, soit l'inversion des périodes du week-end et de la semaine, en était sans doute l'illustration la plus évidente et le temps du confinement, dans le trouble complet qu'il a proposé entre ce qui était ouvré et ce qui ne l'était pas, a permis à chacune et chacun de se poser intimement et socialement cette question du temps toujours en trop et toujours manquant.

Là où le questionnaire nous enseigne sur un présent hyper présent et pourtant déjà en partie dépassé<sup>2</sup>, l'émission « Faites le travail » pose quant à elle les jalons de la prise en mains d'un avenir nécessairement désirable. Et si l'on voulait s'essayer à une synthèse entre les réponses au questionnaire et les propositions énoncées dans l'émission, il serait tentant de dresser le constat suivant : le temps n'est plus à la prévention (où l'on se prémunit contre quelque chose que l'on connaît), ni à la précaution (où l'on se prémunit contre quelque chose que l'on redoute ou dont on se méfie), mais à la préparation qui consiste à se prémunir contre quelque chose que l'on ne connaît pas encore.

Préparons-nous, donc, à devenir contemporains de nous-mêmes.

---

<sup>2</sup> Je place ici la phrase d'un mien camarade parlant du confinement : « Aujourd'hui, un jour vaut un an ».

# Résultats marquants

Julien CHARLES et Samuel DESGUIN

Qu'est-ce qui a vraiment bougé avec le confinement ? Qui a souffert de quoi ? Qui a gagné quoi ? Que voulons-nous garder, ou pas, de cette période inhabituelle ? C'est autour de ces questions qu'une enquête en ligne de grande ampleur a été réalisée (plus de 3000 répondant·es, et 1450 réponses exploitables – pour lesquelles 10% des questions ont été remplies).

Les résultats ont été analysés par plus de 30 expert·es de la société civile et des chercheur·euses universitaires, qui partagent la volonté de contribuer au débat public et à l'identification de propositions concrètes pour répondre aux enjeux mis en lumière par le confinement.

## Craintes et espoirs des confiné·es

Le confinement a été vécu comme une perte déroutante de tout ce qui a été interdit : relations sociales, mobilité, activités culturelles et sportives... Pour autant, certaines pertes ne sont pas vécues comme douloureuses. Les répondant·es se satisfont majoritairement d'un ralentissement du rythme effréné de leur vie, de leurs consommations excessives, de leurs déplacements professionnels chronophages. Les personnes confinées dans des conditions de vie matérielle relativement aisées ont en général vécu très positivement un quotidien plus simple, ramené à « l'essentiel », replié sur soi ou sa cellule familiale.

Le confinement donne à voir ce que permet un rythme collectif. Il a constitué un temps d'arrêt ou de ralentissement pour certains, d'accélération pour d'autres. A tous, il a démontré que ce qui était présenté comme inimaginable hier peut soudainement être interrompu ou transformé. Même s'il semble assez difficile pour les répondant·es à l'enquête de croire déjà au changement, leurs prises de conscience sont nombreuses et parfois radicales.

Pour ceux qui ont bénéficié d'un ralentissement, se dessine le projet d'inscrire la possibilité de rythmes plus lents dans la réalité du déconfinement, de conquérir collectivement la lenteur comme un droit pour tou·te·s. L'enjeu n'est pas seulement individuel, il est aussi de rendre aussi les citoyens disponibles à d'autres activités que celles qui épuisent les ressources et créent des inégalités. Mais

ces transformations sont conditionnées à la nécessité de pouvoir compter sur l'assurance d'une sécurité des moyens d'existence, d'un statut et de capacités à déterminer sa propre vie.

## Le droit social et ses oublié·es

Il importe de rappeler que la sécurité sociale a assuré la protection de nombre de citoyen·es pendant cette période. Outre les services publics, largement reconnus comme « services essentiels », nous avons collectivement pu bénéficier du chômage classique et du chômage pour force majeure, du droit passerelle, d'un congé parental *ad hoc*, de la reconnaissance du Covid-19 comme maladie professionnelle dans les secteurs essentiels... Les employeur·euses, ont été forcé·es de prendre des mesures adaptées à ces circonstances spécifiques. Et les dispositifs de concertation sociale ont permis d'impliquer les représentant·es des travailleur·euses dans la négociation des transformations des conditions de travail.

Mais cette période a également rappelé le caractère fragile et parfois dépassé de certains dispositifs juridiques. Les inégalités d'accès aux protections du droit sociale ont été manifestes. Le télétravail a estompé les frontières entre le temps professionnel les autres temporalités de nos vies. Le travail de *care est* resté largement sous-valorisé à la fois économique et juridiquement. Les espaces de négociations sur le bien-fondé de l'activité économique elle-même sont restés fermés aux représentant·es des travailleur·euses.

- Les personnes entièrement dépendantes de la sécurité/action sociale font état de davantage d'inquiétudes quant à l'avenir que les autres.
- L'accès aux soins et services des personnes vivant sous le seuil de pauvreté, déjà compliqué en temps normal, s'est compliqué avec le recours massif à la digitalisation, faisant fi de la fracture numérique.
- La conditionnalité de l'accès à certains droits et services a entravé pour certains la possibilité d'y recourir (ex. : besoin d'attestations émises par certains services qui étaient injoignables).
- Les travailleur·euses atypiques (intérim, freelance, indépendants) sont plus du double (73 % contre 32% dans la population globale) à déclarer avoir perdu des revenus, et proportionnellement 15 fois plus nombreux à déclarer ne pas avoir eu du tout de revenu durant la période de confinement.
- Les travailleur·euses atypiques sont confrontés à d'importants difficultés pour obtenir des informations fiables sur les nouvelles démarches administratives et les aides existantes. Parmi eux, les usagers d'espaces de travail partagés envisagent déjà renoncer à leur espace de création dédié et poursuivre le travail à domicile, ce qui conduit à un retour à l'individualisation des pratiques et conditions de travail.
- 32% des répondant·es affirment avoir perdu une partie de leurs revenus, pour un montant moyen de 665€ pour la durée du confinement. Par tranche de 500€ de revenu en moins, on a 3% de chance de plus d'être touché par la perte de salaire, et le montant de la perte en proportion du salaire est de 4% supérieur.
- 65% de l'échantillon déclare avoir réduit sa consommation, pour un montant moyen de 434€. La diminution ou non des dépenses n'est pratiquement pas influencée par la diminution des revenus. Les grands « perdant·es » du confinement (ceux pour lesquels les revenus ont davantage diminué que les dépenses) sont les chercheurs d'emploi, étudiant·es et personnes en formation (à 35%).

Les personnes ayant un revenu mensuel net inférieur à 1500€ sont perdantes dans 32% des cas, soit près d'1,5 fois plus fréquemment que des personnes ayant des revenus supérieurs à 2500€.

- 87% des répondant·es ont changé leurs habitudes de consommation pendant le confinement, que ce soit par une consommation locale (31%), le recours aux commerces de proximité (10%), la réduction de la consommation non nécessaire (22%), l'autoproduction de légumes et la mise sur pied d'un potager.
- 41% des femmes qui ont répondu à l'enquête affirment que la fatigue est l'une des (nouvelles) difficultés rencontrées pendant le confinement, contre 31% des hommes répondants. 30% des femmes de l'échantillon indiquent qu'elles ont eu des difficultés à combiner leur emploi et les charges familiales pendant le confinement, contre 18% des hommes. Le temps libéré par la réduction du temps de travail salarié traduit, pour certaines, une augmentation du temps de travail non salarié.
- Une femme sur cinq vit seule avec ses enfants (soit 20%) contre un homme sur sept (soit 14,5%). Les parents solos attachent une importance non négligeable au fait de pouvoir travailler à temps plein. Pour nombre d'entre eux, les modalités de travail avaient déjà été négociées avant la période de confinement (23% d'entre eux le prétendent contre 17% des parents en couple).
- Tandis que de nombreux bénévoles seniors ont dû se mettre en retrait, les plus jeunes ont pris la relève. Si tous ces citoyens engagé·es bénévolement méritent d'être applaudis chaleureusement, certains usages politiques de ces bonnes volontés doivent également susciter notre vigilance, voire être dénoncé·es.

## Conditions et organisation du travail

Le confinement a modifié les conditions de travail des télétravailleur·euses, qui ont tendanciellement gagné en autonomie, à la fois individuellement (ex. : maîtrise des horaires) et collectivement (ex : plus de prises de décision en équipe). Les travailleur·euses qui sont restés sur leur lieu de travail se sentent davantage reconnus que leurs collègues en télétravail.

Par ailleurs, la mise en discussion dans l'espace public des finalités du travail (est-il utile ? crucial ? essentiel ?) constitue une mise en question d'une prérogative patronale, dont il importera de suivre les effets et la façon dont elle sera accompagnée, ou non, par les représentant·es syndicaux.

- 26% des répondant·es ont connu une augmentation de leur temps de travail – ce taux atteignant 32% pour les secteurs considérés comme essentiels par le gouvernement, contre 20% pour les secteurs non-essentiels. Plus généralement, 72% des répondant·es ont vu leurs conditions de travail évoluer et 64% le contenu même du travail, sans différence significative entre les secteurs essentiels et non-essentiels.
- Les évolutions des conditions de travail donnent lieu à des difficultés nouvelles pour 93% des répondant·es. Pour les personnes en télétravail (soit 62% des travailleurs avant le confinement), c'est le manque de contacts sociaux qui apparaît particulièrement problématique (d'abord avec les collègues, ensuite avec les clients et usagers). Pour ceux et celles qui ont continué de prêter sur leur lieu de travail habituel (soit 25% des travailleurs avant le confinement), la fatigue et les inquiétudes pour l'avenir prédominent.

- 89% des répondant·es ont perçu au moins un avantage à l'exercice de leur activité professionnelle durant le confinement. Seuls 64% des travailleur·euses en solo constatent un avantage à la situation. Les télétravailleur·euses, notent le plus d'avantages, notamment en termes de déplacements, de flexibilité des horaires et de combinaison de l'activité avec les obligations familiales. Ceux et celles qui sont restées au travail ressentent moins d'avantages mais se sentent davantage reconnus que leurs collègues en télétravail.
- L'augmentation du recours à la décision et à la discussion en équipe dans la définition des modalités du travail est une transformation majeure : elle était la modalité principale de prise de décision pour 12% des répondant·es avant le confinement, pour 21% pendant). A l'inverse, les pratiques unilatérales de définition des modalités de travail ont eu tendance à décroître durant la période du confinement (de 38% à 32%).
- Une part importante d'entre eux estiment avoir eux-mêmes dû prendre des mesures pour surmonter les difficultés engendrées par la crise (53%) ou avoir été principalement soutenus par leurs collègues et leur équipe de travail (31%). Une proportion réduite des répondant·es de répondant·es (13%) estiment avoir bénéficié du soutien de la délégation du personnel et des instances représentatives des travailleur·euses dans l'accompagnement des mesures d'adaptation à la situation de confinement
- 88% des répondant·es considèrent leur travail comme utile, crucial ou essentiel, alors que seul·es 44% exercent leurs activités professionnelles dans secteurs listés par les arrêtés royaux. Les secteurs pour lesquels l'écart est le plus important sont donc la culture (93% pensent que c'est essentiel, contre 13% par le gouvernement) et l'art (78% contre 17%). A l'inverse, les secteurs pour lesquels l'écart est moins important sont l'armée et la sécurité (93% dans les deux cas) et l'agriculture (90% contre 80%).
- 59% des répondant·es ont eu des échanges avec des tiers à propos du caractère essentiel, crucial ou utile de leur travail. Les collègues sont les premiers interlocuteur·trices pour la moitié des répondant·es, suivi de l'entourage proche pour un quart des cas. Viennent ensuite les client·es, usager·ères ou bénéficiaires. La direction arrive en dernier lieu.

## Propositions

L'enquête se clôturait par une invitation faite aux répondant·es à se positionner quant à la pertinence des six propositions présentées et discutées dans le cadre de l'émission-colloque « Faites le travail » organisée le PremierMAI2020.

- 5 de ces propositions sont soutenues par au moins 90% des répondants : garantir un emploi pour tou·tes apparaît comme la priorité, suivi par la volonté de faire basculer nos sociétés dans la reconversion écologique, la reconnaissance des emplois les plus utiles socialement, la création d'un fonds d'investissement durable, la démocratisation des entreprises et la réduction radicale du temps de travail. La réduction du temps de travail est moins soutenue (73%).

Le soutien massif accordé à l'ensemble de ces propositions, permet de souligner leur fond commun et les conditions qu'ils font peser sur le déconfinement :

- Solidarité élargie : les propositions contribuent toutes à assurer collectivement des conditions de vie dignes pour tou·tes, aujourd'hui et demain. A court terme, l'ensemble des contributions à ce

rapport imposent de mettre sur la table la question de l'universalisation des droits sociaux, afin de lutter contre les exclusions qui ont été identifiées à maintes reprises.

- **Egalité réalisée** : les propositions assurent à chacun·e les moyens de choisir et définir sa propre vie et de contribuer à la définition du cadre de notre existence collective. A court terme, cela requiert d'accroître les formes de contrôle démocratique et les dispositifs de contre-pouvoirs. La question du sens du travail a pris une nouvelle tournure avec le Covid. Y répondre requiert de se réappropriier le gouvernement de la sphère économique.
- **Prosperité partagée** : les propositions incarnent toutes une vision de l'avenir qui articule enjeux écologiques, respect des limites planétaires et enjeux sociaux. La crise sociale provoquée par le Covid-19 aura un coût social important. Celui-ci ne peut être supporté par les capacités déjà limitées de notre planète. La relance de l'activité après ce ralentissement forcé doit au contraire permettre de réinventer des activités soutenables, en prise avec les territoires dans lesquels elles se développent.

# Enquêter sur l'expérience du confinement

Julien CHARLES et Samuel DESGUIN

Face à la propagation du Covid-19, diverses mesures de confinement ont été annoncées en Belgique le 13 mars 2020. Elles ont été rendues plus contraignantes le 18 mars, en imposant la fermeture d'une série de commerces et des mesures strictes pour les entreprises.

Le télétravail à domicile est obligatoire dans toutes les entreprises non essentielles, quelle que soit leur taille, pour tous les membres du personnel dont la fonction s'y prête.

Pour les fonctions auxquelles le télétravail à domicile ne peut s'appliquer, les entreprises doivent prendre les mesures nécessaires pour garantir le respect des règles de distanciation sociale (...). Les entreprises non essentielles dans l'impossibilité de respecter les mesures précitées doivent fermer<sup>3</sup>.

Le travail à domicile a été imposé par arrêté ministériel sans que les entreprises concernées puissent s'y préparer, sans que les travailleur·euses soient accompagnés dans cette transformation de leurs conditions de travail, et parfois même du contenu de leur travail. L'arrêté en question identifie également une série de secteurs « cruciaux » et de services « essentiels », dans lesquels les mesures de protection individuelle et collective ne s'imposent pas avec autant de force, sans expliciter les principes et critères menant à cette reconnaissance, sans consultation des représentant·es des travailleur·euses ni des employeurs. Cette liste a ensuite été révisée à plusieurs reprises, incluant

---

<sup>3</sup> Arrêté ministériel du 23 mars 2020 portant des mesures d'urgence pour limiter la propagation du coronavirus COVID-19, art. 2

tardivement les recommandations du « Groupe des 10 », mais sans jamais engager de travail de justification<sup>4</sup>.

Les parents de jeunes enfants ont été particulièrement affecté·es par cette modification brutale du temps et des espaces de travail, dès lors que l'enseignement en présentiel a été suspendu et les contacts extra-domiciliaires interdits. Les parents de jeunes enfants actifs dans les secteurs cruciaux et essentiels ont pu faire garder leurs enfants à l'école, alors que les autres ont dû trouver seul·es les moyens de concilier la garde des enfants et leur travail à domicile.

Ce temps d'arrêt ou de ralentissement pour certain·es, d'accélération pour d'autres, démontre aussi que ce qui était présenté comme inimaginable hier peut être interrompu ou transformé. Nous avons tou·tes constaté que certaines activités pouvaient s'arrêter du jour au lendemain, sans que le monde ne s'arrête de tourner – pour autant que d'autres, souvent mal considérés et mal payés, continuent à effectuer les tâches essentielles qui leur sont attribuées. Avec le confinement et le déconfinement, il apparaît possible de négocier non seulement les conditions dans lesquelles s'exercent le travail, comme le permet déjà le droit social, mais aussi d'interroger le sens de ce travail, ses finalités, son utilité, ses conséquences sur le reste de notre vie et sur la planète. C'est une séquence particulière de notre histoire du travail qui se joue ici et que ce rapport veut contribuer à infléchir dans un sens favorable aux travailleur·euses .

L'intention de cette enquête est précisément de contribuer à cette réflexion de la société sur elle-même et à consolider nos capacités collectives à transformer le monde du travail. Nous avons trois objectifs :

1. Analyser l'impact du confinement sur l'expérience du travail
2. Identifier comment ces transformations impactent la vie extraprofessionnelle
3. Soutenir des réflexions individuelles et contribuer au débat public

Pour y parvenir, nous avons produit un questionnaire en ligne auquel ont été associés un ensemble de partenaires académiques et associatifs. L'enquête, pilotée par des chercheurs du CESEP, du groupe de recherches TED-UCLouvain et de l'USL-B, a en effet été mise en œuvre en partenariat avec la Fédération des Services Sociaux, CEPAG-FGTB, FEC-CSC, Actrices et acteurs des Temps Présents, POUR, CIEP-MOC BW, Econosphères, Smart, Réseau Wallon de Lutte contre la Pauvreté, Fédération des maisons médicales, Propage-S, Associations 21, Présence et Action Culturelles et CRIMT-Université de Montréal.

C'est aussi en prenant appui sur ces partenariats qu'a été diffusé le questionnaire en ligne. Les associations et mouvements partenaires l'ont fait circuler via les média sociaux (principalement Facebook) et leurs newsletters. L'enquête a donc, à cette étape, été remplie uniquement par les personnes utilisant Internet et dotée de compétences en lecture suffisante pour la comprendre. L'échantillonnage n'est donc pas aléatoire et l'on ne peut en aucun cas prétendre qu'il soit représentatif de l'ensemble de la population belge francophone. Plutôt que d'opter pour une correction

---

<sup>4</sup> Elise Dermine et Antoine Mayence, « Associer les interlocuteurs sociaux à l'identification des entreprises essentielles : un apport technique mais également un enjeu démocratique », Carnet de crise du Centre de droit public de l'ULB, n°7, 2020.

de l'échantillonnage, nous avons choisi d'assumer cette sélectivité et présentons dans la section suivante les caractéristiques principales de l'échantillon.

## Description de l'échantillon

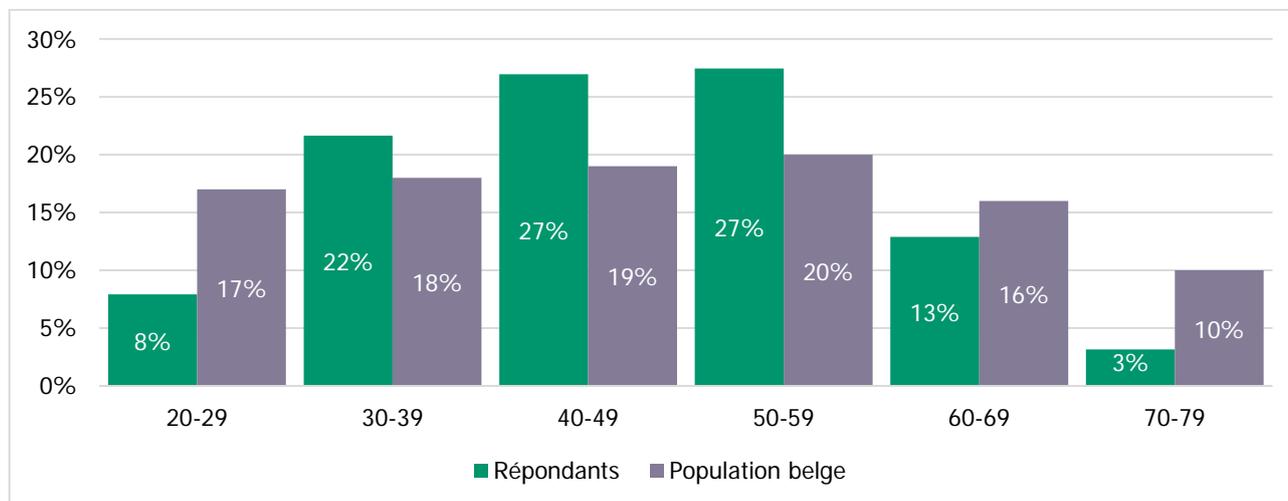
### Un échantillon plus féminin, plus âgé et plus diplômé que la moyenne belge

Parmi les 1450 répondant·es à l'enquête en ligne dont les réponses ont été exploitées, 69% sont des femmes<sup>5</sup>. Une analyse des réponses spécifiquement centrée sur les questions du genre a d'ailleurs été prise en charge par Laura Aristizabal Arango, Emilie Rouchon et Manon Roussaux.

30% des répondant·es vivent en couple avec au moins un enfant à charge et 29% sans enfant. 18% de l'échantillon est composé de parents de familles monoparentales et 17% de personnes vivant seules. Martin Wagener et Carole Bonnetier ont rédigé un chapitre consacré à l'analyse des résultats de cette enquête à l'aune de la situation parentale des répondant·es.

Les répondant·es ont un âge moyen de 47 ans, soit 6 ans plus élevé que la population belge. Ci-dessous se trouve la répartition des tranches d'âge de notre échantillon en comparaison avec la moyenne population belge (en ne prenant en compte que notre groupe-cible, soit les personnes de 20 à 79 ans)<sup>6</sup>. On le voit, les 30-59 ans sont surreprésentés dans notre échantillon, alors que les 20-29 ans et 60-79 ans sont sous-représentés. Cette tendance est le résultat direct de notre concentration sur les travailleur·euses dans notre communication.

Figure 1 – âge des répondant·es



L'échantillon témoigne également d'une large surreprésentation des diplômés de l'enseignement supérieur, qui constituent 78% de l'échantillon (dont 45% de diplômés universitaires), tandis que parmi la population de 15 ans et plus, 32,9% possèdent un diplôme d'études supérieures (dont 16,7% de diplômés universitaires)<sup>7</sup>. Parmi les 30-34 ans, population constituant généralement l'étalon pour

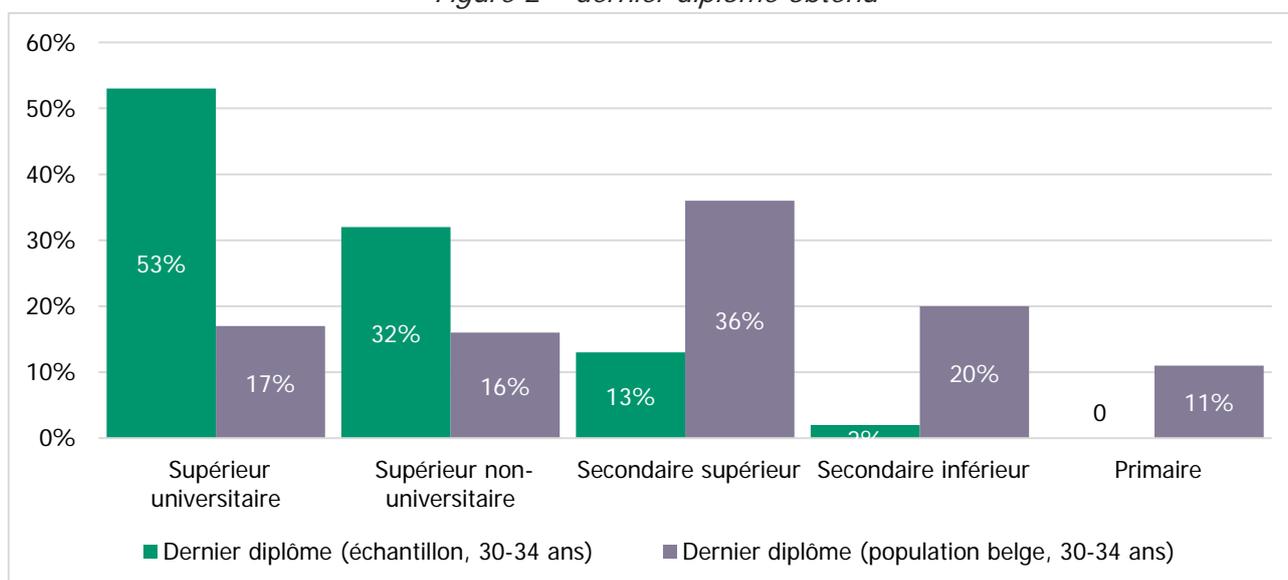
<sup>5</sup> Voy. annexe méthodologique pour une explication de la prise en compte des biais de l'échantillon

<sup>6</sup> Statbel (2020), « Structure de la population », <https://statbel.fgov.be/fr/themes/population/structure-de-la-population>

<sup>7</sup> Statbel (2019), « Niveaux d'instruction », <https://statbel.fgov.be/fr/themes/emploi-formation/formation-et-enseignement/niveau-d-instruction>

les études officielles, 85% de notre échantillon est titulaire d'un diplôme d'enseignement supérieur contre 47,5% au sein de la population belge<sup>3</sup>.

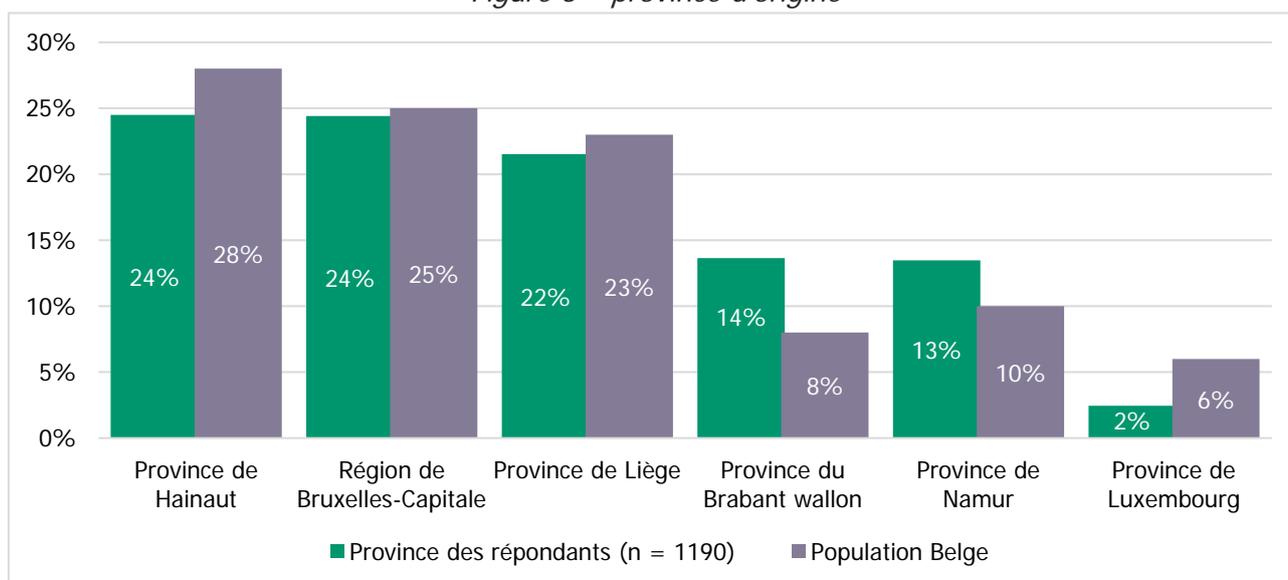
Figure 2 – dernier diplôme obtenu



La population de l'échantillon présente un revenu mensuel moyen de 2.060€, soit un montant de 35% plus élevé que la moyenne belge en 2017, qui était de 1.527€<sup>8</sup>.

L'enquête ayant été diffusée auprès de Belges francophones, les répondant·es sont généralement issus de Wallonie (pour 76% d'entre eux) et de Bruxelles (24%). A cela s'ajoutent 13 résidents flamands et 34 résident·es en-dehors de la Belgique. Les lieux de résidence des répondant·es sont représentés ci-dessous, en comparaison avec la répartition de la population belge<sup>9</sup>.

Figure 3 – province d'origine



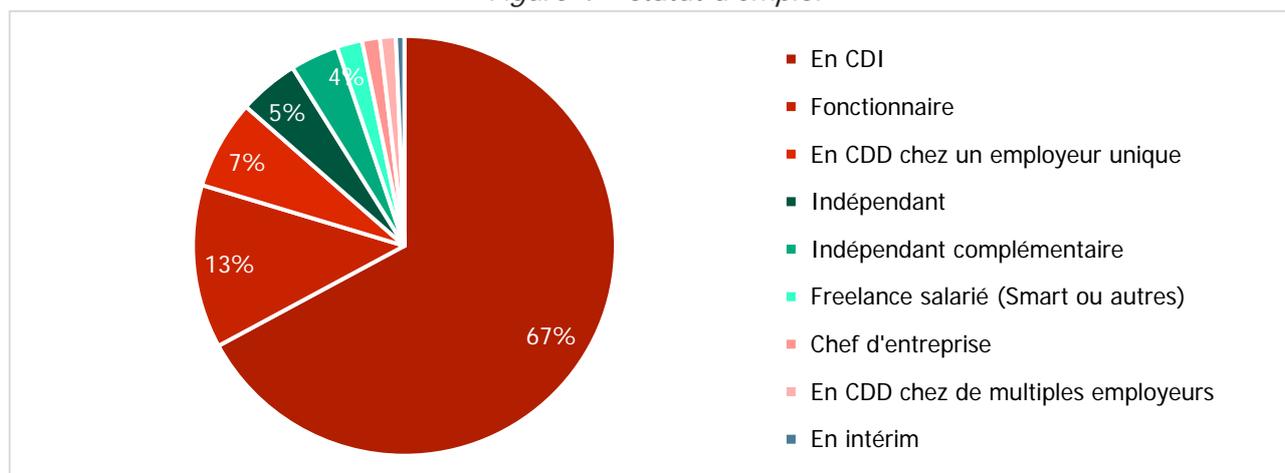
<sup>8</sup> Statbel (2019), « Le revenu moyen des Belges s'élevait à 18.331 euros en 2017 ». <https://statbel.fgov.be/fr/themes/menages/revenus-fiscaux>

<sup>9</sup> Statbel (2020), « Structure de la population », <https://statbel.fgov.be/fr/themes/population/structure-de-la-population>

## Un échantillon majoritairement employé en CDI

Parmi les répondant·es à l'enquête, 1188 personnes avaient une activité professionnelle avant le début du confinement, soit 82%. L'enquête a également été remplie par 140 personnes à la retraite (9%), 57 personnes privées d'emploi (4%) et 50 personnes en formation ou aux études (3%). Le faible taux de répondant·es éloignés de l'emploi constitue sans aucun doute la limite principale de cette enquête, liée au mode de passation et de diffusion pour lequel nous avons opté. Anticipant cette limite, nous avons mis en œuvre plusieurs ateliers destinés à ces publics, en particulier aux stagiaires en Centre d'Insertion Socio-Professionnelle (CISP). Les résultats de cette seconde phase de l'enquête seront analysés et communiqués ultérieurement.

Figure 4 – statut d'emploi



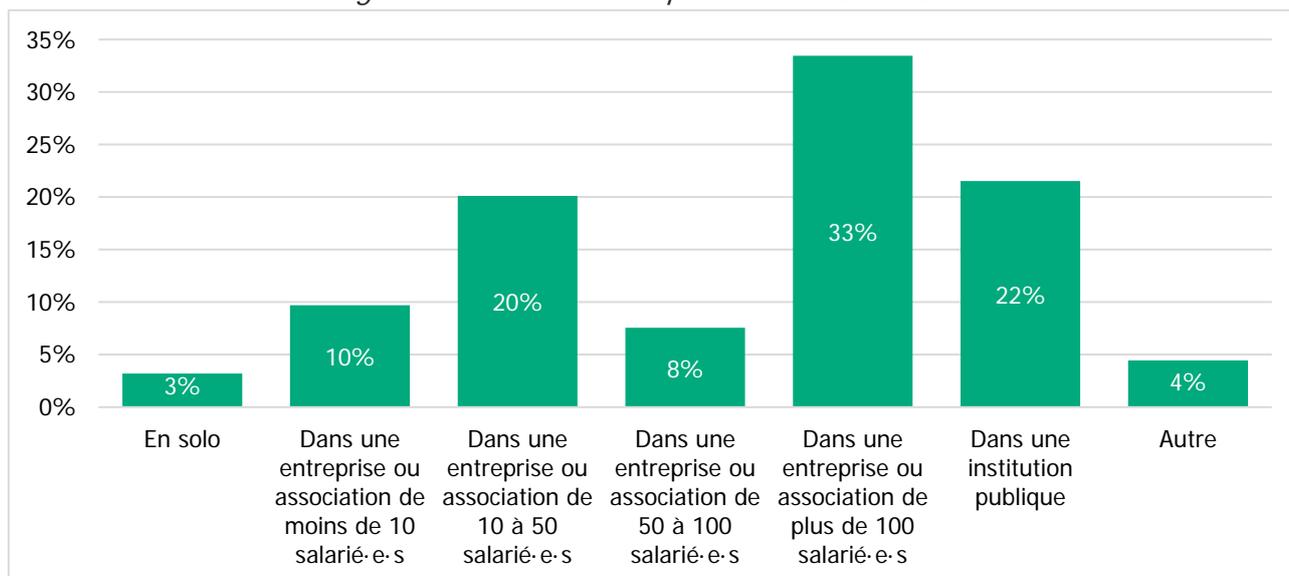
Parmi les personnes en emploi, les travailleur·euses en CDI sont largement majoritaires comme l'indique le graphique ci-contre. Viennent ensuite les fonctionnaires et les travailleur·euses en CDD chez un employeur unique. 43 personnes cumulent plusieurs statuts d'emploi (4%). Dans son chapitre, Stéphane Veyer traitera ensemble les personnes sous statut d'indépendant (5%), indépendant complémentaire (4%), freelance salarié (2%).

Les travailleur·euses indiquent en moyenne que leur volume de travail hebdomadaire s'élève à 37 heures. Cette moyenne est relativement élevée, sachant que seuls 68% renseignent être occupés à temps plein. Ils sont en outre 20% à déclarer moins d'un temps-plein et plus d'un mi-temps, et 8% un mi-temps.

Non sans surprise au vu des méthodes de diffusion de notre enquête, les secteurs d'activité les plus représentés sont, dans l'ordre, la formation, l'enseignement et la recherche (16%), la culture (éducation permanente, bibliothèque, maison de jeunes...) (15%), la santé et le médical (13%) et ensuite les services sociaux (10%). Notons ici que la contribution de Julie Hanique à ce rapport interrogera la façon dont les créateurs et créatrices ont vécu le confinement.

La taille des entreprises et associations est relativement importante. Les institutions publiques et organisations de plus de 100 personnes concentrent 55% des travailleur·euses de notre échantillon (voir ci-dessous).

Figure 5 – taille de l'entreprise ou de l'association



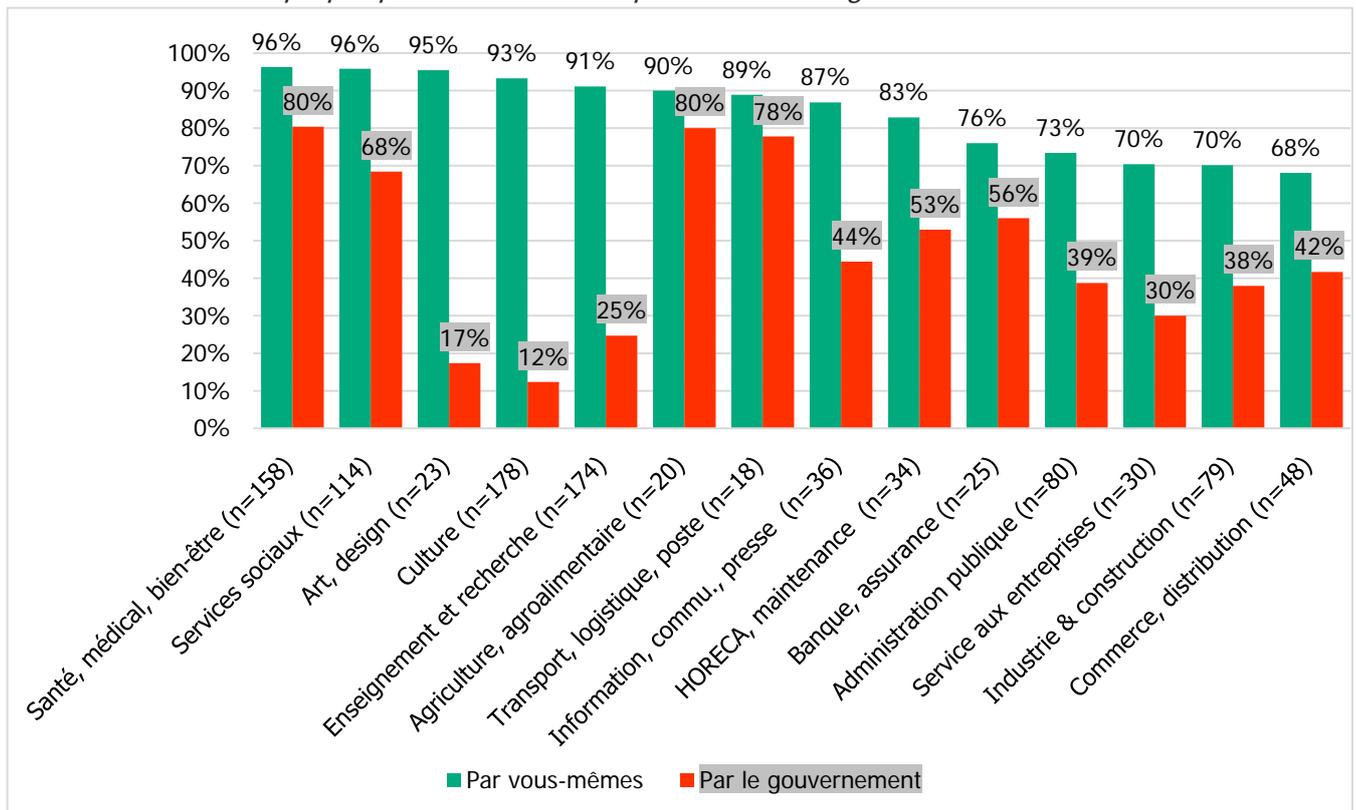
Indiquons également que 59 répondant·es (soit 4% de l'échantillon) sont bénéficiaires d'aides sociales. La contribution de Charlotte Maisin et Lotte Damhuis porte précisément sur cette population.

## L'utilité du travail à l'heure du confinement

A l'occasion du confinement, une liste de secteurs et entreprises utiles, cruciaux et essentiels a été constituée et révisée à plusieurs reprises par différents arrêtés royaux. D'autres l'ont décrit et expliqué avant nous, la face la plus visible de ces activités concerne des métiers féminins, souvent mal rémunérés, de service à la personne, en contact direct avec les usages et clients, et donc en première ligne face au Covid-19<sup>10</sup>. D'autres activités logistiques, plus masculines, liées à la continuité de la des flux commerciaux, ont également été mises en lumière à cette occasion. Mais la réflexion sur le caractère utile du travail, essentiel ou crucial, déborde le cadre des secteurs reconnus par le gouvernement. Elle impose de mettre en débat, plus fondamentalement, la question du sens du travail. 88% des répondant·es considèrent leur travail comme utile, crucial ou essentiel, alors que seuls 44% exercent leurs activités professionnelles dans secteurs listés par les arrêtés royaux. Ce décalage est assez variable selon les secteurs d'activité, comme en témoigne le graphique ci-dessous.

<sup>10</sup> Voir Collectif (18 avril 2020), « Coronavirus : Il faut "revaloriser les emplois et carrières à prédominance féminine" », *Le Monde*, [https://www.lemonde.fr/idees/article/2020/04/18/covid-19-il-faut-revaloriser-les-emplois-et-carrieres-a-predominance-feminine\\_6036994\\_3232.html](https://www.lemonde.fr/idees/article/2020/04/18/covid-19-il-faut-revaloriser-les-emplois-et-carrieres-a-predominance-feminine_6036994_3232.html)

Figure 6 – caractère utile, crucial ou essentiel de son propre travail, par secteur d'activité, de son propre point de vue ou du point de vue du gouvernement



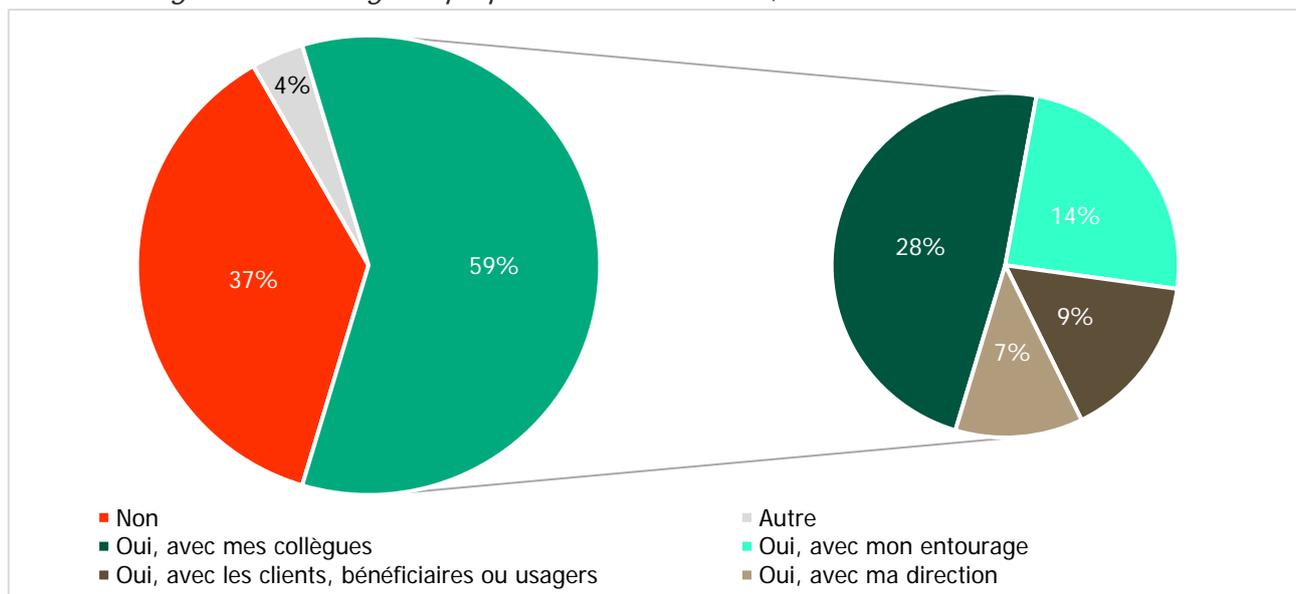
Les secteurs pour lesquels l'écart est le plus important sont donc la culture (93% pensent que c'est essentiel, contre 12% par le gouvernement) et l'art (95% contre 17%). A l'inverse, les secteurs pour lesquels l'écart est moins important l'agriculture (90% contre 80%), la santé (96% contre 80%) ou le transport/logistique (89% contre 78%). Ceci a conduit les travailleur·euses des secteurs culturels et sociaux à expliciter, dans les questions ouvertes, les raisons de ce décalage, en insistant sur les missions de leur employeur.

- Oui, car j'enseigne le français à des groupes d'adultes primo-arrivant·es au sein d'une ASBL. L'intégration de ces personnes en Belgique par l'apprentissage de l'une des langues officielles du pays me paraît essentielle (R309).
- Je travaille pour un Centre Culturel, qui a vocation de mettre la culture au service de la vie citoyenne. Les compétences acquises par les personnes touchées sont indispensables à la création de liens empathiques et au développement de la capacité à imaginer (R82).
- Je ne me sens pas indispensable dans ma fonction mais je considère mon domaine (l'enseignement) comme crucial à la société (R785)

Au contraire, dans les domaines médicaux et paramédicaux, ce sont des fonctions qui sont mentionnées par les répondant·es pour caractériser l'utilité de leur travail. Les commentaires commencent généralement par « je suis » et indiquent ensuite un métier : logopède, infirmier, médecin généraliste, psychologue... L'identité professionnelle semble alors suffisamment légitime et son caractère utile, essentiel ou crucial ne doit pas faire l'objet d'une explicitation, il va de soi parce qu'il est reconnu publiquement. Ajoutons que 59% des répondant·es ont eu des échanges avec des

tiers à propos du caractère essentiel, crucial ou utile des emplois. Ces discussions ont été plus fréquentes dans les secteurs de la santé, du médical, et du bien-être (où 71% des répondant·es ont eu ces discussions) et des services sociaux (75%), tandis qu'elle a moins eu lieu dans les secteurs des banques et assurances (38%) et de l'information et télécommunication (30%). Les collègues sont les premiers interlocuteurs pour la moitié des répondant·es, suivi de l'entourage proche pour un quart des cas. Viennent ensuite les clients, usagers ou bénéficiaires. La direction arrive en dernier.

Figure 7 – échanges à propos du caractère utile, crucial ou essentiel du travail



La dernière place de la direction parmi les interlocuteurs n'est pas surprenante. En droit, le contrat de travail salarié exclut en effet la participation du travailleur à la définition du sens et des finalités du travail : il s'agit d'une prérogative strictement réservée à l'employeur. La mise en discussion dans l'espace public des finalités du travail (est-il utile ? crucial ? essentiel ?) depuis le début du confinement constitue une mise en cause de cette prérogative patronale dont il importerait de suivre les effets et la façon dont elle sera accompagnée, ou non, par les représentant·es syndicaux, cantonnés par le droit du travail à un rôle négociation des conditions de travail<sup>11</sup>. La contribution d'Auriane Lamine nous permettra de mieux saisir comment la sécurité sociale et le droit du travail ont, malgré leurs limites, contribué à amortir le choc du confinement.

## Travailler à l'heure du confinement : évolution du contenu, des conditions et de l'organisation du travail

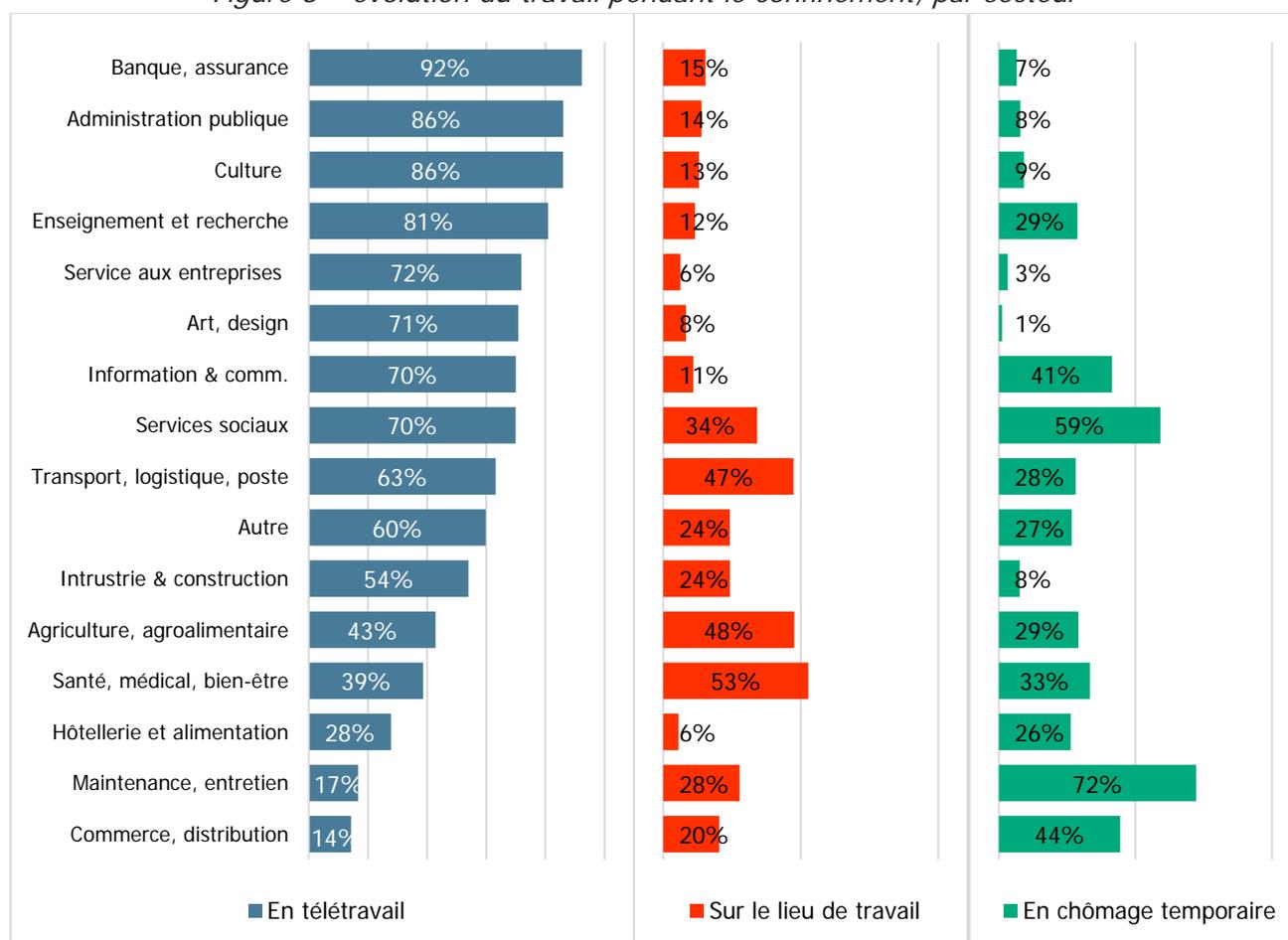
Parmi les répondant·es qui travaillent, la majeure partie (62%) ont télétravaillé durant le confinement<sup>12</sup>, un quart (25%) a continué à visiter leur lieu de travail - ce chiffre grimpe à 46% pour les secteurs considérés comme essentiels par le gouvernement, contre 10% pour les secteurs non-essentiels. 26% ont été éloigné de leur emploi, que ce soit par un chômage temporaire total (8%) ou partiel (10%), des congés parentaux (1%) ou d'autres formes de suspension du travail (7%).

<sup>11</sup> Sur cette question, lire Coutrot, T., (mai 2020), « Mon activité est essentielle ? », *laviedesidees.fr*. Du même auteur, lire aussi : « Pourquoi mon travail est essentiel », *theconversation.com*

<sup>12</sup> Dans une proportion similaire, SD Works montre dans une étude que 62% des belges télétravaillent pendant le confinement. Voy. SD Workx (22 mai 2020), "Coronavirus leads four out of ten white-collar workers to start teleworking for the first time". <https://www.sdworkx.com/en/press/2020/2020-05-29-coronavirus-leads-four-out-of-ten-white-collar-workers-to-start-teleworking>

Comme le montre la figure ci-dessous, l'évolution du travail est fortement dépendante du secteur d'activité.

Figure 8 – évolution du travail pendant le confinement, par secteur<sup>13</sup>

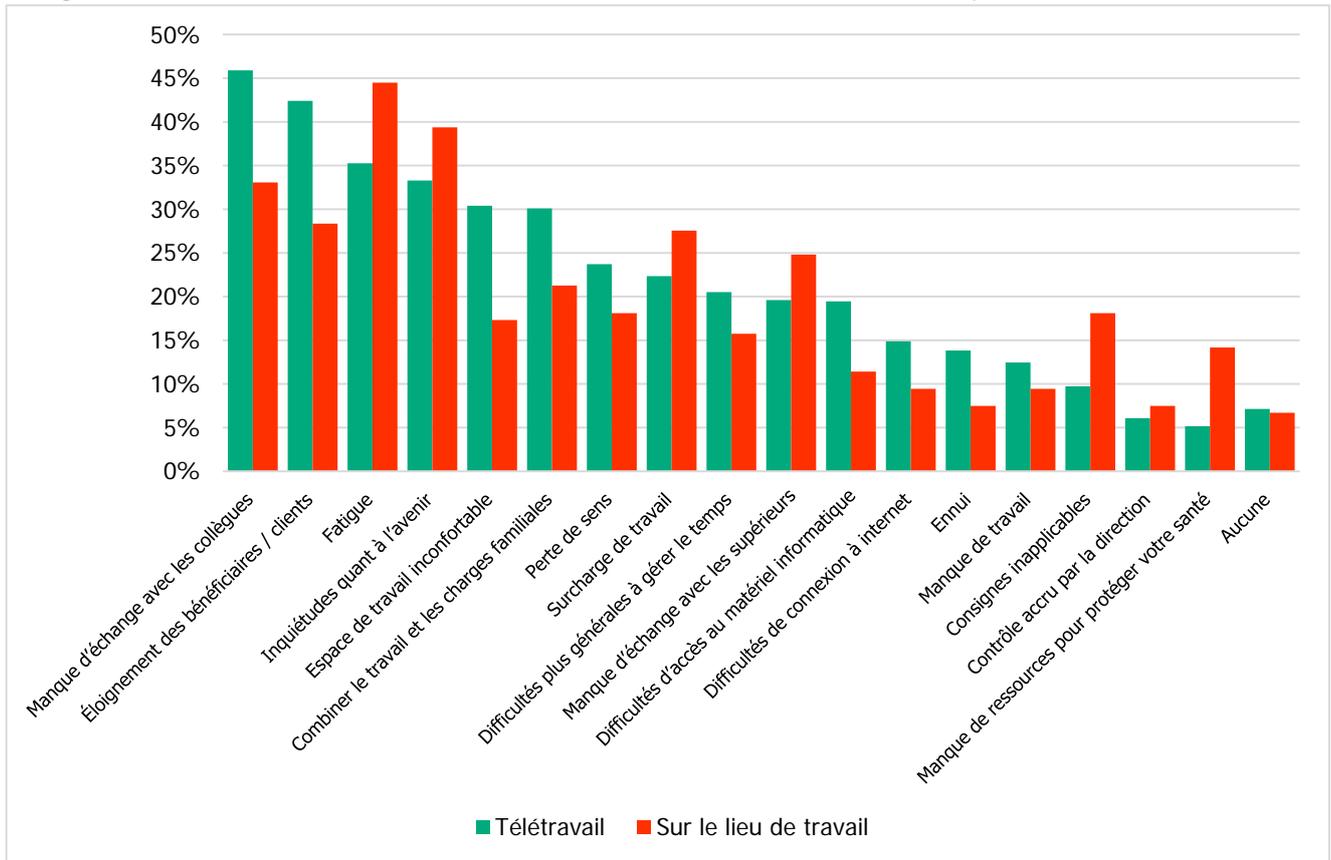


Soulignons également que 26% des répondant·es ont connu une augmentation de leur temps de travail – ce taux atteignant 32% pour les secteurs considérés comme essentiels par le gouvernement, contre 20% pour les secteurs non-essentiels. Le ralentissement du temps opéré par le confinement est donc loin d'être accessible à tous.

72% des répondant·es ont vu leurs conditions de travail évoluer et 64% le contenu même du travail, sans différence significative entre les secteurs essentiels et non-essentiels. Comme en témoigne le graphique ci-dessous, pour les personnes en télétravail, ce sont les entraves aux contacts sociaux qui apparaissent particulièrement problématiques (d'abord avec les collègues, ensuite avec les clients et usagers). Pour ceux qui ont continué de prêter sur leur lieu de travail habituel, c'est la fatigue et les inquiétudes pour l'avenir qui prédominent.

<sup>13</sup> Les totaux atteignent un montant différent de 100% car certain·es ont pu adopter une combinaison des modes de (non)travail, ou choisir aucune des trois propositions reprises ici

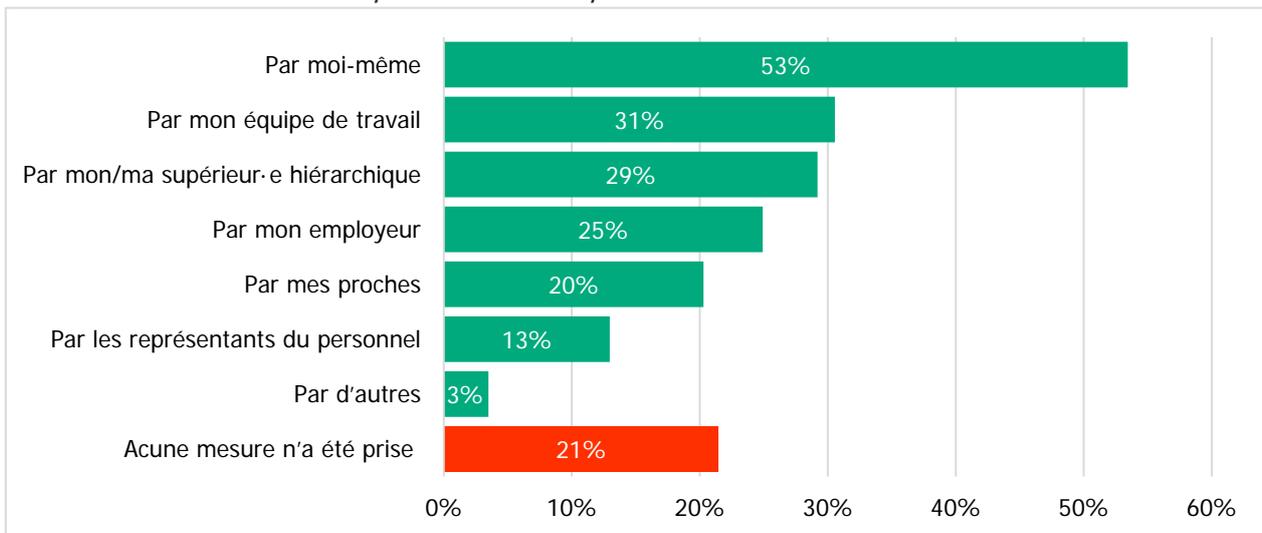
Figure 9 – nouvelles difficultés vécues au travail, selon le lieu de travail pendant le confinement



Notons également que le manque de matériel pour protéger sa santé est, sans surprise, trois fois plus problématique lorsqu'on est sur son lieu de travail que lorsqu'on est en télétravail, ce qui manifeste une inégalité fondamentale dans l'expérience du confinement. A l'inverse, les problèmes d'accès à une connexion internet sont près de deux fois plus problématiques pour les télétravailleuses que pour les autres, et il en va de même pour la difficulté de combiner la vie de famille avec les activités professionnelles.

Face à ces difficultés, il apparaît que c'est le travailleur lui-même qui est l'opérateur de résistance le plus important (53%) : c'est lui, individuellement, qui prend le plus souvent des mesures pour se protéger. Si l'on rassemble supérieur hiérarchique et employeur, ils passent devant l'auto-protection mais, plus interpellant, les autres et les proches semblent intervenir plus que la délégation du personnel pour faire face à ces difficultés nouvelles (cette dernière n'étant citée que par 13% des répondant·es). Cette question est abordée dans les entretiens réalisés par Chantal Dricot et Carmelo Virone auprès d'acteurs syndicaux.

Figure 10 – acteurs par qui des mesures ont été prises pour faire face aux difficultés professionnelles pendant le confinement

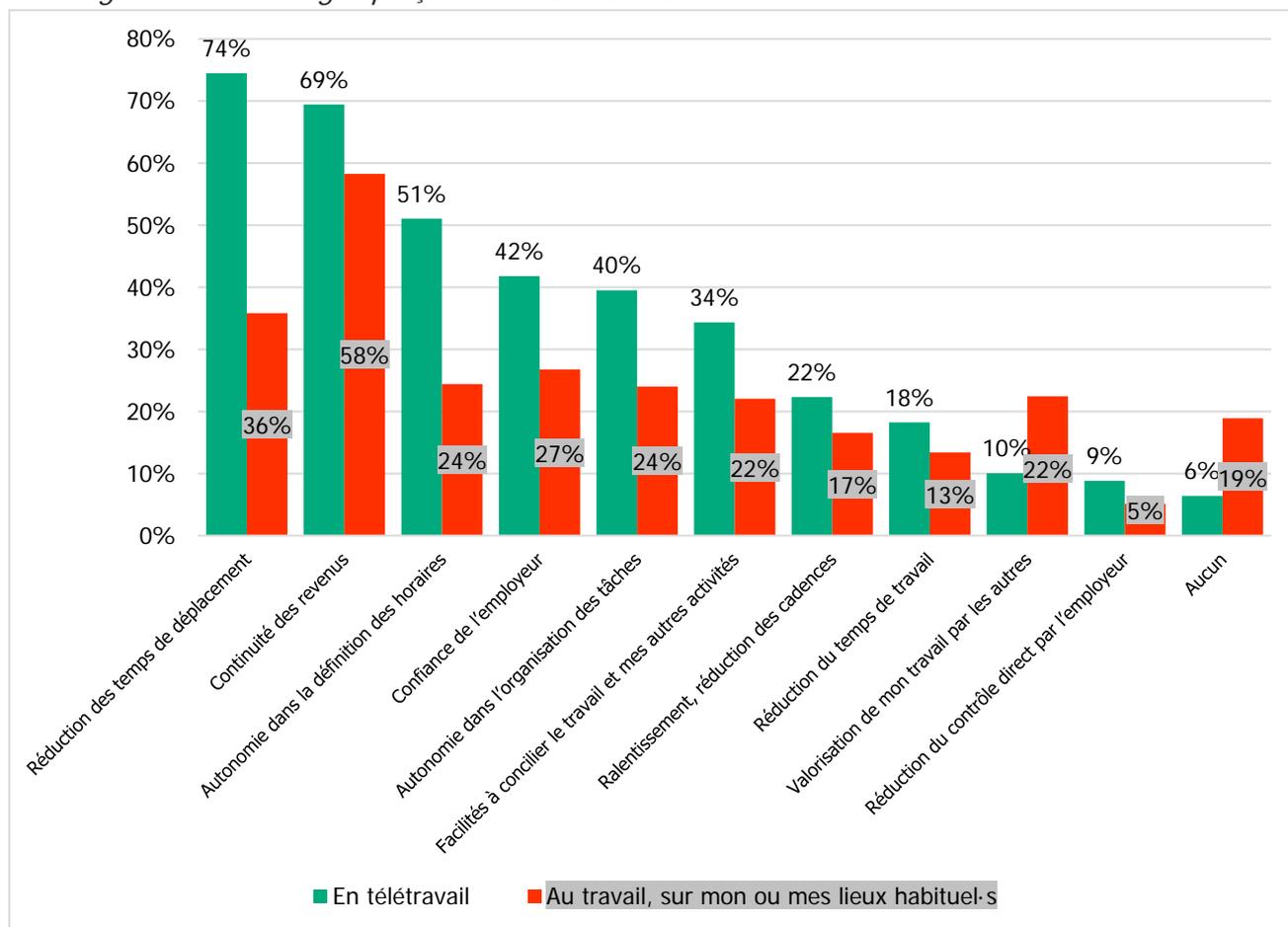


Malgré la prégnance de ces difficultés nouvelles, notons que 89% des répondant-es ont perçu au moins un avantage à l'exercice de leur activité professionnelle durant le confinement.<sup>14</sup>

L'éléments positif le plus important pour l'ensemble de la population est la continuité des revenus, qui est mentionnée par 64% des répondant-es, bien que ce soit moins le cas pour les personnes en chômage temporaire (qui ne mentionnent cet avantage que dans 36% des cas). Vient ensuite la réduction du temps de déplacement (61%), que les télétravailleur-euses perçoivent comme un avantage dans 71% des cas), suivi de l'autonomie dans la définition des horaires (41%). Ci-dessous, ces avantages sont distingués selon que les répondant-es étaient en télétravail ou en présentiel. On note que les télétravailleur-euses percevaient largement plus d'avantages dans l'exercice de leur activité en confinement : ils sont trois fois moins nombreux-euses à n'avoir perçu aucun avantage avec le confinement ! Le seul avantage que les travailleur-euses en présentiel perçoivent davantage que les autres est la valorisation de leur travail par les autres.

<sup>14</sup> Voy. Contribution de John Cultiaux : « Quels gains d'autonomie en confinement ? »

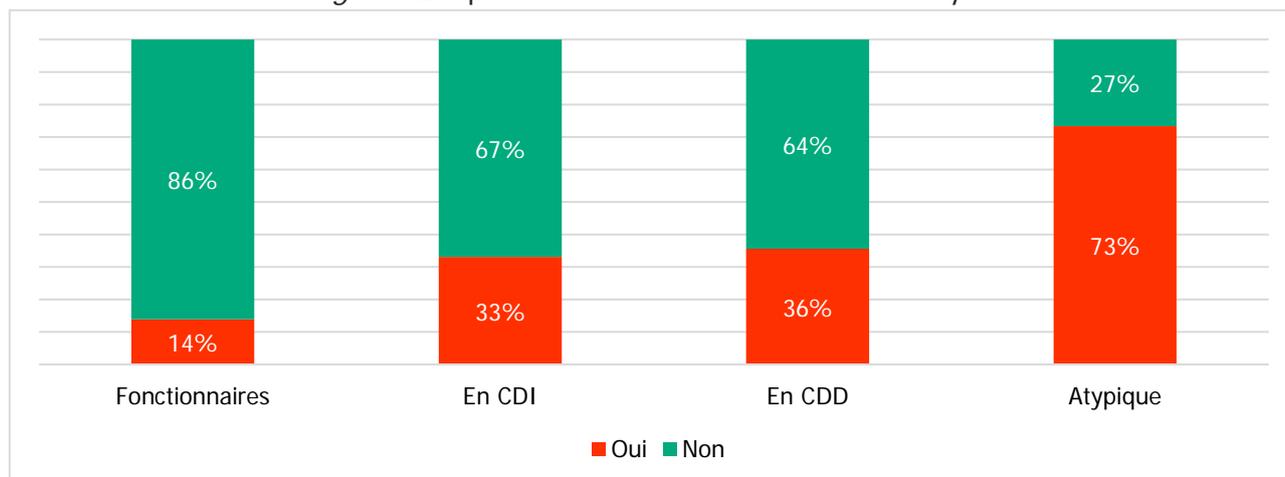
Figure 11 – avantages perçus trouvez-vous dans l'exercice l'activité durant le confinement



Il conviendra d'être attentifs à la façon dont ces changements vont perdurer pendant le déconfinement et au-delà, comme l'indiqueront plusieurs contributions à ce rapport (celles d'Olivier Jégou et John Cultiaux en particulier). D'autant plus que la période de confinement a suscité chez les répondant-es des envies de changement. Ils sont 29% à souhaiter réduire leur temps de travail et 13% à vouloir s'orienter vers d'autres secteurs d'activités qui ont plus de sens à leurs yeux.

Xavier Dupret, Samuel Desguin et Stéphane Veyer détailleront, dans leurs contributions à ce rapport, l'enjeu des revenus durant cette période. Soulignons déjà que 32% des répondant-es affirment avoir perdu une partie de leurs revenus, pour un montant moyen de 665€ pour la durée du confinement. Cette situation touche un étudiant sur deux et 42% des personnes en formation professionnelle, mais seulement 13% des retraités. La population des personnes en emploi est affectée différemment selon les statuts d'emploi : 73% des travailleur-euses atypiques (freelance, intérim et indépendant) affirment avoir perdu des revenus professionnels durant le confinement, alors que seuls 14% des fonctionnaires sont dans ce cas.

Figure 12 – pertes de revenu selon le statut d'emploi



Ajoutons, même si cela va de soi, que la perte de revenus touche davantage les travailleur·euses en chômage temporaire complet (88%) ou partiel (79%), que les travailleur·euses en télétravail (24%) ou sur leur lieu de travail (25%).

La réduction des dépenses touche 65% de l'échantillon, pour un montant moyen de 434€.

Enfin, 87% des répondant·es ont changé leurs habitudes de consommation pendant le confinement. Parmi les habitudes de consommation qui changent, on constate surtout une réduction considérable des dépenses non-nécessaires (58% des répondant·es) et des choix d'alimentation plus locale (39%).

## Impacts du confinement sur la vie quotidienne

Sans surprise, pour 82% des parents qui ont un enfant dans leur foyer, s'occuper des enfants prend davantage de place pendant le confinement qu'auparavant. Cela concerne principalement les parents d'enfants de moins de 12 ans (98% de cas, contre 58% pour les enfants de plus de 12 ans). Cette augmentation du temps consacré aux enfants concerne principalement les personnes vivant en couple (84% de cas, contre 72% pour les parents seuls).

Au-delà du temps consacré aux enfants, d'autres éléments de la vie quotidienne ont évolué pour les répondant·es à l'enquête. L'aide directe aux proches a augmenté pour 43% des répondant·es, avec une valorisation de cette augmentation dans 78% des cas. A l'inverse, 25% ont vu le temps consacré à cette aide se réduire, avec une appréciation négative dans 78% des cas. Dans le même sens, ceux qui ont vu le temps en famille augmenter (52%) l'apprécient (57%), et ceux qui l'ont vu diminuer (35%) le déprécient (85%). Il en va de même pour les activités créatives et intellectuelles. L'usage d'internet et des réseaux sociaux a également augmenté avec évaluation positive, tout comme les travaux et aménagement du logement. A l'inverse, nous constatons une réduction (48%) massivement dépréciée (82%) des activités sportives, mais aussi associatives et militantes dans une moindre mesure (41% / 68%). Ces transformations seront traitées en détails dans la contribution de Myriam Van der Brempt et al. La question du bénévolat en période de confinement fait pour sa part l'objet d'un chapitre rédigé par Joseph Vaessen.



# PARTIE I : CRAINTES ET ESPOIRS DES CONFINÉS

---

La lecture des centaines de témoignages recueillis au cours de cette enquête nous permet de saisir toute la diversité des vécus du confinement. Beaucoup y évoquent des expériences inédites : repli sur le quotidien et le domicile, nouvelles habitudes de consommation, liberté presque intimidante, ennui qui semble poindre. Le confinement apporte son lot de souffrances (éloignement des proches, inquiétude et perte de repères...) et son lot de bénéfices (temps retrouvé, prise de recul par rapport à la vie d'avant...).

---

# A la maison mais sans repère

Myriam VAN DER BREMPT

avec Caroline COCO, Marjorie PATERNOSTRE, Marie-France SIMON et Annette REMY

L'enquête débute avec quatre questions qui se présentent comme un prélude à un formulaire consacré à ce que le confinement a bousculé dans notre rapport au travail. Elles ont pu dérouter celles et ceux qui ont pris la peine et le temps de s'y arrêter. Ces quatre questions sont les suivantes :

- 1) *Quelles nouvelles habitudes avez-vous prises depuis le début du confinement ?*
- 2) *D'après vous, qu'est-ce qui a été perdu avec la crise du coronavirus ?*
- 3) *Qu'avez-vous perdu avec le confinement, que vous ne souhaitez pas voir revenir, pour vous et pour les autres ?*
- 4) *Quelles sont les choses qui ont été gagnées avec le confinement et que vous ne voulez pas perdre avec le déconfinement, pour vous et pour les autres ?*

On peut y voir bien sûr un écho au questionnaire de Bruno Latour<sup>15</sup> et à ses interrogations sur ce que l'on garde, de quoi on se débarrasse, par quoi on remplace, etc... Ici, le propos était surtout de produire un instantané de ce qui se pensait tandis que le confinement portait ses pleins effets. Et de constater ce qu'une situation que l'on était toujours en train de vivre au moment où l'on remplissait le questionnaire produisait en termes de nouvelles habitudes prises, de pertes constatées ou de gains augurés. La fixation de cette mémoire a paru essentielle aux initiateurs de cette étude. Parce que son aspect inévitablement subjectif fournit un contrepoint étonnant aux questions plus factuelles et plus objectivables du questionnaire. Et parce que son apport principal est de révéler des éclats, des esquilles, des copeaux, des fragments d'un quotidien historique, à la fois inédit et banal.

## Avant le confinement...

Avant le confinement, nous avions tout ce que le confinement nous a fait perdre. Les répondant-es à l'enquête semblent entré-es en confinement la tête, le cœur et les sens remplis de ce que leur vie leur procurait jusque-là de relations familiales, amicales et sociales, de mobilité libre et insouciante et

---

<sup>15</sup> Voy. <https://ouaterrir.medialab.sciences-po.fr/>

d'activités extérieures épanouissantes, souvent choisies. Avec cet inventaire très rapide des grandes tendances exprimées se dessine cependant une vision trop simpliste. Les réponses recueillies sont beaucoup plus nuancées. Elles soulignent en effet que ce dont nous disposions n'était pas satisfaisant. Elles indiquent également le manque de conscience de ces petits riens qui rendent la vie agréable. Le confinement agit alors comme un révélateur, un moment d'expérimentation. Pour autant, la confiance en la durabilité de ces transformations n'est pas solidement assurée.

## ... nous avons tout ce que ce confinement nous a fait perdre

### Les relations avec les autres

Les personnes qui ont répondu à l'enquête sont presque unanimes. Elles avaient toutes autour d'elles plusieurs cercles de personnes, des plus proches, bien que ne vivant pas sous le même toit, aux plus lointains, côtoyées en rue par exemple. Elles avaient la possibilité de les rencontrer physiquement, de les voir, de les entendre, de faire des activités avec elles. En vrai. Il y avait la proximité physique avec tous et puis, avec les proches, les manifestations d'affection. C'était quelque chose de permanent et d'évident. La perte a été rude. A partir de cette expérience, c'est clairement « l'importance des proches, de la vie sociale avant tout le reste » (996) qui s'exprime majoritairement.

### Notre mobilité

De la liberté de se déplacer sans se poser de question, où l'on veut et dans n'importe quel but, nous en disposions également en toute insouciance. Aux dires des répondant·es, cette faculté apparaît d'ailleurs comme tout aussi importante – elle incarne quelque chose comme la liberté tout court, pour certain·es, d'autant plus qu'elle est liée à la possibilité de rencontrer les autres. Quant à la mobilité « non libre » qu'il nous reste depuis le confinement, elle devient très vite pénible :

Vu les mesures d'hygiène, le masque, les distanciations sociales, les sorties pour réaliser mes courses indispensables sont devenues un moment de stress : est-ce que j'ai pris mon gel désinfectant, mon masque, ah oui ! et les gants, faire les courses seul pfff... de plus, les gens ne se parlent plus, je déteste devoir réfléchir au moindre de mes mouvements pour respecter toutes les mesures (1983)

### Les activités culturelles, sportives, festives, militantes et de loisirs

Avant le confinement, les activités extérieures foisonnaient, apportant « le punch, rire, s'amuser, les rencontres, le divertissement (étonnement de rencontres, pas recherché intentionnellement), ouverture, curiosité culturelle » (139). Beaucoup soulignent que leur disparition a laissé un grand vide, mais pas seulement occupationnel, car s'y jouaient aussi les multiples affiliations sociales qui fondent nos identités.

### Des écoles et des crèches qui accueillent tous les enfants et adolescents

Vu la fermeture quasi complète des écoles et des crèches à dater du 16 mars, il y a clairement eu, dans ces secteurs, un avant et un après le début du confinement. Pourtant, alors que la plupart des parents ont dû tout à coup assumer complètement la charge de leurs enfants, quasi personne ne signale les services des écoles ou des crèches comme des pertes ressenties en période de confinement.

Serait-ce parce qu'au-delà de la contrainte, le bonheur, bien exprimé cette fois par les parents, de moments privilégiés avec leurs propres enfants a estompé la contrariété et la surcharge de les avoir 24h/24 à la maison et sous leur responsabilité ? De nombreux témoignages comme celui-ci attestent en effet le ressenti positif de ce rapprochement :

Je me suis rapprochée de mes enfants. J'ai partagé avec eux des choses que je n'avais pas le temps de faire avec eux avant. Nous avons beaucoup échangé et vécu de choses ensemble. Avant le confinement, je ne les voyais que le soir pour manger et lire une histoire pour dormir (3122).

A cela s'ajoute que la majorité des répondant·es à l'enquête semblent jouir d'une vie relativement confortable (logement spacieux, jardin ou environnement aéré...) qui doit avoir facilité une cohabitation familiale agréable. Au sujet de l'école, à vrai dire, on lit plutôt par-ci, par-là une petite remarque grinçante et générale, par exemple sur le fait qu'on n'est pas trop pressé de retrouver l'institution scolaire.

## Avions-nous vraiment tout ce qu'il nous fallait pour vivre (bien) ?

### Les ressources matérielles ?

Avions-nous, avant le confinement, tout ce qu'il nous fallait pour vivre ? C'est la question du logement, des revenus, des ressources pour assumer ses besoins. Nous l'avons déjà dit, la plupart des répondant·es disposent de ressources économiques suffisantes, mais un certain nombre d'entre eux rappellent que tout le monde n'est pas dans cette situation favorable et qu'avec la crise du Covid-19, ce sont les plus vulnérables qui ont été les plus touchés. Le confinement vécu confortablement est plusieurs fois explicitement rapporté à la chance d'avoir des conditions de vie aisées.

Très majoritairement sans problème financier, les répondant·es, quand ils-elles évoquent cette question, semblent pouvoir considérer une perte de salaire comme un élément mineur à côté d'un gain en termes de qualité de vie ou de vision nouvelle de « l'essentiel » : on peut avoir perdu sur « le salaire mais bon on voit les choses autrement cela nous remet en question sur notre façon de vivre » (1775).

L'analyse se complexifie doucement : en réalité, la mobilité libre évoquée plus haut est en tension avec les frais qu'elle occasionne, l'ouverture aux activités extérieures a également une contrepartie non négligeable en termes de coûts et les achats qui pouvaient se faire au gré de chacun auparavant ne sont peut-être pas tous à encourager. Nous reviendrons par la suite sur ces différents points.

### La confiance dans la politique, les institutions, les médias... ?

Il apparaît clairement que la crise du Covid-19 a également fait perdre confiance aux citoyens dans la politique et les institutions. Un grand nombre de répondant·es à l'enquête font part de leur déception et de leur amertume à cet égard et les pertes qu'ils-elles déclarent se ressemblent. Cette confiance n'était cependant pas intacte avant la crise. Le « syndrome de fatigue démocratique » était déjà bien installé et les personnes qui ont répondu à l'enquête ne s'y trompent pas, car elles soulignent souvent une aggravation de la situation.

Désillusion renforcée par les angoisses personnelles ou par l'inquiétude ambiante ? Ou simple occasion d'exprimer une fois encore ses déceptions à l'égard de la démocratie et de ses rouages ? La

crise n'a pas redoré le blason des institutions politiques, cela paraît clair. Cette critique politique à charge serait toutefois à nuancer encore, car rien dans le questionnaire n'invitait à souligner, par exemple, les efforts faits ou l'aide financière apportée, à l'inverse, par le gouvernement, les institutions, les régions pour permettre aux différents secteurs de tenir le coup, etc.

### Une société qui ne délaisse pas ses aînés... ?

Beaucoup de réponses aux premières questions de l'enquête évoquent une attention accrue et des démarches concrètes de soutien à l'égard des personnes âgées ou isolées. Même dans les réponses qui dénoncent les nuisances de l'isolement lié au confinement des aînés désormais « à risque », se lit en fait un souci accru du bien-être psychologique et social des plus âgés. Mais sommes-nous donc dans une société qui, avant cette crise, prenait vraiment soin de ses aînés ? Rien n'est moins sûr et le propos suivant en témoigne :

D'ailleurs depuis que nous pouvons faire des courses et envisager nos prochaines vacances, nos familles, enfermées loin de tout contact aimant dans des maisons de repos, on n'en parle plus. Cette crise aurait pu nous faire gagner tellement ... mais il semble que nous soyons impatients de ne rien changer... (2892)

L'inclusion réelle des personnes âgées dans notre société est peut-être même plus compromise qu'avant, car la sollicitude nouvelle pour cause sanitaire n'est elle-même pas sans risque à cet égard. Elle fait perdre, notamment, « l'image de grands parents sur qui compter (...) » (3172).

Nous sommes brutalement devenus des pièces de musées, des vieux fragiles qu'il faut éviter de contaminer et donc écarter des rassemblements, fêtes... pour les protéger. Cette représentation persistera au-delà du coronavirus : il n'est pas le seul agent infectant potentiellement dangereux pour les personnes à risque (3172).

### Étions-nous conscients de tout cela (et plus encore) ?

Il semble que non. Mais voici venu le temps des prises de conscience.

Nous avons l'insouciance d'aller et de venir sans craindre pour notre santé. C'était tellement évident qu'on n'y pensait sans doute pas, mais aujourd'hui certains estiment qu'il y avait là « la spontanéité, l'inattendu : une rencontre, une sortie non prévue, un petit resto, ... tout ce qui fait la vie » (2900) et qu'on nous l'a pris. Pertes de liberté, donc, et de pouvoir :

On a perdu beaucoup de liberté. J'ai perdu ce pouvoir d'aller où bon me semble, ce pouvoir de faire mon travail (essentiellement basé sur le partage d'émotions), ce pouvoir d'être touchée, embrassée, enserrée par qui bon me semble, ce pouvoir de m'asseoir sur un banc public pour lire. Que restera-t-il de nos libertés ? (1554)

Vivons-nous, « avant », notre mobilité sans entrave comme une précieuse liberté ou un droit à préserver ? Il semble que ce soit plutôt comme si la prise de conscience avait été déclenchée par la privation pour cause de précautions sanitaires.

Nous avons des illusions, des inconsciences. Un grand nombre de répondant-es expriment qu'ils avaient des illusions et des idées reçues d'occidentaux privilégiés, perdues – ou en tout cas devenues conscientes – avec la crise.

Certain·es expriment que la prise de conscience de questions radicales à se poser sur les fonctionnements de notre société n'a pas concerné seulement l'intérêt individuel. Par exemple dans cette réponse-ci :

La prise de conscience, chez des gens qui semblaient n'y avoir jamais pensé avant, qu'il y a des personnes qui vivent dans une pauvreté extrême, des familles où il y a de la violence, des logements complètement inadaptés à leurs occupants, voire inhabitables, etc. Et qu'il y a des tas de gens que le fonctionnement de notre société rend habituellement invisibles, voire insignifiant·es (ce n'est pourtant pas nouveau non plus!) (2924).

De très nombreuses interrogations et critiques sont aussi formulées concernant notre économie, la préservation de la planète, nos pratiques professionnelles, nos façons d'acheter et de consommer, nos rythmes de vie, etc. Nous y reviendrons plus loin, car, tout en mettant directement en question l'avant, elles se tissent intimement avec le vécu des personnes pendant le confinement.

Il faut ajouter néanmoins qu'en matière de changement sociétal fort – sortir de « la déresponsabilisation collective, notre torpeur générale » (1003) –, si le besoin s'en fait largement sentir, le doute, sinon le découragement, s'expriment assez fréquemment.

## Faut-il regretter tout ce qui a été « perdu » ? Serons-nous heureux de « tout » retrouver après ?

Assurément non : la réponse à cette question est systématiquement négative.

### Stop au rythme effréné de nos vies, grande source de stress

Les répondant·es sont ici unanimes. La vie d'avant, pour eux, c'était « La tête dans le guidon » (2605).

Stress des bouchons, chronomètre enclenché avant et après le boulot. Préparer tout le monde pour crèche, école et boulot, ne rien oublier ! Et le soir, éteindre le PC en quatrième vitesse, récupérer tout le monde dans un timing serré pour rentrer chez soi et donner le bain, préparer un repas sain en un temps record. En gros, courir contre la montre. (3164)

Pour la plupart d'entre eux·elles, le coup d'arrêt brutalement donné en début de confinement a déclenché un grand « ouf ! » de soulagement. Ralentir et changer de rythme sont largement associés à une diminution du stress et correspondent à une aspiration très claire à pouvoir vivre autrement. En particulier, pour certain·es, il a soudain été possible de recharger ses batteries :

Avoir enfin eu réellement le temps de remonter tous les levels dans le vert. Pour soi ; être réellement reposé et déstressé, avoir pris le temps de terminer sereinement des livres, écouter réellement de la musique, etc. Et dans la maison ; avoir pu prendre le temps de désencombrer sans urgence, de faire un vrai ménage de printemps, de chipoter au jardin... Retrouver ses essentiels, retrouver le temps de regarder juste la nature, le ciel du matin, du soir, etc. Être réellement bien avec soi-même, y compris si on est seul·e et/ou isolé·e. (1887)

On le voit bien toutefois dans cette citation, il ne s'agit pas seulement d'une question de temps, mais bien d'une qualité de vie, souvent associée à une recherche de plus de sens et de simplicité. Selon les réponses à l'enquête, le temps supplémentaire dégagé par la disparition de toutes les activités

extérieures à la maison a donc été majoritairement vécu positivement. Il a notamment été bienfaisant au niveau relationnel et familial, « sous le même toit ». Avec l'impression, souvent partagée, que cela devrait toujours pouvoir être comme ça. Quelqu'un écrit :

Le confinement a forcé certaines choses à ralentir et j'en suis content parce que je n'arrivais pas à me décider à les faire ralentir moi-même. Maintenant je me rends compte que j'aurais pu. (3119)

### Arrêter la surconsommation

La limitation drastique des possibilités de sortir de chez soi, d'acheter et de consommer pendant le confinement a conduit beaucoup de personnes à s'interroger sur leurs façons de définir et d'organiser leur consommation. Deux thèmes reviennent dans les réponses à l'enquête : arrêter de surconsommer et « se recentrer sur l'essentiel » (1423). Enrayer la fièvre acheteuse s'accompagne la plupart du temps du désir de choisir plus consciemment ce qu'on achète : « Circuit court pour tout, le plus possible » (1420). Notons à nouveau que toute cette réflexion est le fait de personnes dont les besoins de base (et davantage) sont assurément rencontrés et ne constituent donc pas une préoccupation.

Par ailleurs, sur ce point aussi, certain·es confient déjà leur désillusion quant à la probabilité d'un vrai changement de société :

Je pensais que cette crise nous apporterait un nouveau regard sur la consommation de ces biens non nécessaires mais je pense à présent m'être trompée, au vu du plaisir affirmé de nombre de personnes de retrouver la possibilité de "faire les magasins" et de se "faire plaisir" en achetant ces biens si "nécessaires " que sont un crayon à lèvres, une trousse de maquillage, un parfum ou la bordure en plastique pour son petit jardin... et bientôt les "vacances" à l'étranger (2892).

### Limiter la pollution

Consignant chacun chez soi, le confinement a permis de profiter d'une diminution de la pollution que de nombreux·ses répondant·es soulignent comme un gain appréciable. Limitation du trafic, amélioration de la qualité de l'air, abaissement du niveau de pollution sonore : la voiture et l'avion sont équivalamment dans le collimateur. En corrélation, on trouve régulièrement dans ce cas-ci « la conscience que vivre au contact de la nature est important. » (75) et la valorisation du vélo pour se déplacer.

### Le cas particulier des déplacements quotidiens

Au croisement des trois points précédents – rythme effréné ou qualité de vie, surconsommation ou retour à l'essentiel, pollution ou reconnexion à la nature et mobilité douce –, on trouve les déplacements quotidiens, navettes et autres trajets utilitaires, dont le coût (temps, argent, lourdeur) et parfois l'inutilité sont soulignés dans de nombreuses réponses.

En plus, la disparition d'une grande partie de ces déplacements pendant le confinement est souvent citée explicitement comme un des gains du télétravail : « Dormir plus tard puisque pas de trajet domicile - lieu de travail (gain de 2h par jour). » (2858)

Observons encore que la mise en question des déplacements, au vu de leur coût à tous niveaux, vient relativiser la valorisation pure et simple de notre sacro-sainte liberté de mobilité, dont il a été question ci-dessus. Ceci dit, une fois de plus, quant à un changement durable, la désillusion n'est pas loin :

Rien de mon côté. La chose très positive pour moi pendant le confinement était la réduction des voitures en ville, et donc de la pollution sonore et de la pollution tout court, la réduction aussi du stress à chaque sortie. Malheureusement, c'est déjà revenu comme avant, même pire. Les voitures roulent encore plus vite. (2908)

## Pendant le confinement

Les réponses aux quatre premières questions de l'enquête l'attestent : même si le sentiment d'avoir perdu des choses très précieuses à cause du confinement dû à la crise du Covid-19 est présent et douloureux, tout n'était pas mieux avant. On le savait, mais la prise de conscience en est devenue beaucoup plus aiguë.

En outre, l'occasion s'est présentée d'une expérimentation singulière, à savoir que la disparition de certains ingrédients « basiques » de la vie quotidienne, ici et maintenant, peut faire un bien fou... Cette expérience exceptionnelle a cependant eu un prix : celui de l'obligation de nous en passer. Et celui des conditions de cette période inédite, imposée, sidérante, non préparée qu'a constitué le confinement. Voyons cela de plus près.

Le confinement de toute la population belge fut radical et soudain. Par tranches de deux semaines d'abord, mais sans terme prévisible ni durée totale annoncée. Ce fut une assignation dans le présent. Un présent brutalement pétrifié, immobilisé, consigné à l'intérieur des habitations. Et là, hypertrophié.

Dans un climat de peur généralisée : danger sanitaire, menace pour tous, risques invisibles, difficiles à mesurer, à estimer, impossibles à maîtriser. Induisant une sidération, a-t-on dit, c'est-à-dire l'« anéantissement soudain des fonctions vitales, sous l'effet d'un choc émotionnel intense » (Petit Robert, terme médical). Avec la place du travail et les conditions de travail complètement modifiées pour la majorité des gens. Et la découverte du télétravail pour beaucoup.

Quant à l'enquête, les questions invitaient à décrire de nouvelles habitudes prises dans ces conditions de confinement et ce que ce contexte inédit aurait permis de « gagner », qu'on souhaiterait ne pas perdre après. Nous passons maintenant en revue ces réponses, en commençant par identifier un repli sur soi et son domicile, rendu légalement obligatoire. Nous aborderons ensuite la question de la perméabilité des frontières entre vie privée et vie professionnelle à l'heure du télétravail. Par après, ce seront les peurs liées au Covid-19 qui seront examinées. Et nous terminerons en interrogeant les formes de solidarité qui se sont malgré tout manifestées à cette occasion.

## Repli sur soi obligatoire

Au rebours d'une ouverture au monde ou à la diversité sociale, économique ou culturelle, l'injonction première a été de se replier sur soi-même, seul·e ou en cellule restreinte habitant sous le même toit. Que la période, du coup, ait été plus propice à se recentrer sur soi ou à resserrer les liens dans la famille nucléaire qu'à développer des engagements sociaux ou politiques est parfaitement compréhensible et ne fera pas ici l'objet d'une analyse approfondie.

Être ensemble 24 heures sur 24 : pas besoin de renvoyer à l'adage sartrien pour savoir que ce peut être l'enfer. Pourtant, malgré l'interdiction de toute sortie non essentielle, soit de presque toutes les sorties, du 18 mars jusqu'à la mi-mai au moins, les réponses à l'enquête livrent très peu de situations de promiscuité mal vécues dans les chaumières. Nous l'avons dit et il faut le garder en tête, c'est sans doute un effet de la relative aisance économique des répondant-es, disposant d'un espace de vie confortable. Mais c'est aussi le signe que les apports de l'expérience ont été globalement plus positifs que négatifs pour la plupart de ces personnes.

Un certain nombre d'éléments évoqués plus haut permettent déjà d'appuyer cette affirmation : temps retrouvé, rythme de vie plus soutenable, liens avec les tout proches resserrés, simplicité et contact avec la nature désirés et disponibles, sommeil et alimentation plus saine restaurés, liens créés ou intensifiés avec les petits commerces locaux, avec les voisins...

Dans ce repli généralisé, les personnes isolées ont parfois été l'objet d'une attention nouvelle, comme on l'a dit plus haut, tandis que la situation a permis à d'autres « Une appréciation différente de la solitude » (2896). Tout compte fait, un certain nombre de personnes vivant habituellement seules étaient peut-être mieux préparées que les autres à ce repli obligatoire et ont moins dû bouleverser leurs habitudes.

## Emploi du temps : vie privée et vie téléprofessionnelle

Comment articuler, du jour au lendemain, vie privée et vie professionnelle sous le même toit ? On peut pointer d'emblée deux faits remarquables. D'une part, la frontière souvent étanche entre vie privée et vie professionnelle est devenue poreuse, avec notamment un effet de décalage de la place du travail rarement mentionné mais intéressant : « Le fait de n'être défini que par son travail : ce qui était déjà très violent pour moi lorsque j'étais au chômage. Pouvoir répondre par qui on est, ce qu'on aime à la question 'Et toi, qu'est-ce que tu 'fais'? » (2045). D'autre part, une expérimentation grandeur nature de télétravail de masse a été enclenchée. La cohabitation de ce télétravail avec la vie privée confinée va retenir notre attention.

Du côté de la vie privée et pour résumer ce qui a été développé plus haut en matière de rapport au temps lié au confinement, un questionnaire fournit la réponse-choc : « Un rythme de vie "effréné" qui s'est trouvé contraint au ralenti avec une amélioration "insolente" de la qualité de vie » (474).

Quant à la vie professionnelle, la mise en suspens du travail a laissé toute place à la vie privée pour ceux qui se sont retrouvés en chômage temporaire, mais ce n'est pas la majorité des répondant-es à l'enquête. Pour beaucoup, il s'est plutôt agi de passer au télétravail, justement, avec néanmoins de réels gains de temps libres.

Si certain-es expriment la nécessité de mieux cadrer le télétravail, particulièrement en présence de jeunes enfants, de tels témoignages sont plutôt rares et ne sont jamais formulés comme des plaintes. Certes, ceux et celles qui sont en télétravail n'ont souvent pas subi de chômage temporaire (certain-es chôment quand même, mais partiellement) et donc pas (trop) de perte de salaire. Cet élément est assurément à prendre en compte pour éclairer le constat du (très) peu de plaintes à l'égard du télétravail en lui-même et de la façon dont il est mis en place par les employeurs.

Il s'est donc agi de mixer nouvellement travail et vie privée : le bilan de l'expérience semble globalement positif. Les enjeux le plus souvent rappelés sont de pouvoir respecter son propre rythme

et d'organiser son travail de façon autonome, manière d'en être plus satisfait et parfois même d'être plus efficace :

Adapter mon temps de travail suivant mon envie et ma motivation, plus de réveil à heures fixes, plus de trajets très tôt pour éviter les bouchons, pouvoir aller faire des courses et des pauses quand on le souhaite. Tout en restant honnête et en prestant mes 7h30 par jour mais étalées sur la journée (2851).

De plus, le télétravail semble apporter à beaucoup de personnes les conditions de calme et de sérénité propices à un travail moins stressant qu'auparavant et mieux harmonisé avec la vie privée. Quelques-unes évoquent cependant qu'« il y a du + et du - » (934), regrettant « le bonheur de travailler en équipe » (212) ou « les moments informels au travail, source d'ajustements mutuels, de clarification... » (1845).

Dans cette perspective, le témoignage d'un homme – c'est important de le noter –, père de deux jeunes enfants, livre quelque chose d'intéressant à partir de cette configuration typique de la période de confinement : télétravail et petits enfants à la maison. Il opère une comptabilisation du travail domestique que très peu de femmes encore osent proposer :

Travailler en-dehors des heures de bureau, ce que je faisais auparavant par choix (je suis dans le théâtre-action). Mais pendant le confinement, je m'occupe de mes enfants (4 et 2 ans pendant 4 jours semaine car ma compagne télétravaille), et je travaille mercredi, samedi et dimanche (parfois en soirée) au rythme que je souhaite, environ un mi-temps. (...) Donc, si je considère que s'occuper d'enfants en bas-âge est une activité en soi, je travaille 49 heures-semaines (30 heures + 19 heures, mi-temps). (...) Pour moi, 30 heures-semaine pour un temps plein serait un bon rythme, avec des journées plus courtes adaptées aux horaires d'école (9h-15h). Et adapter ces horaires selon les saisons (été, hiver) comme on l'a fait pendant des millénaires. (1018)

## Vivre avec la peur

Aucune des quatre premières questions de l'enquête n'invitait à exprimer spécifiquement ses peurs liées au Covid-19. Pourtant, en y regardant de près, nombre de propos semblent colorés par le contexte du risque sanitaire majeur vécu pendant toute la période de confinement et de début de déconfinement. Dans la présente section, après avoir évoqué deux facettes particulières du contexte – l'inconnu et l'incertain –, nous décrivons un éventail de réactions, liées peu ou prou à la peur, lisibles au fil des réponses à l'enquête.

### Pandémie de Covid-19 ? On ne connaît pas !

Covid-19 : virus responsable d'une maladie très contagieuse, dont on peut mourir, parfois en peu de jours, et qui circule parmi nous, ici et maintenant. Angoisse radicale de survie, peur fondamentale. Qui plus est, ce virus est inconnu, même des scientifiques. En outre, nous n'avons (plus) aucune habitude des épidémies – a fortiori d'une pandémie – sous nos latitudes. La grippe A H1N1, il y a quelques années, a été immédiatement contrée dans nos régions par un vaccin. Ebola et le SRAS ou Covid-2 ne sont pas arrivés jusqu'à nous. La plupart des autres maladies contagieuses potentiellement menaçantes qui nous concernent depuis longtemps, comme la rougeole ou la tuberculose, font l'objet

d'une vaccination à grande échelle ou sont en voie d'extinction. Depuis la grippe espagnole de 1919, nous n'avons plus été touchés par une épidémie vraiment dangereuse.

Maladie non connue, phénomène d'épidémie inconnu lui aussi : de quoi générer une insécurité énorme. Est-ce parce qu'on ne connaissait pas le phénomène qu'on ne l'a pas vu venir ou croyions-nous trop à notre invulnérabilité pour en admettre l'idée ? Toujours est-il qu'il n'y a pas eu de temps pour apprivoiser cet inconnu et s'y préparer, ni matériellement ni mentalement et psychologiquement.

L'enquête a été lancée début mai, soit plus de six semaines après le choc initial de l'annonce du confinement, mais le sentiment, la sensation même de subir tout à coup quelque chose d'inimaginable perce encore dans ce témoignage :

La population s'est trouvée "éparpillée" avec une notion généralisée de "chacun chez soi, car je suis potentiellement un danger pour l'autre qui peut-être représente une menace pour ma santé également ...". Il y a une perte de sérénité. Du temps pour soi probablement retrouvé, mais une partie énorme de soi, en lien avec le groupe social qui s'est trouvée comme amputée, ne trouvant qu'une faible compensation dans les réseaux sociaux, et l'angoisse qui a contraint majoritairement à "endormir" toute vie sociale. (474)

### Incertitude sur demain

Puisque personne ne savait, cette situation inconnue a plongé tout le monde dans l'incertitude. L'impossibilité de se projeter, même dans un avenir proche, a mis en question le bien-fondé de nos repères familiers. Nos questions, de semaine en semaine sans réponse, ont fait « bugger » nos cerveaux et un certain nombre de réponses énumérant les pertes liées à la crise en font état, comme celle-ci : « Certains repères, besoins, théories, fonctionnements, habitudes et automatismes, devenus tout-à-fait relatifs. » (2769)

Pour nous sortir de là, le problème du Covid-19 étant d'ordre sanitaire, donc médical, la tentation peut exister, mais elle est rarement formulée, de s'en remettre aveuglément et exclusivement à la science, avec « le plaisir de voir sur les chaînes télé beaucoup plus d'interventions de scientifiques, seuls réels juges légitimes sur les comportements à adopter » (2709). Mais à l'inverse, une personne regrette qu'on ait perdu, dans cette crise, « la liberté de penser en dehors de ce qu'édicte le monde médical et toutes sortes d'experts » (609).

### Comment y réagir ?

Il y a cent façons de réagir à la peur et elles constituent toutes des manières de chercher à s'adapter. Plusieurs stratégies sont régulièrement évoquées dans les réponses à l'enquête : méfiance à l'égard des autres, crainte d'une dérive sécuritaire, identification de coupables.

Un début de méfiance s'est insinué dans les relations aux autres. On a perdu « la confiance en autrui, puisque chacun est considéré comme porteur potentiel de maladie dangereuse » (3448). Nombreux·ses sont ceux et celles qui le déplorent.

Entre le souci de prendre en compte les enjeux de santé publique en respectant les règles officielles et la dénonciation d'une quasi-dérive sécuritaire, il y a divers degrés de « docilité » et de

« normativité ». Certain·es ont décidé, comme nouvelles habitudes en confinement, de « suivre les règles et consignes données par le gouvernement » (2879).

Quelques personnes, manifestement crispées par les comportements d'autres, font un pas de plus, à l'occasion de ce qu'elles disent avoir perdu avec la crise :

Le sentiment d'invulnérabilité mais j'ai l'impression que justement, tout ceux qui y ont échappé se sentent encore plus invulnérables et prennent plus de risques. La croyance qu'en cas de coup dur, les gens seraient solidaires. Il y a eu de la solidarité mais aussi le contraire (276).

C'est clairement la peur de la maladie qui inspire ces propos. Cette peur d'être malade peut se tisser de façon assez sournoise avec une légitimation de la surveillance et une peur du contrôle, faisant de nous « des moutons » : « J'espère aussi ne pas voir revenir autant de phobie. La peur est un sentiment qui fige, qui permet une obéissance massive et aveugle. C'est dangereux si le système n'est pas questionné, lui aussi » (2513). Plusieurs autres réponses ciblent directement et uniquement les mesures de contrôle liées à la crise et les risques de dérive sécuritaire durable qu'on peut y associer.

Pour certain·es répondant·es, il est nécessaire d'identifier des coupables, des responsables, ou au moins des « chargé·es de solution » pour nous tirer de là. L'une ou l'autre réponse demande clairement des comptes aux gouvernements. Mais la plupart du temps, les propos des répondant·es se limitent à pointer les manquements des un·es et des autres. La façon de l'exprimer donne souvent l'impression qu'on attendait tout du gouvernement et des institutions, et notamment d'être soulagé de l'incertitude sans doute, grande source de stress. Listant abondamment les pertes dues à la crise, ce discours de désillusion gagne d'ailleurs aussi parfois d'autres domaines, jusqu'à la vie privée. Certains témoignages finissent par donner le sentiment que leur auteur a « tout » perdu, même le « droit de vivre », et cela donne peut-être à entendre, derrière la plainte, l'ampleur du désarroi ressenti :

On a perdu la liberté, pire qu'en conditionnelle avec bracelet. On a perdu le sens culturel, récréatif, l'amusement, une certaine insouciance. On a perdu notre spontanéité humaine d'aller vers les autres. On a perdu toute "récompense" du travail avec l'isolement. On a perdu nos projets de vacances. On a perdu le plaisir d'aller manger dehors dans de beaux endroits. On a perdu nos droits de vivre, aussi simple que ça ! (1008)

## Solidarité

Quand tout va bien, c'est chacun·e pour soi, mais en temps de crise, dit-on, on retrouve de la solidarité. Un certain nombre de réponses mentionnent en effet explicitement « le retour d'une certaine solidarité » (2858).

Les témoignages font état de nouvelles habitudes d'entraide, surtout entre voisin·es et dans le cercle familial et amical. En revanche, très peu de réponses rendent compte de bénévolat ou d'engagement social et citoyen accru. On sait que la majorité des répondant·es ont (télé)travaillé et que très peu d'entre eux étaient en chômage temporaire (parfois partiel) ou en recherche d'emploi. Le confinement leur a toutefois permis de ralentir sensiblement le rythme, nous en avons parlé plus haut. Mais leur

souci accru de l'autre semble s'être plutôt déployé au niveau interpersonnel qu'au niveau collectif ou associatif.

Cela durera-t-il ? Comme sur les questions précédentes, avec le déconfinement, un début de désillusion se devine déjà dans certaines réponses : « nous avons perdu un peu du chacun pour soi, d'ailleurs même les politiques ont cessé pour un moment leurs querelles de bac à sable, mais il semblerait qu'elles reprennent de plus belle » (1005).

## Et quoi pour après ?

Dans cette dernière section, nous rendons compte des réponses orientées vers l'avenir. Nous pointons d'abord que la « prise de conscience » dont il était question précédemment est un enjeu capital et une étape vers le passage à l'acte.

## Prendre conscience, ce n'est pas rien

Les prises de conscience sont nombreuses : rythme de vie et qualité de vie, surconsommation capitaliste, déplacements excessifs et nuisibles, recentrement sur « l'essentiel », importance de la nature, domination occidentale, difficultés accrues pour les non-privilegiés, etc. Or, la prise de conscience elle-même n'est déjà pas toujours facile – elle n'est donc pas rien.

Je trouve qu'il y a une ambivalence assez forte à cet égard autour de cette période : les appels à profiter de cette crise pour réfléchir à ce à quoi on aspire (à un niveau individuel ou collectif) (comme cette enquête d'ailleurs) ; et le fait que même dans cette période de crise c'est difficile de le faire (soit qu'on n'en ait pas les moyens, c'est un luxe de pouvoir s'arrêter ; soit qu'on n'ose pas trop le faire ; soit qu'on ne nous y encourage pas tellement - les injonctions dominantes me semblant se situer du côté des discours vantant l'efficacité, la performance, l'adaptation à cette période, la reprise pour poursuivre comme on faisait avant) (713).

## Les prémices d'un passage à l'action ?

Du côté de l'engagement ou de la mise en action, a fortiori collective, les répondant·es expriment peu de chose. Mais l'enquête s'est clôturée fin mai. Le déconfinement lui-même déployait seulement ses premières étapes. Il était encore trop tôt sans doute pour se projeter dans l'avenir, à proprement parler. Des prémices de changement sont cependant à épingleter.

C'est principalement sous la forme de l'interdépendance de tous avec tous qu'une forme de conscience collective se fait jour dans les témoignages : « plus de prise de conscience politique de l'impact que nous pouvons avoir les uns sur les autres » (1921).

A partir de là, les luttes s'envisagent sur divers fronts. Retenons entre autres le retour des libertés démocratiques, la transformation plus fondamentale des structures collectives de notre société, la prise en charges des enjeux écologiques et le nécessaire développement d'initiatives d'auto-organisation :

Je pense que la crise a révélé la fragilité de notre système de santé, les coupes budgétaires, la privatisation et la marchandisation de certains droits fondamentaux. J'espère que ça sera l'occasion d'appuyer les revendications des

travailleur·euses dans tous les secteurs essentiels, un retour à une forme d'état providence, une solidarité structurelle et pas seulement entre individus, une diminution de la stigmatisation des personnes en difficulté, un refinancement global de différents secteurs de plus en plus précarisés, notamment le secteur culturel. On a besoin de financements structurels, de changements qui viennent du haut, on voit la limite de l'effet colibri face aux enjeux globaux. (982)

Envie d'aller vers plus d'autonomie et de capacité collective d'auto-organisation : se nourrir, s'informer, s'entraider (courses, gardes d'enfants, soutien scolaire), maintenir des relations sociales (même contraintes). (951)

Le confinement a subitement contraint les personnes et les structures à des changements radicaux. Bien sûr, il s'est fait sous le coup de la peur du Covid-19, il ne faut pas l'oublier. Mais un certain nombre de réponses à l'enquête actent néanmoins, à partir de là, qu'il est donc à présent possible d'envisager des changements profonds dans notre société. On a perdu « le mythe du business as usual, un monde à la croissance illimitée. L'utopie qu'on ne peut rien changer, que nous sommes enfermés dans ce modèle productiviste alors qu'en 3 jours on a mis l'économie à l'arrêt et débloqué des milliards » (3126).

## Conclusion

Les réponses aux quatre premières questions de l'enquête attestent que les personnes, brutalement confinées chez elles à partir du 18 mars, ont été entraînées dans une série d'expériences inédites.

Celle d'une perte déroutante, par la privation de tout ce qui n'a plus été possible, mais aussi celle d'une prise de recul par rapport à la vie d'avant, insatisfaisante à divers égards. Sont dénoncés vigoureusement des rythmes de vie épuisants, la surconsommation, la pollution et le poids des déplacements quotidiens. Tout à coup mises à l'abri de tout cela par le repli imposé sur soi ou sur sa cellule familiale, les personnes confinées, dans des conditions de vie matérielle relativement aisées pour la plupart, ont en général vécu très positivement un quotidien plus simple, ramené, selon leurs propres dires, à l'essentiel. Et complété par une certaine solidarité interpersonnelle vis-à-vis des plus isolés ou des plus âgés.

Mais le confinement pour cause de pandémie n'a pas limité à cela l'expérimentation. Le télétravail, testé à grande échelle, a fait éprouver globalement une articulation plus souple et plus harmonieuse entre vie privée et vie professionnelle. Quant au Covid-19, on lit dans les réponses à l'enquête que son ombre et son lot d'incertitudes ont bien sûr plané sur le quotidien confiné, balayant les repères et distillant des peurs.

Et pour « après » ? Même s'il semble assez difficile pour les répondant·es à l'enquête de croire déjà au changement, leurs prises de conscience sont très nombreuses et parfois radicales. Certaines augureraient-elles un passage à l'action ?

# Faire du ralentissement un droit pour toutes

Emeline DE BOUVER

Le confinement a été une réalité très contrastée et nous n'avons certainement pas toutes bénéficié de <sup>16</sup>. Les <sup>17</sup> à l'enquête sont cependant nombreux·ses à avoir pu expérimenter un autre rapport au temps, ne fût-ce que partiellement. Les formulations sont variées : est valorisé le fait d'avoir eu « un rythme de vie moins stressant » (2674), du « temps qui ne soit pas morcelé » (2323)<sup>[OBJ]</sup>, « plus de temps de qualité en famille » (2309 et 2885), « une vie moins sur le qui-vive » (2232), « une vie au ralenti » (2914), « du temps pour soi » (2385), « un rapport au temps plus apaisé » (481), etc.<sup>[OBJ]</sup> Cette expérimentation d'un rapport au temps différent, n'est pas qu'une réalité individuelle, dans une partie des collectifs et des associations, on a vu se libérer du temps pour le stratégique et les réflexions de fond. Pour certain·es, ça a été l'occasion de lever le nez de l'opérationnel urgent et prendre du « recul par rapport à nos actions professionnelles » (2808)<sup>18</sup>.

De tout cela, une certitude émerge : le changement du rapport au temps fait partie des éléments qu'on veut ne pas perdre avec le déconfinement ! Mais à peine prononce-t-on ces mots que déjà on n'y croit plus. Comment garder ce temps qui semble constamment nous échapper ? Comment, sans l'obligation de rester chez nous, va-t-on réduire les déplacements, refuser des sollicitations, « ralentir la cadence » ? Et puis, comment faire en sorte que celles et ceux qui n'ont pas reçu ce temps libéré des contraintes des déplacements ou même de l'activité productive puissent, elles et eux aussi, goûter

---

<sup>16</sup> Les citations entre guillemet sont issues des questionnaires, le numéro qui suit est celui du répondant dans la numérotation proposée par les enquêteurs.

<sup>17</sup> Pour lire des témoignages sur les apports positifs du confinement voir aussi les commentaires au post Facebook de Pablo Servigne du <https://www.facebook.com/servigne.collapsologiedu> 13 mai 2020 (« Appel à témoignages : Je suis persuadé que beaucoup de personnes ont vécu cette période comme une des meilleures de leur vie »).

<sup>18</sup> En disant cela il n'est évidemment pas question d'invisibiliser tous les collectifs que la crise du corona a mis à rude épreuve, tous ceux qui ont augmenté leur cadence et ont été soumis à des stress intenses notamment à cause du ralentissement des pouvoirs subsidiant notamment.

à « ce temps plus serein » (2268), ces moments « sans avoir le nez sur le guidon », cette sortie du « rythme frénétique » (2661)<sup>19</sup> ?

Mettre une partie de la société à l'arrêt aura notamment eu l'avantage de mettre en lumière à quel point, *en temps normal*, nous « courrons après le temps » (2933), nous expérimentons « un [...] stress lié à une vie trop trépidante » (2547). S'est recréé un espace pour exprimer à quel point nous voudrions nous débarrasser de cette « impression de n'avoir le temps pour rien tout en courant tout le temps » (2457), de cette « surcharge permanente » (2404) que nous expérimentons et aller vers « une vie moins rapide » (1790). Cette parenthèse de confinement aura au moins ouvert l'horizon des possibles face à certains quotidiens pensés auparavant comme immuables.

Mais comment faire exister « ce rythme de vie plus posé » (2657) en dehors du confinement ? Les pistes sont multiples et s'enracinent à au moins trois niveaux différents : celui du quotidien, des politiques publiques et celui des imaginaires. A chaque niveau il nous faudra poser les jalons pour s'assurer que l'accès à du temps *déconnecté* soit un droit pour tou·tes.

## Vers un quotidien-barrière : accélérer la diminution de la consommation

Je ne perds plus de temps dans le trafic donc je gagne du temps pour passer en famille ou pour faire du sport. Comme j'ai plus de temps, je cuisine et je n'achète plus des repas préparés ni des livraisons sur place donc je fait des économies (2346).

Les démarches d'alterconsommation sont pensées par celles et ceux qui les pratiquent comme pouvant libérer du temps<sup>20</sup>. L'idée défendue est que nous consacrons aujourd'hui beaucoup trop de temps aux objets<sup>21</sup> : travailler pour les acheter, les stocker, les entretenir, les réparer quand ils cassent (ou en acheter d'autres quand l'obsolescence programmée rend la réparation impossible), travailler plus pour acheter de plus grandes maisons pour stocker de plus en plus d'objets, travailler plus pour se payer des aides ménagères qui nous aident à entretenir ces espaces (devenus si grands)<sup>22</sup>... La diminution de la consommation et la transformation de nos modes de vie sont susceptibles de diminuer la pression sur les revenus<sup>23</sup>. La diminution des dépenses, quand on ne se

<sup>19</sup> On pourrait poursuivre les questions plus loin : Peut-on se réjouir de ce temps chez soi, à « moins consommer » (F, 40 ans, R276), à « faire son potager » (F, 59 ans, R3397) et « se promener dans la nature » (Ho, 53 ans, R2734) ? Et est-ce une bonne chose ce « rythme ralenti » (F, 27 ans, R385) ? Est-ce vraiment autre chose qu'une version confinée de nos éternels élans individualistes ? Cette analyse esquisse des pistes pour conclure autre chose qu'un simple repli sur soi, qu'un moment ou, à nouveau, *les gens n'ont pensés qu'à eux-elles*. Comme Miche Serres, nous sommes en effet convaincus que « *le repos fait partie du travail* ». Nous pensons que des prises de recul sont nécessaire dans nos existences en « surrégime » (F, 38, R2688).

<sup>20</sup> Ce paragraphe est tiré de l'étude de l'IEP : De Bouver, E. (2020), « De l'écocivisme à l'écocitoyenneté. Dans quelles conditions l'écologie individuelle est-elle émancipatrice ? », *Analyse de l'Institut d'éco-Pédagogie*, [https://institut-eco-pedagogie.be/spip/IMG/pdf/De\\_l\\_ecocivisme\\_a\\_l\\_ecocitoyennete\\_Dans\\_quelles\\_conditions\\_l\\_ecologie\\_individuelle\\_est\\_elle\\_emancipatrice.pdf](https://institut-eco-pedagogie.be/spip/IMG/pdf/De_l_ecocivisme_a_l_ecocitoyennete_Dans_quelles_conditions_l_ecologie_individuelle_est_elle_emancipatrice.pdf)

<sup>21</sup> Schor, Juliet (1999). *The Overspent American: Why We Want What We Don't Need*. New York: HarperCollins

<sup>22</sup> Le rapport au temps des initiatives de vie simple est en réalité plus contrasté que cela, il ne s'agit pas directement d'un gain de temps à ne rien faire car ne plus acheter certaines chose entraine une réorganisation de la façon d'acheter et/ou plus de temps consacré au fameux DIY pour faire soi-même ce qui va remplacer cet achat. Pour une analyse plus complète voir (De Bouver, 2020)

<sup>23</sup> La réduction des dépenses concerne 1/3 des répondant·es (37% ont perdu des revenus, pour une baisse moyenne de 664€ par mois), tandis que la baisse des dépenses est étalée sur une plus grande part de la population (64% ont réduit leurs dépenses, pour un montant moyen de 434€ par mois) Une partie des répondant·es ont la chance d'avoir diminué leurs dépenses en maintenant leur niveau de revenus, mais ce n'est pas le cas de tout le monde. A ce sujet, voir la contribution de Samuel Desguin et Xavier Dupret à ce rapport : « Réduction des revenus et des dépenses : qui sont les gagnant·es et les perdant·es du confinement ? »

trouve pas en situation de précarité financière, ouvre en effet la possibilité d'envisager un temps de travail réduit, la prise de congés parentaux, de congés sans solde<sup>24</sup> ou, qui sait, d'année sabbatique.

Dans les milieux qui pratiquent la vie simple ou le zéro déchet, on dit souvent que le plus difficile, ce qui demande le plus d'énergie, ce sont les premier pas, le début : la lecture des tutos pour faire soi-même sa lessive par exemple ou la quête des commerces locaux et l'adaptation de nos repas à ce qui est local, bio, de saison. Ce qui prend du temps au début, c'est ce temps pour observer nos pratiques, nos dépenses et avoir des idées sur quoi changer. Et cela, le confinement l'a offert à une partie d'entre nous.

L'enquête est encourageante en ce sens, car elle montre qu'une partie de la population a pu, pendant le confinement, expérimenter un autre rapport à la consommation (87% des répondant·es ont changé leurs habitudes de consommation) que ce soit par une consommation locale (mentionné par 41% des répondant·es), le recours aux commerces de proximité (18%), la réduction de la consommation non nécessaire (58%), ou l'augmentation de l'achat en ligne (26%). 65% des répondant·es ont réduit leurs dépenses pendant le confinement, pour un montant moyen de 434€ en moyenne pendant le confinement<sup>25</sup>. Les mots sont récurrents : « On se rend compte qu'on a ce qu'il nous faut dans la grande partie du temps » (1819), « Moins d'achats ... on se limite à l'essentiel, au nécessaire » (1859), moins d'achats futiles (2851), « moins de consommation inutile » (2892), etc. Une diminution de la consommation, c'est un « geste barrière »<sup>26</sup> important et c'est déjà un pas vers un autre rapport au temps.

## Vers des propositions politiques-barrières : libérer du temps, un défi collectif

L'importance de valoriser nos changements de modes de vie ne peut pas masquer la dimension éminemment collective du rapport au temps. Nous ne pouvons nous contenter d'une « lecture individualisante de la relation au temps »<sup>27</sup>. Le confinement nous l'a montré : notre capacité à transformer le rapport au temps dépend des contraintes politiques, économique, sociales et écologiques qui pèsent sur nous. Le confinement nous donne à voir ce qu'un autre rythme collectif, une autre organisation collective permet.

Le confinement a forcé certaines choses à ralentir et j'en suis content parce que je n'arrivais pas à me décider à les faire ralentir moi-même (3119).

A ce stade, comme la conclusion du présent rapport l'indique, nous avons besoin de soutenir et débattre de propositions qui redéfinissent une prospérité partagée, instituent une solidarité élargie et réalisent l'égalité politique, des propositions qui aillent dans le sens de cette autre organisation collective du temps et du travail. Nous avons besoin de soutenir des mesures comme la réduction du

<sup>24</sup> Pour autant que les organisations dans lesquelles nous travaillons le permettent évidemment d'où la suite du texte.

<sup>25</sup> A ce sujet, voir également la contribution de Samuel Desguin et Xavier Dupret à ce rapport : « Réduction des revenus et des dépenses : qui sont les gagnant·es et les perdant·es du confinement ? ».

<sup>26</sup> Latour, B. (2020). « Imaginer les gestes-barrières contre le retour à la production d'avant-crise », *AOC Média* <https://aoc.media/opinion/2020/03/29/imaginer-les-gestes-barrieres-contre-le-retour-a-la-production-davant-crise/>

<sup>27</sup> Damhuis, L. (2017). « Ce que maîtriser son temps veut dire : comprendre l'idée sociale de compétence temporelle. » Thèse pour le doctorat en sciences sociales et politiques. *UCLouvain*

temps de travail, la garantie d'emploi ou encore le revenu de transition. Il nous faut aujourd'hui des mesures qui garantissent la possibilité pour tou·tes de réduire son temps de travail et/ou de s'arrêter pour un temps. Trouver ces mécanismes collectifs qui permettent de libérer du temps afin d'« ouvrir un espace de prise de conscience, de décision et d'action », de « libérer les forces transitionnelles parmi les citoyens », de « rendre possible des démarches de critique sociale et de transition écologique en acte »<sup>28</sup>.

## Vers des alternatives globales et des imaginaires-barrières

« L'imagination [est une] dimension à part entière de l'action politique pour penser une possibilité d'alternatives au niveau global »<sup>29</sup>. Gestes-barrières, politiques-barrières, c'est déjà pas mal mais ce sont aussi des utopies-barrières, des visions de l'humain barrières, des rapports à la nature barrières qu'il nous faut encourager et renforcer. Il y a pas mal de travail encore pour oser de nouveaux imaginaires, créer encore plus de lieux pour expérimenter de multiples façons d'habiter le monde où la lenteur, l'arrêt, le moins ont une place à côté du *toujours plus*, du *jamais assez*.

Attention de ne pas en conclure qu'il suffit de vivre confiné à jamais ! Le confinement n'est pas en lui-même une alternative positive et inspirante. Il s'agit pour beaucoup d'une expérience renouvelée de l'inéquité de nos sociétés, de l'injustice portée par certain·es de nos décideur·euses politiques, de l'exclusion d'une partie de la population des privilèges offerts par l'Etat providence.

J'imagine qu'il serait positif que tout le monde puisse remettre en question ses rythmes de vie (...). Mais je ne pense pas non plus que le repli sur soi doive être valorisé (...) comme cela tend à l'avoir été au cours des dernières semaines (1793).

Le problème de l'expérience du confinement, si elle n'est pas mise en perspective, accompagnée, relue, c'est qu'elle risque de rester en apesanteur, de flotter hors-sol, déconnectée de la *vraie* réalité qui va à nouveau s'imposer en force. Et c'est là que nous devons faire barrière : inscrire la possibilité des rythmes plus lents dans la réalité non linéaire des existences, ne pas valoriser la lenteur comme une sorte de pureté hors du temps, qui n'est atteignable que quand des mesures exceptionnelles nous l'autorisent mais conquérir collectivement la lenteur comme un droit pour tou·tes, à coup d'allocation universelle, de réductions collectives du temps de travail, de revenus de transition, de renforcement de la sécurité sociale, etc. Et à côté des mesures politiques à faire passer, pour valoriser la lenteur cela passera inévitablement par l'éducation et par l'acceptation du temps long des processus éducatifs. Des « espaces de décélération » sont nécessaires « où l'on apprend à réfléchir, penser et se documenter », à déconstruire, à expérimenter<sup>30</sup>. Mettons nos expériences dans le cambouis pour en faire des horizons commun, des droits pour tou·tes. Construisons des utopies concrètes à partir des bribes de ce que nous voulons garder.

Dans notre société où le rythme effréné détruit la terre, épuise les êtres vivant·es et crée de l'exclusion, nous avons un besoin urgent de personnes disponibles. Disponibles à la pensée critique, la pensée complexe, au débat et à la co-construction d'idées. Disponibles pour combattre les exclusions, pour prendre soin des plus fragiles, de la terre, des aînés souvent laissés au bord de la

<sup>28</sup> Arnsperger, C. (2010). « Revenu d'existence et promotion de la sociodiversité ». *Mouvements* (n°4), p. 104

<sup>29</sup> Delorme, D. (2016). « Entretiens (1) : Qu'est-qu'une "écotopie" ? *Untaking space*, <https://usproject2016.com/2016/02/04/entretiens-1-quest-quune-ecotopie>

<sup>30</sup> Meirieu P. (2017), « L'école doit s'assumer comme un espace de décélération », *Magazine Prof*, n°36

route de nos « courses effrénées » (2305). Disponibles pour acquérir ou conquérir encore davantage de droits sociaux, économiques, culturels, environnementaux. Cette disponibilité est essentielle, pas seulement pour préserver un privilège de quelques-un·es mais surtout pour faire de ce temps libéré des contraintes un droit dont tout le monde peut disposer, quelle que soit sa position sociale. Alors à vos starting blocs... pour ensemble... se donner la « capacité collective »<sup>31</sup> de ralentir !

---

<sup>31</sup> Sur la notion de capacité collective voir notamment Charles, J., Ferreras, I. et Lamine, A. (2019), « Smart-Belgique comme capacité collective. Usages d'une coopérative de travailleur·euses autonomes ». *Analyse de Smart-Belgique* [https://smartbe.be/wp-content/uploads/2019/10/0-2019-Smart\\_Belgique\\_comme\\_capacit%C3%A9\\_collective-004.pdf](https://smartbe.be/wp-content/uploads/2019/10/0-2019-Smart_Belgique_comme_capacit%C3%A9_collective-004.pdf)

# Du temps, de la liberté... pour quoi faire ?

Nicolas MARQUIS

Dès l'annonce du confinement, on a vu fleurir, sur la toile et les réseaux sociaux notamment, les touches d'humour annonçant ce à quoi allaient probablement ressembler les semaines qui ont suivi. On y décrivait souvent trois actes : d'abord une extase béate face aux petites choses de la vie quotidienne redécouvertes à la suite de ce ralentissement imposé ; ensuite l'arrivée des premiers nuages dans ce ciel bleu de printemps lorsque l'on se rend compte des limites de notre patience ou de notre circonspection face à ce temps dont on ne sait plus trop que faire ; et enfin la chute, le rejet de cette nouvelle vie vite devenue insupportable qu'on avait pourtant célébré quelque temps auparavant.

Comme souvent dans l'humour, il y avait ici un fond de sagesse grinçante : comme des enfants tombés malgré eux sur un sac de bonbons, nous risquerions de nous empiffrer des friandises du confinement jusqu'à en être dégoûtés, oubliant bien vite que ce qui donne leur bon goût aux sucreries comme aux jours confinés, c'est aussi que, la plupart du temps, nous n'en profitons pas : elles sont rares. Mais blagues à part : qu'on fait les personnes de tout ce temps qui leur a été donné – en fait imposé – par les règles sanitaires ?

Les réponses qualitatives à l'enquête dessinent un tableau globalement positif et apaisé. L'impression qui s'en dégage nuance fortement les résultats parfois alarmistes des enquêtes portant sur la santé mentale des belges, réalisées sur d'autres échantillons tout-venant-es (voir par exemple l'enquête « Covid et moi » (UCLouvain et Universiteit Antwerp)).

Jetés hors de nos routines, on a ralenti le rythme, on a retrouvé du temps, et on s'est par conséquent retrouvés, soi-même et entre proches. On a réappris le goût des choses simples, on a fait bouger notre corps et découvert de nouveaux itinéraires. On a dormi davantage et on a pris quelques libertés avec les conventions sociales relatives à la présentation de soi. Impuissant-es face au dérèglement

global, on a investi notre jardin et notre potager. Un peu inquiets tout de même, on s'est demandé comment faire soi-même de la levure et on s'est renseigné sur les propriétés multiples du bicarbonate de soude pour les tâches ménagères. Bien sûr, tout n'a pas été simple : il a fallu maintenir un minimum d'horaire, résister aux dérivatifs psychotropes ou technologiques, cadrer le télétravail, développer des trésors de patience pour travailler avec des enfants la géométrie selon les consignes reçues en ligne de l'école – tout en se sentant un peu coupable de ne pas leur permettre de profiter eux aussi de « leur » confinement. Mais globalement, *ça a été*. On a d'ailleurs pris des bonnes résolutions pour la vie et le monde d'après. Ce tableau qui ressort des réponses qualitatives à l'enquête et que je caricature volontairement appelle au moins quatre réflexions.

## Fallait-il le confinement pour « se libérer » ?

La première pose la question de la nature des chaînes dont tant se disent aujourd'hui, pour un temps au moins, « libérés, délivrés », et qu'ils craignent de retrouver comme on retourne en cellule après un congé pénitentiaire. Dans les réponses, ces chaînes s'appellent « stress », « rythme infernal », « nez dans le guidon », et sont forgées par le *travail* – en tous cas pour ceux qui en ont un. Certains propos magnifient tellement le réagencement vie privée-vie professionnelle imposé par cette règle extérieure qu'on se demande : mais pourquoi ne l'ont-ils pas fait avant que cela tombe comme un couperet ? Était-ce parce qu'ils évoluaient dans un système de contraintes tel qu'ils étaient dépossédés de cette décision ? Était-ce parce qu'ils avaient tout simplement oublié ou qu'ils n'avaient jamais imaginé que ces chaînes pouvaient disparaître ? Peut-être.

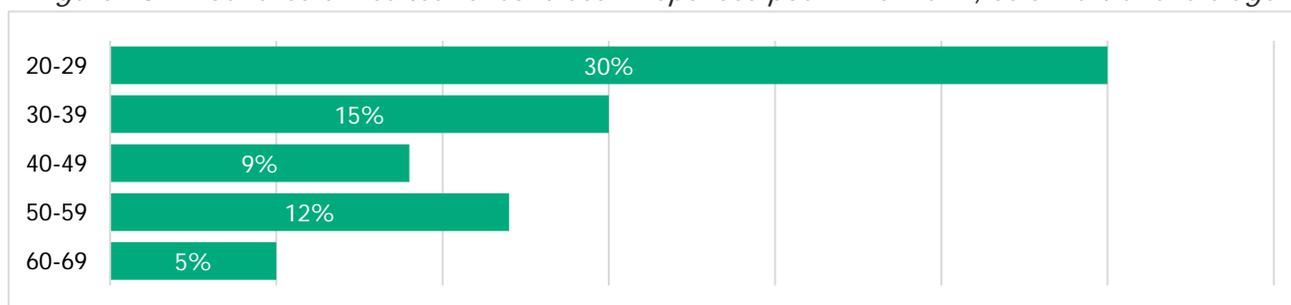
Il me semble néanmoins que dans une société qui valorise non seulement l'autonomie individuelle, mais également l'activité (notamment professionnelle) plutôt que la passivité, nous sommes très ambivalents par rapport à ces figures apparemment contradictoires du *retour à la nature* et de *l'homme pressé* (ou de la femme pressée). Elles constituent nos grilles de lecture et d'évaluation de nous-mêmes et des autres. Dans la première, nous aspirons à l'authenticité et au fait d'être « en phase » avec soi, les autres et le monde, et d'en prendre soin – autant de choses que nos chaînes modernes nous auraient conduit à abandonner (le nombre d'occurrences de verbes débutant par le préfixe « re/ré » (-investir, -trouver...) témoigne de l'idée qu'il s'agirait bien d'un retour, pas d'une découverte). Quant à la seconde figure, nous entretenons à l'égard de celle-ci ce qui apparaît comme une servitude volontaire nourrie en particulier dans la sphère professionnelle, et nous profitons volontiers de la contenance qu'offre un agenda trop rempli mais néanmoins maîtrisé, renvoyant à ce prestige aujourd'hui reconnu à celui/celle dont le temps est précieux parce qu'il est rare.

L'expérience du confinement a permis – à ceux et celles qui ont pu se le permettre (voir ci-dessus) – de tirer le meilleur parti des deux mondes, théoriquement du moins. Un ralentissement imposé par les circonstances exceptionnelles, du temps disponible comme rarement et la possibilité d'investir (au sens économique du terme) ce nouveau bien dans des activités générant plaisir et développement personnel. Le tour de force, raconté dans les nombreux textes publiés dans les colonnes de la presse qui appliquent volontiers la figure de la résilience, consiste à *faire quelque chose* de tout ce temps, à garder son caractère précieux même s'il perd de sa rareté. Surtout ne pas le gâcher, par exemple en cédant à l'ennui – le terme n'est d'ailleurs jamais présent dans les réponses des personnes pour qualifier leurs expériences de confinement – sauf si, bien sûr, l'ennui peut être facteur de qualité de vie. Il a bien fallu faire quelque chose de ce confinement.

## Pour qui le confinement roule-t-il ?

Ceci m'amène immédiatement à une deuxième réflexion. Certains lecteurs de ces lignes n'auront aucune peine à se retrouver dans le tableau d'ensemble positif que dessinent les réponses qualitatives de l'enquête. Mais d'autres y verront une expérience très différente de la leur, ou la qualifieront de dorée ou hors-sol. Le confinement a immobilisé chacun.e dans sa situation économique, sociale, sanitaire, familiale, professionnelle, mentale ou relative au logement, et a probablement conduit à extrémiser les particularités, positives ou négatives, des équations individuelles difficilement comparables. Revenons un instant sur l'ennui, dont on a vu qu'il n'était pas spontanément mentionné dans les questions ouvertes. Néanmoins, lorsque l'on pose leur pose frontalement la question de savoir si l'ennui est une difficulté, 13% des travailleur-euses (111 sur 887<sup>32</sup>) à qui cette question a été adressée répondent par l'affirmative. Mais cela cache bien des disparités. D'un côté, cette propension à l'ennui monte à 30% chez les 20-29 ans et diminue fortement avec l'âge.

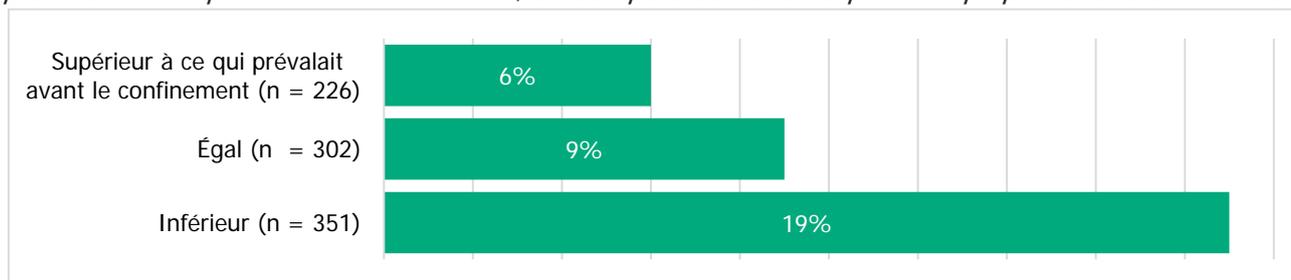
Figure 13 – nouvelles difficultés rencontrées – réponses pour « l'ennui », selon la tranche d'âge



## Le travail : remède contre l'ennui ?

Surtout, il est intéressant de noter que la position socio-économique en général et le rapport au travail en particulier occasionne d'importantes différences sur le ressenti des répondant-es. Ainsi, la peur de l'ennui concerne davantage les personnes que le confinement a mis au chômage (temporaire partiel ou complet) (20%, n=117) en congé (payé, parental ou maladie) (19%, n= 48) que celles qui sont au travail sur leur lieu de travail (7%, n=254). De manière générale, ceux et celle qui travaillent autant ou davantage en comparaison avec la période qui précède le confinement n'ont pas la crainte de l'ennui.

Figure 14 – nouvelles difficultés rencontrées – réponses pour « l'ennui », selon l'activité professionnelle pendant le confinement, en comparaison avec la période qui précède le confinement



<sup>32</sup> note : la question n'a été posée que pour les travailleur-euses

## Un travail qui a du sens : remède encore plus efficace contre l'ennui ?

Enfin, la peur de l'ennui concerne bien davantage les personnes qui ne considèrent pas leur travail comme utile, crucial ou essentiel (en-dehors d'un contexte de crise sanitaire) (28%, n=102 – contre 10% pour ceux qui trouvent leur travail utile, n= 737)

En réalité, il me semble possible de ranger nos expériences infiniment variées en deux catégories, dont je ne connais pas les proportions : ceux « pour » qui le temps a joué, et ceux « contre » qui il a joué. Les répondant·es qui se sont exprimés dans les questions ouvertes semblent majoritairement appartenir au premier ensemble. Ils sont d'ailleurs nombreux à évoquer leur crainte de voir, une fois ce confinement imposé derrière eux, la crainte d'en perdre les avantages, et de retrouver stress, obligations et vieux réflexes du rythme d'avant. Pour d'autres, chaque prolongation de ce temps suspendu loin du rythme d'avant a pu être très précisément la source de stress voire d'angoisse, que ce soit pour des raisons objectives (une perte financière qui se creuse), subjective (une incapacité à faire avec l'aspect anxiogène de la situation), ou tout simplement parce que, peut-être, on y trouvait son compte sans s'en rendre compte dans le monde d'avant.

## Un réinvestissement, mais principalement de la sphère privée

Il est frappant de noter que le spectre des expériences que les répondant·es déclarent avoir pu réinvestir suite au confinement concerne exclusivement la sphère privée (et non professionnelle), et se situe à un niveau individuel ou interindividuel : faire des choses pour soi, avec son conjoint ou avec sa famille. Malgré le fait qu'il s'agisse là de la structure imposée par le confinement, on pourrait tout de même s'interroger sur l'absence de mentions relatives à l'investissement de temps pour une cause collective, dans le cadre d'un mouvement social, fût-il virtuel. Il faut résister aux conclusions hâtives et moralisantes et ne pas y lire le signe d'une société marquée par un éventuel égoïsme<sup>33</sup>. J'y vois par contre deux choses. La première est l'importance que nous accordons aujourd'hui à notre foyer (au sens large du terme) que nous estimons, à tort ou à raison, ne pas suffisamment entretenir en raison des contraintes qu'imposent nos autres sphères de vie. La seconde est que cette crise nous met face à une caractéristique importante de la modernité globalisée dont cette épidémie est, qu'on le veuille ou non, un produit : le hiatus entre le caractère massif et généralisé d'un phénomène touchant à nos conditions de vie, généré ou facilité par les humains d'une part, et le si peu de marge de manœuvre dont dispose le commun des mortels pour infléchir son cours – en l'espèce rester chez soi, respecter les consignes et éventuellement coudre quelques masques.

## Apprendre que le futur n'est pas gagné d'avance

Dans les réponses aux questions ouvertes, on peut retrouver ce sentiment déjà observé dans d'autres enquêtes<sup>34</sup>, selon laquelle quelque chose de bon pourra sortir de cette crise, que ce soit au niveau individuel ou au niveau collectif. Notre imagination libérée et notre aptitude à la résilience devraient nous permettre d'innover. A la différence des sociétés traditionnelles, les sociétés modernes sont

---

<sup>33</sup> On peut par contre, considérer ce que nous vivons et observons comme un ensemble de comportements qui prennent place dans une société individualiste au sens de Durkheim ou d'Ehrenberg, c'est-à-dire une société où la vie et l'autonomie individuelles sont placées au pinacle de nos valeurs. Marquis, Nicolas. *Du bien-être au marché du malaise ; La société du développement personnel*. PUF, 2014 ; Ehrenberg, Alain. *La société du malaise*. Odile Jacob, 2010 ; Durkheim, Émile. "L'individualisme et les intellectuels, 1898, rééd." *Paris, Mille et une nuits* (2002).

<sup>34</sup> Marquis, N. (2014). "Utopia in a liberal world facing crisis. Analysis of the new «grammars of change»." [http://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/142125/CulturaLenguajeYRepresentaci%F3n\\_2014\\_6.pdf?sequence=1](http://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/142125/CulturaLenguajeYRepresentaci%F3n_2014_6.pdf?sequence=1)

tournées non vers la répétition mais le futur, que nous envisageons avec crainte ou confiance selon les décennies. Aujourd'hui, un mot omniprésent cristallise plus que tout autre cet investissement du futur au niveau individuel et collectif : celui de projet (de vie, de soin, d'emploi, de santé, de société, etc.). Le confinement n'y échappe pas : il est une occasion de former de nouveaux projets pour nous-mêmes ou pour le monde. Mais pour « se projeter » dans des vacances ou dans une nouvelle vie, pour réaliser cette opération si banale consistant à imaginer un état futur où certaines choses auront changé se fait toujours en présupposant la stabilité d'une infinité d'autres paramètres. Je peux par exemple imaginer moins travailler dans le futur et réduire mon rythme de vie parce que je présuppose, par exemple, que je ne subirai pas des problèmes de santé occasionnant d'énormes frais ou que les prix alimentaires ne vont pas flamber. La crise sanitaire et le confinement changera peut-être, ici aussi, un aspect fondamental de notre rapport au temps en nous invitant à l'humilité dans nos projections. Elle est un élément supplémentaire poussant chacun.e à s'interroger, sans pour autant forcément aboutir à un catastrophisme qui a aujourd'hui le vent en poupe : notre rapport maîtrisé voire triomphant au temps et au futur, basé sur l'idée prise pour acquise d'un « toutes choses égales par ailleurs » n'est-il pas, après tout, l'exception plutôt que la norme ?

# Des métamorphoses de l'espace domestique ? Confinement et vie quotidienne

Jean CORNIL

La crise systémique de l'ordre libéral productiviste qui domine la planète depuis le milieu du siècle des Lumières, sous ses aspects écologiques, sociaux, économiques, politiques et culturels, amplifiée et exacerbée par l'actuelle pandémie, a conduit notamment à une singulière expérimentation sociétale : le confinement.

La sédentarisation forcée et l'assignation à domicile se sont imposées pour des milliards de femmes et d'hommes afin de protéger les plus vulnérables du virus et afin de permettre aux différentes structures sanitaires de ne pas devenir totalement engorgées au risque de devoir pratiquer une tragique sélection des patients. Comme « une communauté éthique universelle » écrit le philosophe Francis Wolff<sup>35</sup>.

A l'instar de la circulation routière ou de la procédure pénale, les autorités publiques ont élaboré, en s'appuyant sur les conseils scientifiques et les expertises, des formes de code du confinement, avec ses inévitables zones d'ombre, ses paradoxes et sa jurisprudence.

D'autant plus que le non-respect des directives par les citoyens conduisait à des sanctions de nature pénale constatées par les forces de police et, dans les cas de récidive, jugées par les tribunaux. De courtes peines de prison ont été ainsi prononcées. Et, dans certains pays, particulièrement pauvres,

---

<sup>35</sup> Wolff, F. (2019). Plaidoyer pour l'universel, Paris, Fayard

le nombre de morts, victimes de violences pour non-respect du confinement, a été supérieur aux décès causés par le Covid<sup>36</sup>.

Bien sûr, les éternelles et légitimes polémiques sur l'équilibre des priorités entre sanitaire et économique, ou entre sauvegarde des libertés fondamentales et préservation des « immuno-déficients », sont immédiatement apparues.

Les débats sur la hiérarchie des valeurs, liberté versus préservation de la santé des citoyens, se sont directement immiscés dans les sphères des politiques, des militants associatifs et des réseaux « sots-sociaux ». Avec des scènes paroxystiques, de manif et de crachats, dans certaines villes américaines, qui signent de manières provocatrices ces tensions.

Avec aussi, l'opposition entre une vision utilitariste de la lutte contre le microbe, la théorie de l'immunité collective, qui, du moins sur le plan des principes, entend « sacrifier » les plus fragiles au nom de la préservation du plus grand nombre, et éviter des conséquences économiques dramatiques, par une immunisation croissante qui permettrait le maintien des activités.

La logique inverse, celle de la prévention de tout mort évitable, a finalement été retenue par la quasi-majorité des gouvernements de la planète. Et ce, malgré les hésitations du début des Britanniques, les errements de l'administration Trump, les délires du président brésilien ou les revirements scandinaves. Plutôt un désordre qu'une injustice, à l'inverse de la sentence de Goethe.

L'Histoire dit déjà, malgré les gigantesques écarts entre les régimes de protection sociale et les coupes budgétaires dans le « management » hospitalier ou la dévalorisation des professions du soin, quelles options ont été les plus adéquates, c'est-à-dire celles qui ont refusé les logiques de l'immunité collective<sup>37</sup>.

Même si l'absence d'anticipation par les gouvernements sous nos latitudes, à la différence des mesures radicales et préventives mises en œuvre par les autorités de certains pays asiatiques, pèsera très lourd au moment du bilan final. Des actions en justice se profilent déjà...

Il est vrai que l'aveuglement et l'incapacité d'anticiper sont les invariants du politique. Toutes les tragédies du siècle dernier en témoignent cruellement.

Une des conséquences de la philosophie universaliste de l'égalité de toutes et de tous face à ce petit morceau d'ARN destructeur, a été notamment l'instauration d'un régime carcéral, certes VIP pour certains, pour la grande majorité des citoyens, dont la présence sur le lieu de travail a été jugée non essentielle.

Car, au-delà des effets dramatiques pour certains secteurs économiques, comme l'horeca, la culture ou le tourisme, et de la mise au chômage temporaire pour des millions de travailleuses et de travailleurs, sans compter une perte généralisée de revenus et une dégradation catastrophique des conditions de vie, déjà très précaires, des plus démunis, comme les migrants et les sans-abri, le confinement a donc pesé sur les habitudes et les modes de vie domestique, en termes de relations aux autres, de vie familiale, de loisirs, de télétravail, de déplacements ou de santé mentale.

---

<sup>36</sup> Propos tenus par Bernard-Henri Lévy à propos de la situation au Nigeria dans l'émission *La Grande Librairie* du 3 juin 2020.

<sup>37</sup> Pour une illustration historique : Testot, L. (2017), *Cataclysmes*, Paris, Payot

Un des premiers éléments essentiels de cette situation exceptionnelle, réside, me semble-t-il, dans la profonde inégalité entre d'une part des situations de grande promiscuité, dans des logements exigus, chez des ménages à faibles revenus, dans des familles monoparentales, et d'autre part, le vécu des classes moyennes supérieures, bénéficiant de moyens consistants, d'espaces verts, d'un capital culturel élevé, pour reprendre la terminologie de Pierre Bourdieu, d'un accès aux technologies de pointe et satisfaites d'une situation de télétravail qui leur offre bien des avantages dans la gestion de leur temps et de leur mobilité.

Le clivage se révèle encore plus insupportable entre les peuples du sud de la planète, qui doivent pour certains trouver chaque jour de quoi subsister pour ne pas mourir de faim, pour qui se laver les mains au savon et à l'eau potable est un luxe, et les personnes favorisées des pays « développés », pour qui la contrainte de la « mise en demeure », peut devenir une « expérience existentielle » dans une sécurité sanitaire considérablement plus sûre.

En ce sens, le confinement amplifie les inégalités socio-économiques, les exacerbe, entre, pour caricaturer un peu, les « smicards » dans les tours de banlieue et les riches actionnaires des fonds de pension, l'orteil dans le bleu turquoise de la piscine, à l'ombre de leurs jardins luxuriants et bénéficiant d'assurances-santé privées.

Les populations apparaissent comme fondamentalement inégales face au coronavirus qui accentue les distinctions et les différences, comme le montrent certaines études sur ces thématiques.

Le « chez soi », en référence au titre d'un superbe livre de Mona Chollet<sup>38</sup>, peut dès lors osciller entre une « odyssee de l'espace domestique » et une épreuve, enfermé dans une bulle de solitude, où l'on observe le monde à travers les écrans emplis de flux d'informations angoissants et du décompte quotidien des morts, où chaque sortie en rue provoque des réactions anxieuses et où le temps s'éclate entre une succession de petits rituels, de la morne répétition de gestes quotidiens à l'usure et à la lassitude des visioconférences.

Le foyer, entre repli frileux, et « base arrière où l'on se refait des forces et où on se souvient de ses désirs », subit donc, lors de cet événement très particulier de l'épidémie mondiale, des métamorphoses de grande ampleur dont on ne sait dans le futur quelles traces, en temps de travail à domicile, de réunions via le Web ou de nature multimodale des transports, elles laisseront tant dans les imaginaires que dans les pratiques sociales.

Une reconfiguration casanière de son espace ou un nouvel appel du grand large ?

En ce sens, les réponses au questionnaire par des répondants, dont la majorité possède un diplôme de l'enseignement supérieur ou universitaire, apportent des éléments significatifs quant au travail, au manque de contacts, au sentiment de fatigue, à l'inquiétude face à l'avenir, quant à la perte des revenus, ou quant à une relative diminution de la consommation.

Elles sont également indicatives de la place prise par diverses activités, comme le temps consacré à ses proches ou passé devant l'écran, comme la communication avec des personnes extérieures au

---

<sup>38</sup> Chollet, M. (2015), *Chez soi : une odyssee de l'espace domestique*, Paris, La Découverte

foyer, comme la fréquence les balades dans le quartier ou comme l'intensification des activités créatives ou intellectuelles.

Si une partie des répondants assure être indifférente à diverses activités et ne semble pas avoir modifié son comportement suite au confinement, d'autres semblent avoir été sensibles au fait de ne rien faire, d'accroître son intérêt pour les activités intellectuelles, pour l'aménagement de son logement et pour le jardinage.

A l'inverse, une minorité significative regrette le temps passé sur les réseaux sociaux ou à naviguer sur internet. Ce sont donc les activités qualitatives, notamment à l'égard des autres, qui recueillent un intérêt grandissant même si le syndrome de la « fatigue à distance » se manifeste clairement.

Peut-être, est-ce le signe, à l'image des analyses du philosophe Martin Steffens, d'une redécouverte de la vie quotidienne que d'habitude on tente de fuir dans les vacances, les divertissements, les fêtes ou la recherche d'imprévus. Homo Festivus dénonçait déjà Philippe Muray<sup>39</sup>.

Certes, refaire de sa toilette matinale une aventure extraordinaire, relève d'un privilège pour nantis en regard de la misère et des souffrances qui balafrent tant de peuples et tant de vies.

Mais vivre, quoiqu'on en dise, c'est d'abord se confronter au quotidien. D'où l'opportunité de saisir ce momentum historique pour l'interroger en profondeur, tant dans ses aspects existentiels et symboliques, entre tourments des solitudes et ouverture aux autres et à la biosphère, que sous ses angles socio-économiques, entre patriarcat des tâches ménagères et abyssales inégalités sociales qui fracturent tant de destins.

« La vie n'est que la plus longue de nos habitudes » écrivait Victor Hugo.

L'antidote à cette torpeur, à cet ennui, à ces répétitions sans fin, réside, pour une part peut-être, dans l'étonnement et dans l'émerveillement. Le déconfinement se veut d'abord mental. Un élargissement de l'esprit plaiderait Emmanuel Kant<sup>40</sup>. Penser avant de dépenser en somme.

Pour ma part, contraint à un confinement prolongé en raison d'un traitement médical qui affaiblit mes barrières immunitaires, « j'expérimente », pour reprendre un vocabulaire très « développement personnel », dans une relative aisance, un moment singulier de cet étonnement, de ce pur plaisir d'exister.

« Etre au monde est une splendeur » écrivait le poète Rainer Maria Rilke<sup>41</sup>.

Mais, comme le décrit le philosophe Pierre Zaoui<sup>42</sup>, je vis aussi un éclatement, une fragmentation, voire un éparpillement, de ma personne.

Plus que jamais, je suis traversé par des forces antagonistes, par des contradictions qui peinent à revenir à des formes de cohérence et d'harmonie, aussi fragiles soient-elles.

Je suis tout à la fois un citoyen, analysant le plus rationnellement possible les causes et les effets de cette crise systémique inédite dans l'espoir d'un monde d'après plus solidaire et plus économe des

---

<sup>39</sup> Muray P. (1999 et 2000), *Après l'Histoire*. Tomes 1 et 2, Paris, Les Belles Lettres.

<sup>40</sup> Kant E. (2015), *Critique de la faculté de juger*, Paris, Flammarion.

<sup>41</sup> Rilke R.M. (2004), *Elégies de Duino*, Arles, Actes Sud.

<sup>42</sup> P.Zaoui (7 avril 2002), Entretien dans *Philosophie Magazine*.

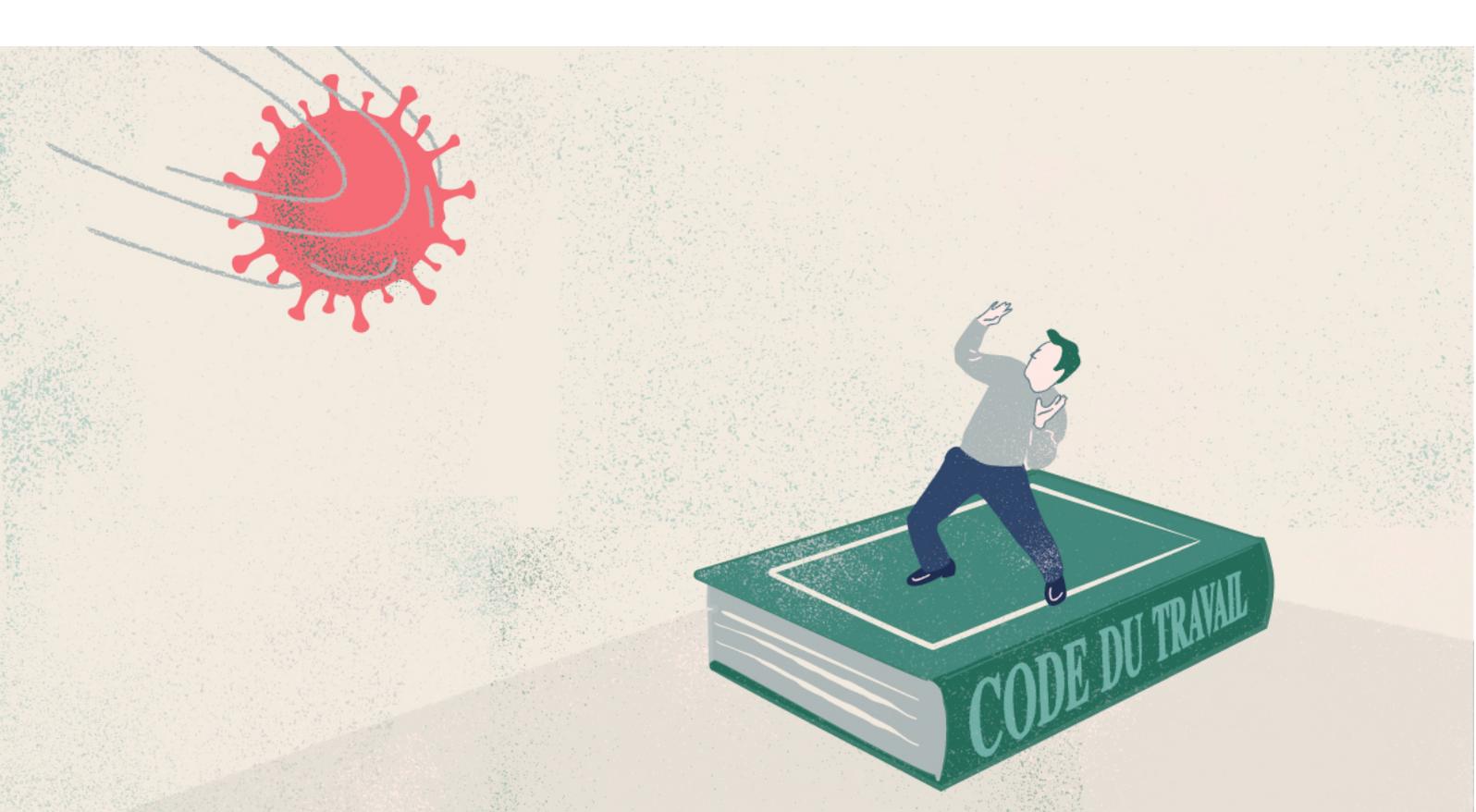
ressources naturelles, et un homme, carrefour de sensations et d'inclinaisons, dont ma sensibilité résonne d'une angoisse diffuse face à cette épaisseur d'un réel qui déborde de partout.

Je suis aussi un fils, un père, un compagnon et un ami, inquiet des risques pour le bien-être de mes proches, soucieux de la qualité de vie de celles et ceux qui me sont précieux, et dont certains ont été affectés par le virus, confronté à la mort de certaines de mes connaissances, ému par le décès de personnes que j'estimais, comme Manu Dibango ou Luis Sépulveda.

Je suis tout à la fois heureux « de voyager au bout de mon bureau », de modifier mon rapport au temps, plus lent mais toujours organisé, et à l'espace, la terre est redevenue immense et sortir acheter le journal relevait, du moins au début du confinement, d'une petite odyssee.

Mais le silence, le calme, la concentration, la lecture détaillée, l'écriture de textes ou l'apprentissage d'une partition pour piano, se sont combinés, en un complexe maelström, aux symptômes de fatigue et d'agacement devant les écrans, l'énervement face aux comportements « inciviques », l'attente de caresser à nouveau des visages ou l'impatience de repartir sur les chemins des terres et des mers.

« Toute l'idée de la mer est dans une goutte d'eau » écrivait Spinoza. Les tempêtes et les naufrages mais aussi la quiétude de la liquidité étale et de l'azur infini.



## PARTIE II : LE DROIT SOCIAL ET SES OUBLIÉ·ES

---

Le droit social a joué un important rôle d’amortisseur face au choc du confinement, même s’il s’est révélé insuffisant par endroits. Les protections que le droit social n’aura pas pu assurer pendant le confinement sont celles destinées à celles et ceux qui, préalablement, étaient déjà négligé·es par notre système de protection sociale : femmes, travailleur·euses atypiques, créateur·trices, travailleur·euses bénévoles, bénéficiaires d’aides sociales, familles monoparentales... L’impact du confinement sur ces publics particuliers fait l’objet d’analyses approfondies dans cette partie.

---

# Le droit social, un amortisseur du choc du confinement

Auriane LAMINE

« A situation exceptionnelle, mesures exceptionnelles », nous dit l'adage. En réaction à l'arrivée du Covid-19 dans nos contrées, le Parlement belge adopte deux lois, le 27 mars 2020, « habilitant le Roi à prendre des mesures de lutte contre la propagation du coronavirus »<sup>43</sup>. Pour une durée de plusieurs mois, la démocratie est comme suspendue, pour faire face à l'urgence. Le gouvernement, jusque-là en affaires courantes (et minoritaire), se voit accorder des pouvoirs spéciaux pour protéger les citoyens : il peut adopter et modifier des lois, sans solliciter les élus.

Heureusement, cette délégation est temporaire, et elle n'est pas absolue – rappelons que la doctrine de l'« état d'exception » fut théorisée par l'un des plus fameux penseurs du nazisme, Carl Schmitt<sup>44</sup>. La loi d'habilitation précise notamment que le gouvernement ne peut « porter atteinte au pouvoir d'achat des familles et à la protection sociale existante » (art. 3). Il ne peut non plus « adapter, abroger, modifier ou remplacer les cotisations de sécurité sociale (...) » (Art. 4). Ces limites sont révélatrices : même en temps de crise, on ne peut porter atteinte à ces fondements de l'Etat de droit, aux dispositifs qui garantissent aux individus une dignité et une sécurité d'existence, sans lesquels ils ne pourraient d'ailleurs exercer de manière effective leurs prérogatives de citoyens.

C'est dans le droit social (qui comprend le droit de la sécurité sociale et le droit du travail) que l'on retrouve ces dispositifs de protection. Ils visent avant tout les travailleur·euses salariés, ceux qui se trouvent dans une relation de subordination vis-à-vis d'un employeur. Mais les indépendant·es bénéficient également d'un régime de sécurité sociale (à l'origine peu protecteur mais aujourd'hui bien plus fourni). Ceux qui échappent à ces deux systèmes de solidarité peuvent encore se tourner

---

<sup>43</sup> Lois du 27 mars 2020 habilitant le Roi à prendre des mesures de lutte contre la propagation du coronavirus COVID-19 (I) et (II), *M.B.*, 30 mars 2020. (Le mot « roi » désigne le gouvernement fédéral)

<sup>44</sup> Par ex. : Schmitt, C., (1988, orig. 1922). *Théologie politique*, Paris, Seuil.

vers un C.P.A.S., pour obtenir une aide financière ou en nature, en démontrant leur situation de besoin.

Ce corps de règles complexe et dynamique, fruit de l'action syndicale menée tout au long du XXème siècle, s'est avéré un rempart indispensable en période de crise, qui a permis à de nombreux citoyens de ne pas sombrer dans la précarité. La situation que nous traversons, et les mesures adoptées pour y faire face font toutefois apparaître des fissures : le rempart indispensable a été fragilisé, par des réformes passées mais aussi par les ravages du temps – des évolutions des choix politiques et des aspirations citoyennes.

## Le droit social, un rempart face à la crise

La crise a révélé le caractère indispensable des dispositifs de protection qui trouvent leur source dans le droit social pour faire face à des chocs qui nous touchent sur le plan collectif. La plupart d'entre eux ont été élargis ou adaptés par le gouvernement afin de répondre aux effets spécifiques du Covid. Nous abordons tour à tour – sans exhaustivité – les rôles joués par la sécurité sociale et par les dispositifs visant à protéger la santé des travailleur·euses, et présageons de celui qui sera joué par d'autres, dans la période de « déconfinement » et ses suites.

## Sécurité sociale et confinement

A la fin du mois d'avril 2020, c'est près d'un million de travailleur·euses qui bénéficiaient du « chômage pour force majeure »<sup>45</sup> - une mesure dont 16% des répondant·es à l'enquête ont bénéficié. Cette option institutionnelle de chômage temporaire, qui existait avant la crise mais dont les conditions d'accès ont été assouplies<sup>46</sup>, entraîne au moins deux conséquences importantes pour chaque salarié concerné. D'abord, il conserve son emploi<sup>47</sup> ; l'exécution de son contrat de travail est seulement suspendue. Ensuite, il perçoit une allocation équivalente à 70% de sa rémunération brute (plafonnée à 2754,76 euros), à charge donc de la collectivité des travailleur·euses salariés, qui alimentent chaque mois le pot commun de l'O.N.S.S. par le versement de cotisations. La somme n'est pas élevée, mais elle permet de vivre, en l'absence de rémunération<sup>48</sup>. Cette mesure, dont le fonctionnement repose sur l'existence d'une solidarité historique, d'une *participation*, joue actuellement un rôle fondamental d'amortisseur<sup>49</sup>. Alors même que l'économie est à l'arrêt, les travailleur·euses peuvent continuer de subvenir à leurs besoins.

---

<sup>45</sup> ONEM (avril 2020). « Chiffres du chômage temporaire suite au coronavirus », <https://www.onem.be/fr/documentation/statistiques/chomage-temporaire-suite-au-coronavirus-covid-19/chiffres> ; Gérard, P. (26 avril 2020). « Voici l'impact du chômage temporaire sur votre salaire », *L'Echo*, <https://www.lecho.be/dossiers/coronavirus/voici-l-impact-du-chomage-temporaire-sur-votre-salaire/10223886.html>

<sup>46</sup> Une brève description de ces assouplissements, prolongés jusqu'au 31 août, est trouvée sur le site de l'ONEM : <https://www.onem.be/fr/nouveau/chomage-temporaire-la-suite-de-lepidemie-de-coronavirus-covid-19-simplification-de-la-procedure>.

<sup>47</sup> Cette sécurité a été renforcée par l'adoption, le 11 juin, d'une loi suspendant l'écoulement du délai de préavis des travailleurs en chômage temporaire pour raison de COVID. Si un travailleur est licencié, son préavis ne commencera à courir qu'à la reprise de ses activités.

<sup>48</sup> De fait, près de 90% des répondants à la présente enquête en situation de chômage temporaire disent avoir perdu tout ou une partie de leurs revenus, contre 24% des répondants en télétravail et 25% des répondants au travail sur leur lieu de travail habituel.

<sup>49</sup> Elle épuise aussi les organismes de paiement, au premier plan les syndicats à qui sont confiés (une grande partie de) ces missions en droit belge... L'institutionnalisation du pouvoir rejaillit ici négativement sur la capacité d'action.

Voy. Vandreck, S. (19 mars 2020), « Coronavirus et chômage temporaire : les syndicats submergés de demandes », *Rtbf Info*, [https://www.rtbf.be/info/regions/detail\\_chomage-temporaire-les-syndicats-submerges-de-demandes?id=10462500](https://www.rtbf.be/info/regions/detail_chomage-temporaire-les-syndicats-submerges-de-demandes?id=10462500)

Mais cet exemple n'est pas isolé. Le système de solidarité, plus récent, construit entre les travailleur·euses indépendants, a permis – toujours moyennant quelques ajustements légaux<sup>50</sup> – le versement d'un revenu de remplacement, le « droit passerelle », à ceux d'entre eux qui étaient momentanément privés de revenus<sup>51</sup>. Le « congé parental corona » est un autre dispositif de droit social crucial pour les parents travailleur·euses adopté en cours de crise, en sus mais sur le modèle du congé parental existant : ceux-ci peuvent suspendre partiellement l'exécution de leur contrat de travail (à hauteur d'1/2 ou 1/5<sup>ème</sup> temps) pour s'occuper de leurs enfants. Ils perçoivent un revenu de remplacement pour cette période<sup>52</sup> - une mesure dont 2% de notre échantillon a bénéficié, bien que 48% vivent avec au moins un enfant à la maison. Une allocation spécifique est également prévue pour les parents indépendant·es qui reprennent le travail<sup>53</sup>. La reconnaissance du Covid-19 comme maladie professionnelle dans les secteurs essentiels permet une indemnisation des travailleur·euses qui se retrouvent en incapacité en raison d'une contamination au virus<sup>54</sup>.

Plus largement, en l'espace de quelques semaines, des milliers de citoyens atteints du Covid-19 ont pu être pris en charge par nos systèmes de santé. C'est toujours grâce au système public de sécurité sociale que ces coûts ont pu être collectivisés, que chaque malade a pu être traité indépendamment de sa situation financière. En comparaison, pauvreté et inégalités n'ont cessé de croître dans les pays qui ne connaissent pas de système de sécurité sociale universel et obligatoire, comme les Etats-Unis<sup>55</sup>. On pense aussi aux travailleur·euses du secteur informel de nombreux pays qui, face à l'arrêt de l'économie, tombent ou retombent dans la spirale de la pauvreté, voire dans la famine<sup>56</sup>.

## Travail et confinement

Le droit du travail, et en particulier le droit de la santé et de la sécurité s'est aussi révélé être un allié de poids pour faire face au Covid-19. Le virus se transmet par les voies respiratoires, lorsqu'un individu est exposé à des micro-gouttelettes de salive produites par une personne infectée. Le lieu de travail, en particulier les secteurs des services aux personnes où les interactions sont primordiales, sont des espaces à fort risque de contagion, et qui doivent être traités comme tels<sup>57</sup>. Ce constat a une importante conséquence juridique : l'employeur, comme titulaire juridique de l'obligation générale de protéger et de préserver le bien-être des travailleur·euses au travail, doit prendre des mesures

---

<sup>50</sup> INASTI (19 juin 2020), « Difficultés suite au coronavirus – le droit passerelle », <https://www.inasti.be/fr/news/difficultes-suite-au-coronavirus>. A cette mesure, elle aussi étendue jusqu'au 31 août, s'ajoutent d'autres, portant sur des facilités et des reports du paiement des cotisations sociales. Pour une analyse critique, voy. D. Dumont (avril 2020). « Carnet de crise#5 : Que peut la Sécu pour les indépendants au "chômage" ? ». [https://droit-public.ulb.ac.be/carnet-de-crise-5-que-peut-la-secu-pour-les-independants-au-chomage/#\\_ftnref1](https://droit-public.ulb.ac.be/carnet-de-crise-5-que-peut-la-secu-pour-les-independants-au-chomage/#_ftnref1)

<sup>51</sup> Voy. Banque Nationale de Belgique et Bureau du Plan (8 avril 2020). « Impact économique de la crise sanitaire "Covid-19" : un scénario ». <https://www.nbb.be/fr/articles/impact-economique-de-la-crise-sanitaire-covid-19-un-scenario> (évoquant les 300.000 indépendants à l'arrêt, début avril).

<sup>52</sup> ONEM (25 mai 2020). « Congé parental corona », <https://www.onem.be/fr/documentation/feuille-info/t9>. Il sera vraisemblablement prolongé jusque fin septembre 2020.

<sup>53</sup> Arrêté royal du 4 juin 2020, *M.B.*, 10 juin 2020.

<sup>54</sup> Mathy, J., (14 mai 2020). « Covid-19 : 1.500 déclarations de maladies professionnelles arrivées à Fedris dont 63% d'hôpitaux », *Le spécialiste*, <https://www.lespecialiste.be/fr/actualites/covid-19-nbsp-nbsp-1-500-nbsp-declarations-de-maladies-professionnelles-nbsp-arrivees-a-fedris-dont-63-d-hopitaux.html>. La ministre de Block a annoncé en juin que cette assimilation serait élargie à tous les travailleurs des secteurs essentiels (et non plus seulement des soins de santé).

<sup>55</sup> UN News (17 avril 2020). "US must improve COVID-19 strategy to keep tens of millions from falling into poverty, urges HR rights expert". <https://news.un.org/en/story/2020/04/1061982>

<sup>56</sup> ILO Brief (mai 2020). "COVID-19 crisis and the informal economy. Immediate responses and policy challenges", mai 2020, [https://www.ilo.org/global/topics/employment-promotion/informal-economy/publications/WCMS\\_743623/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/employment-promotion/informal-economy/publications/WCMS_743623/lang--en/index.htm)

<sup>57</sup> Sur cette question voy. l'interview éclairante du Prof. Laurent Vogel (mai 2020). <https://www.facebook.com/gauchantcapitaliste/videos/2311806885787728/>, qui déplore cependant le traitement statistique très insatisfaisant de cette relation entre Covid-19 et travail, opéré par nos autorités.

adaptées à ces circonstances spécifiques, sous peine de sanction pénale<sup>58</sup>. Le gouvernement est venu renforcer ce cadre général : imposition du télétravail<sup>59</sup>, maintien de distances de sécurité si le télétravail n'est pas possible, et fermeture de l'entreprise si aucune de ces modalités n'est envisageable<sup>60</sup>. Si l'on peut évidemment déplorer que les employeurs aient parfois fait preuve d'un trop grand laxisme par rapport au respect de ces règles, et que les contrôles de l'inspection sociale n'aient pas été plus nombreux, ces contrôles ont tout de même débouché sur de nombreux avertissements, et quelques fermetures d'entreprises<sup>61</sup>. Le lien entre les carences de la protection au travail et la propagation de l'épidémie dans l'ensemble de la communauté (en ce compris le taux de décès) a été mis en évidence par certains<sup>62</sup>.

A titre complémentaire, des chercheurs bien avisés ont exhumé un article crucial du code du bien-être au travail, dont experts et représentant-es des travailleur·euses ignoraient l'existence, celui consacrant un droit de retrait des travailleur·euses exposé·es à un « danger grave et immédiat »<sup>63</sup>. Ceux-ci peuvent s'écarter de leur poste de travail sans avoir à craindre de représailles de la part de leur employeur. L'article a d'ailleurs pu être directement mobilisé par les travailleur·euses belges<sup>64</sup>, comme il l'a été avec succès en France<sup>65</sup> pendant la pandémie. Il représente également une corde nouvelle à l'arc des travailleur·euses et de leurs représentant-es qui veulent faire respecter leurs droits à tous les niveaux de concertation sociale, pandémie ou non. De manière plus générale, le modèle de gestion dynamique des risques en entreprise proclamé par la réglementation belge sur le bien-être des travailleur·euses, présente des caractéristiques précieuses, qui contribuent selon nous à le rendre effectif : participation des travailleur·euses à son élaboration (même si encore trop peu effective), mesures à prendre selon une échelle des risques, obligation d'adaptation constante au contexte de travail, etc. On peut regretter qu'il soit méconnu et sous-exploité par les acteurs de terrain<sup>66</sup>.

---

<sup>58</sup> Art. 5 de la loi du 4 août 1996, relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, *M.B.*, 18 août 1996, et article 127 du Code pénal social, prévoyant une sanction de niveau 3.

<sup>59</sup> Cette modalité de travail est mobilisée par 51% des répondants. Le fait qu'un pourcentage si important de personnes aient pu travailler à distance nous dit incontestablement quelque chose de la *nature* du travail, aujourd'hui. Cette flexibilité du temps et du lieu (qui entraîne son lot de défis, voy. section 2) n'est pas anecdotique : elle a également permis le « maintien dans l'emploi » d'un nombre important de travailleurs.

<sup>60</sup> Ces exigences sont toutefois plus souples pour ce qui concerne les « secteurs essentiels », dont la longue liste, plusieurs fois adaptée, notamment après consultation du groupe des 10, est trouvée pour la première fois dans un arrêté ministériel adopté le 18 mars 2020 (*M.B.*, 18 mars 2020, Art. 2 et 3).

<sup>61</sup> Belga (27 mars 2020), « Coronavirus en Belgique : 7 entreprises contraintes à la fermeture pour non-respect des mesures de prévention ». *RTBF Info*. [https://www.rtf.be/info/belgique/detail\\_coronavirus-en-belgique-7-entreprises-contraintes-a-la-fermeture-pour-non-respect-des-mesures-de-prevention?id=10468698](https://www.rtf.be/info/belgique/detail_coronavirus-en-belgique-7-entreprises-contraintes-a-la-fermeture-pour-non-respect-des-mesures-de-prevention?id=10468698)

<sup>62</sup> Sur le cas italien, particulièrement intéressant car le cadre juridique laissait la possibilité pour les entreprises italiennes de s' « autodéclarer » comme étant essentielles, y compris dans les régions les plus touchées par le covid. Voy. C. Butini (26 mars 2020). « Italian workers protest against open factories as COVID-19 spreads », *DW*, <https://www.dw.com/en/italian-workers-protest-against-open-factories-as-covid-19-spreads/a-52921359> et aussi Investig'Action (23 mai 2020). *Le secret derrière les morts de l'Italie*, Michel Midi spécial Coronavirus, n°29, <https://www.facebook.com/watch/?v=1859319854204016>.

<sup>63</sup> Art. I.2-26 du Code du bien-être au travail. Sur ce sujet : E. Dermine, S. Remouchamps, L. Vogel (24 avril 2020). « Carnet de crise #20. Le droit de retrait : un outil juridique central pour assurer la protection effective de la santé des travailleurs en période de COVID-19 », <https://droit-public.ulb.ac.be/carnet-de-crise-20-le-droit-de-retrait-un-outil-juridique-central-pour-assurer-la-protection-effective-de-la-sante-des-travailleurs-en-période-de-covid-19-du-24-avril-2020/>

<sup>64</sup> Lemaire, I., (12 mai 2020). « Des chauffeurs de la Stib invoquent le droit de retrait: vont-ils inspirer d'autres travailleurs ? », *La Libre*, <https://www.lalibre.be/belgique/mobilite/des-chauffeurs-de-la-stib-invoquent-le-droit-de-retrait-vont-ils-inspirer-d-autres-travailleurs-5ebaa459d8ad580d3d9b2744>

<sup>65</sup> Andrillon, T., (19 mars 2020). « Coronavirus : certains employés d'Amazon exercent leur droit de retrait », *Les Numériques*. <https://www.lesnumeriques.com/vie-du-net/coronavirus-certains-employes-d-amazon-exercent-leur-droit-de-retrait-n148495.html>

<sup>66</sup> Sur ce sujet : Coutrot, T., Linhart, D., Méda, D., Caroly, S., Vogel, L., (11 juin 2020). « Coronavirus au travail : la démocratie nécessaire », *Libération*. [https://www.liberation.fr/debats/2020/06/11/coronavirus-au-travail-la-democratie-necessaire\\_1790980](https://www.liberation.fr/debats/2020/06/11/coronavirus-au-travail-la-democratie-necessaire_1790980). Les auteurs appellent de leurs vœux une plus grande participation des travailleurs au gouvernement des questions de santé, sur laquelle peuvent être exacerbées les conflits d'intérêt qui opposent, en régime capitaliste, les employeurs et les travailleurs.

## Au-delà du confinement

La diminution du taux de contamination dans la population et le « déconfinement » progressif ne marquent pas la fin de la crise socio-économique que nous traversons, dont les conséquences exactes sont encore difficiles à prédire. Il faut malheureusement s'attendre à des restructurations nombreuses, qui impacteront parfois plusieurs acteurs d'une même chaîne de production, par effet domino<sup>67</sup>. On voit en effet que 30% des répondant·es craignent que leur entreprise ou association ne doive procéder à des licenciements dans les mois qui viennent – bien que cette crainte ne soit étayée par des sources « officielles » de l'entreprise que dans 3% des cas. L'impact du Covid-19 sur le taux de chômage complet n'est pas encore perceptible en Belgique, et cela s'explique notamment par le grand nombre de travailleur·euses qui bénéficient, encore aujourd'hui, du chômage temporaire<sup>68</sup>. Mais il est en hausse en Europe et dans le monde<sup>69</sup>. Ces évolutions appellent des réponses collectives innovantes, et ici aussi, les dispositifs du droit social seront des outils précieux.

On pense en particulier aux dispositifs de concertation sociale en entreprise, imparfaits mais indispensables, afin d'impliquer les travailleur·euses dans les processus de transformation organisationnelle<sup>70</sup>.

Par ailleurs, la sécurité sociale, en particulier l'accès aux allocations de chômage pour ceux qui remplissent les conditions et l'accès au revenu d'intégration sociale pour d'autres, permettra encore une fois d'amortir les effets de la baisse d'activité<sup>71</sup>. Il faudra d'ailleurs réfléchir à la pérennisation de certaines mesures prises par le gouvernement sous couvert d'exception, lorsqu'elles ont montré leur efficacité à protéger les citoyens vulnérables contre les aléas, et à fortifier la collectivité<sup>72</sup>. La suspension temporaire de la dégressivité des allocations de chômage devrait, à notre sens, perdurer au-delà du 30 juin 2020<sup>73</sup>. L'enveloppe exceptionnelle concédée aux CPAS belges en raison du Covid<sup>74</sup> doit ouvrir la voie à une réflexion approfondie sur le refinancement de l'aide sociale, et sans perdre de vue que le CPAS doit demeurer une solution résiduaire. L'accès à un revenu décent est avant tout

---

<sup>67</sup> Les prévisions de la BNB et du Bureau du Plan sont particulièrement alarmistes : Banque Nationale de Belgique et Bureau du Plan, « Impact économique de la crise sanitaire « Covid-19 » : un scénario », *op. cit.*

<sup>68</sup> RTBF (juin 2020). « Chômage à Bruxelles: impact limité du covid-19 sur le chômage global mais hausse chez les jeunes selon Actiris », [https://www.rtbf.be/info/regions/bruxelles/detail\\_chomage-a-bruxelles-impact-limite-du-covid-19-sur-le-chomage-global-mais-hausse-chez-les-jeunes-selon-actiris?id=10514546](https://www.rtbf.be/info/regions/bruxelles/detail_chomage-a-bruxelles-impact-limite-du-covid-19-sur-le-chomage-global-mais-hausse-chez-les-jeunes-selon-actiris?id=10514546)

<sup>69</sup> OECD (mai 2020). « Unemployment rates », <https://www.oecd.org/sdd/labour-stats/unemployment-rates-oecd-update-may-2020.htm> (+5,6%, le communiqué parle d'un "unprecedented increase". Les jeunes et les femmes en sont les premières victimes).

<sup>70</sup> Ceci est surtout vrai dans les entreprises d'une certaine taille : lorsque les conditions de travail changent, le principal lieu de discussion à propos des conditions de travail est fortement influencé selon la taille de la structure : dans les structures de moins de 10 salarié·es, l'équipe de travail est le lieu de décision pour 62% des travailleur·euses, tandis que dans les plus grandes structures, les instances de représentation des travailleur·euses prennent davantage d'importance (29% des cas dans les structures de plus de 100 salarié·es).

<sup>71</sup> Le superkern (un groupe *ad hoc* composé des présidents de tous les partis démocratiques et des ministres fédéraux) du 13 juin a décidé de faciliter le recours à différents dispositifs pour les entreprises en restructuration : réduction du temps de travail et crédit-temps. Voy. Belga (12 juin 2020), « Accord au superkern pour de nouvelles mesures socio-économiques, sans la N-VA », *RTBF Info*. [https://www.rtbf.be/info/belgique/detail\\_accord-au-superkern-pour-de-nouvelles-mesures-socio-economiques-sans-la-n-va?id=10521341](https://www.rtbf.be/info/belgique/detail_accord-au-superkern-pour-de-nouvelles-mesures-socio-economiques-sans-la-n-va?id=10521341)

<sup>72</sup> Lors du superkern du 13 juin, il a été décidé de créer une allocation spéciale de chômage corona afin de permettre une transition entre le chômage temporaire « corona » et le chômage économique classique, dans les entreprises en difficulté.

<sup>73</sup> C'est d'ailleurs l'avis du Service de lutte contre la pauvreté, voy. Service de lutte contre la pauvreté, la précarité et l'exclusion sociale (29 mai 2020). « Crise du COVID-19 et crise climatique, mêmes enjeux pour la lutte contre la pauvreté », <https://www.luttepauvrete.be/wp-content/uploads/sites/2/2020/05/200529-Layout-NF-Thema-Covid-FR.pdf>. Voy. aussi leur précieux aperçu interfédéral des mesures de lutte contre la pauvreté adoptées en temps de Covid-19 : <https://www.luttepauvrete.be/covid-19/>

Elle trouve sa source dans l'arrêté royal du 23 avril assouplissant temporairement les conditions dans lesquelles certains chômeurs peuvent être occupés dans des secteurs vitaux et gelant temporairement la dégressivité des allocations de chômage complet, *M.B.*, 30 avril 2020.

<sup>74</sup> Dans un arrêté royal du 13 mai 2020 portant création d'un subside Covid-19 à destination des publics cibles des CPAS, *M.B.*, 20 mai 2020. Le subside s'élève à 15 millions à répartir entre tous les CPAS. Le superkern du 13 juin 2020 s'est accordé sur l'octroi d'une nouvelle enveloppe de 100 millions d'euros.

une question de dignité. Mais il permet aussi le maintien des échanges et de l'activité productive. A système constant (on peut bien sûr souhaiter sa réforme !), il rejaillit positivement sur le collectif.

## Un rempart fragilisé et parfois dépassé

Il est crucial d'insister, aujourd'hui, sur l'utilité de ces mécanismes et d'utiliser le *momentum* de la crise pour plaider pour le maintien et le renforcement de ce rempart. En effet, en devant visible, le rempart se révèle *essentiel, mais également fragilisé*. Les failles qui apparaissent ont au moins deux origines. D'un côté, certains mécanismes ne semblent plus adaptés aux réalités contemporaines du travail. Et pour cause : ils ont été conçus dans un contexte bien précis, pour protéger un travailleur masculin, blanc, occupé à durée indéterminée, à plein temps, dans une grande entreprise<sup>75</sup>. Le monde du travail a bien changé. D'un autre côté, les politiques adoptées par les gouvernements belges, ces dernières décennies, y compris sous la pression des recommandations des autorités de l'Union Européenne depuis la crise financière de 2008<sup>76</sup>, ont contribué à la fragilisation des mécanismes. Nous présentons ici quelques lignes de faille emblématiques.

## Inégalités d'accès aux protections du droit social

La crise Covid-19 exacerbe les difficultés de ceux qui n'ont pas la chance de bénéficier des protections du droit social de manière effective. Il accentue les différences entre *insiders* et *outsiders*. Pour utiliser des termes juridiques, les outsiders ne « tombent pas dans le champ d'application », ou pas complètement, des règles protectrices. C'est le cas des travailleur·euses souvent désignés comme « atypiques » - travailleur·euses à temps partiel, au contrat à durée déterminée, intérimaires<sup>77</sup>. En tant que salariés, ils devraient bénéficier de protections étendues. La crise révèle pourtant que l'intermittence et la précarité de l'emploi rejaillissent négativement sur le bénéfice des prestations de solidarité – ils subissent donc « une double peine »<sup>78</sup>. C'est également vrai pour les indépendant·es solo, dépendant·es ou simplement vulnérables sur le plan économique, y compris pour ceux d'entre eux qui exercent une fonction auparavant salariée, « outsourcing » par l'entreprise afin de réduire les coûts, mais dont le contenu est en tous points identique<sup>79</sup>. Pour ceux-ci, pas de chômage (au mieux, un droit passerelle moins protecteur), et pas non plus de protection de la santé et de la sécurité au travail. Pourtant, l'exposition au virus ne discrimine pas ; tous les travailleur·euses exerçant une même tâche sont concernés, indépendamment de leur statut d'emploi. On doit encore mentionner la précarité terrible de ceux qui, pour des circonstances diverses, sont simplement exclus de la citoyenneté par le travail et des droits qui en découlent et parfois même exclus des dispositifs d'aide sociale : les personnes sans-papiers, sans-abri, handicapées, prostituées, âgées... Le recours à l'aide alimentaire en nature a explosé pendant la pandémie<sup>80</sup>.

<sup>75</sup> Voy. dans ce rapport la contribution de Stéphane Veyer, « Traverser la crise en solitaire : promesses et réalités du travail indépendant »

<sup>76</sup> Par exemple cette recommandation de 2016 invitant la Belgique à renforcer les dispositifs de modération salariale. Conseil de l'Union Européenne (12 juillet 2016). « Recommandations du conseil », *Journal Officiel de l'Union Européenne*. [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=uriserv:OJ.C\\_.2016.299.01.0036.01.ENG&toc=OJ.C:2016:299:TOC](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=uriserv:OJ.C_.2016.299.01.0036.01.ENG&toc=OJ.C:2016:299:TOC)

<sup>77</sup> OIT (2016), *Non-standard work around the world. Understanding challenges, shaping prospects*, Genève, Presses du BIT, 2016, [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_534326.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_534326.pdf)

<sup>78</sup> Et même si le gouvernement a déjà assoupli ces règles pour les adapter à la situation de ces publics, en temps de COVID. Sur ce sujet : A. Mechelynck, J.-F. Neven (11 juin 2020), « Chômage temporaire: mettre fin à la discrimination à l'égard des contrats de courte durée », *LaLibreEco*, <https://www.lalibre.be/economie/decideurs-chroniqueurs/chomage-temporaire-mettre-fin-a-la-discrimination-a-l-egard-des-contrats-de-courte-duree-5ee214a37b50a66a59520cb5>, utilisant le concept de « double peine ».

<sup>79</sup> Voy. dans ce rapport la contribution de Stéphane Veyer, « Traverser la crise en solitaire : promesses et réalités du travail indépendant » à ce rapport.

<sup>80</sup> Gline, E., (8 avril 2020), « Le Covid-19 étouffe le secteur de l'aide alimentaire », *Alter Echos* n° 483, <https://www.alterechos.be/le-covid-19-etouffe-le-secteur-de-laide-alimentaire-deja-a-bout-de-souffle/>

La situation que nous traversons nous révèle aussi que le droit social, fondé tout entier sur des préceptes productivistes, appréhende de manière restrictive l'« objet travail », « ce qu'est le travail ». La première réponse du droit, abstraite, est celle-ci : le travail, c'est le *temps consacré au travail* – pratique, puisqu'il peut être quantifié, accumulé, rétribué. Cette conception montre ses insuffisances, notamment au travers du recours forcé au télétravail auquel ont été contraints de nombreux travailleur·euses, lorsque leurs fonctions le permettaient<sup>81</sup>. Lorsque lieu de travail et lieu de vie ne sont qu'un, c'est bien la frontière entre travail et non-travail qui est interrogée. Le droit du travail est entièrement construit sur une binarité : temps de travail/temps « libre ». Or cette distinction s'estompe dans la pratique du télétravail, comme elle l'a d'ailleurs toujours fait, historiquement, dans le travail dit « domestique ». L'exemple des injonctions formulées à l'égard des scientifiques – « ils vont enfin pouvoir écrire »<sup>82</sup>, est révélatrice... comme si, libérés enfin des tâches pédagogiques ingrates, il était légitime qu'ils atteignent des sommets de productivité... Quand commence « le travail » et quand finit-il lorsqu'on vit littéralement avec ? Plus de limites posées au temps de travail, plus de contrôle de la santé et de la sécurité des travailleur·euses... Sans compter qu'« être au travail », c'est aussi, traditionnellement, être *sur le lieu de travail*. Or, lui aussi perd de sa fixité avec l'usage des technologies de l'information. Comment éviter que l'estompement des frontières ne débouche, non pas sur un regain d'autonomie (promesse parfois trompeuse de la disparition des cadres), mais sur de nouvelles formes d'exploitation, les plus perverses – d'auto-exploitation ? Le droit du travail est très peu armé pour penser cette nouvelle porosité, ainsi que toutes les formes de « distanciation sociale » entre les individus, qui mettent au défi les stratégies classiques d'organisation collective des travailleur·euses<sup>83</sup>.

L'évanescence de la frontière entre le travail et le non-travail jaillit également de l'attention qui a été accordée, durant le temps du Covid, à des professions trop souvent invisibilisées, le plus souvent occupées par des femmes - celles du *care* au sens large, en particulier les soins médicaux et paramédicaux, mais pas seulement<sup>84</sup>. L'interrogation est fondamentale : à partir de quand doit-on considérer qu'une activité féminine est du « travail » dans le sens étroit retenu par le droit social, ici : *activité proposée sur un marché en échange d'une rémunération* ? L'exemple des confectionneuses de masques est particulièrement évocateur : la pression sociale exercée sur les couturières professionnelles était à son comble en temps de Covid. Celles qui ont produit des masques en demandant en échange le paiement d'un juste au prix ont été fustigées par un certain public qui leur reprochait de manquer d'héroïsme, en « temps de guerre »<sup>85</sup>, en voulant se faire rémunérer pour les coûts engagés, alors que le gouvernement était totalement défaillant. En aurait-on fait de même pour

<sup>81</sup> 62% de la population active belge travaillait de la maison durant le confinement, voy. SDworks (22 mai 2020), "Coronavirus leads four out of ten white-collar workers to start teleworking for the first time", <https://www.sdworx.com/en/press/2020/2020-05-29-coronavirus-leads-four-out-of-ten-white-collar-workers-to-start-teleworking>

<sup>82</sup> Sing, D., (27 mai 2020), "This pandemic is not an extended sabbatical. Jokes about productivity hide the toxicity of academic 'always on' culture", *Nature.com*, <https://www.nature.com/articles/d41586-020-01591-3?fbclid=IwAR0ePGXQaxKHDvmlLeOl6s7gghQtyonnGl6QJg-227wJC773YefFcSjXcuc>

<sup>83</sup> Ainsi, en télétravail, les travailleurs doivent davantage compter sur eux-mêmes pour faire face aux difficultés posées par le confinement (dans 57% des cas, contre 48% pour les travailleurs « en présentiel »), et les représentants officiels des travailleurs sont moins présents pour faire face à ces difficultés (dans seulement 10% des cas, contre 22% des cas pour les travailleurs en présentiel). Par ailleurs, les travailleurs en télétravail apprécient l'autonomie dans la définition des horaires (pour 51% d'entre eux) et des tâches (40%), alors que leurs homologues en présentiel ne bénéficient d'autonomie des horaires que pour 24% d'entre eux, et l'autonomie dans la définition des tâches que pour 24% également. Enfin, les télétravailleurs sont davantage concernés par la difficulté de trouver un espace de travail confortable (30% contre 17% pour les travailleurs en présentiel).

<sup>84</sup> Masset, D., (18 mai 2020), « COVID-19: Pascale Vielle: "Il s'agirait de concevoir la sécurité sociale dans une perspective écoféministe, comme un commun" », Etopia, <https://etopia.be/covid-19-pascale-vielle-il-sagirait-de-concevoir-la-securite-sociale-dans-une-perspective-ecofeministe-comme-un-commun/>

<sup>85</sup> A. Berthier, Entretien avec Annabelle Locks (22 avril 2020), « Masques en tissu : des costumières s'organisent pour sortir du travail gratuit », Agir Par La Culture ; E. Nothomb (5 mai 2020), « Les couturières professionnelles ne sont-elles bonnes qu'à faire du bénévolat? », *Le Soir*, <https://plus.lesoir.be/298877/article/2020-05-05/les-couturieres-professionnelles-ne-sont-elles-bonnes-qua-faire-du-benevolat>

les maraîchers, pour les pharmaciens, pour les facteurs ? Est-il attendu des femmes qu'elles remplissent un certain nombre de tâches de production ou de reproduction sans contrepartie, « parce qu'il en va de leur nature » ? Il n'est pas anodin qu'elles aient assuré, en priorité, la prise en charge des tâches éducatives des enfants en temps de Covid-19 – même lorsqu'elles continuaient de travailler à plein temps<sup>86</sup>. Cela dit, il est vrai que la marchandisation du travail, elle aussi typique de l'économie capitaliste, elle aussi soutenue par l'appareil du droit social, n'est pas non plus une panacée...

D'ailleurs, ces cadres productivistes (en ce compris le sort réservé aux métiers féminins déjà intégrés sur le marché) ont également été remis en question par la crise du coronavirus. Beaucoup se sont accordés sur l'idée qu'il s'agissait de s'interroger à nouveaux frais sur la hiérarchie des métiers, et la manière dont ceux-ci étaient valorisés<sup>87</sup> : comment expliquer que des métiers tellement importants pour la survie collective soient si mal rémunérés ? Prenons le soin et l'éducation des enfants, par exemple, soudain promus au statut de « services vitaux ». La question est pertinente et nous renvoie aux insuffisances des mécanismes qui, sur le marché de l'emploi, lui-même structuré par le droit du travail qui rend possible son déploiement, servent à évaluer les prestations : les rapports de force en présence (aka « la loi du marché ») avec, en arrière-plan, des minima salariaux négociés collectivement, plus ou moins avantageux en fonction des secteurs – les rapports de force toujours.

Le droit social productiviste crée les lieux d'une négociation indispensable sur la répartition de la richesse créée, mais pas sur le bien-fondé de l'activité économique elle-même, sur ce qui fait sa valeur sociale en ce compris dans des perspectives de développement durable. A cet égard, les débats menés en début de crise autour de la désignation des secteurs essentiels, au sein desquels les exigences de respect des protections ne devaient être respectées que « lorsque c'était possible », sont un précédent intéressant<sup>88</sup>. Les dirigeant·es ont dû poser un temps d'arrêt et désigner les secteurs indispensables à la survie du collectif : ceux-là ne pouvaient absolument pas fermer. La délibération autour de ces questions devrait être systématisée et profondément démocratisée, afin que les travailleur·euses, et chaque citoyen, puissent se positionner sur la manière dont le collectif doit valoriser les métiers qui le structurent, qui le renforcent, qui lui permettent de se penser lui-même, et de penser son avenir. Ce qui est essentiel en temps de Covid, n'est pas nécessairement ce qui est essentiel pour l'avenir, « ce qui est essentiel » évolue... Cela semble d'ailleurs faire écho à l'aspiration d'un nombre important de travailleur·euses, pour lesquels la crise a été l'occasion de s'interroger sur le sens de leur travail<sup>89</sup>.

---

<sup>86</sup> Krentz, Kos, Green, Garcia-Alonso (21 mai 2020), "Easing the COVID-19 Burden on Working Parents", *BCG study*, <https://www.bcg.com/en-be/publications/2020/helping-working-parents-ease-the-burden-of-covid-19.aspx> ; McCarthy, Gibson, Andrews-Dyer, Joyce (6 mai 2020), "A working mom's quarantine life", *Washington Post*, <https://www.washingtonpost.com/lifestyle/2020/05/06/coronavirus-pandemic-working-moms-quarantine-life/?arc404=true>. Voir aussi la contribution de Aristizabal, Arango, Rouchon et Roussaux dans ce rapport, « Travail, genre et confinement : la place du soin »

<sup>87</sup> Hanssen (23 avril 2020), « Dominique Méda : La crise du Covid-19 nous oblige à réévaluer l'utilité sociale des métiers », *Pour l'Eco*, <https://www.pourleco.com/ca-clashe/debat-des-economistes/dominique-meda-la-crise-du-covid-19-nous-oblige-reevaluer-lutilite> ; Ferreras et al., (16 mai 2020), « Travail: démocratiser, démarchandiser et dépolluer », *Le Soir*, 16 mai 2020, <https://plus.lesoir.be/299599/article/2020-05-16/travail-democratiser-demarchandiser-et-depolluer>

<sup>88</sup> Sur l'identification des secteurs essentiels en période de COVID-19 et ses conséquences : Dermine et Mayence (6 avril 2020). « Carnet de crise #7. Associer les interlocuteurs sociaux à l'identification des entreprises essentielles : un apport technique mais également un enjeu démocratique », <https://droit-public.ulb.ac.be/carnet-de-crise-7-associer-les-interlocuteurs-sociaux-a-lidentification-des-entreprises-essentielles-un-apport-technique-mais-egalement-un-enjeu-democratique>

<sup>89</sup> Ainsi, 29% des répondants disent souhaiter désormais travailler moins, et 13% souhaitent changer de boulot pour s'orienter dans un domaine qui a plus de sens à leurs yeux.

## Fragilisations du droit social au nom de la compétitivité

Dans la première partie de cette contribution, nous avons présenté le droit social comme un rempart, et certaines interventions du gouvernement de pouvoirs spéciaux comme des adaptations nécessaires en temps de crise. Il faut noter que ces mesures, que nous saluons, ne s'inscrivent pas dans la droite ligne des politiques poursuivies, les cinq années d'avant, par le même gouvernement. Le gouvernement Michel a poussé à son paroxysme la réalisation de l'agenda néolibéral dont ses prédécesseurs avaient déjà posé les premiers jalons, sous l'influence – et la contrainte – de l'Union Européenne. Au cœur de leurs crédos : la diminution nécessaire des « coûts sociaux », étape indispensable à la poursuite de la croissance, à la résorption des dettes publiques, au renforcement de la compétitivité des entreprises belges sur les marchés européens et internationaux. Dans la conception néolibérale, les protections du droit social ne sont plus, comme dans le modèle productiviste, présentées comme des contreparties légitimes à l'abandon, par chaque salarié, de son autonomie financière et de son autonomie dans le travail. Les protections sont des coûts, des charges indues qui pèsent sur les entreprises et rejaillissent négativement sur leur capacité à créer de l'emploi. Il s'agit donc de flexibiliser ce marché, en le libérant des règles contraignantes. Certaines mesures prises en temps de Covid, visant les secteurs essentiels, vont clairement dans ce sens : nouvelle exception à l'interdiction de mise à disposition, possibilité de conclure valablement des contrats à durée déterminée successifs, augmentation du quota d'heures supplémentaires sans sursalaire, possibilité pour les étudiant·es de travailler davantage d'heures<sup>90</sup>... Justifiées par la situation d'urgence et la pénurie à laquelle faisait face certains secteurs (les frontières fermées, plus de travailleur·euses saisonniers venant d'Europe de l'Est disponibles pour les récoltes...), elles ne sont pas sans rappeler les mesures adoptées durant les cinq années précédentes : flexijobs, étudiant·es entrepreneurs, économie collaborative, travail associatif et peer-to-peer, limites posées à la négociation de la norme salariale,...

Toutes ces mesures partagent, selon nous, la prémisse néolibérale. Elles privent les travailleur·euses concernés de protections essentielles, elles appauvrissent la collectivité à coup de dispenses de versement de cotisations sociales, et surtout, elles multiplient les statuts d'emploi dérogatoires, instituant le cadre de nouvelles concurrences entre travailleur·euses, battant en brèche, par la fragmentation, la construction de collectifs et de dissidences. Le cas de l'économie dite collaborative est évocateur<sup>91</sup>. Les livreurs de repas, par exemple, ont joué un rôle important à l'heure où nous étions confinés chez nous. En tant que collaborateurs non-salariés (le plus souvent), ils ont travaillé sans couverture sérieuse contre les accidents du travail, sans limite posée sur le temps de travail, sans protection de leur santé, alors qu'ils étaient « en première ligne »<sup>92</sup>. Peut-être plus fondamentalement, ils ont été *forcés de* travailler car ils ne pouvaient compter, en raison de leur statut dérogatoire, développé dans une loi De Croo du 1<sup>er</sup> juillet 2016 complété par une loi de 2018, sur des allocations de chômage ou le droit passerelle en cas d'arrêt – cette législation les excluant

<sup>90</sup> AR n° 14 du 23 avril 2020 accordant des pouvoirs au Roi afin de prendre des mesures dans la lutte contre la propagation du coronavirus COVID-19 (II) visant à garantir la bonne organisation du travail dans les secteurs critiques, *M.B.*, 28 mars 2020.

<sup>91</sup> Lamine et Wattecamp (éd.) (2020), *Quel droit social pour les travailleurs de plateforme ?*, Limal, Anthemis; Benayad (17 avril 2020), « Colruyt se lance dans l'économie collaborative et suscite la critique », *La Libre*, <https://www.lalibre.be/economie/entreprises-startup/colruyt-se-lance-dans-l-economie-collaborative-et-suscite-la-critique-5e989250d8ad58632c73f63e>

<sup>92</sup> Ryckmans (13 mars 2020), « Coronavirus : les livreurs en première ligne face à l'épidémie de Covid-19 », 13 mars 2020, [https://www.rtf.be/info/dossier/epidemie-de-coronavirus/detail\\_coronavirus-les-livreurs-en-premiere-ligne-face-a-l-epidemie-de-covid-19?id=10454769](https://www.rtf.be/info/dossier/epidemie-de-coronavirus/detail_coronavirus-les-livreurs-en-premiere-ligne-face-a-l-epidemie-de-covid-19?id=10454769) ; il semblerait toutefois que le Covid-19 fasse apparaître au grand jour les failles du modèle économique de certaines plateformes : B. Dont (9 juin 2020), « Les apps de livraison n'ont pas profité du confinement, au contraire », *Slate Korii*, <https://korii.slate.fr/biz/restauration-applications-livraison-uber-eats-deliveroo-confinement-covid-19-restaurants-commissions-frais-livreurs-logistique>

volontairement de tout assujettissement à la sécurité sociale. On comprend très vite à quel point ce type de législation s'oppose aux impératifs mis en évidence plus haut : on ne peut valoriser les emplois de première ligne, ou les services essentiels, en leur offrant des statuts d'emploi au rabais, en minant la possibilité de coalition entre travailleur·euses, et en appauvrissant du même coup notre rempart contre les crises, notre système de sécurité sociale<sup>93</sup>.

## Conclusion

Les situations de crise ont des vertus de dévoilement. Elles mettent au jour ce qui fait le ciment des sociétés : récits, gestes, symboles, mais aussi normes et institutions. Les dispositifs du droit social, en particulier nos systèmes de solidarité collective, ont largement démontré leur rôle d'amortisseur et de pacification (au moins temporaire) en permettant à de nombreux travailleur·euses de ne pas subir de plein fouet les effets du Covid-19. Mais les crises exacerbent aussi les lignes de faille. Il apparaît que certains dispositifs indispensables du droit social ont été fragilisés et que d'autres ont fait leur temps. Cette obsolescence est le fruit de l'évolution des pratiques de travail, mais aussi d'interventions législatives récentes qui ont prôné une « flexibilisation » des règles, au nom d'impératifs de productivité, totalement déconnectés des expériences subjectives de travail.

Dans son ouvrage *Etat d'exception*, G. Agamben analyse les réponses politiques des Etats à la menace du terrorisme après le 11 septembre ; il dénonce une forme de banalisation de l'exception, une « normalisation » dangereuse de la suspension des garanties démocratiques<sup>94</sup>. Alors que l'ennemi Covid-19 commence à s'éloigner et avec lui les justifications des politiques d'exception, il nous faut nous ressaisir en urgence des libertés qui nous ont été temporairement retirées, en demandant des comptes, là où c'est nécessaire, à ceux qui nous gouvernent et à ceux qui utilisent la force en exécution de leurs ordres, au nom des droits fondamentaux. Mais si l'on ne doit pas « institutionnaliser l'exception », il nous faut néanmoins, nous semble-t-il, institutionnaliser le doute, la critique, la réflexivité, la « mise en question » des normes juridiques par les citoyens. La crise du Covid, en ce qu'elle nous fait apparaître de manière plus claire que le droit est un « artefact »<sup>95</sup>, une création humaine perfectible, nous permet de faire le tri entre ce qui compte et ce qui dysfonctionne<sup>96</sup>, ouvre un nouveau champ pour des utilisations plus démocratiques de l'instrument droit. Notre capacité à répondre aux crises à venir – celles que fera émerger le réchauffement climatique au premier plan<sup>97</sup> – dépendra de cette capacité de nos institutions à se rendre « révisables » et « appropriables », et

---

<sup>93</sup> Lamine (27 avril 2020), « Economie collaborative : une leçon de démocratie », *LibreEco*, <https://www.lalibre.be/economie/decideurs-chroniqueurs/economie-collaborative-une-lecon-de-democratie-5ea694427b50a64f9cf67d6c>

<sup>94</sup> Agamben (2003), *Etat d'exception, Homo sacer II*, Paris, Seuil. Il réitère d'ailleurs ce positionnement en temps de COVID. Voy. Truong, N. (24 mars 2020), « Giorgio Agamben : « L'épidémie montre clairement que l'état d'exception est devenu la condition normale », *Le Monde*. [https://www.lemonde.fr/idees/article/2020/03/24/giorgio-agamben-l-epidemie-montre-clairement-que-l-etat-d-exception-est-devenu-la-condition-normale\\_6034245\\_3232.html](https://www.lemonde.fr/idees/article/2020/03/24/giorgio-agamben-l-epidemie-montre-clairement-que-l-etat-d-exception-est-devenu-la-condition-normale_6034245_3232.html). L'intervention initiale a été critiquée car il y affirmait (se basant sur les connaissances du moment), que les mesures d'urgence étaient disproportionnées par rapport à la menace réelle.

<sup>95</sup> Unger (2001, orig. 1987), *False Necessity*, Londres et New York, Verso, 2001, p. 91: "the institutional orders of societies differ in their availability to challenge and change. They differ in the extent to which they are just there, as a second nature, a naturalized fate; or there, instead, as an artifact to be reimagined and remade."

<sup>96</sup> Latour (30 mars 2020), « Imaginer les gestes-barrières contre le retour à la production d'avant-crise », *AOC*, 30 mars 2020, <https://aoc.media/opinion/2020/03/29/imaginer-les-gestes-barrieres-contre-le-retour-a-la-production-davant-crise/>

<sup>97</sup> Méda (18 avril 2020), « Il nous faut réussir le tour de force de transformer la situation en prélude à la reconversion écologique de nos sociétés », *Le Monde*, 18 avril 2020, [https://www.lemonde.fr/idees/article/2020/04/18/dominique-meda-penser-l-apres-une-chance-a-saisir\\_6036993\\_3232.html](https://www.lemonde.fr/idees/article/2020/04/18/dominique-meda-penser-l-apres-une-chance-a-saisir_6036993_3232.html)

de la manière dont elles valoriseront les savoirs et les savoir-faire des citoyens<sup>98</sup> pour construire les transitions.

La crise nous invite ainsi à mettre l'imagination collective au service d'une réforme des protections. Le droit social sera, à notre estime, au cœur de « l'après-Covid-19 »<sup>99</sup>. Car il peut être un facteur de transformation lorsqu'il se construit, comme il l'a fait à travers l'histoire, dans un dialogue avec l'évolution des pratiques et des aspirations d'une société<sup>100</sup>.

---

<sup>98</sup> Voy. La proposition 9 du "Essential Workers Bill of Rights", présenté par la sénatrice Elizabeth Warren en pleine période de COVID-19 : « treat workers as experts », <https://www.warren.senate.gov/newsroom/press-releases/elizabeth-warren-and-ro-khanna-unveil-essential-workers-bill-of-rights>, qui fait écho à la carte blanche de T. Coutrot et al., citée plus haut.

<sup>99</sup> Pour des propositions concrètes de mobilisation du droit dans la période qui nous attend, nous renvoyons le lecteur aux conclusions du rapport, à la rédaction duquel nous avons participé.

<sup>100</sup> C. Virone (27 février 2020), « Auriane Lamine: le droit social, des règles au service d'un idéal de démocratie », *Analyse d'éducation permanence Smart*, 27 février 2020, [https://smartbe.be/wp-content/uploads/2020/02/02-2020-droit\\_social-A.-Lamine.pdf](https://smartbe.be/wp-content/uploads/2020/02/02-2020-droit_social-A.-Lamine.pdf)

# Déconfiner les aides sociales

Lotte Damhuis et Charlotte Maisin

Qui a bénéficié d'aides sociales durant la période de crise ? Ces aides étaient-elles difficiles à obtenir ? Comment ont-elles ou non permis d'affronter la période de confinement ? C'est à ces questions que l'enquête voulaient aussi offrir quelques réponses. Les expériences de ces aides et les difficultés rencontrées pour y accéder que les répondant·es expriment au travers de l'enquête font écho aux analyses provisoires et aux inquiétudes quant aux impacts de la crise sanitaire sur un système de protection sociale qui s'effrite.

Etant donné la petite taille de l'échantillon des répondant·es à la thématique spécifique de l'aide sociale, les analyses exploratoires proposées ci-après s'appuient également sur les statistiques et récits liés aux appels reçus au numéro vert d'urgences sociales bruxellois mis en place par la COCOF et la Fédération des Services Sociaux au début du confinement<sup>101</sup>.

## Précautions de lecture des chiffres de l'enquête

L'échantillon de l'enquête n'est pas représentatif de la population et les chiffres doivent être pris avec précaution<sup>102</sup>. Cette prudence est d'autant plus importante quand on examine le profil des répondant·es et leurs réponses aux questions qui portent spécifiquement sur l'aide sociale.

En effet, seuls 55 sur 1447 répondant·es déclarent bénéficier d'une aide sociale antérieure à la crise sanitaire, soit 4% de l'échantillon. Selon le Baromètre social de l'Observatoire de la santé et du social, 19% de la population bruxelloise<sup>103</sup> perçoivent des aides de la sécurité sociale et l'aide sociale (chômage, maladie/invalidité, CPAS, remplacement de revenus). Par ailleurs et toujours d'après ce Baromètre, 22% de la population belge détient, en 2019, un diplôme de l'enseignement supérieur,

---

<sup>101</sup> Ce numéro vert d'urgences sociales – 0800/35 243 – a été mis en place à l'initiative du cabinet Maron. Il est coordonné par la Fédération des Services Sociaux et bénéficie du soutien de la COCOF et de la collaboration avec la COCOM et Iriscare. Ce numéro a pour objectif d'orienter chaque demande vers un opérateur capable de la prendre en charge. Il offre une écoute professionnelle élargie et des réponses à des situations de détresse sociale. Le call-center est assuré par des travailleur·euses des centres d'aide aux personnes et des centres d'action sociale globale.

<sup>102</sup> Voir annexe méthodologique de Julien Charles et Samuel Desguin

<sup>103</sup> Ce pourcentage est moins élevé en Flandre et, dans une moindre mesure, en Wallonie.

contre 78% dans l'échantillon de personnes qui ont répondu à l'enquête et 62% des personnes qui ont répondu à la question sur l'aide sociale.

L'échantillon de répondant·es ne compte par ailleurs que 29% d'hommes. Cette répartition des sexes reste équivalente parmi les répondant·es qui affirment dépendre d'aides sociales (avec 65% de femmes). Si cette donnée ne peut pas être statistiquement exploitée en raison de la surreprésentation de femmes dans l'échantillon global, on peut toutefois souligner que d'autres enquêtes confirment que les femmes sont plus nombreuses que les hommes à percevoir une aide sociale et que la précarité de revenus est plus importante chez celles-ci. Une étude récente de l'Université de Mons explique que « les femmes [en Wallonie] sont 2,2% de plus à être en situation de risque de pauvreté »<sup>104</sup> et que « les femmes [wallonnes] présentent un taux de dépendance (que cela soit à l'égard des institutions sociales ou d'une autre personne) nettement plus élevé que celui des hommes (27% versus 12%) »<sup>105</sup>.

Si on retourne dans l'enquête exploitée ici, on constate par ailleurs que si les femmes sont surreprésentées dans l'échantillon des répondant·es qui bénéficient d'une aide sociale, elles sont également proportionnellement moins nombreuses que les hommes à bénéficier d'une aide sociale cumulée à un emploi (45% des femmes *versus* 64% des hommes)<sup>106</sup>.

Si les chiffres de l'enquête ont une faible valeur statistique, il est en revanche intéressant de se pencher sur l'analyse des données qualitatives et d'élaborer certaines hypothèses.

## Les expériences de l'aide sociale en temps de Covid

### L'aide et la sécurité sociale : facteur d'angoisse ou de réconfort ?

Les personnes qui étaient dans une situation précaire/fragile sur les plans sociaux et économiques parce qu'elles sont entièrement dépendantes de la sécurité/aide sociale font état de davantage d'inquiétudes quant à l'avenir. Leur dépendance aux aides publiques et donc aux décisions politiques à venir les insécurisent. Comme l'illustre le décompte et les citations qui suivent, les aides publiques paraissent davantage réconforter et sécuriser les personnes qui bénéficient d'aides sociales cumulées avec un emploi.

7 personnes qui n'ont pas d'emploi expriment des inquiétudes pour l'avenir et craignent de perdre leurs aides, contre 2 personnes avec emploi. La dépendance aux aides publiques est perçue, par ces personnes sans emploi, comme une menace, un objet d'insécurité et elles semblent s'inquiéter pour l'avenir.

Il n'y a aucun changement... jusqu'à nouvel ordre

Je crains surtout que pour des raisons de budget et par via la ministre, il y a de plus en plus une pression pour retourner dans le monde du travail.

<sup>104</sup> R. Cherenti (juin 2020), *L'Homme le plus pauvre de Wallonie est (toujours) une femme*, CeRIS, UMon, p.37

<sup>105</sup> *Ibid.*, p.39

<sup>106</sup> Notons toutefois que cette observation n'est réalisée que sur un échantillon de 55 répondant·es et n'est donc pas significative d'un point de vue statistique.

[On est] à la merci des politiques.

Les personnes (4) qui sont dans une situation transitoire (changement de travail, réorientation, formation) et qui bénéficient d'une aide sociale expriment également leurs inquiétudes face à l'avenir. Elles considèrent que la période est anxiogène et que la crise sanitaire complique cette période de transition déjà éprouvante et stressante.

Je dois prendre le temps de me renseigner sur les réorientations possibles et réalistes en tenant compte du contexte économique... Le moment est particulièrement difficile pour trouver de l'info [concernant une réorientation professionnelle] et se former.

[Les difficultés concernent] les formations ou aides à remonter la pente dans la revalidation de mes compétences.

3 personnes qui sont en situation d'emploi et qui reçoivent des aides variées (certaines évoquent le chômage temporaire) estiment au contraire que cette aide les aide, les reconforte, les sécurise. Aucune des personnes sans emploi n'exprime ce point de vue.

Cela me permet de ne pas trop me tracasser car ça assure mes frais fixes en attendant de pouvoir répondre à nouveau à des commandes

## Les peurs générées par l'« Etat social actif »

Les contrôles / les conditionnalités aux aides semblent cristalliser des inquiétudes et des sentiments d'insécurité, notamment pour les nouveaux bénéficiaires des allocations de chômage. Parallèlement, la mise entre parenthèses de l'Etat social actif pendant le confinement a pu constituer un indéniable avantage pour certaines personnes en faisant temporairement baisser les pressions qui pèsent sur les allocataires sociaux et les demandeurs-euses d'emploi.

Les commentaires liés à l'Etat social actif sont, assez logiquement, exclusivement exprimés par les personnes qui n'ont pas d'emploi. Certaines d'entre elles (2) font part de leurs inquiétudes relatives à l'impossibilité/difficultés, en temps de confinement, de s'acquitter de leurs devoirs de chercheurs d'emploi. D'autres personnes (2) soulignent le soulagement de ne plus être contrôlées pendant le confinement.

Seul avantage : pas la peur de devoir à nouveau me rendre à la visite du médecin conseil (ou médecin contrôle...) de la mutuelle et de devoir donc attendre 2h mal installée, pour aller voir un médecin qui statuera sur mon état au bout de 2min, alors que je suis en situation de handicap.

J'ai eu l'avantage de n'avoir aucun stress de contrôle pendant la période de confinement, mais rien n'a changé autrement.

Comme je suis considéré comme chômeur car il n'y a pas de véritable statut pour les artistes je serais bientôt contrôlé puisque je ne travaille plus. C'est stressant.

## Le sentiment d'avoir plus de temps

Le temps semble être un élément important du confinement. Certaines personnes expliquent avoir mal vécu l'isolement prolongé dans lequel le confinement les a poussés (« *Le confinement a été très dur pour moi car je me suis trouvée isolée dans la montagne* ») mais d'autres, au contraire, considèrent que cette période a été bénéfique pour elles. Certaines personnes expliquent avoir pu mettre à profit le temps de la crise pour s'atteler à des tâches nécessaires et moins urgentes, se reposer, permettre un espace-temps relativement serein.

J'ai retrouvé du temps pour réaliser quelques rêves...

Du repos, du soin, un rythme plus humain.

Ce temps supplémentaire permet de rattraper de nombreux retards, de prendre le temps de faire des choses qui sont non-urgentes et d'enlever par là des petites choses sur la liste des choses à faire qui permettra d'alléger le stress quand nous pourrons redémarrer.

La question du rapport au temps est un élément important de la vie en confinement, qui est analysé de manière fine au travers d'autres questions de l'enquête. Toutefois, il importe de préciser que le fait de récupérer une partie de son temps a été vécue positivement autant par les personnes qui ont un emploi que celles sans emploi. Cela nous permet de faire l'hypothèse que le temps dont disposent généralement les personnes sans emploi – ou le sentiment de ne pas être « pressé par le temps » - n'est pas largement supérieur aux personnes qui travaillent. Cette hypothèse se base sur un nombre limité de commentaires et gagnerait à être davantage documentée

## De fragiles équilibres financiers mis à mal

La diminution des revenus et les difficultés d'ordre financières sont soulevées par 6 personnes qui dépendent des aides sociales et sont en situation d'emploi. Parmi ces 6 personnes, 2 au moins sont des artistes. Pour les personnes dont les revenus dépendent exclusivement de la sécurité/action sociale, les difficultés financières semblent ne pas avoir été davantage présentes lors du confinement.

N'ayant pas droit au chômage pour les intermittents du spectacles et artistes, je n'ai eu d'autre choix que de demander l'aide du CPAS pour pouvoir acheter de la nourriture, payer les traites de ma maison et les dépenses courantes.

Rien ne change, excepté le manque de 50 euros sur le total des allocations vis-à-vis du salaire habituellement.

Les personnes qui combinent généralement une aide sociale avec un emploi ont vu leurs rentrées financières diminuer et leur équilibre financier mis à mal. Toutefois, l'aide reçue semble compenser – en partie et dans certains cas – les pertes occasionnées par la crise.

## Des témoignages qui rejoignent les observations de l'impact social de la crise sanitaire

L'analyse des 1800 appels reçus entre le 30 mars et le 5 juin au numéro vert bruxellois pour les urgences sociales 0800/35.243 et par les travaux et rapports réalisés dans le cadre du GEES – Group of experts for exit strategy – permet de mettre en perspective les témoignages des répondant-es à l'enquête.

Près d'un appel sur deux reçus au numéro vert fait explicitement état de difficultés financières (45%). A ce pourcentage, on pourrait ajouter une partie importante des 12% des appels qui concernent les questions relatives au logement. Les demandes d'ordre matériel pour compenser les pertes de revenus sont très fréquentes, elles concernent principalement des demandes d'aide alimentaire (18% des appels impliquent une demande d'aide alimentaire, ce pourcentage est monté à 22% au milieu du confinement), des préoccupations quant aux paiements des loyers et des soins de santé. Les professionnels qui répondent aux appels au *call center* constatent que les travailleur·euses qui ont perdu des revenus à cause de la crise sanitaire sont de nouvelles personnes à risque de pauvreté et constituent un nouveau public de l'action sociale. Il s'agit assez régulièrement de personnes qui n'ont jamais fait appel à un service social/à une aide sociale avant la crise. A ce sujet, la Banque nationale de Belgique révèle en avril passé qu'« environ 1 ménage sur 8 est extrêmement vulnérable face à la crise du Covid-19, encourant une perte d'au moins 10 % de ses revenus, tout en ne disposant que d'un coussin d'épargne restreint. »<sup>107</sup>

Une note de travail du GEES précise également que, avant la crise, la Belgique comptait 16,4% de Belges vivant sous le seuil de pauvreté, 336.691 personnes fichées à la BNB pour défaut de paiement (uniquement crédits hypothécaires et à la consommation)<sup>108</sup>, et 155.000 personnes éligibles au RIS. Le document de travail précise également que la crise va faire augmenter ces chiffres : la proportion de personnes vivant sous le seuil de pauvreté est anticipée à 25% tandis qu'une augmentation de 12% de l'éligibilité au RIS est estimée par le service public fédéral de programmation intégration sociale (SPP IS). Ces chiffres sont corrélatifs d'une baisse des revenus des ménages, anticipée notamment par le Bureau Fédéral du Plan. Notons par ailleurs qu'en Belgique, les minimas sociaux se situent en dessous du seuil de pauvreté (défini au niveau européen), les besoins étant notamment complétés par des aides sociales du CPAS.

## L'accès aux droits n'est pas facilité en période de confinement

6 personnes expliquent que la période de confinement a restreint leur accès à certains droits et cela indépendamment du fait qu'elles aient ou non un emploi. On constate que des personnes qui bénéficiaient d'une aide/un service avant la crise pour pallier un besoin spécifique (personne porteuse d'un handicap, personne avec une personne handicapée à charge, mère de famille seule) font état d'un rétrécissement de leurs droits pendant le confinement.

Au début du confinement, je ne savais pas comment faire pour m'organiser. J'avais alors pris des arrangements avec le papa de mon petit garçon. J'allais passer mes journées-là. Il s'occupait du petit. J'avais un œil sur le petit et je pouvais travailler. Il faut savoir que le papa de mon petit garçon est dépendant et donc très instable d'où l'importance que je

<sup>107</sup> BNB (avril 2020), « Effondrement de la confiance des consommateurs en avril », <https://www.nbb.be/doc/dq/f/dq3/histo/pfe2004.pdf>

<sup>108</sup> Ne sont donc pas compris les défauts de paiement en matière d'énergie, de loyer, de télécoms, de santé.

sois présente. Le CPAS de F. a décidé de me retirer les aides parce qu'il estime que j'ai des intérêts à T. Ma situation n'aurait jamais été telle s'il n'y avait pas eu de confinement. Je trouve cela honteux.

Ayant un enfant handicapé, j'ai dû le prendre entièrement en charge.

Les personnes handicapées ont été les oubliées de cette crise : rien de prévu en ce qui les concerne. Dans les commerces, on fait la file comme tout le monde. Les aides ménagères dont les PMR ont besoin ont été interrompues pendant deux mois - je ne réclame aucune gratuité, l'enjeu n'est pas là : j'ai assuré comme j'ai pu l'entretien du logement et du linge... avec les lacunes flagrantes !

Cette exclusion de certains droits ou aides semble particulièrement aigüe pour les personnes qui travaillent généralement sous des statuts hybrides, précaires, peu protégés (intérimaire, artiste).

[J'ai été] exclue du statut d'artiste et donc de mes allocations de chômage pendant le confinement.

Le statut de technicien audiovisuel via Smart montre ses limites dans cette période exceptionnelle.

La difficulté d'accès aux services a également rétréci l'accès aux droits pour certaines personnes, notamment en ce qui concerne la compensation des revenus (chômage temporaire, allocations sociales).

Les démarches administratives étaient longues et parfois sans réponse. Impossible de se rendre dans les bureaux... Les lettres postées par mon syndicat arrivaient 2 semaines après. La petite aide de chômage est arrivée en retard.

Les personnes qui vivent sous le seuil de pauvreté ont déjà un accès plus difficile que les autres citoyens aux soins et aux services. Cet accès s'est encore compliqué avec l'arrivée de la crise. Si le phénomène de non-recours aux droits est difficile à chiffrer, des travaux<sup>109</sup> estiment à une fourchette de 57 à 76% le non-recours au RIS, et à 30% le non-recours à l'acompte pour les pensions alimentaires impayées. Limiter l'impact social de la crise nécessite donc aussi de tenir compte de ce phénomène – notamment par une automatisation des droits – pour, d'une part, s'assurer que les personnes en droit à une aide (qu'elle soit financière ou en nature) en bénéficient dans les faits et, d'autre part, couvrir l'ensemble de la population dans l'accès aux soins.

Comme nous le détaillons dans un article publié en avril 2020 par la Revue Nouvelle, « avant la pandémie, le non-recours aux droits<sup>110</sup> - qu'on peut considérer comme un « fait social » de par « sa fréquence au sein de la population, par son extériorité (il s'impose aux individus) et son historicité dès lors qu'il devient un problème public »<sup>111</sup> – s'accroissait et constituait une préoccupation

<sup>109</sup> Voy. Notamment les travaux des Service de lutte contre la pauvreté, la précarité et l'exclusion sociale.

<sup>110</sup> Voy. Observatoire de la santé et du social Bruxelles (2016), « Aperçus du non-recours aux droits sociaux et de la sous-protection sociale en Région bruxelloise », [https://www.ccc-ggc.brussels/sites/default/files/documents/graphics/rapport-pauvrete/rapport\\_thema\\_fr\\_2016.pdf](https://www.ccc-ggc.brussels/sites/default/files/documents/graphics/rapport-pauvrete/rapport_thema_fr_2016.pdf). Selon la typologie élaborée par l'Observatoire de la Santé et du social, on peut identifier cinq formes du non-recours : 1) La non-connaissance : le droit n'est pas connu de la personne ; 2) La non-demande : le droit est connu mais non demandé par la personne ; 3) Le non-accès : le droit est connu et demandé mais non perçu par la personne ; 4) La non-proposition : l'intervenant social ne propose pas un droit à une personne éligible au droit ; 5) L'exclusion du droit : la personne est exclue des droits sociaux.

<sup>111</sup> Ibid. p.9

grandissante pour les travailleur·euses sociaux qui s'inquiètent du fait qu'une partie de leur public cible ne vienne pas, ne vienne plus, arrive trop tard ou ne parvienne pas à répondre aux exigences à remplir pour bénéficier des aides existantes. Ce constat illustre notamment, à leurs yeux, l'échec ou l'inadéquation d'une partie des dispositifs mis en place. (...) [Par ailleurs], depuis plusieurs années, la digitalisation des services, les restrictions budgétaires, la complexification des procédures, la rationalisation des moyens a découragé de plus en plus de personnes qui peuvent prétendre à l'aide sociale d'y recourir pour faire valoir leurs droits<sup>112</sup>. (...) Les mesures de confinement conduisent à réorienter encore davantage les usagers vers des sites internet ou des réseaux sociaux, ce qui renforce le clivage de société autour de l'utilisation du numérique. On sait que « parmi les personnes faiblement scolarisées, environ 15 % n'ont jamais utilisé d'ordinateur (contre des pourcentages insignifiant-es pour les personnes ayant un niveau de diplôme plus élevé). De manière générale, le développement rapide de la digitalisation tend à augmenter le risque d'exclusion sociale et de non-accès aux droits pour les non-utilisateurs »<sup>113</sup>). La crise du Covid-19 impose et légitime un renforcement immédiat du développement du numérique, et on peut présager qu'il laissera sur le carreau un nombre croissant de personnes dont celles qui ont potentiellement le plus besoin d'aide. »<sup>114</sup>

Ces constats ont été largement confirmés par la nature des appels reçus au numéro vert bruxellois pour les urgences sociales. De manière récurrente, les appelant·es font part d'une grande difficulté d'accès et de communication avec un grand nombre de services/administrations qui ne répondent pas au téléphone, répondent après de très longues périodes d'attente, ont des horaires restreints et dont les numéros sont payants. Certaines personnes, déclarent également avoir un accès réduit ou inexistant aux technologies de l'information et des communications leur permettant de faire des demandes d'aide, accéder à des services en ligne, vérifier l'avancée du traitement de leur dossier de demande d'aide.

## Conclusion

Les mesures de confinement prises par le gouvernement pour ralentir la propagation du virus Covid-19 ont eu pour conséquence de précipiter une partie de la population dans la pauvreté et ont rendu visibles les limites de notre système de protection sociale dans sa capacité à être un filet de sécurité pour toutes et tous. La problématique du non-recours aux aides s'est vue amplifiée, certains travailleur·euses sociaux<sup>115</sup> témoignant notamment d'un travail acharné pour remplir des demandes de droit passerelle pour des personnes qui, par exemple, ne maîtrisent pas nos langues. La disparition temporaire de certains accompagnements en présentiel pour des démarches administratives (pour la déclaration d'impôts et d'autres demandes d'aides) a également fait l'objet d'inquiétudes pour les citoyens peu équipés ou familiarisés aux outils numériques.

La conditionnalité de l'accès à certains droits et services a également entravé pour certains la possibilité d'y recourir (besoin d'attestations émises par certains services qui étaient injoignables).

<sup>112</sup> Pour une analyse des phénomènes de non-recours réalisée à partir du contexte des centres sociaux généralistes bruxellois, voy. Myaux, D., Serré, A., Vlemingck, J. (2016). « Non-recours et sous-protection sociale: le regard des centres de service social généralistes », In: Rapport bruxellois sur l'état de la pauvreté 2016. Regards croisés, Observatoire de la santé et du social Bruxelles (Eds.) Bruxelles, pp.170-173. »

<sup>113</sup> Observatoire de la santé et du social Bruxelles (2019), « Résumé Baromètre social », p. 3

<sup>114</sup> Maison, C., Damhuis, L., Serré, A. (mars 2020), « La crise n'est pas que sanitaire », *La Revue Nouvelle*, <https://www.revue nouvelle.be/La-crise-n-est-pas-que-sanitaire>

<sup>115</sup> Travailleur·euses sociaux de services membres de la Fédération des Services Sociaux.

Cette conditionnalité et les critères spécifiques par lesquels elle se décline (résidence effective, titre de séjour et papiers en ordre, attestations d'employeur, etc.) exclut par ailleurs, de facto, une partie de la population dont l'activité a dû cesser avec les mesures de confinement, de leur accès à des droits et des protections. Enfin, les actuels minimas sociaux ont une fois de plus démontré qu'ils ne permettaient pas de vivre dignement.

# Pertes des revenus et réduction des dépenses : qui sont les gagnant·es et les perdant·es du confinement ?

**Samuel DESGUIN et Xavier DUPRET**

Ce n'est pas tous les jours qu'éclate une crise de l'ampleur de celle de la pandémie de la Covid-19. Ce n'est pas non plus tous les jours que des acteurs de l'éducation permanente prennent le pouls, pour ainsi dire en direct, des mutations sociétales auxquelles cette crise donnera lieu dans un avenir peut-être pas si lointain.

## **Présentation de la population**

Nous l'avons mentionné dans la section méthodologique de ce rapport : le public ayant participé à cette enquête n'est pas représentatif de la population au travail en Belgique francophone, notamment en ce qui concerne les revenus et niveaux de qualification. En effet, la population ayant répondu à l'enquête présente un revenu mensuel moyen de 2060€, soit un montant de 35% plus élevé que la moyenne belge en 2017<sup>116</sup> (cf. section méthodologie). De plus, le niveau de qualification de notre échantillon est plus élevé que celui du belge moyen, puisque 78% des personnes sondées sont titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur, contre 32,9% dans la population belge<sup>117</sup>.

---

<sup>116</sup> Statbel (11 décembre 2019), « Le revenu moyen des Belges s'élevait à 18.331 euros en 2017. <https://statbel.fgov.be/fr/themes/menages/revenus-fiscaux>.

<sup>117</sup> Statbel (25 mars 2020), « 47,5% des 30-34 ans ont un diplôme de l'enseignement supérieur », <https://statbel.fgov.be/fr/themes/emploi-formation/formation-et-enseignement/niveau-dinstruction>

En revanche, les variations du niveau salarial correspondent aux moyennes observées dans d'autres études<sup>118</sup>. Ainsi, par exemple, les hommes de notre échantillon perçoivent un revenu plus élevé de 16% que les femmes (13% à un temps de travail équivalent), les diplômé·es universitaires ont un revenu de 9% plus élevé que les diplômé·es d'études supérieures non-universitaires, de 20% supérieur aux diplômé·es du secondaire supérieur et 32% plus élevé que les diplômé·es du secondaire inférieur. Les personnes ayant les revenus les plus faibles sont les personnes sans emploi (50% de moins que les personnes en emploi). Parmi ceux et celles qui sont en emploi, les personnes ayant les revenus les plus élevés sont notamment les fonctionnaires (+10% par rapport à la moyenne), les chef·fes d'entreprise (+54%), les travailleur·euses d'entreprises de plus de 100 salariés (+5%), des travailleur·euses du secteur de l'informatique (+13%) et des banques & assurances (+21%). Les travailleur·euses aux revenus les plus faibles sont ceux et celles qui travaillent seules (-15% par rapport à la moyenne) ou dans une structure de moins de 10 salarié·es (-12%), ainsi que les travailleur·euses des secteurs de la maintenance et de l'entretien (-21%) et du commerce et de la distribution (-24%).

## L'impact du confinement sur les revenus et les dépenses

Sur les 1.037 personnes ayant répondu à cette question, 332 déclarent avoir perdu des revenus dans le contexte du confinement (soit 32% de la population). Pour ces personnes, la perte a été en moyenne de 665€ pour la durée du confinement<sup>119</sup>, soit 33% d'un revenu mensuel moyen<sup>120</sup>.

Les résultats de notre étude sont notamment cohérents avec l'étude menée par la BNB entre le 7 et le 24 mai 2020, publiée le 17 juin 2020<sup>121</sup>, qui fait état d'une perte subie par environ 50% des ménages (notre étude portant sur les individus, il est normal que le pourcentage que nous obtenons soit moins élevé), avec une perte moyenne « de l'ordre de plus de 30% ». Par ailleurs, l'étude menée par Test Achats et publiée en mai 2020<sup>122</sup> évalue la perte financière au niveau, bien plus élevé, de 1626 euros par mois, cette perte moyenne étant subie par 60% des ménages belges. Ce niveau élevé s'explique par le fait que l'étude en question mesure la perte financière, qui inclut par exemple des billets d'avions annulés, tandis que notre enquête mesure la perte de revenus. L'étude que nous avons réalisée a permis d'obtenir une information plus complète concernant le montant précis des pertes de revenus et de réduction des dépenses, ainsi qu'une grande variété d'indicateurs tels que l'âge, le secteur d'activité, la situation familiale, etc.

---

<sup>118</sup> Voir par exemple Institution pour l'égalité des femmes et des hommes (2011), « Femmes et Hommes en Belgique », 2<sup>e</sup> éd. [https://www.brudoc.be/opac\\_css/doc\\_num.php?explnum\\_id=593](https://www.brudoc.be/opac_css/doc_num.php?explnum_id=593)

<sup>119</sup> Les données ayant été collectées jusqu'au 31 mai 2020, le confinement n'était alors pas terminé. Le montant des pertes sera donc à revoir à la hausse avec davantage de recul. Cela dit, les montants actuels nous permettent déjà de distinguer des sous-groupes parmi la population.

<sup>120</sup> Dans l'analyse qui suit, nous exprimons la perte de revenu en pourcentage d'un revenu mensuel. Il faut cependant garder à l'esprit que cette perte s'étend sur l'ensemble de la période de confinement, ce qui tempère l'importance des pourcentages exprimés ici. L'intérêt de ces chiffres est surtout de pouvoir comparer des ordres de grandeur.

<sup>121</sup> BNB (17 juin 2020), « La crise du coronavirus a un impact négatif important sur les revenus de certains ménages avec des pertes plus prononcées pour ceux dont le revenu est plus faible », <https://www.nbb.be/fr/articles/la-crise-du-coronavirus-un-impact-negatif-important-sur-les-revenus-de-certains-menages>

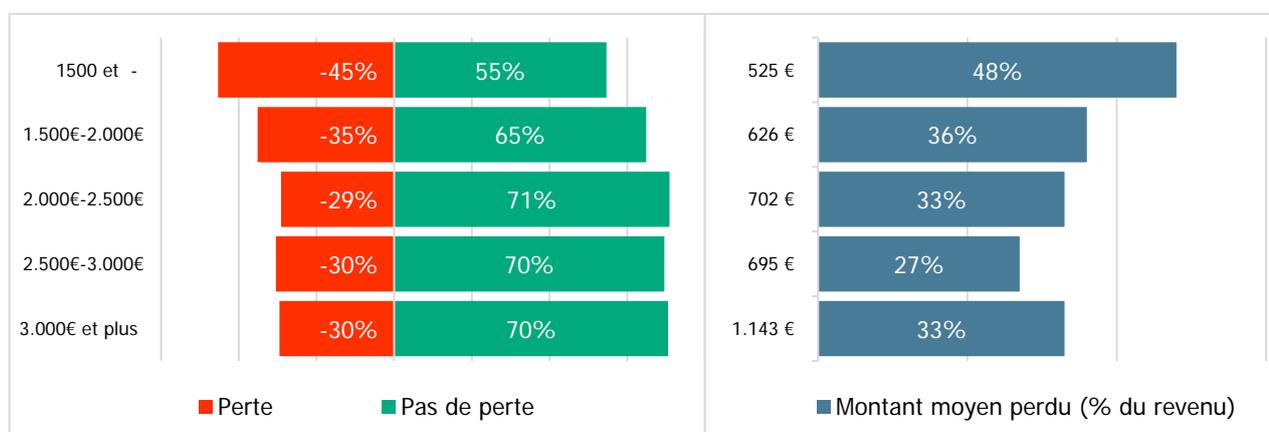
<sup>122</sup> RTBF (22 mai 2020), « Selon Test Achats, les ménages belges ont perdu en moyenne 1626 euros durant la crise du coronavirus » [https://www.rtbf.be/info/economie/detail\\_selon-test-achats-six-menages-sur-dix-disent-avoir-perdu-de-l-argent-pendant-la-crise-du-coronavirus?id=10506630](https://www.rtbf.be/info/economie/detail_selon-test-achats-six-menages-sur-dix-disent-avoir-perdu-de-l-argent-pendant-la-crise-du-coronavirus?id=10506630)

## Les populations les plus touchées sont les personnes à bas revenus, dans des formes d'emploi atypiques ou travaillant dans les secteurs considérés comme « non-essentiels »

Si la population globale est majoritairement bien préservée, les personnes concernées par les pertes de revenus sont en revanche sévèrement touchées. Qui sont ces personnes ?

En premier lieu, on constate que les pertes de revenus ont été fortement influencées par le niveau du salaire avant le confinement. Le graphe ci-dessous montre que parmi les personnes percevant les plus bas revenus (moins de 1.500€ par mois), 45% ont perdu une partie de leur salaire correspondant en moyenne à 525€, soit en moyenne 48% de leur revenu. Pour les plus hauts revenus (plus de 3000€ par mois), 30% ont perdu une partie de leur revenu, pour un montant moyen de 1.143€, soit 33% en moyenne de leur revenu.

Figure 15 – perte de revenus selon la tranche de revenus avant le confinement



Il existe un lien significatif entre le niveau de revenu avant le confinement et la quantité de revenu perdu. On voit en effet que par tranche de 500€ de revenu en moins, les individus sont 3% moins susceptibles d'être touchés par la perte de salaire, et le montant de la perte en proportion du salaire est de 4% supérieure. L'enquête menée par la BNB présente une tendance similaire : « Les pertes sont importantes dans les ménages à faibles revenus qui sont confrontés à un chômage temporaire élevé » (BNB, 17/06/2020)<sup>123</sup>.

En second lieu, on constate que les travailleur·euses en emplois atypiques (freelance salariés, en intérim et indépendant·es), sont deux fois plus concernés par les pertes de revenus que le reste de la population (73% contre 33% dans la population globale), et proportionnellement 15 fois plus nombreux·euses à déclarer ne pas avoir eu du tout de revenu durant la période de confinement. Au sein de la population de travailleur·euses atypiques ayant perdu des revenus, la valeur de la perte est estimée à 833€, soit 41% d'un salaire mensuel moyen pour cette population (contre 665€ pour la population globale, soit 33% d'un revenu mensuel)<sup>124</sup>.

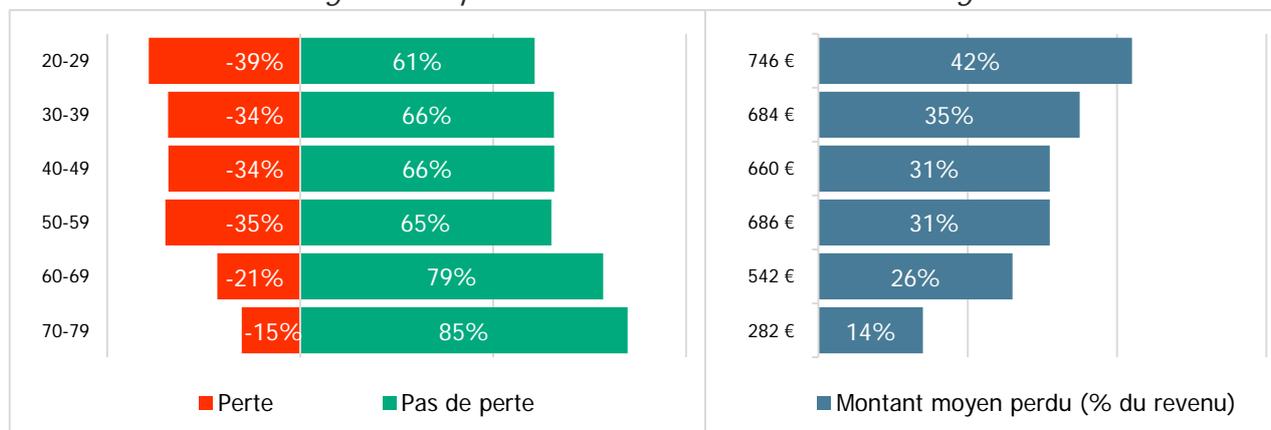
En troisième lieu, les jeunes sont davantage touché·es par les pertes de revenus, et le montant de leur perte est également plus important, à la fois en valeur absolue et en pourcentage du revenu, comme le montre le visuel ci-dessous. Il n'est pas surprenant que les jeunes soient plus touché·es,

<sup>123</sup> BNB, ibid.

<sup>124</sup> voir la contribution de Stéphane Veyer dans ce rapport pour une analyse plus détaillée de la situation des travailleur·euses atypiques.

car ils/elles sont proportionnellement plus nombreux au sein des emplois instables (CDD, emplois atypiques), et leur revenus sont moins élevés.

Figure 16 – pertes de revenus selon la tranche d'âge



Enfin, une dernière tendance significative est que les secteurs considérés par le gouvernement comme « non-essentiels »<sup>125</sup> sont également davantage affectés par la perte salariale, avec 39% de personnes déclarant avoir subi une perte salariale, contre 27% au sein des secteurs « essentiels ».

## La diminution des dépenses : 50% de l'échantillon ressort « gagnant »

On constate que la réduction des dépenses pendant le confinement compense en partie les réductions de revenus qui ont eu lieu. En effet, les dépenses ont en moyenne été réduites de 434€ pour la période du confinement, soit deux-tiers de la perte moyenne de revenus. Cependant, ici encore, une étude plus détaillée des sous-groupes dans l'échantillon permet de distinguer d'importantes disparités entre les populations qui le composent.

Tout d'abord, la diminution des dépenses concerne 65% de l'échantillon, soit un groupe bien plus large que le groupe visé par la diminution des revenus. Il est étonnant de constater que la diminution ou non des dépenses n'est pratiquement pas influencée par la diminution des revenus : ainsi, 68% des personnes ayant perdu des revenus ont également réduit leurs dépenses, contre 65% pour la population globale, pour des montants pratiquement équivalents (441€ pour ceux qui n'ont pas perdu de revenus, contre 419€ pour ceux qui ont perdu des revenus). Par ailleurs, la réduction du niveau de dépense est répartie de façon homogène dans la population, quel que soit le genre, le revenu, le niveau d'éducation, le secteur d'activité ou la situation d'emploi des personnes concernées (contrairement aux pertes de revenus qui, nous l'avons vu, étaient bien plus ciblées sur des groupes précis).

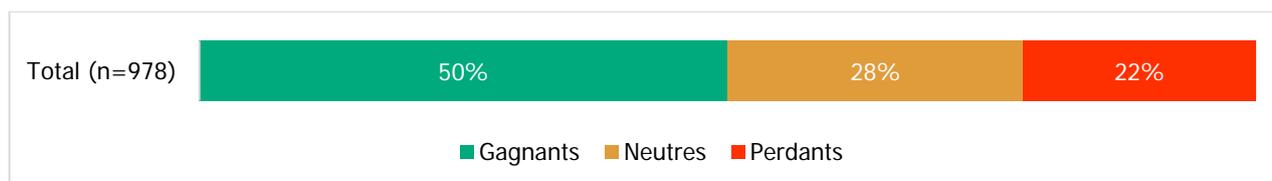
Ces considérations nous permettent de distinguer trois groupes sur base des pertes de revenus et de dépenses : les « gagnant-es » (dont les dépenses ont davantage diminué que leurs revenus), les « neutres » (dont les dépenses et revenus n'ont pas évolué, ou ont évolué en se compensant mutuellement) et les « perdant-es » (dont les revenus ont davantage diminué que les dépenses). Les

<sup>125</sup> Voir la contribution d'Auriane Lamine à ce sujet pour une discussion à propos des secteurs considérés comme « essentiels ». Ces secteurs comprennent notamment la santé, la télécommunication, les médias, la collecte et le traitement des déchets, la police, les gouvernements et parlements et leurs services, la Justice, etc.

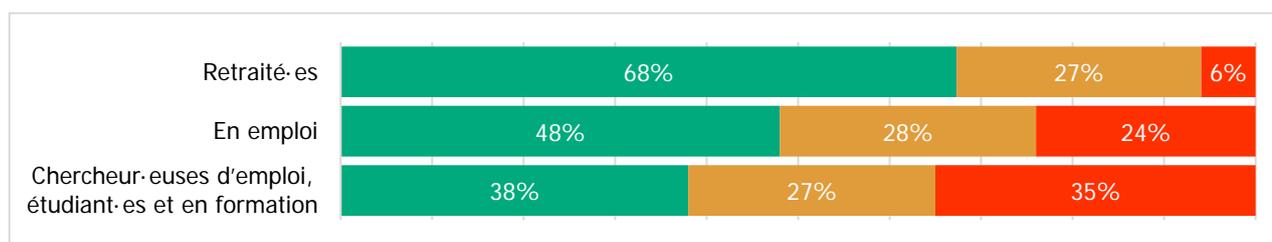
tableaux ci-dessous représentent la proportion de ces trois groupes pour l'échantillon total, ainsi que les groupes où se concentrent les gagnant·es et les perdant·es<sup>126</sup>.

Rappelons que la notion de « gagnant·e » ne concerne ici que la question du revenu et des dépenses – les personnes concernées ont pour la plupart été confrontées à bien d'autres difficultés, telles que la pénibilité du travail ou la combinaison entre obligations familiales et professionnelles. L'on peut cependant se réjouir que la majorité de la population (78%) n'ait pas été « perdante » sur le plan financier.

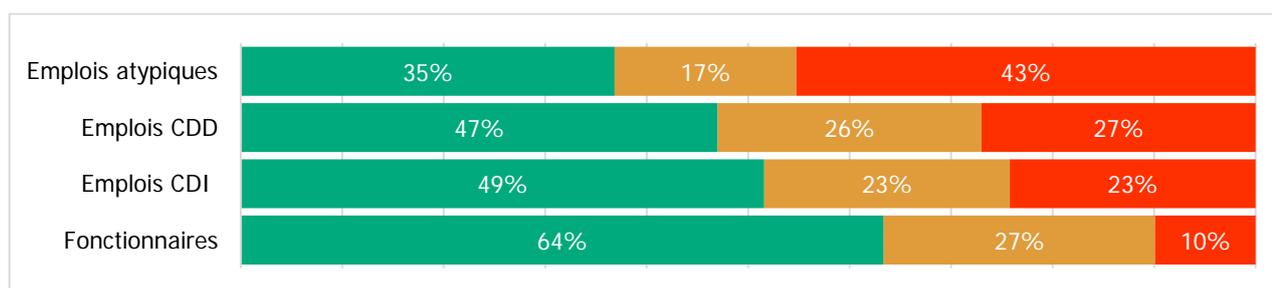
Figure 17 – gagnant·es, neutres et perdant·es selon divers indicateurs



Etudions en premier lieu la question des statuts d'emploi. Sans surprise, les grand·es « perdant·es » du confinement sont les personnes en-dehors de l'emploi (à 35%), soit les chercheur·euses d'emploi, étudiant·es et personnes en formation. À l'inverse, les personnes en emploi (tous statuts confondus) et les retraité·es sont les grands gagnant·es de cette période d'un point de vue financier.



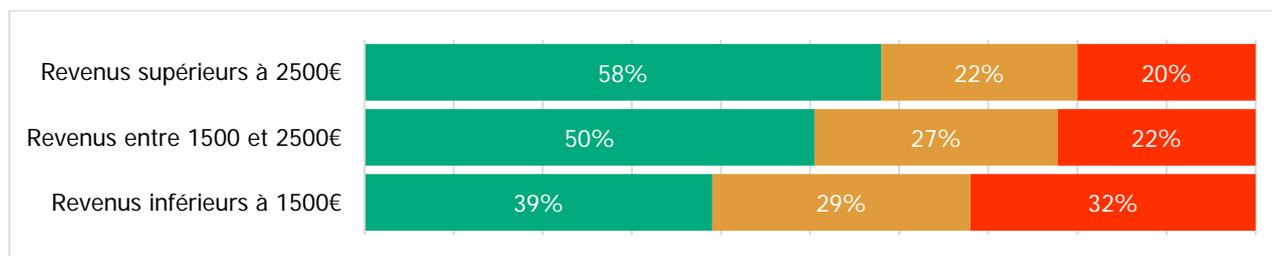
Parmi les personnes « en emploi », nous constatons à nouveau d'importantes disparités, entre les grand·es « perdant·es », les personnes en emploi atypique (freelance salarié·es, intérim et indépendant·es) suivis des employé·es en CDD, en CDI et des fonctionnaires.



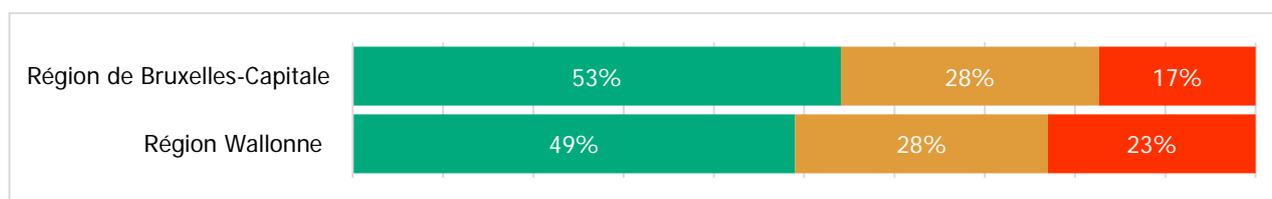
Enfin, dans la lignée de ce qui a été dit précédemment, les personnes ayant les plus bas revenus sont davantage victimes des pertes de revenus sans pour autant que cela ne soit davantage balancé par des réductions de dépenses. Ainsi, les personnes ayant un revenu mensuel net inférieur à 1500€ sont

<sup>126</sup> Pour des raisons de représentativité, nous n'incluons que les groupes pour lesquels il y a au moins 50 répondant·es qui ont valablement rempli les questions d'évolution des dépenses et de revenus. Ainsi, certains groupes tels que les étudiants ou les chercheurs d'emplois, ne sont pas traités ici.

perdantes dans 32% des cas, soit près d'1,5 fois plus fréquemment que des personnes ayant des revenus supérieurs à 2500€.

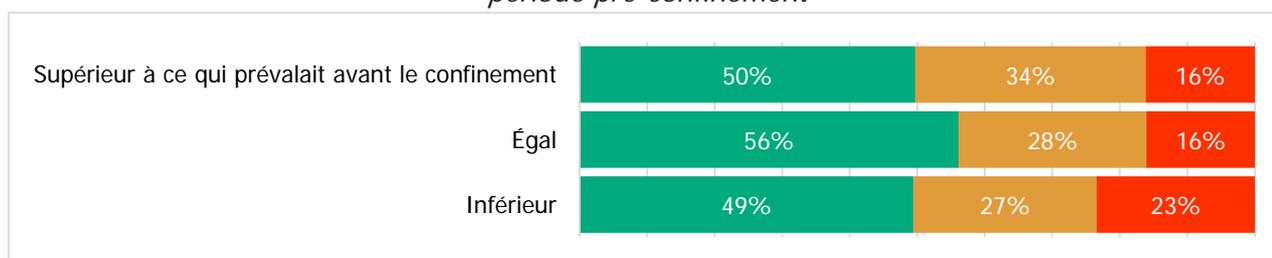


Les pertes ont été assez homogènes entre la Région Wallonne et la Région de Bruxelles-Capitale.



Enfin, nous mettons les données présentées ci-dessus en comparaison avec la surcharge (ou non) de travail pendant le confinement. Le premier constat est frappant : il n'y a qu'un lien minime entre la quantité de travail pendant le confinement en comparaison avec la période pré-confinement et la perte de revenus. En d'autres mots, que vous ayez travaillé davantage ou moins, votre probabilité de faire face à une perte de revenus est pratiquement identique. Constatons ci-dessous, en utilisant la définition établie ci-dessus des « gagnant·es » (en vert), « neutres » (en jaune) et « perdant·es » (en rouge) du confinement.

Figure 18 – gagnant·es, neutres et perdant·es selon la quantité de travail en comparaison avec la période pré-confinement



Si la diminution des revenus n'est pas liée à la quantité supérieure ou inférieure de travail pendant le confinement, à quoi est-elle due ? On peut imaginer de nombreuses situations où le revenu baisse sans que le travail diminue d'autant tels : indépendant·es et freelance en quête de client·es, employés en chômage temporaire qui travaillent malgré tout (parfois sous la pression de l'employeur), d'employés au revenu variable perdant primes et bonus en période de crise,... Autant de situations dans lesquelles le droit social n'aura pas permis de faire régner la justice<sup>127</sup>.

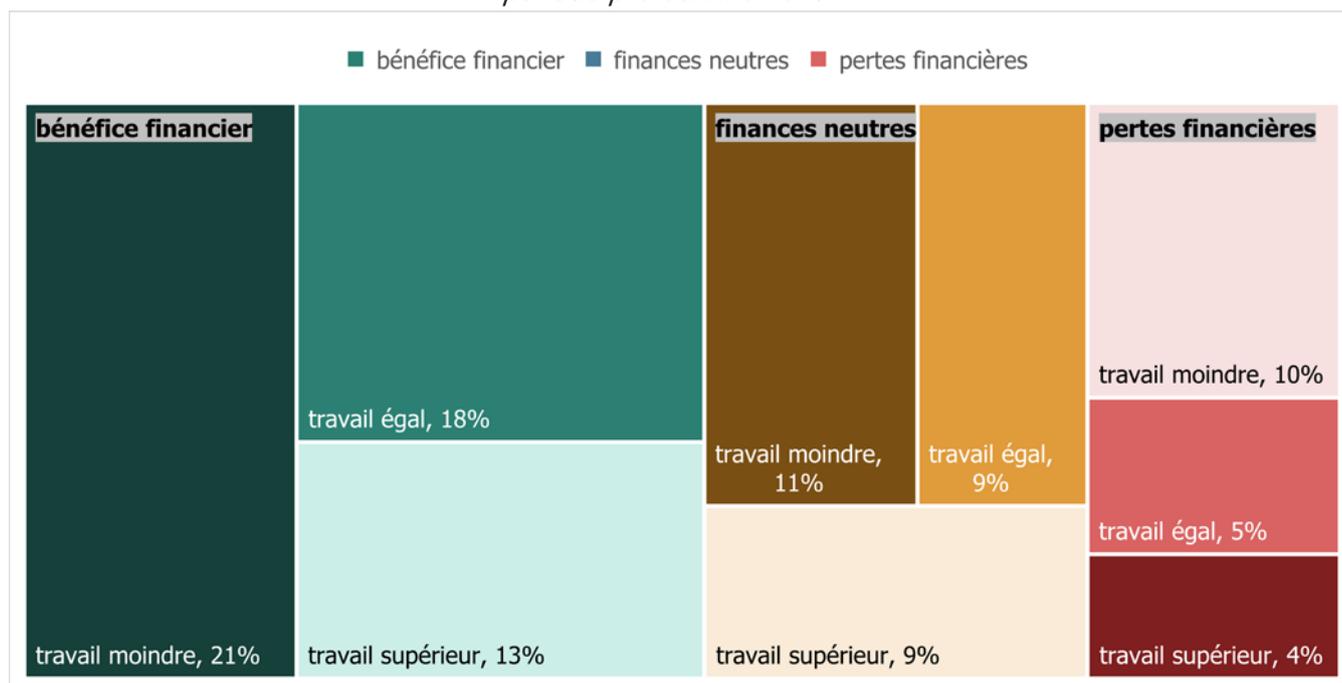
En combinant ces données dans le graphe ci-dessous on s'aperçoit que 4% de l'échantillon sont « doublement perdant·es », contre 21% de « doublement gagnant·es ». Sans surprise et dans la lignée de ce qui a été établi plus haut, les « doubles gagnant·es », à l'inverse des « doubles

<sup>127</sup> Voy. la contribution d'Auriane Lamine pour les dispositions du droit social face au confinement et leurs limites : « Le droit social, un amortisseur du choc du confinement »

perdant·es », sont disproportionnellement diplômés universitaires, en CDI ou fonctionnaires, disposant de revenus élevés.

En combinant ces données dans le graphe ci-dessous on s'aperçoit que 4% de l'échantillon sont « doublement perdant·es », contre 21% de « doublement gagnant·es ». Sans surprise, les « doubles gagnant·es », à l'inverse des « doubles perdants », sont disproportionnellement diplômés universitaires, en CDI ou fonctionnaires, disposant de revenus élevés.

Figure 19 – gagnant·es, neutres et perdant·es selon la quantité de travail en comparaison avec la période pré-confinement



Notons que les données reprises ici ne concernent que les personnes qui travaillaient avant le confinement, et excluent donc les pensionné·es et étudiant·es, les premiers étant majoritairement gagnant·es, les seconds majoritairement perdant·es.

## Conclusion

Nous observons que les populations qui étaient déjà les plus précarisées sont davantage « perdantes » : revenus faibles, emplois atypiques, chercheur·euses d'emploi, étudiant·es,... On assisterait donc à un renforcement des inégalités de revenus dans la société de l'après-Covid. Cette analyse ne peut que nous inciter à attirer l'attention des pouvoirs publics sur ces populations afin de les protéger des retombées du confinement.

Force est cependant de constater qu'en cette période de « déconfinement », les mesures de soutien du gouvernement ont dans leur majeure ciblé les entreprises : prêts « ricochets », mesures de soutien à la trésorerie, conseil, suspension de certaines dispositions fiscales, primes,... Indirectement, ce sont donc les personnes en emploi dans des entreprises qui sont secourues. Or, notre analyse montre que les plus grand·es perdant·es du confinement se trouvent précisément en-dehors de ce schéma typique : chercheur·euses d'emploi, emplois atypiques, étudiant·es, etc. N'était-il pas plus urgent de venir en aide à ces populations, avant de voler au secours des compagnies aériennes ?

# Travail, genre et confinement : la place du soin

Laura ARISTIZABAL ARANGO, Émilie ROUCHON, Manon ROUSSAUX

Les 8 et 9 mars 2020, nous étions en grève et nous manifestations avec le collectif 8 mars-Liège<sup>128</sup>. Un des thèmes majeurs de ces journées internationales de luttes pour les droits des femmes\*<sup>129</sup> était le travail de production et de reproduction de la vie – le travail de soin<sup>130</sup>. Ce travail recouvre tous les gestes qui rendent quotidiennement nos vies possibles et nos mondes habitables, dans la mesure où ils les maintiennent, les entretiennent et les perpétuent : faire à manger, nettoyer, réparer, coudre, faire la liste des courses, trier les vêtements – un volet plutôt matériel – mais également consoler les enfants, entendre les difficultés émotionnelles des proches, les reconforter, tisser et retisser du lien social en prenant des nouvelles d'un-e tel-le – un volet plutôt émotionnel. Les études féministes ont pensé et dénoncé la dévalorisation et l'invisibilisation sociale de ce travail, qu'il soit gratuit ou tendanciellement gratuit (pensons à la mauvaise rémunération des métiers liés aux soins, aux services à la personne, au nettoyage, au gardiennage, etc.). Ce travail repose structurellement, au sein du foyer, sur les femmes, et hors du foyer, sur les épaules des personnes racisées et précarisées<sup>131</sup>, dont un nombre important sont des femmes. Le travail de soin est également caractérisé par une asymétrie, en ce sens que celles et ceux qui l'approvisionnent contribuent à la reproduction de la vie d'autrui, mais sans toutefois bénéficier pour elles-mêmes et eux-mêmes de ces mêmes attentions,

---

<sup>128</sup> Les autrices remercient Florence Degavre pour ses suggestions et pour sa lecture attentive et exigeante, ainsi que Julien Charles et Samuel Desguin pour leurs relectures et leur suivi.

<sup>129</sup> « Femmes\* » entendu ici comme une catégorie sociale, et non comme un donné biologique.

<sup>130</sup> Une des contributions majeures des travaux féministes est d'avoir souligné que « travail salarié » et « travail » ne sont pas superposables car ils ne recouvrent pas les mêmes réalités. En effet, les féminismes ont mis en évidence que tous les gestes accomplis dans le cadre de la reproduction sociale étaient, indubitablement, un travail. Des féministes de traditions différentes ont nommé ce travail de plusieurs façons, qui ne se recouvrent pas et qui renvoient à des activités rémunérées mais également gratuites : travail de reproduction sociale, travail du *care*, travail domestique, travail féminisé, travail gratuit, travail invisible. Il ne s'agira pas ici de développer l'histoire et les traditions dont émanent de ces concepts, ni les différences qui les singularisent. Leur point commun est de parler de réalités sociales largement féminisées.

<sup>131</sup> Voir Gabriel, Joao (19 avril 2020), « Le Covid-19 et ses cibles. Complexifier l'analyse en termes de genre et d'exploitation », *Le blog de Joao*, [https://www.instagram.com/p/B\\_HptUdA3gK/](https://www.instagram.com/p/B_HptUdA3gK/).

voire de la protection sociale et juridique (pensons par exemple aux travailleur·ses sans-papiers) garantissant la reproduction de leur propre vie.

Le 13 mars, nous nous sommes retrouv·es en confinement : nous l'ignorions encore, mais ce travail de soin allait apparaître, non plus seulement pour les féministes mais pour toute la société, pour ce qu'il est – un travail essentiel. Cela ne signifie pas que les études féministes procurent *a priori* des grilles d'analyse toutes faites et inébranlables pour penser l'événement inédit dans nos vies qu'a constitué cette crise sanitaire. En revanche, ces études nous équipent d'outils théorico-politiques pour nous orienter face aux bouleversements de la vie au travail que la crise a produits. C'est pourquoi il est essentiel d'apporter à ce rapport un angle féministe – ce que cette contribution se propose de faire. Nous souhaitons ainsi réfléchir concrètement à la transformation du travail lors de cette période sans précédent, en gardant en mémoire un apprentissage majeur que nous tirons des études féministes – à savoir que « le travail » est irréductible au salariat et prétendre l'étudier implique de poser des questions telles que : de quel travail parle-t-on ? Qui fait ce travail ? Pour qui ce travail est-il fait, et par qui est-il approprié ? Ces questions ont été au cœur de nombreuses analyses et revendications publiées depuis le début du confinement, en Belgique et ailleurs<sup>132</sup>. Ces analyses documentent la façon dont le travail du soin, qu'il soit accompli de façon gratuite ou qu'il soit rémunéré, est à la fois partout sur-sollicité et en même temps mis en crise. Ce texte a été rendu possible par tout ce bagage féministe.

## Au prisme du genre : les limites de l'enquête

Afin d'éviter des généralisations abusives et hâtives, soulignons les limites de notre analyse. La première limite est liée à la formulation même des questions<sup>133</sup>. Les savoirs féministes nous ont appris que pour *voir et connaître* les ressorts et les enjeux des violences, il est nécessaire de pouvoir poser les bonnes questions. Or, la plupart des questions de l'enquête ont été formulées d'une façon telle qu'elles nous empêchent de cerner avec exactitude des enjeux féministes fondamentaux (répartition exacte du travail ménager, répartition des responsabilités comme celle de « faire l'école » aux enfants, répartition des éventuels moments de loisir, etc.), ainsi que d'autres rapports sociaux de domination qui structurent le champ social et qui sont inséparables d'une analyse féministe – nous pensons principalement ici à la racialisation et à la sexualité des répondant·es, dont nous ne savons rien. Cette limite dans la formulation des questions se révèle particulièrement problématique lorsque l'enquête interroge les répondant·es quant à la fréquence (majeure, mineure ou égale) de leurs relations sexuelles par rapport à la période pré-confinement, et quant à la satisfaction (ou insatisfaction) tirée de cela. Beaucoup d'associations de terrain ont fait état d'une augmentation alarmante des violences

---

<sup>132</sup> Nous sommes redevables de toutes ces analyses. Entre autres, cf. : Collectif féministe marxiste (Tithi Bhattacharya, Svenja Bromberg, Angela Dimitrakaki, Sara Farris et Sue Ferguson), « Sept thèses féministes sur le Covid-19 et la reproduction sociale », *Acta Zone*, 14 avril 2020. Disponible ici : <https://acta.zone/sept-theses-feministes-sur-le-covid-19-et-la-reproduction-sociale/> ; Carte blanche collective, « Pour une prise en compte du genre dans le déconfinement et l'après crise Covid-19 », *RTBF.be*, 14 avril 2020. Disponible sur : [https://www.rtbef.be/info/dossier/les-grenades/detail\\_pour-une-prise-en-compte-du-genre-dans-le-deconfinement-et-l-apres-crise-covid-19-une-carte-blanche-collective?id=10481214](https://www.rtbef.be/info/dossier/les-grenades/detail_pour-une-prise-en-compte-du-genre-dans-le-deconfinement-et-l-apres-crise-covid-19-une-carte-blanche-collective?id=10481214) ; Kessas, Safia, « Entretien avec Dominique Méda : "Les métiers ultra féminins, ultra mal payés nous permettent de continuer à vivre" », *Les Grenades*, *RTBF.be*, 17 avril 2020. Disponible sur : [https://www.rtbef.be/info/dossier/les-grenades/detail\\_dominique-meda-les-metiers-ultra-feminins-ultra-mal-payes-nous-permettent-de-continuer-a-vivre?id=10483389](https://www.rtbef.be/info/dossier/les-grenades/detail_dominique-meda-les-metiers-ultra-feminins-ultra-mal-payes-nous-permettent-de-continuer-a-vivre?id=10483389) ; Sarah Heinderyckx, « Coronavirus: pourquoi les "métiers féminins", si essentiels dans la lutte contre le Covid-19, sont-ils sous-valorisés ? » Entretien avec Florence Degavre, 4 avril 2020. Disponible ici : [https://www.rtbef.be/info/societe/detail\\_pourquoi-les-metiers-feminins-si-essentiels-dans-la-lutte-contre-le-covid-19-sont-ils-sous-valorises?id=10474363](https://www.rtbef.be/info/societe/detail_pourquoi-les-metiers-feminins-si-essentiels-dans-la-lutte-contre-le-covid-19-sont-ils-sous-valorises?id=10474363). Plus généralement, voir tout le travail des *Grenades* pendant tout le confinement, à retrouver ici : <https://www.rtbef.be/info/dossier/les-grenades>

<sup>133</sup> Nous avons été sollicitées pour commenter les résultats de l'enquête, pas pour formuler les questions de celle-ci.

conjugales et familiales pendant le confinement<sup>134</sup>. Dans l'enquête, cependant, cette question occupe une place très anecdotique, au milieu d'une série de questions concernant les loisirs du confinement, et sans une prise en compte des violences qui traversent la sexualité. Or, de nombreux travaux féministes nous ont appris qu'il y avait un continuum entre l'exploitation du travail des femmes et leur appropriation physique dans l'espace public et privé<sup>135</sup>. Il est donc certes difficilement envisageable de parler en féministes de ce confinement et du rapport au travail sans parler des violences sexuelles, mais nous ne sommes pas en mesure de le faire à partir du matériau qui est le nôtre.

La seconde limite est liée au profil socio-économique des répondant-es qui est, somme toute, assez homogène. En effet, une majorité des répondant-es disposent de (très) bons revenus, d'un niveau d'études assez élevé et d'emplois stables<sup>136</sup>. Les répondant-es sont majoritairement employé-es dans le secteur de la culture, de la recherche, de l'enseignement et, pour certain-es, de la santé. On observe également qu'une grande majorité des répondantes s'identifient comme femmes, ce qui n'a rien d'étonnant quand on sait, comme de nombreuses études l'ont montré, qu'elles sont surreprésentées dans certains de ces secteurs professionnels<sup>137</sup>. En d'autres termes, les personnes interrogées ne font pas majoritairement partie des personnes « en première ligne » pendant la crise sanitaire (infirmières et infirmiers, vendeuses et vendeurs en magasin, personnel de caisse, éboueurs et éboueuses, etc.). Une autre grande tendance de profil des répondant-es renvoie aux types de relations qu'elles et ils entretiennent avec leurs cohabitant-es : pour plupart des répondant-es, en effet, cette relation est de type familial nucléaire – « conjoint·e + enfants », ce qui est loin d'être le cas dans tous les foyers<sup>138</sup>.

## La fatigue : une intensification chez les répondantes

Ces limites étant posées, nous voudrions ici nous concentrer sur deux éléments qui, s'ils ne sont pas explicitement liés dans l'enquête, doivent, selon nous, être pensés ensemble.

<sup>134</sup> Wernaers, Camille (mars 2020), « Violences masculines en période de confinement : 'Personne ne viendra m'aider' » dans *Axelle*, [https://www.axellemag.be/violences-masculines-confinement/?fbclid=IwAR02suWYm7j7EpcV6KFZ7\\_LmA3xEmK\\_iY-WDWLYclDQpppH8FsFFIrf9Jws](https://www.axellemag.be/violences-masculines-confinement/?fbclid=IwAR02suWYm7j7EpcV6KFZ7_LmA3xEmK_iY-WDWLYclDQpppH8FsFFIrf9Jws)

<sup>135</sup> Vo. par exemple le travail de Colette Guillaumin dans « Pratique du pouvoir et Idée de Nature (1) L'appropriation des femmes » dans *Questions Féministes*, n° 2 *Les corps appropriés*, 1978. Il n'est pas ici question pour nous de développer en profondeur la question de la sexualité puisque l'enquête ne fournit pas assez d'éléments. Cependant, il nous semble important souligner que, se concentrant spécifiquement sur les relations hétérosexuelles entre personnes cisgenres, de nombreuses études féministes ont montré que la sexualité est un lieu où se cristallisent des rapports de domination, dont découlent des inégalités (et, *de facto*, des violences). Voir à cet égard la notion de « charge sexuelle », qui est corrélée aux concepts de « charge mentale » ou « charge émotionnelle ». Ainsi, la sexualité (et tout ce qu'elle englobe) est « une autre charge mentale », « la charge mentale appliquée à l'intimité », assignée majoritairement aux femmes, comme l'affirme l'ouvrage récent de Clémentine Gallot et de Caroline Michel, *La charge sexuelle*. Pensée surtout dans le cadre des relations hétérosexuelles, cette charge sexuelle comprend une multitude de gestes : de les préoccupations par rapport à la protection et la contraception (penser aux préservatifs, ne pas oublier sa pilule contraceptive, etc.), être « désirable » (rester jeune, ne pas prendre de poids, penser à avoir des tenues séduisantes, etc.), penser au plaisir de son partenaire, avant le sien, ce qui signifie potentiellement de se forcer à avoir des relations sexuelles pour son conjoint, alors qu'on a la tête ailleurs ou qu'on n'en a pas *vraiment* envie (ce qui revient finalement à des viols conjugaux, en tant que le consentement n'est pas libre et éclairé). Ces gestes, au même titre que ceux qui illustrent la charge mentale et la charge émotionnelle, sont un travail, et un travail de soin. Cf. Gallot, Clémentine et Michel, Caroline, *La charge sexuelle. Désir, plaisir, contraception, IST... encore l'affaire des femmes*, Paris, First Edition, 2020 ainsi que Barmak, Sarah, *Jouir. En quête de l'orgasme féminin*, Paris, Éditions La Découverte, 2019.

<sup>136</sup> Sur cette question, voir la *Vue générale sur l'enquête quantitative*. Parmi les répondant-es, 73% des répondant-es sont en CDI, et 14% sont fonctionnaires. En Belgique, 70,5% des 20-64 ans avaient un emploi en 2019, emplois temporaires inclus. Statbel (25 mars 2020), « Emploi et chômage », <https://statbel.fgov.be/fr/themes/emploi-formation/marche-du-travail/emploi-et-chomage>

<sup>137</sup> Statbel (7 mars 2019), « Le marché du travail selon le genre », <https://statbel.fgov.be/fr/visuals/travail-et-genre> Les femmes sont principalement actives dans les secteurs des soins de santé et de l'action sociale, de l'enseignement et du commerce. Dans le milieu de la recherche (« Professions intellectuelles, scientifiques et artistiques »), il semble que les proportions de femmes et d'hommes soient plus homogènes.

<sup>138</sup> Sur cette question, voir la contribution de Wagener et Bonnetier à ce rapport. Il a été documenté qu'une grande partie des parentalités et des familles sont plutôt recomposées ou monoparentales. Voy. notamment La ligue des familles (18 décembre 2015), « Statistiques et données socio-économiques sur les familles », <https://www.laligue.be/association/analyse/analyse-2015-statistiques-sur-les-familles> On y apprend notamment qu'en 2015, une famille avec enfant(s) sur quatre en Belgique est une famille monoparentale.

Le premier concerne la répartition genrée du travail à temps partiel. C'est un fait bien connu, mais qui n'en mérite pas moins d'être souligné : la majorité des emplois à temps partiel sont occupés par des femmes<sup>139</sup>. Dans les réponses à l'enquête, on retrouve cette tendance soulignée depuis des années par les études féministes : près de 40% des répondantes avec un emploi occupent un poste à temps-partiel, contre 16% des hommes. En raison de cette situation dans l'emploi, hors crise Covid-19, les études montrent que les relations des femmes par rapport à leur conjoint (dans le cas d'un couple hétérosexuel) ou à leurs familles sont, *de facto*, marquées par une dépendance matérielle – au point que les femmes sont plus vulnérables aux violences physiques et psychologiques, et que ce sont elles qui sont assignées au travail domestique, au service de personnes pourtant non-dépendantes. Les études féministes ont ainsi montré qu'il existe un chantage (plus ou moins tacite) sur les conditions matérielles de vie des femmes si elles ne répondent pas aux assignations du conjoint ou de leur famille. En suivant cela, on a de bonnes raisons de faire l'hypothèse d'une situation individuelle de dépendance économique (et donc potentiellement de précarité) des répondantes par rapport à leur conjoint (dans les cas des couples hétérosexuels)<sup>140</sup> ou à leur famille.

L'attribution (plus ou moins exclusive) aux femmes du travail de soin au sein des foyers est étroitement liée à cette situation matérielle dans l'emploi. Avec à l'esprit cette tendance longue du travail des femmes, un élément de l'enquête a particulièrement attiré notre attention : les femmes sont plus nombreuses que les hommes à déclarer ressentir une plus grande fatigue pendant le confinement. En effet, 41% des femmes qui ont répondu à l'enquête affirment que la fatigue est l'une des (nouvelles) difficultés rencontrées pendant le confinement, contre 31% des hommes répondant·es. À nos yeux, l'enquête permet de comprendre cette fatigue à partir du versant matériel et affectif de leur investissement dans le travail de soin.

En ce qui concerne le versant *matériel*, les femmes sont plus nombreuses à indiquer qu'elles souffrent d'une difficulté de concilier le « travail » (entendons : le travail *salarie*) et les charges familiales. Ainsi, 30% des femmes de l'échantillon indiquent qu'elles ont eu des difficultés à combiner leur emploi et les charges familiales pendant le confinement, contre 18% des hommes. Un nombre important d'entre elles souligne que, face à cela, c'est la débrouille qui a prévalu – elles ont dû trouver des solutions seules ou via des réseaux de solidarité avec des proches<sup>141</sup>. Ainsi, apparaît dans les réponses la trace d'une dynamique sociale largement étudiée par les féminismes : en grande majorité, ce sont les femmes qui prennent de leur temps pour effectuer les tâches domestiques. On peut donc supposer à partir de l'enquête que les répondantes ont, en majorité, repris à leur charge tout le travail matériel de reproduction sociale qui était effectué par d'autres avant le confinement (écoles, crèches, garderies et autres institutions parascolaires, mais aussi l'entretien de la maison, la confection des repas, etc.).

Le second volet est lié à la prise en charge du soin *émotionnel et affectif* des proches. Le travail émotionnel est souvent négligé comme « allant de soi », alors que ces activités sont fondamentales pour nourrir des liens sociaux et nous maintenir en vie<sup>142</sup>. Certains points de l'enquête mettent en

---

<sup>139</sup> Voy. Céline Bessière, Sibylle Gollac (2020), *Le genre du capital. Comment la famille reproduit les inégalités*, Paris, La Découverte, ; Victoire Tuailon (avril 2020), « Le patrimoine, enjeu capital », *Les Couilles Sur La Table*, <https://www.binge.audio/le-patrimoine-enjeu-capital/>

<sup>140</sup> À titre illustratif, 19% des femmes vivant avec un·e conjoint·e gagnent moins de 40% du salaire global de leur foyer, contre 7% des hommes.

<sup>141</sup> À la question « Des mesures ont-elles été prises pour vous aider à résister à ces difficultés ? », 57% des femmes interrogées disent qu'elles ont dû trouver des solutions par elles-mêmes (contre 46% des hommes) et 23% d'entre elles ont fait appel à leurs proches (contre 14% des hommes). Il y a donc une différence significative de près de 10% entre les réponses des hommes et celles des femmes.

<sup>142</sup> Voy. la BD de la dessinatrice Emma, Emma Clit (22 mars 2020), « Le pouvoir de l'amour », <https://emmaclit.com/2020/03/22/le-pouvoir-de-lamour/>.

lumière ce travail de tissage et de retissage des liens avec des proches, des collègues, des ami-es, des client-es, des bénéficiaires, surcroît de travail engendré par l'atomisation de nos corps, empêchés de socialisation dans des espaces communs (lieux de travail, écoles, cafés, activités culturelles et sportives, visites amicales et familiales, etc.). On peut ici aussi supposer que la période du confinement ayant été particulièrement éprouvante du point de vue affectif et émotionnel (passer des coups de fils, prendre des nouvelles, s'assurer qu'un-e ou un-e tel-le dispose bien de tout ce qu'il lui faut, mais également rassurer les enfants dans un contexte propice à l'anxiété), le travail émotionnel assigné aux femmes a augmenté<sup>143</sup>.

La fatigue met ainsi en lumière, au cœur de l'enquête, des coordonnées essentielles de l'exploitation de celles et de ceux sur qui repose en majeure partie le travail de reproduction sociale. Notre lecture vise donc à insister sur ceci : l'enquête permet d'émettre l'hypothèse que la plus grande fatigue que les femmes déclarent ressentir pendant le confinement est liée à une intensification du travail de soin qui leur est généralement attribué<sup>144</sup>. D'après l'enquête, au sein des foyers, les femmes confinées dans en couple avec enfants ont fait plus de travail de soin et ce alors même que le travail salarié s'est poursuivi sous la forme de télétravail<sup>145</sup>. En ce sens, l'enquête met en évidence ceci : le confinement a produit un « effet de loupe »<sup>146</sup> sur l'assignation des femmes au travail de soin dans la sphère domestique.

## Penser le travail à partir du soin et le soin à partir du travail

Si notre objectif n'est pas de « faire coller » une théorie à l'événement inédit qu'est cette crise, le matériau que nous fournit cette enquête nous permet cependant d'abonder dans le sens des travaux qui ont souligné l'augmentation de la charge portée par les femmes en termes de travail de soin (à la fois à l'intérieur des foyers confinés et en dehors de ceux-ci). Notre lecture de cette enquête permet en ce sens d'amener des éléments d'approfondissement aux problématisations féministes qui soulignent la nécessité de penser ensemble le travail salarié et le soin. Cela comporte des conséquences politiques majeures – et ce à deux titres.

D'une part, la crise sanitaire nous oblige, en montrant l'importance des métiers dits « essentiels », à *penser le travail depuis le soin* : l'organisation sociale du travail qui s'est mise en place dans la foulée de la crise sanitaire a amené à penser *tout* travail à l'aune de sa nécessité pour la reproduction sociale. Cette impossibilité vitale d'arrêt du travail de soin nous enjoint à penser les revendications collectives depuis la perspective de ce travail. C'est ainsi, qu'à nos yeux, la question de la réduction collective du temps de travail salarié – vers laquelle pointent certains éléments de l'enquête – doit être pensée depuis le travail de soin. En effet, si l'enquête permet de souligner que le confinement a rebattu les cartes d'un certain travail salarié en en réduisant le temps pour certain-es (17% des femmes et 19% des hommes disent avoir connu une réduction de leur temps de travail), cette réduction du temps de travail dit « productif » est à mettre systématiquement en perspective avec la division sociale et

<sup>143</sup> Ce que soulignent également d'autres travaux. Voy. par exemple : Froidevaux-Metterie, C. (avril 2020), « Le poids des émotions, la charge des femmes » *AOC*, <https://aoc.media/analyse/2020/04/20/le-poids-des-emotions-la-charge-des-femmes/>

<sup>144</sup> Nous ne sommes cependant pas en mesure d'étayer ces hypothèses avec certitude, en raison de lacunes liées à la formulation des questions de l'enquête : qui fait quoi au sein du foyer des répondant-es ? Pendant combien de temps ? Pour qui ?

<sup>145</sup> Deux tiers (66%) des femmes qui ont répondu à l'enquête indiquent qu'elles étaient en télétravail pour décrire leur situation professionnelle en période de confinement, contre un peu plus de la moitié (55%) des hommes. Ils et elles correspondent ainsi à la majorité des répondant-es.

<sup>146</sup> D'autres textes soulignent cet « effet de loupe » produit par la gestion de la crise sanitaire sur les violences. Voy. par exemple, Wustefeld, S. (25 mai 2020), « Entretien avec Vinciane Despret : Covid-19 "Il va falloir apprendre à cohabiter avec le virus" », *Etopia*, <https://etopia.be/covid-19-vinciane-despret-il-va-falloir-apprendre-a-cohabiter-avec-le-virus/>.

sexuelle du travail reproductif – car, comme nous l’avons souligné, le temps libéré par la réduction du temps de travail salarié traduit, pour certaines, une augmentation du temps de travail non salarié<sup>147</sup>. En d’autres termes, lire cette enquête en partant du travail de soin nous permet d’attirer l’attention sur la nécessité de questionner la revendication d’une réduction du temps de travail salarié depuis la perspective du temps de travail non salarié – en particulier du point de vue du travail féminisé gratuit. Cette revendication doit donc être pensée de façon à ne pas couvrir et intensifier l’exploitation qui se loge dans la division sociale du travail de reproduction, en particulier dans la sphère domestique.

D’autre part, la crise sanitaire nous oblige à penser le soin pour ce qu’il est, c’est-à-dire un travail essentiel et pourtant socialement dévalorisé et invisibilisé. En d’autres termes, cette crise met en avant que le continuum des gestes de soin qui maintiennent nos vies ne sont pas priorisés socialement. Et c’est sur ce point-là que la crise sanitaire pose une question fondamentale politiquement : quelles sont nos priorités ? Les mouvements collectifs qui se sont constitués pendant le confinement (pensons aux réseaux de solidarité locaux<sup>148</sup> ainsi qu’à l’organisation politique du personnel de la santé<sup>149</sup>) opèrent un geste politique fort face aux négligences et à l’incompétence des institutions : énoncer publiquement l’insupportable, mais surtout poser collectivement la question de ce à quoi nous tenons<sup>150</sup>. Un des enjeux majeurs de ces initiatives collectives, c’est le soin. Contre la dévalorisation et la mise en crise systématique du travail de soin, un enjeu qui connecte ces initiatives pourtant très diverses est de revendiquer une organisation de nos mondes autour de ce travail spécifique. Cela implique, concrètement, une revalorisation sociale (matérielle et affective) du soin dans toutes ses dimensions. Cela passe par une redistribution sociale du travail reproductif, par conséquent par une mise en échec des violences patriarcales, coloniales, racistes, de classe et environnementales qui dévastent à la fois humains et non-humains. Prendre soin de nos mondes est indissociable du soin des corps et des êtres qui, au quotidien, au sein des foyers et en dehors, rendent nos vies possibles.

---

<sup>147</sup> Concernant l’emploi du temps non salarié, le site de la Grève des Femmes\* du Luxembourg propose un questionnaire éclairant qui liste avec précision de nombreux gestes liés au travail domestique de soin, et en interroge la répartition quotidienne. Voir Fraestreich (16 janvier 2020), « Questionnaire Care Work », <https://fraestreich.lu/questionnaire-travail-care-non-remunere/>.

<sup>148</sup> Cafétaria collective Kali (15 avril 2020), « De quoi la police liégeoise a-t-elle peur ? De la solidarité ? », <https://www.facebook.com/notes/caf%C3%A9t%C3%A9ria-collective-kali/de-quoi-la-police-li%C3%A9geoise-a-t-elle-peur-de-la-solidarit%C3%A9-/1534683973374567/>.

<sup>149</sup> Voy. le travail du collectif « La santé en lutte ». La présentation du collectif est disponible ici : [https://www.facebook.com/pg/La-sant%C3%A9-en-lutte-288609832047392/about/?ref=page\\_internal](https://www.facebook.com/pg/La-sant%C3%A9-en-lutte-288609832047392/about/?ref=page_internal).

<sup>150</sup> Cette formulation nous vient de l’important ouvrage d’écologie politique écrit par la philosophe écoféministe Émilie Hache, *Ce à quoi nous tenons. Propositions pour une écologie pragmatique*, Paris, La Découverte, 2011.

# Être parent solo ou en couple à l'épreuve du confinement

Martin WAGENER et Carole BONNETIER

La fermeture des écoles et des crèches, de l'accueil temps libre et d'autres modes de garde individuels ou collectifs a donné un brusque coup d'arrêt aux habituels dispositifs soutenant l'articulation travail-famille<sup>151</sup>. En parallèle, les sphères socialisantes pour enfants et adolescent·es<sup>152</sup> ont été réduites à leur plus petit cercle, celui de la famille au sens limité des personnes habitant le même foyer ou habitant le foyer respectif des parents en situation de garde partagée. Aussi, on ne peut que constater le bouleversement majeur qu'a occasionné ce rétrécissement de perspectives, à la fois dans la vie des parents et dans celle de leurs enfants. Dans ce chapitre, le focus sera mis sur les familles monoparentales. Nous proposons d'analyser les résultats globaux de l'enquête en portant un regard spécifique sur les différences entre les parents en solo et les parents en couple. En d'autres termes, il s'agit de se demander si l'épreuve du confinement connaît des variations significatives (dans ses contours et dans les difficultés qu'elle implique) selon les formes parentales. Pour ce faire, et comme mentionné plus haut, nous procéderons à une comparaison entre les parents dits 'solos'<sup>153</sup> et ceux en couple, et nous observerons si, à certains moments et dans certaines circonstances, des différences notoires peuvent être constatées avec les répondant·es sans enfant.

---

<sup>151</sup> Nicole-Drancourt, C., (2009), *Conciliation travail-famille : attention travaux*, Paris, L'Harmattan « logiques sociales ».

<sup>152</sup> Vandenbroeck, M., (2009), *In verzekerde bewaring. Honderdvijftig jaar kinderen, ouders en kinderopvang*. Tweede volledige bijgewerkte druk. Amsterdam: SWP.

<sup>153</sup> Notons que nous utilisons habituellement la terminologie de 'famille monoparentale'. Dans le cas présent, étant entendu que nous disposons seulement de données sur la présence d'un.e partenaire et/ou d'enfants, le terme 'parent solo' apparaît plus adéquat.

## Entre modèles familiaux...

Sur l'ensemble des répondant·es, 15% vivent en situation de parentalité en étant seul·es et 25% en étant en couple. 60% des répondant·es n'ont pas d'enfant (à domicile<sup>154</sup>). Un peu plus de 29% des répondant·es vivent en couple qu'ils/elles soient femmes ou hommes. Une femme sur cinq vit seule avec ses enfants (soit 20%) contre un homme sur sept (soit 14,5%). Trois quarts des situations reprises comme 'parent solo' concernent en fait des femmes. 50,5% des femmes vivent sans enfants contre 56.1% des hommes. Le questionnaire ne permet pas de considérer la multitude des situations de garde partagée. Il aurait pourtant été intéressant de pouvoir observer un éventuel changement dans les habitudes des parents séparés durant la période de confinement. Sans données statistiques exploitables, il demeure difficile de se prononcer sur cette thématique. Cependant, les échos du terrain émanant des mouvements associatifs et féministes nous fournissent des informations précieuses qui, bien que non objectivées par nos chiffres, méritent d'être entendues et relayées. Ces derniers laissent entrevoir une variété de problématiques allant du renforcement de la violence entre (ex-)partenaires, au non-respect des arrangements en termes de garde partagée et au durcissement des inégalités femmes-hommes quant à la gestion du quotidien. S'il reste encore difficile d'avoir un vrai recul sur ces phénomènes – malgré le foisonnement des initiatives pour y parvenir – nous pouvons affirmer que le confinement aura ravivé le débat sur les possibilités d'articulation travail-famille et les situations d'isolement social.

## ... et situations socio-professionnelles

Au niveau de la pyramide des âges, nous observons une distribution légèrement plus à droite pour les parents solos, ce qui signifie que ces derniers sont un peu plus âgés que les parents en couple. Ce constat correspond aux résultats obtenus lors de précédentes enquêtes sur les familles monoparentales en Belgique. Il est à noter que la plupart des parents ayant répondu à l'enquête avaient une activité professionnelle avant le confinement ; 85 % des parents solos étaient en emploi (contre 90% des parents en couple) ; 1% des parents solos étaient en formation ; 1% à la retraite ; 4% au chômage ou en recherche d'emploi et 9% se sont positionnés dans la catégorie « autre ». Les parents solos qui ont répondu à l'enquête travaillent de façon plus significative dans le service public (14% contre 11% des parents en couple), moins en CDI (62% contre 68%) et plus souvent comme indépendant·es (5% contre 3%). Les réponses apportées aux questions sur l'utilité perçue du travail ne révèlent pas de différences notoires selon la forme parentale. Concernant le temps de travail, les parents solos sont 71% à occuper un emploi à temps plein contre 63% des parents en couple. Enfin, 5% des parents solos reçoivent une allocation du CPAS, contre 3% des parents en couple.

Soulignons que l'analyse de la distribution des situations socio-professionnelles des familles monoparentales en Belgique laisse apparaître un profil bien plus précaire que celui que les données récoltées dans le cadre de cette enquête permettent de dresser<sup>155</sup>. En effet, en matière d'emploi, la présente enquête ne montre pas de singularités propres au fait d'être parents solos et en couple. Pour les premiers comme pour les seconds, les secteurs professionnels les plus représentés sont, par ordre d'importance : la formation, l'enseignement et la recherche ; la culture au sens large (éducation permanente, bibliothèques, maison de jeunes...) ; la santé et le bien-être ; l'administration publique.

---

<sup>154</sup> Une lecture transversale des données montre par ailleurs que les personnes sans enfants sont soit plutôt en études ou en formation, soit retraitées. La catégorie 'sans enfants' renvoie donc à une multitude de situations sociales comprenant des personnes plus jeunes ou plus âgées (mais malgré tout représentées dans toutes les catégories d'âge).

<sup>155</sup> Wagener M. (2013), *Trajectoires de monoparentalité à Bruxelles. Les femmes face aux épreuves de la parentalité*, Thèse de sociologie, UCLouvain.

Au sein de notre échantillon, les caractéristiques professionnelles des répondant·es présentent donc de fortes similarités quelle que soit leur forme parentale.

## Négocier son travail et ses conditions de vie ?

Il est intéressant d'observer qu'avant le confinement, au sein de notre échantillon, les parents solos étaient proportionnellement moins nombreux à avoir été confrontés à l'imposition de modalités de travail (31% des parents solos sont concernés contre 40% des parents en couple) et donc plus nombreux à les avoir définies par eux-mêmes (14% comparé à 10%). Les réponses obtenues aux questions concernant les conditions de travail pendant le confinement diffèrent peu selon que l'on soit parent solo ou parent en couple. On note tout de même que les parents solos ont davantage tendance à indiquer que les conditions de travail ont été négociées en équipe (23% d'entre eux le prétendent contre 17% des parents en couple). Par ailleurs, pendant le confinement, ils/elles ont travaillé un peu plus en télétravail que les autres parents (56% comparé à 51%). Nous pouvons interpréter ces chiffres comme autant d'indicateurs de l'importance accordée par les familles monoparentales à une gestion plus flexible de leurs horaires et de leurs conditions de travail, laquelle doit être mise en lien avec la volonté de favoriser une bonne articulation travail-famille (qui précède bien évidemment la période de confinement). Ce constat est d'autant plus prégnant que, comme nous l'avons évoqué plus haut, les personnes concernées sont majoritairement en emploi et plus particulièrement en temps plein. Aussi, la possibilité de pouvoir négocier les modalités d'exercice de son travail prend-elle une importance toute particulière.

Au-delà de ces observations, et aussi surprenant que cela puisse paraître, l'enquête révèle que les difficultés auxquelles ont été confronté·es les répondant·es dans leur travail, consécutives à l'épreuve du confinement, sont assez comparables que ces dernier·es aient des enfants ou non, à l'exception notable de la difficulté à combiner le travail et les charges familiales, mentionnée par 45% des parents en couple, 42% des parents seuls et 5% des personnes sans enfant. Dans le cas présent, la situation conjugale n'a que peu d'incidence. Ce qui entre en jeu est avant tout la parentalité.

Les avantages que les parents de notre échantillon ont pu trouver dans l'exercice de leur activité professionnelle en période de confinement sont comparables quelle que soit la forme parentale : continuité des revenus (64%), réduction des temps de déplacement (61%), autonomie dans les horaires (42%), confiance de l'employeur (36%), facilités à concilier le travail avec les autres activités (27% pour les parents solos et 32% pour les autres). Avec le confinement, l'envie de travailler a connu une évolution (positive ou négative) moindre pour les parents solos que pour les autres parents. Ainsi, pour 53% d'entre eux, cette envie est restée inchangée contre 43% pour les parents en couple. Parallèlement, il apparaît que les parents solos sont proportionnellement moins nombreux à vouloir changer de travail suite au confinement (9% contre 13%).

Il est à noter que les niveaux de diplôme sont fort similaires entre les parents. Lorsque l'on s'intéresse au niveau de revenus sous le prisme du 'foyer', on retrouve préférentiellement les parents solos dans les catégories de revenus modestes. Par contre, en mettant le focus sur les revenus individuels, le niveau de revenu des parents solos et des parents en couple se rapproche, apparaissant même légèrement plus importants pour les premiers. Concernant les dépenses financières pendant le confinement, les changements constatés ne varient pas significativement en fonction de la forme parentale.

En somme, nous pouvons retenir de cette brève analyse statistique que les parents solos attachent une importance non négligeable au fait de pouvoir travailler à temps plein et que, pour nombre d'entre eux, les modalités de travail avaient déjà été négociées avant la période de confinement. Ces deux constats sont très probablement liés et il convient de les mettre en perspective avec l'importance,

pour ces parents, de conserver le revenu principal du ménage (dans un couple, la diminution du temps de travail d'un des deux conjoints – le plus souvent celui des femmes comme démontré dans de nombreuses études – est plus facilement envisageable). Les parents solos savent et sont habitués à gérer l'articulation travail-famille en faisant face aux multiples tensions que cela implique. Il semblerait que dans le cas présent, la qualité de la négociation au sein du milieu de travail soit particulièrement importante pour maintenir un bon équilibre entre emploi, préoccupations budgétaires, vie personnelle et charges familiales.

## Conclusion

Nous ne pouvons occulter le fait qu'une approche par formes familiales comporte le risque d'essentialiser les pratiques, attitudes et organisations d'un type de ménage par rapport à un autre. Cela dit, dans cette enquête effectuée auprès de parents majoritairement en emploi, ce risque est négligeable dans la mesure où les données ont plutôt montré les différences peu marquées entre parents solos et parents en couple. En effet, ces différences apparaissent moins significatives que celles que l'on retrouve dans d'autres travaux de recherche, notamment ceux qui croisent monoparentalité et précarité.

Nous retiendrons que les chiffres indiquent que les parents solos accordent une importance toute particulière au travail à temps plein ainsi qu'aux possibilités de négociation de leurs conditions de travail avec leurs collègues. Ce constat renvoie probablement au fait qu'être parent solo implique de ne disposer que d'un seul revenu pour le ménage. L'emploi à temps plein acquiert donc une valeur supplémentaire en tant que vecteur de ressources économiques, sociales et symboliques. Le fait que les professions exercées appartiennent majoritairement aux domaines de l'éducation, du social-santé et de la culture n'est sans doute pas neutre dans la mesure où ceux-ci sont souvent associés à l'idée de vocation et/ou d'engagement. Le travail devient alors un lieu d'épanouissement et d'ajustement avec l'univers familial plutôt qu'un lieu duquel il faudrait pouvoir s'extraire. Il s'agit là d'une hypothèse qu'une recherche plus approfondie permettrait de vérifier.

Par ailleurs, il convient de souligner la prégnance des inégalités de genre dans notre société, a fortiori lorsqu'il est question de monoparentalité<sup>156</sup>. De l'avis de nombreux·ses chercheur·euses et acteur·trices de terrain, la crise du Covid-19 a agi, en la matière, comme un révélateur voire comme un accélérateur. Or, dans cette présentation, cette dimension n'a pas pu être pleinement explorée, le focus ayant principalement été mis sur les formes familiales. Comme indiqué plus haut, les ¾ des situations de parents solos concernent en fait des femmes, il aurait donc été pertinent de croiser genre et forme familiale afin de produire une analyse plus complète. Dans le cadre de ce travail collectif, le chapitre suivant, rédigé par Laura Aristizabal Arango, Emilie Rouchon et Manon Roussaux, appréhende plus spécifiquement l'épreuve du confinement sous le prisme des rapports de genre.

---

<sup>156</sup> Milewski Fr. (dir.) (2005), *Les inégalités entre les femmes et les hommes : Les facteurs de précarité*, Rapport à la ministre chargée de la parité, La documentation française – Collection des rapports officiels, Paris.

# Traverser la crise en solitaire : promesses et réalités du travail autonome

Stéphane VEYER

La période que nous venons de traverser, en dehors de toute considération sanitaire ou économique, a manifestement ébranlé toutes nos représentations sur le travail. Durant les toutes premières semaines de confinement, nous avons toutes et tous assisté à une sidérante déconnexion entre les notions d'emploi, de travail, de mission et de rémunération. Des praticiens médicaux se sont épuisés sans compter leurs heures, ni que leurs heures soient décomptées. Confiné·es à domicile, englué·es dans un temps sans rythme, des millions de travailleur·euses ne savaient plus désintriquer travail et non travail, parfois avec un sentiment d'inutilité sociale anxiogène. Contraint·es de sortir de chez elles, des caissières, des ouvrières, des aidants, des travailleur·euses agricoles, ont été envoyés en première ligne bien malgré eux. Souvent mal payés, ces invisibles ont parfois pris conscience de leur rôle central pour « faire tourner l'économie » ou, au contraire, de l'absolue futilité de leurs prises de risques – comme ces livreurs qui se sont trouvés à transporter des confiseries à domicile. Emblématiques de ce chamboule-tout sont les couturières, dont l'histoire est édifiante sous de nombreux point de vue : d'abord cousant bénévolement des masques dans un élan de solidarité visant à pallier les erreurs des pouvoirs publics ; puis exploitées par ces mêmes pouvoirs publics, alliés à des entreprises d'économie solidaire, dans une vaste organisation du travail gratuit ; enfin exclues du jeu dès lors que les règles du marché se sont remises en place, culpabilisées d'avoir demandé une rémunération de leur travail au moment où reprenaient les livraisons massives de masques jetables, polluants, fabriqués à l'autre bout du monde dans des conditions sociales lamentables.

Tandis que tous les repères du marché du travail et des conditions de l'emploi étaient floutés, arguant pour l'ouverture d'un large débat sur les questions de rémunération, de responsabilité, de protection sociale, les gouvernements agissaient pour sauver les rouages économiques en empruntant les voies les plus classiques : aides sectorielles, soutiens des artisans et commerçants, chômage économique partiel pour les salarié·es. Ces aides, toutes essentiellement destinées aux entreprises et non aux individus, ont laissé sur le bord du chemin tous les travailleur·euses intermittents de l'emploi, toutes les professionnelles travaillant au projet, toutes celles et ceux entretenant un rapport atypique à l'emploi que nous connaissons bien dans des organisations comme Smart. Les « extras », ceux qui enchainent les chantiers, celles dont les conditions d'emploi sont discontinues et reposent sur une quête individuelle de nouvelles missions, dans les secteurs de la restauration, du tourisme, de l'animation, de l'événementiel, de la création, des activités sportives, des cours à domicile, de la manutention, de l'imagination, tous celles et ceux-là, n'ont reçu que des soutiens financiers accessoires pour faire face à l'effondrement de leurs activités.

Notre enquête permet-elle de s'arrêter spécifiquement sur la manière avec laquelle s'est jouée la question du travail atypique durant la crise ? Comment les travailleur·euses autonomes ont-ils et elles traversé cette période relativement aux autres travailleur·euses ? Inversement, cette période de chamboulements a-t-elle fait émerger un désir de travail autonome chez des salarié·es subordonné·es ?

## **L'expérience du confinement chez les travailleur·euses autonomes**

Ces questions ne sont pas simples à aborder, et sans doute ne pouvons-nous y apporter que des touches de réponses, au travers d'un tableau impressionniste. La première difficulté tient au repérage d'une sous-population de travailleur·euses atypiques au sein de notre échantillon. La mission est presque impossible, tant il faudrait entrer dans les détails des situations de chacun·e. Nous avons donc fait le choix de constituer un sous-échantillon de 134 personnes rassemblant tous les individus ayant déclaré une posture de travail ne permettant pas de garantir une stabilité de revenus dans le temps : *freelance* salariés, incluant notamment des membres de Smart (24 personnes, 2%), intérimaires (8 personnes, <1%), indépendant·es à titre principal (57 personnes, 5%), ou à titre complémentaire (46 personnes, 4%). Cette agrégation – et les exclusions qu'elle induit – est sans doute contestable d'un point de vue méthodologique, mais elle permet d'isoler des personnes dont le statut d'emploi peut nous laisser présumer une certaine autonomie dans la manière d'organiser leur travail au quotidien.

Nous avons cherché à savoir si ces personnes avaient vécu le confinement et le déconfinement de manière différente du reste de la population ayant finalisé l'enquête, notamment les travailleur·euses sous contrats salariés classiques (en CDI ou CDD) ou les fonctionnaires.

Cette sous-population ne présente pas de caractéristiques socio-démographiques fondamentalement différentes du reste des répondant·es. Tout juste sont-ils et elles légèrement plus diplômés. Du point de vue de leurs revenus en particulier, ils et elles ne déclarent pas des niveaux de rémunération significativement différents, ni ne touchent davantage d'aides sociales. Leurs sentiments quant à l'utilité sociale de leur métier est très comparable à celle de l'ensemble de l'échantillon analysé. Pourtant, ils et elles déclarent travailler en moyenne environ 39 heures hebdomadaires, contre 36,8 heures pour le reste de la population de répondant·es.

Une première observation est que ni la crise elle-même, ni la sortie de cette crise, ne semblent avoir affecté ces personnes différemment de l'ensemble des travailleur·euses. Leurs activités pendant le confinement, leurs satisfactions et insatisfactions, leur rapport à la formation, les envies que la crise a fait émerger, sont les mêmes, et dans les mêmes proportions, que ce que l'on peut observer chez les autres travailleur·euses, notamment les salarié·es en CDI. Étonnamment, chez des personnes dont on peut imaginer qu'elles étaient davantage préparées à l'autonomie d'organisation du travail imposée par le confinement, peu de différences significatives peuvent être mise en relief quant aux difficultés rencontrées durant cette période très particulière. À peine constate-t-on que les travailleur·euses atypiques ont moins souffert du manque d'échanges avec les collègues (23% contre 44% pour les autres travailleur·euses), mais ont davantage d'inquiétudes quant à l'avenir (44% contre 37% pour les autres travailleur·euses).

La différence entre ces populations est bien plus marquée lorsque le regard se porte sur les revenus. La particularité du sous-échantillon de travailleur·euses autonomes est révélatrice, de ce point de vue, des conséquences économiques de la crise. Ils et elles sont notamment plus du double (73 % contre 33% dans la population globale) à déclarer avoir perdu des revenus, et proportionnellement 15 fois plus nombreux à déclarer ne pas avoir eu du tout de revenu durant la période de confinement. Au sein de la population de travailleur·euses atypiques ayant perdu des revenus, la valeur de la perte est estimée à 833€, soit 41% d'un salaire mensuel moyen pour cette population (contre 665€ pour la population globale, soit 33% d'un revenu mensuel), alors même que la baisse du niveau de dépenses domestiques a été similaire entre ces deux populations.

## **L'expérience du confinement attise-t-elle des aspirations à l'autonomie ?**

Est-il possible de mettre en regard ces chiffres avec ceux d'une aspiration à devenir travailleur autonome ? Ici aussi, l'exercice n'est pas simple dans la mesure où la question du changement de statut, de posture dans la relation au travail, n'a pas été posée en tant que telle. Sur ce sujet, nous avons donc encore une fois procédé en constituant un sous-échantillon, avec toute la prudence qu'il faut conserver face à cette méthode.

Nous nous sommes concentrés sur les répondant·es ayant déclaré être aujourd'hui en CDI qui ont exprimé une satisfaction à l'égard des « gains d'autonomie » réalisés durant le confinement. Ils et elles sont 41 % (343 personnes) à avoir répondu à la question sur les avantages trouvés à l'exercice de leur activité professionnelle durant le confinement, soit qu'ils en aient tiré une « autonomie dans la définition des horaires », soit une « autonomie dans l'organisation des tâches », soit une « réduction du contrôle direct par l'employeur ». Ces personnes-là sont-elles ressorties de l'expérience du travail confiné avec des envies spécifiques de changement de posture dans leur rapport au travail, différentes de celles des 59 % restant·es de travailleur·euses en CDI ayant répondu à l'enquête ?

Afin de mieux cerner leur profil, notons qu'ils ne présentent pas de différences socio-démographiques majeures par rapport au reste de la population salariée de manière indéterminée. Ils sont légèrement plus jeunes (44 ans en moyenne, contre 45,5 ans), ont des rémunérations très légèrement supérieures (70 euros mensuels en plus en moyenne) et sont entrés dans la crise avec la même proportion de travailleur·euses à temps plein et à temps partiel.

La crise aura marqué une nette différence entre notre sous-population appréciant l'autonomie et le reste des salariés en CDI. Ils n'ont absolument pas subi la contrainte du chômage économique partiel,

mais ont été 86 % à télétravailler, contre seulement 41 % des autres salarié·es CDI. Pour 64 %, le contenu de leur travail a évolué, contre 38 %. Et pour 33 % de ces personnes, contre 14 % pour le reste des salarié·es, les évolutions du travail pendant la période de confinement ont été décidées de manière autonome, seule ou au sein d'une petite équipe.

Ces professionnel·les dessinent le portrait d'une population plutôt heureuse de télétravailler et qui a plus apprécié que la moyenne cette nouvelle donne pour ce qu'elle permettait de mieux gérer le risque sanitaire ou les obligations familiales, même si le manque d'échanges avec les collègues ou les clients les a relativement chagriné·es un peu plus.

Cela suffit-il à voir dans cette sous-population des candidats à l'immatriculation comme travailleur·euses indépendant·es ou au sociétariat d'une coopérative de travail associé ? Non, sans doute pas, car si l'autonomie dans l'organisation du travail a été appréciée, c'est aussi parce que, de fait, le temps de travail a diminué : ils sont 41 % à déclarer avoir travaillé moins contre 23% pour le reste des salarié·es. Ce temps libéré a trouvé des occupations agréables : ils ont trouvé plaisir à se balader, à avoir des activités sportives, intellectuelles ou créatives, ou encore à ne rien faire. L'autonomie appréciée ne semble donc pas tant avoir porté sur le rapport au travail lui-même que sur la respiration que le confinement a apporté au rythme habituel de la vie professionnelle. En sortie de crise, ils sont d'ailleurs 34 % à souhaiter désormais travailler moins, contre 16 % pour le reste des salarié·es en CDI.

## Conclusion

Au final, nos deux analyses, sur deux sous-échantillons différents, malgré toutes les réserves méthodologiques que l'on peut émettre, révèlent dans sa trivialité le paradoxe auquel sont confrontés tous les accompagnateurs de porteurs de projets entrepreneuriaux. L'envie d'autonomie dans le travail est souvent corrélée à un désir fort de reprise en main des temps de la vie et de contingentement du temps de travail. Mais le travail autonome, quel que soit le statut adopté, est aussi un lieu de plus grande précarité économique et où la durée du travail est plus importante que dans l'emploi subordonné. Entre la promesse de l'autonomie et sa réalité, il y a un monde ! Mais ce monde est aussi rempli de motivations, de satisfactions et d'espoirs que cette enquête n'avait pas vocation à révéler et pour lesquels les effets de la Covid-19 restent encore à investiguer...

# Créateurs en confinement

Julie HANIQUE

Dès fin mars 2020, suite à la crise sanitaire, les Comptoirs des Ressources Créatives<sup>157</sup> ont jugé utile de mettre en place une FAQ « Covid-19 » à l'usage des créateurs de leur réseau. Ce dernier couvre un éventail très large de disciplines artistiques et artisanales (poésie, graphisme, ébénisterie, musique, céramique...), mais aussi de statuts professionnels. Appelés tour à tour multiactifs, slashers, atypiques, précaires... (selon la connotation positive ou négative que l'auteur souhaite mettre en évidence), ces créateurs sont principalement des micro-entrepreneurs qui combinent travail fixe et au projet, périodes de chômage, contrats d'employés et activités d'indépendant, travail rémunéré et activités non lucratives. Rassemblant progressivement les informations utiles dans cette période d'incertitude, la page web « Covid-19 » a été consultée plus de 5.000 fois avec une répartition intéressante de consultation des pavés thématiques : asbl (20 %), contrats ponctuels (15 %), activité Smart (15 %), indépendant à titre complémentaire (12 %), indépendant à titre principal (9 %), artiste ou technicien protégé par l'intermittence (7 %), salarié (6 %), entreprise en phase test (6 %), entreprise (5 %) et coopérative (5 %). Comme les enquêtes annuelles internes auprès des occupant·es des lieux mutualisés, cet échantillon tend à démontrer que le réseau des usagers des CRCs (créateurs professionnels ou en voie de professionnalisation) privilégie certaines formes de travail et de structuration. Elle suggère notamment que la discontinuité de l'activité professionnelle est finalement rarement corrélée au fameux « statut d'artiste » qui prend pourtant beaucoup de place dans le discours médiatique.

Le profil-type du public des CRCs est en fait assez éloigné de celui des catégories « culture » (200 personnes) et « art et design » (25 personnes) reprises dans l'enquête. En effet, dans ces sections, une majorité des personnes interrogées répondent qu'elles ont un statut d'employé en CDI, qu'elles travaillent dans des structures de plusieurs dizaines de travailleur·euses et qu'elles ont peu été impactées financièrement par la crise du Covid. Il s'agit essentiellement de personnes travaillant dans des structures largement subsidiées ou de type institutionnel, pour qui la création de contenu

---

<sup>157</sup> Implantés depuis une dizaine d'années en Wallonie (par ordre d'apparition à Liège, Namur, Charleroi, Mons et enfin Verviers), les Comptoirs des Ressources Créatives offrent des services matériels et immatériels à un bon millier d'usagers réguliers. Pour plus d'informations sur les CRCs, consultez le site [www.comptoirdesressourcescreatives.be](http://www.comptoirdesressourcescreatives.be).

artistique ou de produit artisanal est sans doute marginale, voire inexistante. Essentiellement basée sur des échanges directs avec des créateurs de notre entourage proche et des interactions via les réseaux sociaux, les quelques pistes de réflexion reprises dans cette contribution se réfèrent donc assez peu à l'enquête en elle-même, même si des points communs émergent (qui sont d'ailleurs souvent intersectoriels) comme la difficulté à combiner garde des enfants et télétravail ou les interrogations sur le sens donné à l'activité professionnelle.

## Confinement et lieu de travail

Pendant le confinement, les employés des CRCs, eux-mêmes en télétravail (avec une très faible proportion de chômage temporaire), ont manifesté leur soutien auprès de leurs membres et usagers via des courriers, les réseaux sociaux et des appels individuels. Ils et elles ont été relativement peu interpellés, la sidération et la réorganisation pratique du travail et des tâches familiales ayant sans doute prédominé. Dans les bâtiments gérés par les CRCs, suite aux différentes recommandations des autorités, les espaces de travail de type bureau ont été complètement non utilisés pendant plusieurs semaines et recommencent à peine à être occupés. Par contre, les demandes d'accès aux ateliers plus techniques se sont manifestées plus tôt, même si de nombreuses commandes, notamment liées à l'événementiel, ont été reportées *sine die* ou annulées.

Selon les particularités locales, les factures des loyers ou mises à disposition d'espace ont été momentanément suspendues, voire annulées. À Liège, une majorité des occupant·es ont continué à payer par solidarité avec la structure, même s'ils et elles avaient la possibilité de suspendre. À Charleroi, le CRC a opté pour une « participation consciente » : les loyers étaient dus, mais il était possible payer moins pour avril et mai si la situation personnelle ne permettait pas de dégager des loyers complets. Sur ce premier sujet, il apparaît déjà que c'est sur une durée plus longue que le problème financier va se manifester, quand les réserves risquent d'être épuisées alors que la reprise se fera attendre. Sur base de la qualité de l'expérience professionnelle vécue à domicile, mais aussi d'un futur peu rassurant, certains envisagent donc de renoncer à leur espace de création dédié et de continuer à travailler depuis la maison. Or, la distinction entre ces deux espaces est très souvent présentée comme un avantage dans nos enquêtes annuelles.

À propos de la parenthèse du confinement, après quelques semaines de mise place, certains créateurs expriment le plaisir de ralentir et de consacrer plus de temps à leur vie familiale (en tout cas pour ceux dont les enfants sont suffisamment petits ou grands pour supporter un espace limité). Mais beaucoup se retrouvent dans le ressenti de Sarah, metteuse en scène, danseuse et coordinatrice de l'asbl Easy Swing : « Je me retrouve la plupart du temps à la maison, mais ce ne sont pas des vacances. Je me sens triste et en colère. Comment pourrais-je prendre plaisir à utiliser ce temps qui m'est offert si je ne sais pas de quoi est fait demain ? ».

## Confinement et perte de revenus

Il se confirme que les inquiétudes concernent surtout l'impact sur les mois, voire l'année à venir, même si les conséquences directes sur les revenus sont loin d'être négligeables<sup>158</sup>. Parmi les exemples entendus de manière récurrente, il y a l'expérience d'un webdesigner qui explique avoir déjà perdu un tiers de ses revenus annuels, des prestataires des secteurs du cinéma et de la musique

<sup>158</sup> Voir entre autres les contributions de Stéphane Veyer, Samuel Desguin et Xavier Dupret à ce rapport

pour qui aucun contrat n'est envisageable avant septembre et de nombreuses personnes actives dans des petits lieux de diffusion (aux fonds propres liés à un bar) qui dépendent pour le moment entièrement du chômage (si leur versement n'est pas bloqué suite à une attente de décision pour du chômage temporaire lié à l'annulation de CDD).

Comme pour d'autres types de métier, la situation est extrêmement différente selon la composition du ménage et la réalité économique de départ. Les personnes seules, ou les couples dont le travail est doublement impacté (une personne active dans la création et une autre dans l'Horeca par exemple), sont davantage en difficulté. Un certain nombre de précaires sont en train de basculer (provisoirement, espérons-le) dans la pauvreté, comme le montre la mise en place de la distribution de colis alimentaires spécifiques pour les artistes bruxellois. D'autres voient peu de changement, car ils et elles subsistent déjà grâce au RIS ou à des indemnités et sont déjà habitués à des conditions très difficiles, que vivent notamment plus spécifiquement les plasticiens. Les nombreuses mobilisations sectorielles et interpellations montrent que le secteur est traversé par une vague de colère, qui tend parfois à la résignation pour ceux qui n'ont désormais plus aucune attente par rapport aux pouvoirs publics.

## **Confinement et marathon administratif**

Un des éléments qui est le plus mal vécu, c'est la difficulté à obtenir des informations fiables sur les nouvelles démarches administratives et les aides existantes. C'est en partie ce qui a présidé à la mise en place de la FAQ des CRCs qui invite aussi à donner des pistes supplémentaires et à présenter ses difficultés spécifiques. Les décisions tombent au compte-goutte et semblent souvent inutilement complexes : les procédures sont lourdes, les employés des services publics et syndicats peu joignables et les dossiers de demande d'aide particulièrement exigeants. Les exemples concrets sont pléthores. D'un jour à l'autre, le FOREM donne des informations contradictoires sur l'obligation ou non de continuer à prouver sa recherche d'emploi dans le secteur événementiel. Par ailleurs, un formulaire différent doit être rempli pour chaque demande de chômage temporaire lié à un CDD (souvent d'une seule journée...) et réclame un C4 à chaque étape. La Wallonie propose, presque en un seul clic, une compensation de 5.000 € pour une série d'entreprises, mais les ASBL en sont exclues alors qu'elles sont juridiquement des sociétés comme les autres depuis les changements législatifs survenus en 2019. Le formulaire de demande d'aide pour les structures culturelles déjà soutenues par la Fédération Wallonie-Bruxelles est accompagné d'un mode d'emploi de 40 pages pas toujours très clair. Ces quelques cas expliquent la grande fatigue qui touche les créateurs qui, en confinement, ont dû souvent devenir des spécialistes de la gestion administrative et de la réadaptation de budgets. Pour certains, il y a une impression tenace que la priorité a d'abord été de soutenir ceux qui étaient faiblement impactés avant d'éventuellement se préoccuper des plus précaires.

## **Confinement et agenda**

Dans un climat particulièrement anxiogène, il est vraisemblable que très peu ont eu l'occasion de se concentrer sur de nouvelles productions, surtout s'ils et elles attendaient impatiemment une étape de diffusion. Rappelons que les calendriers sont particulièrement incertains pour tous ceux qui devaient monter sur scène cet été ou plus tard dans l'année. Il sera tout simplement mécaniquement impossible de reprogrammer six mois d'activités dans une période ultérieure surchargée, et pour laquelle les conditions d'accès (maintien des distances, rassemblement limités...) risquent de rester impraticables. À ce titre, les festivals et lieux de vie nocturne sont particulièrement en difficulté.

## Approfondir la réflexion sur l'impact du Covid

Pour analyser plus en profondeur la situation de leur public direct, les cinq antennes des CRC réalisent des entretiens individuels dans le but de vérifier de quelle manière les activités sont impactées et comment les CRCs peuvent les aider. La compilation de ces résultats devrait fournir des informations particulièrement intéressantes, notamment pour les artisans et artistes qui dépendent directement d'une clientèle privée, qui ont eu moins voix au chapitre dans l'effervescence du (dé)confinement.

La situation est paradoxale : très tendue pour les métiers du spectacle et les opérateurs culturels (en tout cas, ceux qui ne ronronnent pas au rythme institutionnel) ; or, la plupart des problèmes (manque de connaissance du terrain par les mandataires publics, budgets trop étriés, dossiers traités dans des délais extrêmement longs, attention portée aux détails plutôt qu'à des solutions globales...) sont structurels et préexistent à la crise qui ne fait que les amplifier. Par ailleurs, alors que les conditions de reprise restent incertaines, mêmes des réactions circonstancielles ne seront adaptées que si on prend régulièrement le pouls de l'évolution de l'épidémie et de l'impact du déconfinement progressif sur les acteurs de terrain.

Evidemment, la lasagne institutionnelle belge ne simplifie pas la donne puisque chaque région, province ou commune a réagi différemment. A priori, *a minima*, les subsides accordés pour le fonctionnement ou pour des événements annulés seront accordés et les exigences de reporting seront largement assouplies. Mais qu'en est-il des aides exceptionnelles ? La Ville de Charleroi vient d'emprunter 900.000 € pour soutenir ses opérateurs culturels. À Liège, face à la lenteur de la réaction des pouvoirs publics communaux et provinciaux, 1.203 signataires se sont mobilisés pour réclamer solidarité et considération pour le tissu culturel et associatif peu ou pas subsidié (et donc largement tributaire de sa billetterie et de son bar) sous forme de soutiens exceptionnels<sup>159</sup>. Mais de manière générale, il apparaît que c'est sur le long terme que des solutions collectives devront être pensées. Dans sa durée et son intensité, le confinement a finalement servi de loupe pour mieux montrer à de nombreux citoyens et mandataires publics les conditions complexes qui fragilisent, parmi d'autres, tout un pan de l'économie de la création.

Pour terminer sur une note d'optimisme qui transparait aussi dans l'enquête, cette crise a aussi souligné que la question du sens reste centrale dans le rapport au travail. Or, cette réflexion est sous-jacente dès qu'il s'agit de s'interroger sur la spécificité des métiers de la création. En mai 2019, Marc Moura, cheville ouvrière de Dynamo<sup>coop</sup> <sup>160</sup>, insistait sur cette notion en parlant d'artisanat : « Il y a une frange de la population qui trouve du sens dans le fait de maintenir, conserver, voire développer des savoir-faire et entre ainsi, d'une certaine manière, en résistance avec des formes uniformisées de production »<sup>161</sup>. En novembre 2019, l'auteur liégeois Michaël Lambert renchérisait dans une recherche en cours suite à une série de rencontres : « À la question '*pourquoi créer ?*' les créateurs répondent majoritairement '*Parce que ce que je fais a du sens pour moi*'. Parce que l'art, ce n'est pas qu'une passion ou une chance, c'est parfois la seule solution pour trouver sa place dans la société, pour être utile ». C'est sans doute une évidence pour les acteurs de terrain, le secteur de la création répond particulièrement à ce besoin vital de donner du sens à son travail, quelles que soient les circonstances du moment.

<sup>159</sup> Mobilisation à suivre sur le site [www.solidaritecultureliliege.be](http://www.solidaritecultureliliege.be)

<sup>160</sup> Coopérative immobilière à vocation culturelle ([www.dynamocoop.be](http://www.dynamocoop.be))

<sup>161</sup> Extrait d'une interview non encore publiée datant d'avril et mai 2019, par Marie-Anne Muyschondt (CDGAI).

# Le corona, le bénévolat et le droit : clarifions, légiférons et prévenons l'instrumentalisation

Joseph VAESSEN

Cette contribution vise d'une part à mettre en avant les engagements bénévoles pendant la crise du coronavirus et, d'autre part, à mettre en garde sur les usages politiques possibles de ces bonnes volontés. Nous soutenons que si la question du bénévolat et de ses usages possibles a été portée sur la place publique via la crise, il s'agit également d'une question à laquelle il faut prêter attention au-delà de la crise. Cette question invite notamment à interroger l'encadrement juridique des pratiques qui ne relèvent ni du bénévolat ni du salariat. En ce sens, notre contribution se penche en particulier sur le cas des jeunes réalisant un Service Citoyen, qui ne sont ni des bénévoles ni des travailleur·euses, mais qui sont aujourd'hui considéré·es comme des bénévoles au regard du droit. Nous pensons qu'il est urgent que ces jeunes, qui s'engagent au service de la collectivité non seulement en temps de crise mais surtout en temps « normal », soient protégé·es et écouté·es.

## **Ce que la crise révèle du bénévolat et de ses usages possibles**

Au-delà des quelques scènes de cohue observées dans certains supermarchés suite aux premières mesures prises par le gouvernement pour lutter contre le coronavirus, une multitude d'actions de solidarité se sont déployées durant toute la durée de la crise pour venir en aide aux personnes âgées, aux familles et aux personnes vulnérables. Ces actions ont été largement portées par des citoyen·nes engagé·es bénévolement au sein d'organismes de première ligne, en particulier dans les maisons de repos, les hôpitaux, les ateliers de couture, les centres d'aide pour les personnes sans-abri, immigrées ou victimes de violences. Certain·es citoyen·nes se sont également porté·es volontaires à titre individuel pour approvisionner des personnes isolées ou les soutenir à distance, par téléphone. La

crise a ainsi initié mais aussi révélé des services essentiels rendus quotidiennement par des bénévoles pour soigner, aider ou nourrir des personnes dans le besoin.

Si toutes et tous ces citoyen·nes engagé·es bénévolement méritent d'être applaudis·es chaleureusement, certains usages politiques de ces bonnes volontés doivent également susciter notre vigilance, voire être dénoncés. Durant la crise, les pouvoirs publics ont appelé à l'aide des bénévoles pour l'exercice d'activités généralement réalisées par des personnes dont le métier est peu valorisé. Le cas des couturières professionnelles est certainement le plus emblématique. Au nom de la crise, ces travailleuses (il s'agit principalement de femmes) ont été appelées à la rescousse pour confectionner des masques gratuitement et ardemment, au risque d'être stigmatisées si elles demandaient une contrepartie financière. En considérant que leur travail ne devait pas être rétribué au nom de sa prétendue facilité et du devoir de solidarité, ces couturières ont ainsi vu leur métier dénié comme travail tant sur le plan économique que symbolique<sup>162</sup>.

Si des travailleur·euses ont pu être employé·es comme bénévoles, des bénévoles peuvent également être mobilisé·es à la place de travailleur·euses. À ce propos, il faut signaler l'autorisation réglementaire récente de mobiliser des bénévoles dans les établissements du secteur commercial privé qui proposent des services d'aide<sup>163</sup>. Si cette autorisation est temporaire<sup>164</sup>, elle doit nous conduire à rappeler d'une part l'importance que des bénévoles ne remplacent pas des travailleur·euses et, d'autre part, que le bénévolat continue de s'exercer uniquement dans le cadre d'organisations sans but lucratif, comme le stipule la loi relative<sup>165</sup>. Cette règle permet que l'engagement des bénévoles serve l'intérêt public et non des intérêts marchands privés (ce qui ouvrirait grand la porte de l'exploitation).

D'aucuns diront qu'« à situation exceptionnelle, mesures exceptionnelles ». Mais souscrire à un tel argument impliquerait d'éviter la question épineuse des usages du bénévolat que la crise a portée sur la place publique. Cette problématique n'est pas nouvelle : des observateur·trices internationaux alertent depuis une dizaine d'années quant aux risques d'instrumentalisation du bénévolat. Sous couvert non pas de la crise mais de la dimension « citoyenne » des engagements bénévoles, certaines interventions politiques peuvent avoir pour objet de mettre des personnes au travail en leur déniaient leur qualité de travailleur·euses en termes de rémunération et de protection sociale.<sup>166</sup>

En Belgique, la loi du 3 juillet 2005 fournit le cadre légal qui protège les bénévoles et les distingue des salariés. Cette loi a toutefois laissé des zones floues, en particulier pour les activités qui ne peuvent être considérées ni comme du bénévolat ni comme du salariat, potentiellement sujettes à instrumentalisation. Plutôt que d'établir un ou plusieurs statut(s) spécifique(s) et protecteur(s) pour encadrer ces pratiques, le législateur a adopté en 2018 un statut de « travailleur associatif »<sup>167</sup> autorisant la rétribution de pratiques jusqu'ici bénévoles sans y adjoindre de véritables protections.

---

<sup>162</sup> Voy. notamment la carte blanche de la couturière Eugénie Nothomb : Nothomb, E. (5 mai 2020), « Les couturières professionnelles ne sont-elles bonnes qu'à faire du bénévolat ? », *Le Soir* (Le Soir, 5 mai 2020). Sur la notion de « déni de travail », voir également Krinsky, J. & Simonet, M. (2012). « Déni de travail : l'invisibilisation du travail aujourd'hui (Introduction) ». *Sociétés contemporaines*, 87(3), 5-23.

<sup>163</sup> Arrêté royal n° 24 étendant temporairement le champ d'application de la loi du 3 juillet 2005 relative aux droits des volontaires (20 mai 2020).

<sup>164</sup> L'arrêté royal susmentionné cessera de produire ses effets le 1<sup>er</sup> juillet 2020. Il pourra toutefois être prolongé tant que le Conseil des Ministres disposera des pouvoirs spéciaux dans le cadre de la lutte contre le coronavirus (*Ibid.* art. 3).

<sup>165</sup> Loi du 3 juillet 2005 relative aux droits des volontaires, art. 3, 3°.

<sup>166</sup> Voir en particulier les études de Maud Simonet (sociologue) en France et de John Krinsky (politologue) aux États-Unis.

<sup>167</sup> Loi du 18 juillet 2018 relative à la relance économique et au renforcement de la cohésion sociale.

Ce statut a récemment été annulé par la Cour constitutionnelle<sup>168</sup>, mais la question de l'encadrement des activités qui ne relèvent ni du bénévolat ni du salariat reste ouverte.

## Étude de cas : de l'urgence de créer un statut pour les jeunes en Service Citoyen

Sous l'impulsion de la Plateforme pour le Service Citoyen (ci-après PSC), le programme du Service Citoyen (ci-après SC) connaît un véritable essor depuis quelques années.<sup>169</sup> Ce programme permet aux jeunes âgés de 18 à 25 ans de s'impliquer volontairement durant six mois dans une association ou un service public relevant des domaines de l'aide à la personne, de l'environnement, de la culture ou du sport. Durant cette période, chaque semaine, les jeunes s'impliquent quatre jours dans l'organisme de leur choix et participent à un jour de formation, organisé par la PSC. Pendant ces six mois, elles-ils reçoivent<sup>170</sup>. L'objectif de ce programme est de proposer une expérience englobante et valorisante pour les jeunes en transition entre la fin de leur scolarité et leur entrée dans la vie active, qui vise à favoriser leur développement personnel tout en renforçant la cohésion sociale et la solidarité.

Au cœur de la crise du coronavirus, tandis que de nombreux bénévoles seniors ont dû se mettre en retrait, les plus jeunes ont pris la relève. Parmi eux, certain-es jeunes en SC se sont engagé-es en première ligne dans les maisons de repos, dans les centres d'accueil pour les réfugiés ou encore dans les centres d'aide aux sans-abris. Elles-ils ont offert leur aide tant sur le plan matériel – en préparant et en distribuant des repas – que sur le plan relationnel – en accueillant, en guidant et en créant du lien avec les personnes en difficulté. Si seule une partie de toutes et tous les jeunes en SC se sont impliqué-es pendant le confinement (dans la cadre de missions spécifiques liées à la gestion de la crise), leur engagement a particulièrement attiré l'attention médiatique.<sup>171</sup>

Au sortir de la crise, deux temps d'échanges ont été organisés avec des jeunes en SC, autour des thèmes de l'enquête sur « ce que le confinement et le déconfinement font à nos vies ». Ces discussions ont notamment montré que, pour celles et ceux d'entre elles-eux qui se sont engagé-es durant le confinement, la crise a accentué leur perception de l'utilité du SC.

« Avec la crise on se rend mieux compte de l'importance du SC ! »  
« Pendant le confinement le SC est devenu plus concret, plus utile pour la société ! »  
« Je suis content que le SC se soit passé pendant la crise, c'est le but du SC : participer et aider, en plus quand on en a le plus besoin ! »

Ce sentiment d'utilité a sans doute été renforcé par les organismes et les bénéficiaires auprès desquels ces jeunes se sont engagé-es, qui semblent s'être montrés très reconnaissants.

<sup>168</sup> Cour constitutionnelle, arrêt n°53/2020 du 23 avril 2020.

<sup>169</sup> Après une expérience-pilote entre 2011 et 2014, des accords avec la Région de Bruxelles-Capitale ont permis à un peu plus d'une centaine de jeunes bruxellois de réaliser un SC chaque année depuis 2014, auxquels se sont ajoutés une centaine de jeunes wallons l'année dernière et quatre cents jeunes wallons cette année (suite à un accord passé avec la Région wallonne). Plus largement, à l'échelle européenne, les programmes de SC ont pris une ampleur considérable. En additionnant les programmes en France, en Allemagne, en Italie et aux Pays-Bas, ce sont environ 300.000 jeunes qui réalisent un SC chaque année.

<sup>170</sup> Cette indemnité est cumulable avec les allocations familiales, indemnités de chômage, CPAS ou aide au logement.

<sup>171</sup> Voy. notamment : Van Vyve, V. (20 avril 2020), « Quand la crise du Covid-19 accentue le sens du Service Citoyen », *la Libre*. ; Theunis, L. (28 avril 2020), « Des jeunes en soutien d'urgence aux aînés isolés », *Le Soir*; Mergen, S. (30 avril 2020), « Coronavirus : qui sont ces jeunes en Service Citoyen, en première ligne dans la crise ? », *RTBF Info*

Ceci nous amène à interroger la question du statut de ces jeunes citoyen·nes. Si le programme du SC prend de plus en plus d'ampleur et fait progressivement ses preuves<sup>172</sup>, il doit toutefois évoluer au cœur d'un flou juridique qui pose problème. Au grand regret de la PSC<sup>173</sup>, une vingtaine de propositions de loi ont été déposées depuis 1993 pour organiser et/ou encadrer le dispositif mais aucune n'a aboutie. Le programme doit aujourd'hui s'appuyer sur le statut de volontaire au sens de la loi du 3 juillet 2005. Pourtant, ces jeunes ne sont ni vraiment des bénévoles – elles·ils signent une convention qui les engage à respecter des horaires et à accepter les missions proposées, elles·ils bénéficient d'une indemnité, etc. – ni vraiment des travailleur·euses – elles·ils sont en situation d'apprentissage, elles·ils agissent sous la responsabilité d'un·e tuteur·trice qui les suit et les forme, sous contrôle de la PSC. Il est urgent de sortir le SC du vide juridique dans lequel il doit se développer en lui reconnaissant un véritable statut. Ce statut devra non seulement offrir une protection à la fois juridique, économique et sociale mais également prévenir les risques d'instrumentalisation par l'Etat et le marché, afin que ces jeunes citoyen·nes ne soient pas mobilisé·es comme des « sous-employé·es » camouflé·es dans les services publics, les associations voire dans certaines entreprises (au cas où des entreprises marchandes devaient un jour accueillir des jeunes en SC, ce que nous ne souhaitons pas).

Enfin, si ces jeunes s'engagent au quotidien en tant que citoyen·nes pour soutenir les organismes en charge des besoins essentiels de notre société, n'est-il pas temps également d'écouter ce qu'elles·ils ont à dire ? À la sortie de cette crise, nombre d'entre elles·eux regrettent le manque de prise sur les décisions politiques qui les concernent – « *on n'a pas beaucoup d'impact, de possibilité de choisir* ». Elles·ils dénoncent entre autres le manque de moyens dans les services essentiels portés par les associations et certains services publics, en particulier dans les domaines du soin et de l'assistance aux personnes.

On applaudit le personnel soignant mais on n'augmente pas les moyens (...) La reconnaissance ce n'est pas une médaille !

## Conclusion

Cette contribution nous a permis de montrer que la question du bénévolat et de ses usages possibles est une question structurelle et non uniquement conjoncturelle (liée à la crise du coronavirus). Nous attirons l'attention d'une part sur la distinction entre les bénévoles et les travailleur·euses et, d'autre part, sur l'importance de légiférer pour encadrer les activités qui ne relèvent ni du bénévolat ni du salariat. À ce propos, nous avons traité du cas des jeunes en SC qu'il est urgent de protéger et d'écouter. Plusieurs de ces jeunes citoyens soutiennent aujourd'hui un recentrement sur les besoins essentiels de notre société et une revalorisation des métiers qui les prennent en charge. Leur donner la possibilité d'exprimer cette opinion et d'être entendu·es, à la fois par la PSC et par les pouvoirs publics, est sans doute l'une des meilleures façons de restituer leur confiance envers nos institutions politiques. Par-delà cette confiance, il est peut-être aussi venu le temps de prendre en compte l'opinion de ces jeunes citoyen·nes qui vivront demain dans la société que nous leur préparons aujourd'hui.

<sup>172</sup> Les premières études sur le SC en Belgique présentent des résultats positifs tant pour les jeunes que pour les organismes dans lesquels ils s'engagent.

<sup>173</sup> Le développement d'un statut spécifique pour les jeunes en SC constitue un des objectifs pionniers de la PSC depuis sa création en 2007.



## PARTIE III : CONDITIONS ET ORGANISATION DU TRAVAIL CONFINÉ

---

Tandis que certain-es découvrent les heurs et malheurs du télétravail, d'autres demeurent sur leur lieu de travail et accélèrent souvent le rythme. Chacun-e voit ses conditions de travail évoluer, voire même le contenu de son travail être modifié. Cette partie décrit les façons dont les instances traditionnelles de représentation des travailleur-euses ont pu, ou non, avoir prise sur ces évolutions. La transformation des méthodes d'encadrement et de négociation y sont décrites et analysées.

---

# Perspective syndicale sur le (dé)confinement (1) : CSC

Laurence BLESIN et Pierre LEDECQ

*Interviewer : Carmelo VIRONE*

*Transcription des enregistrements : Noémie SONVEAU*

Au sein de l'asbl Formation Education Culture (FEC), ASBL d'éducation permanente effectuant entre autres des missions pour la CSC, Laurence Blésin et Pierre Ledecq occupent respectivement les fonctions de directrice et de formateur. Les missions qu'ils assument auprès des travailleur·euses, en particulier, des délégués syndicaux, font d'eux des observateurs particulièrement bien informés des réalités du monde du travail. Une position qui les amène à relativiser certains des résultats de l'enquête, qui reposent sur les réponses d'un public sensiblement moins diversifié que celui auquel ils ont accès dans leur pratique quotidienne.

## **Vous disposez d'un bon terrain d'observation sur les réalités du travail.**

Laurence Blésin : En tant qu'acteur d'éducation permanente, on a énormément de retours du terrain, puisque nos formations se veulent ascendantes et participatives. Les délégués nous font part ainsi de toute une série d'enjeux qu'on rencontre aujourd'hui dans le monde du travail.

Pierre Ledecq : On pourrait faire mieux, dans le sens où on constate qu'il y a de moins en moins d'énormes entreprises et donc une forme de "PME-isation" croissante. Malheureusement, on n'arrive pas toujours à communiquer avec les travailleur·euses de ces petites structures.

## **Est-ce que le contenu de votre travail a changé pendant cette période de confinement ?**

P. L. : Oui, on a dû s'adapter à la réalité de l'absence de formation. On doit repenser nos outils en respectant la distanciation sociale, etc. C'est une grosse réorganisation. Les collègues de la CSC avec qui nous travaillons en liens étroits ont dû eux aussi fortement changer leurs habitudes. Tout le

monde, au syndicat, a dû se mobiliser pour répondre aux besoins des affiliés qui entraient en chômage temporaire.

### **Trois cent mille nouveaux dossiers rien que pour la CSC, c'est ça ?**

P. L. : Oui, ça fait énormément de gens qui sont complètement dépourvus, qui n'ont, pour une grande part, jamais été syndiqués, donc qui ne savent pas comment ça fonctionne. Ils sont perdus dans les méandres administratifs, se demandent s'ils vont être payés, quand, combien, comment...

L. B. : A la FEC, cette crise a mis en évidence des enjeux qu'on travaillait peut-être moins habituellement. La CSC a mis à la disposition des travailleur·euses un formulaire qui leur permettait de poser un certain nombre de questions. A partir de là, nous ont été transmis du terrain toute une série de problématiques et de témoignages sur les situations catastrophiques provoquées par des employeurs peu scrupuleux.

### **Quels sont les s principaux enjeux qui vous sont revenus ?**

L. B. : En fait, il y a beaucoup d'enjeux très concrets et pratico-pratiques, mais si on se place à un niveau plus global, les enjeux majeurs sont :

1. Le fait qu'il faut une sécurité sociale forte. Bien sûr notre sécurité sociale est un « amortisseur » dans ce type de crise. Mais il y a des « trous », des personnes qui ne sont pas correctement protégées. Il faut renforcer les dispositifs pour que plus personne n'échappe à la sécurité sociale.
2. La question de savoir qui va payer cette crise. C'est toute la question d'une fiscalité juste qui doit être remise en avant. Les organisations syndicales - et plus largement le mouvement social - ont des propositions à ce propos. Il va falloir sensibiliser les travailleur·euses sur ces questions-là.
3. Le rôle de l'Etat dans une certaine planification de l'économie.

Une autre revendication qui est apparue, même si moins fortement, porte sur la transition. Quand on réfléchit à la question des secteurs essentiels, il ne faut plus avoir en tête uniquement une logique de rentabilité financière, une logique purement économique. On doit se dire qu'on va devoir faire face à la prochaine crise, cette crise écologique qui est déjà bien là. Il est grand temps de remettre en chantier à cet effet de vraies campagnes de sensibilisation et de mobilisation sur des enjeux qu'on estime devoir défendre, pour ne pas se retrouver face aux mêmes dégâts, face aux mêmes difficultés lors d'une prochaine crise.

### **Comment expliquez-vous, dans l'enquête, le relativement faible taux de réponses positives à la question de la réduction collective du temps de travail ? Cette revendication arrive en dernière position dans les souhaits exprimés par les répondant·es : ça ne semble pas être une priorité pour eux.**

P. L. : La question de la réduction collective du temps de travail se retrouvait parmi six items issus de réflexions liées à l'événement "Faites le travail", diffusé le 1er mai. Des questions relativement incompréhensibles pour qui n'avait pas suivi ces rencontres en ligne. Je pense qu'une des raisons de ce faible taux de réponse est que la question était mal libellée. D'autre part, l'échantillonnage des répondant·es ne reflétait pas l'éventail complet du monde du travail. Les travailleur·euses à la chaîne n'ont sans doute pas répondu à cette enquête, ni les travailleur·euses peu qualifiés, qui ont des métiers très pénibles et voudraient travailler moins. Par ailleurs, dans l'enquête, quand on analyse les

chiffres relatifs à qui veut travailler plus et qui veut travailler moins, on voit quand même une bonne proportion de gens qui veulent moins travailler, pas mal de gens qui veulent se former pour un autre emploi et d'autres qui veulent quitter leur poste actuel pour un emploi qui aurait plus de sens.

### **Est-ce que ça veut dire que votre expérience du terrain contredit un peu les résultats de l'enquête ?**

L. B. : C'est sûr que pour plusieurs des questions posées, il nous semble que l'échantillon n'était pas assez consistant. Il n'intègre pas une série de travailleur·euses qui sont dans des métiers plus lourds que ceux qui ont répondu à l'enquête et qui, pour une large part, disent avoir reçu une formation supérieure ou universitaire.

Ce qu'on voit par ailleurs en tant qu'acteurs d'éducation permanente et de formation, c'est que quand on aborde la réduction collective du temps de travail, il faut expliquer précisément de quoi on parle. Si les gens à qui on demande « voulez-vous réduire votre temps de travail? », ne savent pas que c'est en gardant le même salaire, beaucoup répondront évidemment : « Non, parce qu'on veut garder notre revenu ». Par contre, si l'on explique que ce qui est envisagé, c'est une réduction collective du temps de travail, c'est à dire un meilleur partage du temps de travail (c'est un projet de société), et que, dans une entreprise, la mesure permettrait d'avoir une embauche compensatoire, destinée à éviter qu'on soit forcé de travailler autant sur un temps plus court, alors on voit que les délégués avec lesquels on est en formation commencent vraiment à s'intéresser à cette question-là.

Comme Pierre le remarquait, cette enquête fait aussi apparaître qu'une série de personnes voudraient changer de travail. Or, aujourd'hui, en Belgique, les congés thématiques ont diminué, pas les congés payés, mais toute une série de congés qu'on pouvait prendre justement pour envisager à un moment donné une transition. Ils ne plus aussi nombreux qu'avant. On se rend compte par ailleurs que parmi les personnes qui veulent diminuer leur temps de travail, certaines sont en fin de carrière. Pour bien appréhender le problème, il y a beaucoup d'éléments à prendre en compte. On ne peut pas juste poser la question de manière aussi abstraite si on désire une réponse plus claire sur cet enjeu-là. Nous voyons que c'est un sujet qui demande vraiment de la pédagogie.

### **Quelles suites syndicales doivent être données au télétravail, sachant que les télétravailleur·euses sont les seuls à avoir trouvé des avantages au confinement ?**

P.L. : Le télétravail, lorsqu'il est négocié collectivement, a des vertus. Quand le cadre donné est clair, que les horaires de travail sont respectés, que la charge de travail n'est pas augmentée, qu'il y a une compensation financière pour l'énergie, que les moyens de télécommunication sont au point... cela peut clairement être un outil intéressant. Certaines tâches ne nécessitent pas une présence au bureau. Au contraire, il peut être intéressant d'être au calme chez soi pour travailler plus sereinement sur certains dossiers. Et on s'évite aussi des transports harassants. Le problème, et beaucoup de travailleur·euses ont pu s'en rendre compte avec la crise du Covid, c'est que ces balises ne sont pas respectées pour bon nombre de travailleur·euses. Pour beaucoup d'entre eux, il n'y avait aucune balise. Dans la précipitation de la crise, on a dit aux travailleur·euses : « télétravaillez si vous le pouvez ». Clairement, les parents qui ont dû télétravailler comme si de rien n'était tout en occupant leurs enfants, ou en leur faisant l'école à la maison, je ne pense pas qu'ils ont trouvé l'expérience fantastiquement épanouissante. Tous ces travailleur·euses et surtout travailleuses (qui assument toujours une part plus importante que les hommes dans le travail domestique) sont lessivés par ce confinement et ont vu les écoles ouvrir avec soulagement. D'ailleurs, on peut remarquer que dans

l'enquête, les 3 difficultés principales recensées sont dans l'ordre : le manque d'échange avec les collègues, la fatigue et l'éloignement des bénéficiaires, usagers ou clients. Trois difficultés clairement liées au télétravail. Au-delà du confinement, je pense que le télétravail a des limites aussi. Les liens sociaux et les échanges avec les collègues sont hyper importants pour les travailleur·euses, et ne sont pas substituables virtuellement. L'efficacité même du travail – quel qu'il soit – dépend aussi de contacts informels noués au détour des couloirs.

**Quand on demande aux personnes si des mesures ont été prises pour répondre aux difficultés rencontrées dans le cadre du travail pendant le confinement, les représentant·es du personnel apparaissent en dernier lieu dans l'ordre des personnes qui ont aidé à y résister (après soi-même, l'équipe, la direction et les proches). Comment réagissez-vous à cela ?**

P.L. : Ce n'est évidemment pas notre analyse de la situation. On a pu constater trois éléments convergents. Premièrement, Dans les entreprises structurées (à partir de 50 travailleur·euses, pour la plupart), là où il y avait un dialogue social organisé entre les travailleur·euses et les employeurs, les choses se sont globalement bien mieux passées que dans les petites entreprises ou dans les entreprises sans délégation syndicale. Ce sont parfois même les directions qui faisaient appel à l'expertise des délégués en matière de prévention des risques pour mettre en place des procédures sanitaires efficaces, comme dans le gardiennage par exemple.

Deuxièmement, la CSC a eu plus de 15.000 questions et interpellations de travailleur·euses via le seul site internet de la CSC. Il en ressort que ce sont dans les petites entreprises qu'on trouve le plus d'abus manifestes d'employeurs : des ouvriers qu'on forçait à voyager dans la même camionnette, des employeurs qui ne mettaient aucune mesure de prévention des risques en place, des gens en maladie subitement mis au chômage temporaire pour ne pas payer le salaire garanti...

Troisièmement, si dans cette enquête les représentant·es du personnel sont en dernier lieu, c'est peut-être aussi lié à la qualité de l'échantillonnage de l'enquête. Il faudrait vérifier si l'échantillon de l'enquête n'est pas biaisé par une surreprésentation des travailleur·euses très qualifiés en général, et issus du secteur socioculturel en particulier.

Enfin, il y a eu aussi des bonnes réactions d'employeurs, qui ont rapidement mis en place un plan d'action efficace, avec une communication claire. Bien souvent en bonne intelligence avec les organes de concertation en place, sans que ceux-ci ne soient visibilisés nécessairement auprès des travailleur·euses. Le travail syndical est souvent ingrat : 95% du travail syndical se fait discrètement, dans les organes de concertation.

**Les travailleur·euses freelances ont été particulièrement touchés par les mesures de confinement, notamment parce que beaucoup d'entre eux ne bénéficient pas d'une bonne couverture sociale. Pour améliorer leur condition, ne faudrait-il pas inventer de nouvelles formes de combats collectifs, ce qui paraît pourtant difficile, quand on pense que la nature même de leur boulot les voue à une pratique plutôt individualiste et souvent ultra concurrentielle ?**

P. L.: Ce que la crise du Covid-19 a montré, c'est un effet de double peine. Ceux qui étaient déjà fragiles le sont devenus encore plus. Tous les gens qui sont hors sécurité sociale, les non-salariés, les gens qui ne sont pas indépendant·es à temps plein, les intérimaires, les indépendant·es

complémentaires, les SDF, les sans-papiers, les migrants, les travailleur·euses de plateforme, les travailleur·euses au noir, les étudiants, les artistes... Tous ces gens sont passés au travers des mailles de la sécurité sociale. On a pu obtenir, juste à la fin, quelque chose pour les indépendant·es complémentaires, à force de revendiquer, mais c'est tout.

Il est clair que la crise a montré que la sécurité sociale est loin d'être parfaite. Elle est insuffisante et pas assez inclusive par rapport à certaines catégories de travailleur·euses, qui vont voir leur nombre augmenter, dans les années à venir. Là encore, les organisations syndicales et le mouvement social ont un rôle à jouer pour renforcer la sécurité sociale et trouver des manières d'inclure ces travailleur·euses, qui produisent eux aussi de la richesse.

Le fait qu'ils travaillent souvent de façon isolée ne représente qu'un faux problème. Quand ils vivent des situations difficiles, ils peuvent se rendre compte que leur situation est la même que celle de leurs concurrents et qu'ils seront plus forts ensemble. Je ne suis pas pessimiste par rapport à ça. De plus en plus, on va devoir élargir la sécurité sociale à d'autres publics, avec un système qui permette de prendre en compte des parcours de vie jalonnés par des périodes de salariat, des périodes d'indépendant, de chômage, d'intermittence... Parce que les carrières de demain seront de plus en plus comme ça. On peut le faire en globalisant le système à travers le paiement de cotisations sociales pour certains statuts. Il faut qu'on se dise que la cotisation sociale, c'est la richesse des travailleur·euses. C'est leur salaire différé ; mais c'est aussi une manière d'être plus efficace et le plus solidaire.

L. B. : Il faudrait aussi qu'on aborde la nécessaire revalorisation de certains métiers.

P. L. : Effectivement. Quand je parlais de double peine, je parlais de ceux qui n'ont pas pu bénéficier d'une sécurité sociale. Mais il faut aussi voir qui a dû travailler durant cette période. On n'a pas de chiffres précis, mais on a quand même l'impression que parmi eux, les coursiers, les éboueurs, les aides familiales, les gens employés dans la logistique... ont été particulièrement concernés. Et dans ces métiers se retrouvent souvent des femmes ou des immigrés ou des jeunes, des groupes de personnes déjà dévalorisés sur le marché du travail. Se rendre compte que ces gens-là sont essentiels au bon fonctionnement de la société, cela aura un impact positif sur les revendications qu'ils vont avoir en ce qui concerne la revalorisation symbolique et matérielle de leur métier. Ils ne se contenteront pas des applaudissements, ils avanceront avec des revendications très claires en matière de salaire et pour de meilleures conditions de travail. On a vu que les infirmières (puisque ce sont souvent des femmes qu'on rencontre dans ce métier) ont dû subir des conditions de travail dantesque, avec une surcharge administrative, des horaires coupés, des temps partiels.... Les problèmes qui ont été mis en évidence nous aideront à être plus forts sur ce secteur-là. L'épidémie a servi de révélateur.

L. B. : Il faudra absolument adopter une lecture genrée de ce qui s'est passé, tant par rapport à certains métiers de soin majoritairement exercés par les femmes que pour les secteurs qui sont peut-être plus représentés dans l'enquête : la culture, l'éducation permanente, où les femmes sont nombreuses. On sait que ce sont les familles monoparentales, les femmes seules avec enfants, qui ont eu le plus de difficultés à concilier vie professionnelle et vie familiale. On a obtenu un congé parental lié à l'épidémie de Covid. Non seulement on l'a obtenu très tard mais en outre, on constate que ne peuvent vraiment en bénéficier que les ménages où deux salaires rentrent. Je ne vois pas comment une femme seule avec enfant pourrait se permettre de renoncer à une part aussi importante de son salaire. On pense à un certain nombre de dispositifs, mais on ne les pense pas de telle façon

que les travailleur·euses et surtout les travailleuses ou les plus précarisés puissent y avoir accès. Dans cette crise, et par rapport à cette enquête, il faut adopter un regard de genre pour pouvoir mettre en évidence certains éléments que nous connaissions en tant qu'acteur liés au monde syndical, mais qui ont été rendus plus visibles dans l'ensemble de la société. Les caissières, notamment, ont eu de grandes difficultés. On a voulu encore davantage élargir leurs horaires, alors qu'elles ont souvent déjà du mal à concilier travail et vie de famille. De cette crise, il va falloir tirer des enseignements, pour les relier à des revendications qui étaient déjà celles du monde syndical et du mouvement social, mais qui pourront être mieux articulées avec des situations concrètes.

P. L. : Et il y a une responsabilité politique qui a été pour le moins chaotique et incohérente, que ce soit pour la question des masques ou pour celle des activités jugées essentielles, sans que les dirigeant·es se posent la question de ce qui était vraiment essentiel. On y a mis, par exemple, le secteur du plastique, puisque c'était la commission paritaire adéquate pour la confection des masques. Du coup, on a continué à fabriquer des boîtes en plastique, dans des conditions sanitaires précaires puisque on n'avait pas encore de masques... Il y a eu une pression énorme du secteur économique pour faire tourner des activités vraiment peu essentielles. J'ai reçu le témoignage de quelqu'un qui travaille dans une banque. Voici le message qu'il a reçu de sa direction : « Les gens sont angoissés, c'est le bon moment pour placer des assurances-vie ». Il a donc travaillé pour placer ses assurances.

# Perspective syndicale sur le (dé)confinement (2) : FGTB

Eric BUYSENS et Samuel DROOLANS

*Interviewer : Chantal DRICOT*

*Transcription des enregistrements : Noémie SONVEAU*

## **Une brève présentation de votre fonction**

Eric Buysens : Je suis Directeur politique de la FGTB Bruxelles. A ce titre, je dirige les services politiques de l'interprofessionnelle. La FGTB est organisée en centrales sectorielles (le Setca ou la CGSP pour ne citer qu'elles). L'interprofessionnelle est la structure commune à toutes les centrales. Dans ce cadre, nous travaillons sur des problématiques générales : la formation des délégués, les grandes campagnes politiques, le travail de contre-pouvoir, la participation à la gestion de la sécurité sociale. Ma fonction consiste à diriger le bureau d'études, les jeunes FGTB ainsi que le service de communication. Ce service organise les manifestations, réalise les brochures, publie notre presse syndicale et assure la gestion des réseaux sociaux. En résumé, ma fonction est de travailler sur la cohérence de l'ensemble pour trouver une ligne syndicale ; savoir vers quoi on veut aller, vers quoi on va et comment on y va.

Samuel Droolans : je suis Coordinateur du bureau d'étude de la FGTB Bruxelles.

## **L'impact concret du Covid-19 sur votre travail ?**

S.D. : Sur notre travail, il a été très important dans la mesure où nous avons été confrontés à un afflux massif de demandes d'allocations de chômage et de nouvelles affiliations. Toutes les personnes disponibles et en mesure de travailler physiquement au siège sont venues donner un coup de main pour faire face à cet afflux, renforcer le service chômage et traiter les dossiers de manière à ce que les affiliés reçoivent leurs allocations de chômage temporaire. Forcément, cela a changé radicalement

la nature de notre travail. Cela a nécessité beaucoup de souplesse dans la gestion des horaires, dans l'organisation familiale et la gestion des enfants privés d'école.

### **Et plus généralement sur le monde du travail ?**

S.D. : Cette crise est à la fois une crise économique et une crise sociale. On constate déjà des conséquences très fortes sur les travailleur·euses en termes d'augmentation de la précarité et de la pauvreté. Mais au-delà, il est à craindre que cette crise ne soulève des défis majeurs pour le monde du travail. J'en retiendrai trois principaux.

Le premier élément que je distingue est la menace sérieuse que cette crise représente pour le droit du travail. L'octroi des pouvoirs spéciaux au gouvernement d'une part et d'autre part la demande des milieux patronaux, au nom de la relance de l'emploi, d'une flexibilité accrue risque d'avoir des impacts très dommageables pour les travailleur·euses. Surtout s'il s'agit d'une flexibilité non négociée et imposée par le pouvoir politique. Par exemple, on parle d'étendre le travail jusqu'à minuit sans que ce ne soit du travail de nuit, d'augmenter les possibilités de travail pour les travailleur·euses étudiants. On évoque aussi la nécessité de multiplier l'intérim et les flexi-job pour relancer l'emploi à tout prix. Toutes ces mesures risquent fort d'installer une concurrence directe entre les travailleur·euses et d'augmenter la précarité.

Le deuxième élément est l'impact sur la sécurité sociale et les services publics. Les mesures prises par le gouvernement ont un coût et seront une charge lourde pour les finances publiques. Il y a le risque, une fois la relance effectuée, d'être confronté à une austérité budgétaire forte et que ce soit la sécurité sociale et les services publics qui en fassent les frais.

Un troisième point important auquel il faut être attentif est la question des libertés syndicales et de la démocratie en général. On est dans une période de pandémie. On a vu les manifestations interdites et les possibilités de contestations fortement limitées. Ce type d'interdiction rend très difficile le travail syndical qui nécessite d'organiser des assemblées du personnel, de réunir les travailleur·euses pour qu'ils s'expriment collectivement. Jusqu'où la liberté syndicale est-elle encore assurée ? Les mesures politiques prises – sans doute justifiées – établissent un contrôle de la population et des réductions des libertés individuelles. Ces mesures ont été acceptées par les gens parce qu'on était dans un contexte de pandémie sanitaire. Mais que vont devenir ces mesures dans un contexte de troubles sociaux et de contestations ? Les méthodes de contrôle, de confinement ont été testées. Je ne dis pas qu'il y a une volonté derrière tout ça mais la population a intégré cette possibilité de devoir rester chez soi, de mettre entre parenthèses ses libertés individuelles, ses libertés démocratiques (manifeste, contester, ou se balader). Toutes ces mesures peuvent avoir des conséquences importantes pour le monde du travail et pour la population en général.

### **Entre envie de changer et peur de perdre ?**

S.B. : Effectivement, un écart mis en lumière par le résultat du questionnaire est qu'une proportion importante des personnes déclarent avoir envie de travailler moins mais par ailleurs classent la réduction du temps de travail parmi les pistes de changement les moins pertinentes. Du point de vue des organisations syndicales, la réduction collective du temps de travail est un combat central. Je pense qu'une grande partie des gens ont intégré le discours ambiant qui présente la réduction collective du temps de travail comme une chose impossible, une utopie. Si en plus on se trouve dans un contexte de crise où les gens ont peur de perdre leur boulot alors leur combat le plus immédiat

sera de le garder. Peut-être même trouveront ils aberrant d'oser parler de réduction du temps de travail dans ce contexte. Leur priorité à ce moment-là sera de garder leur emploi. Dans les entreprises confrontées à une restructuration, les travailleur-euses acceptent des baisses de salaires, des augmentations du temps de travail. Ils acceptent cela pour garder leur emploi à tout prix. Je pense que la crise que nous traversons explique cet écart où les personnes peuvent à la fois dire « j'ai envie de travailler moins », « je suis favorable à la décroissance » mais « ma priorité, c'est mon emploi ». Même si la réduction du temps de travail est une revendication syndicale importante, je crois qu'elle est difficilement audible pour l'instant.

### **Le télétravail, un enjeu syndical ?**

E.B. : La réduction collective du temps de travail n'est pas quelque chose de clairement défini chez les gens. La plupart des personnes qui ont une réduction du temps de travail développent à côté une activité rémunérée. Les gens ont besoin d'argent. Si on réduit le temps de travail d'un côté, les gens vont l'utiliser pour aller chercher des sous. On ne peut que comprendre. Si on avait une sécurité sociale forte, des collectivités locales qui prennent en charge une série de besoins fondamentaux en dehors du rapport salarial, en dehors du numéraire - je fais référence ici à André Gorz - peut-être qu'on accepterait ce projet d'avoir un temps de travail hétéronome réduit au profit d'un temps de travail autonome. Mais même dans mon organisation, l'idée d'une réduction du temps de travail n'est pas toujours facile à faire passer.

Par ailleurs, la sécurité sociale garantit une série de choses mais personne ne peut dire qu'elle va être éternelle. Je me référerai à Robert Castel qui dit que la sécurité sociale est la propriété des pauvres. Celle des riches, du capital, ce sont les biens durables matériels. La sécurité sociale n'est jamais que le bien collectif des gens qui n'ont pas de capital. La première chose que font les gens modestes qui travaillent est d'acheter leur maison. C'est la meilleure pension. Il y a ceux qui possèdent leur logement et il y a les autres. Pour acheter un logement, il faut de l'argent et pour en avoir, il faut travailler. Voilà, à mon avis, pourquoi la réduction du temps de travail ne parle pas à beaucoup.

S.B. : En même temps, la crise que nous venons de traverser et le recours massif au télétravail a notamment eu pour effet de démontrer l'intérêt que ces nouvelles conditions présentaient pour pas mal de gens. Pour ces personnes, le télétravail pouvait être avantageux à plusieurs égards (la conciliation vie privée/vie professionnelle, déplacements...). Elles ont vécu cela comme une opportunité. Pour nous, si on se dirige vers une augmentation du télétravail - et ce sera vraisemblablement le cas - la priorité est que ce soit concerté et discuté avec les organisations syndicales pour que cette nouvelle forme, même si elle existe depuis longtemps, soit régulée. Dans la période que l'on vient de traverser, les gens se sont mis à télétravailler dans l'urgence parce qu'il n'y avait pas d'autre choix pour assurer un suivi et garder son salaire. Cela s'est fait sur un temps assez court, deux mois. Il faudrait aussi voir les effets à plus long terme. Le télétravail peut aussi être un facteur de pression de l'employeur sur le travail fourni, de brouillage entre vie professionnelle et vie familiale, d'isolement des personnes et d'un éloignement des espaces collectifs. On sait que ces pressions induisent un stress chez les travailleur-euses et peut se devenir à terme une source de burnout, de surcharge. Effectivement, le télétravail dans de bonnes conditions, avec de bonnes rémunérations et un bon matériel présente des avantages pour les travailleur-euses et a un impact positif sur la mobilité. Mais le télétravail peut aussi comporter des effets pervers importants.

S.B. : Le télétravail est de ce point de vue un défi syndical majeur. C'est aussi pour cela que nous restons méfiant-es sur cette question. Le télétravail individualise les travailleur·euses et déforce les collectifs. Ce mouvement d'atomisation des travailleur·euses est déjà observé dans d'autres secteurs. Dans le secteur du titre-service notamment, les travailleuses sont complètement isolées. Elles font deux, trois clients par jour. Elles ne se rencontrent plus entre elles et les collectifs de travail dans ce secteur sont très difficiles à organiser. Avec le télétravail, l'organisation syndicale est confrontée aux mêmes questions : comment organiser les travailleur·euses des entreprises, si le télétravail se généralise ?

Un autre élément à prendre en compte est le risque de concurrence accru entre travailleur·euses . Si les distances n'existent plus, on peut concevoir de travailler au départ de Bruxelles ou d'Arlon mais aussi de n'importe quel pays du monde. Et dans ce cas, ce sera une manière pour le monde patronal d'accentuer la concurrence entre travailleur·euses et d'organiser la précarité. Alors, c'est probablement positif pour de nombreux travailleur·euses mais c'est aussi un risque majeur pour eux. C'est une balance. Et c'est pour cela que la concertation et l'encadrement syndical est indispensable.

### **Face au Covid, les travailleur·euses disent se protéger eux-mêmes et avoir peu recours aux représentant·es du personnel**

E.B. : Plusieurs éléments de réponse expliquent cela. La première chose à rappeler, c'est que dans les entreprises de moins de 50 travailleur·euses , il n'y a pas de représentation syndicale. Une part des personnes interrogées ne peut donc pas avoir recours à l'organisation syndicale puisqu'elle n'est pas présente.

Un deuxième élément est que dans la situation de crise où on se trouvait, le travail syndical dans l'entreprise était quasi impossible. En temps normal, les délégués se rendent sur site, rencontrent les travailleur·euses , discutent avec eux des problèmes rencontrés. Dans un contexte de crise et d'urgence où les travailleur·euses pour certains travaillent de chez eux, où les règles de distanciation sanitaires sont renforcées pour ceux qui restent sur site, où certaines entreprises sont même fermées, le travail syndical devient très difficile à organiser et il n'est pas étonnant que les travailleur·euses disent : "J'ai dû trouver une solution seul". Cela fait partie des constats que cette crise nous a amenés à faire.

Un troisième élément concerne un secteur tout à fait particulier comme celui des maisons de repos où des mesures ont - avec de bonnes ou de mauvaises intentions - été prises d'urgence. Unilatéralement, les employeurs ont pris les décisions. La concertation y était difficile, rare ou inexistante. A ce stade, nous n'avons pas le retour des délégués, des secteurs... Nos services de formation, nos meetings sont à l'arrêt, c'est-à-dire les moments où on croise nos délégués et où des informations nous remontent. Nous sommes privés de cela pour l'instant.

Cela souligne d'ailleurs le caractère particulier de cette crise. Elle a vraiment renvoyé les gens à eux même. Elle les a physiquement isolés chez eux. Il y a plusieurs éléments inédits dans cette crise mais cet aspect-là est très particulier. Du jour au lendemain, les gens ont pris leurs affaires et sont rentrés chez eux, au mieux avec un matériel informatique performant, au pire avec pas du tout de matériel. Tout cela renvoyait à l'auto-organisation, on dira auto-résilience pour être moderne. C'est-à-dire à la capacité de résister soi-même à une situation inédite.

## **Face à ces contextes d'isolement des travailleur·euses , quels nouveaux moyens de sensibilisation ou de mobilisation ?**

S.D : Ce constat de la nécessité de nouveaux outils a déjà été fait dans de nombreux secteurs. Celui des titres services notamment où l'on n'arrive pas à toucher les travailleur·euses. Bien sûr, il y a de nombreux outils, Facebook et les réseaux sociaux ont été développés. Mais la question reste de savoir si ces outils sont adaptés. Même si ces outils nous ont déjà permis de toucher de nombreux travailleur·euses , la question reste de savoir s'ils sont les mieux adaptés. De ce point de vue-là, les pratiques syndicales évoluent aussi.

E.B. : Il faut aussi considérer que notre organisation est issue du XXème siècle. Nos modes de communication sont basés sur l'oralité. Les gens se retrouvent autour d'une table et discutent. Ils poussent la porte du patron ou vont gueuler devant les portes de l'usine. On est sur un modèle de l'action et de l'oralité. On travaille avec les tracs. Basculer dans le digital, ce n'est pas simple. Mais effectivement, la communication est en train de se dématérialiser. L'évolution que ce mouvement va amener est une interrogation. Bien sûr, on s'habitue à Zoom et Teams. Tout cela donne des réunions épuisantes où tout le non-verbal nous échappe. Mais la vraie question est "Comment alors toucher nos militant·es qui n'ont pas tous un PC ? Ce basculement dans le numérique est-il réaliste ? C'est une vraie interrogation.

### **L'apparition de précaires précarisés**

E. B : Il s'agit là aussi d'un enjeu important auquel nous sommes confrontés. Comment organiser syndicalement les gens qui sont à la marge du marché du travail. Dans le cadre de cette crise, on a joué notre rôle et interpellé le gouvernement sur les personnes qui étaient exclues de tous les dispositifs (chômage temporaire, droit passerelle). Dans un premier temps, le gouvernement bruxellois a proposé d'aider les personnes qui ont le statut d'artiste. Mais il y a aussi toute une série d'intermittents du spectacle qui n'ont pas accès à ce statut et n'ont que des droits réduits. Nous continuons un travail de concertation discret en espérant la mise en œuvre de ce fonds de cinq millions que le gouvernement Bruxellois a dégagé pour ces intermittents.

S.G. : Il est clair que la crise a mis en évidence la grande précarité d'une frange de travailleur·euses. Ces gens qui n'ont plus aucun droit quand le travail noir ou gris disparaît. Les artistes, les freelances se sont retrouvés sans droit. Les étudiants, les stagiaires en formations se sont retrouvés du jour au lendemain sans aucun revenu parce qu'ils ne rentraient pas dans les cases de la sécurité sociale. Dans nos revendications, développer une protection sociale pour l'ensemble de ces gens est une de nos priorités. Et pour cela nous militons et nous revendiquons. Nous essayons de les organiser syndicalement avec toutes les difficultés que comporte l'organisation de travailleur·euses précaires, atomisés ou complètement sans droit. Il y a des mesures politiques qui ont été prises notamment sur les artistes. Ces dernières années, le monde politique a plutôt cherché à exploser et précariser les statuts plutôt qu'à les protéger avec notamment les flexi-jobs, le travail associatif et collaboratif, le service entre citoyens... Toutes ces nouvelles formes d'emploi ont précarisé les travailleur·euses.

E.B. : Un second élément est la difficulté à évaluer les effets du « tsunami social » qui suivra le choc pandémique. Parmi ces effets, il y a le risque qu'une série de structures classiques, qui gardaient des statuts plus ou moins corrects, ne survivent pas ou passent dans ce que l'on appelle "le capitalisme sans entreprise". Ce sont principalement des activités de service développées dans une logique d'exploitation de la main d'œuvre et ne passant plus par une entreprise. Ce sont les boutiques de

masse, les carrefours express, ou encore les réseaux d'entreprises découpées en entités interdépendantes et enfin ces fameuses plateformes numériques. Là, c'est le sommet de la dématérialisation. Par rapport à cela, nous devons faire un travail de veille, de monitoring. Mais c'est difficile de voir ce qui se passe sur un marché du travail qui est en mouvement. On a souvent des visions statiques. On manque de visions dynamiques. Par exemple, avoir une représentation des phénomènes de migrations sur le marché du travail, c'est très compliqué. Ce sont toutes ces données-là qu'il va falloir rechercher et analyser pour pouvoir se battre contre un patronat qui revient à la charge avec ses revendications de flexibilité et de réduction des charges patronales. Là, il va falloir être très vigilant pour que, sous prétexte de crise, on n'ait pas encore des avancées néolibérales dans la dérégulation du marché du travail.

### **Un travail utile et essentiel mais pas considéré comme tel par le gouvernement !**

S.G. : Il y a un décalage important entre ce que les travailleur·euses mettent dans leur travail, en termes de sens et d'implication, et le peu de reconnaissance qu'en ont les milieux patronaux où l'on réclame toujours plus de flexibilité et moins de salaires. Ça fait quand même une dizaine d'années qu'on est dans une période d'austérité, de gel des salaires et de non-indexation. Le même écart existe dans les métiers reconnus comme pénibles. Les métiers pénibles ne sont pas reconnus selon des critères scientifiques. Cela répond à un calcul financier du gouvernement qui dit "tels et tels secteurs sont pénibles" alors que d'autres le sont probablement tout autant. Et la crise du Covid-19 a montré que des métiers peu valorisés font en fait tourner la boutique...

### **Une perte de sens imputable aux nouvelles organisations du travail ?**

S.G. : Oui, dans le secteur de la santé notamment, les travailleur·euses nous font remonter l'idée qu'ils sont devenus des variables d'ajustement et de rentabilité. Et c'est le temps du contact humain avec les patients qui disparaît. Ce sont des éléments qui font perdre son sens au travail. Déshumaniser le travail quand on est là pour poser un acte médical sur un individu devient à terme assez problématique. C'est une tendance qu'on retrouve dans beaucoup de secteurs où les gens sont de plus en plus organisés selon des critères de rentabilités, d'objectifs à atteindre... Ils sont déconnectés de leur réalité.

### **Comment d'un point de vue syndical assurer une revalorisation des métiers essentiels mais peu considérés ?**

E. B. : D'abord, la revalorisation des métiers, ça ne peut pas être que symbolique. Syndicalement, c'est d'abord un combat pratique et concret pour que les gens qui exercent des métiers de première ligne aient accès à de meilleures conditions de travail. Cela nous ramène à la question déjà évoquée du travail autonome. Le travail en soi est quelque chose de noble. Alors que le travail hétéronome, qui dépend d'un tiers, d'une entreprise, de l'état, d'un capital, est très contraignant, rarement très épanouissant. C'est à cela aussi que renvoie la réduction du temps horaire : il y a des moments où on travaille mais de manière totalement autonome. On s'occupe de sa maison, de sa famille de ses amis. On s'implique dans la politique locale. On participe à un potager, à un projet associatif. C'est dans ce sens-là que la réduction du temps de travail doit libérer du travail libre, du travail autonome. On est dans une société qui ne valorise pas le travail domestique, qui historiquement était à la charge des femmes.

**La réduction du temps de travail comporte aussi ce risque-là. C'est d'avoir une disparité homme-femme dans l'utilisation du temps libre. Cette question soulève vraiment des défis énormes.**

Notre combat syndical est de réduire au maximum notre dépendance au capitalisme mondialisé. On avait réussi au cours de l'après-guerre à réduire considérablement l'exploitation et l'emprise du capital sur nos vies notamment à travers la sécurité sociale et le développement des services publics. C'est vrai que depuis 30 ans, on vit un réel retour en arrière. C'est ça, le vrai challenge de l'après Covid-19 ! Va-t-on arriver à réorganiser tout cela après un tel choc ? J'ai un peu de mal à me satisfaire de cette seule perspective. Au contraire, on pourrait avoir l'effet inverse et se dire que les forces néolibérales vont revenir en force. Maintenant, on est en plein dans l'œil du cyclone. On va mettre du temps à décrypter tout cela.

# Quel encadrement des travailleur·euses à l'heure du confinement ?

John CULTIAUX

Pour beaucoup de travailleur·euses, la crise sanitaire et le confinement ont signifié une transformation des conditions de travail (perçue par 72% des répondant·es) et imposé la nécessité d'aménager, dans l'urgence, de nouvelles modalités de travail (aussi bien sur le plan matériel qu'en termes de conciliation vie privée / vie professionnelle) leur permettant de poursuivre l'activité, majoritairement à domicile en télétravail (pour près de 62% des répondant·es)<sup>174</sup> ou sur leur lieu de travail habituel (pour 25%) – le travail présentiel devenant presque majoritaire (46%) dans le cas des secteurs considérés comme essentiels par le gouvernement. Ce focus s'intéresse plus particulièrement aux modalités d'encadrement de ces changements et aménagements. Une typologie exploratoire sera exposée au départ du croisement de deux principaux facteurs, dont nous exposerons les enseignements généraux : d'une part, la place prise par les processus délibératifs dans les décisions qui ont été prises dans ce contexte et, d'autre part, l'accompagnement dont ont bénéficié, ou non, les travailleur·euses dans la mise en œuvre de ces nouvelles modalités de travail. Sur base des réponses obtenues sur ces deux plans et d'un croisement par secteur d'activité, nous constaterons certains convergences et divergences et trois types d'encadrement de la situation de confinement.

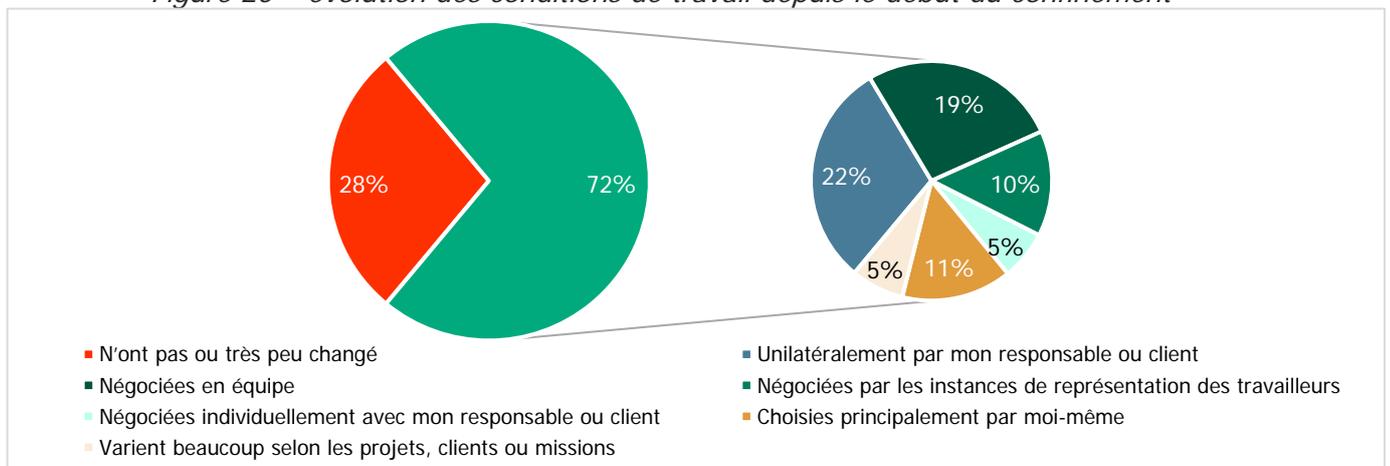
---

<sup>174</sup> Dans une proportion similaire, SD Works montre dans une étude que 62% des belges télétravaillent pendant le confinement. Voy. SD Workx (22 mai 2020), "Coronavirus leads four out of ten white-collar workers to start teleworking for the first time". <https://www.sdworx.com/en/press/2020/2020-05-29-coronavirus-leads-four-out-of-ten-white-collar-workers-to-start-teleworking>

## Lorsqu'elles ont changé, les conditions de travail ont majoritairement été modifiées à la suite d'une négociation avec le travailleur ou ses représentant·es

Une majorité des répondant·es en situation de travail ont constaté un changement dans leurs conditions de travail, notamment plus de 72 % des télétravailleur·euses et près de 80% des travailleur·euses continuant d'exercer sur leur lieu de travail. L'activité a dû se redéployer avec un contenu, des modalités, voire un statut réaménagés dans l'urgence. Comment ces changements ont-ils été décidés ? Dans quelle mesure ont-ils fait l'objet d'une délibération ? Quelle place y a occupé le travailleur lui-même ?<sup>175</sup> Le graphe suivant en donne une vue d'ensemble.

Figure 20 – évolution des conditions de travail depuis le début du confinement



Sur ce plan, un tiers des répondant·es estiment avoir connus un changement dans leurs conditions de travail par suite d'une négociation (couleurs vertes dans le diagramme de droite) qu'elle ait été menée au départ de l'équipe de travail (19%), par les instances et les représentant·es des travailleur·euses (10%) ou au travers d'une bilatérale entre le travailleur et son employeur, son client ou son supérieur hiérarchique (5%). Notons que cet état de fait concerne surtout les travailleur·euses en CDI ou fonctionnaires, moins pour les autres profils et nettement moins pour les travailleur·euses *freelances*.

*A contrario*, les changements sont perçus comme le fait d'une décision unilatérale de l'employeur ou des clients pour 22% des répondant·es. C'est en particulier le cas pour les travailleur·euses issus de grosses structures (25% des répondant·es issus d'une entreprise ou d'une association de plus de 100 personnes et 30% des répondant·es issus d'une institution publique contre 10% pour des travailleur·euses issus de structures de type PME ou petite association). Lorsqu'on s'intéresse plus directement au profil des répondant·es, on constate également que la modification non négociée des conditions de travail touche particulièrement les travailleur·euses intérimaires qui confirment le peu de prise qu'ils ont, du fait de leur statut, sur leurs conditions de travail. Elle touche aussi davantage les travailleur·euses plus âgés (33% des 50-59 ans contre seulement 8% des 20-29 ans et 24% des

<sup>175</sup> Pour une vue plus détaillée du rôle joué par le travailleur dans la définition des modalités de travail, voir la contribution d'Olivier Jegou, « Confinement et autonomie au (télé)travail »

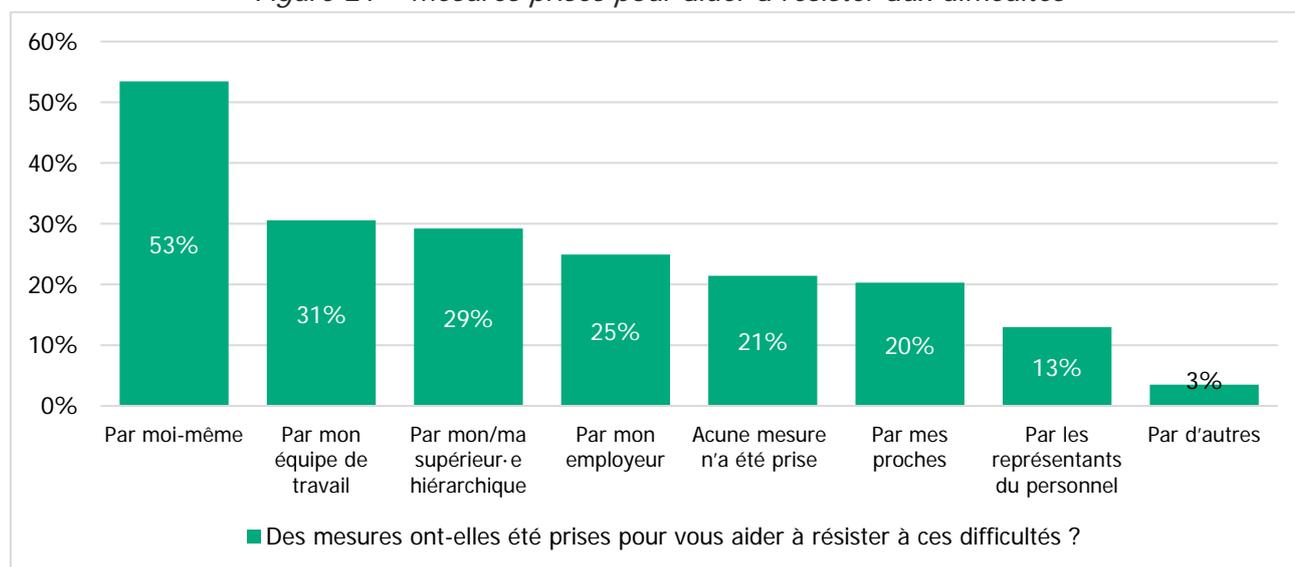
30-39 ans). Les fonctionnaires s'expriment également à 31% dans ce sens, reflétant là davantage une logique bureaucratique très répandue dans les administrations.

Enfin, 11% des répondant·es estiment que leurs conditions de travail ont évolué à la suite des choix qu'ils ont posés eux-mêmes. Le statut et l'expérience dans l'emploi apparaissent ici les facteurs les plus significatifs. Il s'agit essentiellement de travailleur·euses ayant un temps de travail important (84% des répondant·es de ce groupe sont à temps plein ou à plus de trois-quarts temps), un statut fixe (69% sont en CDI) et dans les tranches d'âge les plus âgées (31% entre 40-49 ans et 34% entre 50 et 59 ans). Ces facteurs constituent traditionnellement une assise plus solide pour ce type de négociation.

## Les mesures prises pour surmonter ces difficultés ont été prioritairement mises en œuvre par les travailleur·euses eux-mêmes

Quelle que soit la manière dont ils ont été décidés, les changements imposés par le confinement ont été source de difficultés multiples pour les travailleur·euses, l'incertitude entourant les différentes dimensions d'une existence en situation de pandémie s'accompagnant pour certains d'une intensification de la charge de travail ou de difficultés nouvelles d'articulation des contraintes professionnelles et familiales. Les temps, rythmes et espaces de travail ont été profondément bouleversés et le confinement a exigé, dans de nombreux cas, des mesures d'adaptation tout autant techniques qu'organisationnelles. Qui en a été à l'origine ? Dans quelle mesure le travailleur a-t-il été accompagné dans cette situation particulière par son employeur ou par sa hiérarchie ?

Figure 21 – mesures prises pour aider à résister aux difficultés



L'effort d'adaptation semble essentiellement avoir reposé sur les travailleur·euses eux-mêmes. Une part importante d'entre eux estiment avoir eux-mêmes du prendre des mesures pour surmonter les difficultés engendrées par la crise (53%) ou avoir été principalement soutenus par leurs collègues et leur équipe de travail (31%). Ce constat s'observe dans des proportions comparables quelle que soit la composition du foyer, la situation du·de la conjoint·e la tranche d'âge, le statut et le type de structure.

Le supérieur hiérarchique et l'employeur apparaissent respectivement en troisième (29%) et quatrième (25%) position pour l'échantillon global des répondant·es. Les proportions sont équivalentes quels que soient la composition du foyer, le statut du·de la conjoint·e, l'âge des répondant·es ou leur situation avant confinement. Hors indépendants, chefs d'entreprise et *freelances*, la place de l'employeur ou du supérieur hiérarchique est également sensiblement comparable selon le statut ou le type de structure.

Notons enfin, pour conclure sur ce point, qu'une proportion réduite des répondant·es (13%) estiment avoir bénéficié du soutien de la délégation du personnel et des instances représentatives des travailleur·euses dans l'accompagnement des mesures d'adaptation à la situation de confinement. Toutefois, comme nous le verrons en affinant les données par secteur, leur intervention n'est toutefois pas négligeable.

## Trois formes typiques de prise en charge

Quelle lecture transversale pouvons-nous faire des réponses apportées à ces deux questions ? L'enquête permet-elle de mettre en lumière des formes typiques de prise en charge de la situation de confinement ? Une réponse assurée et détaillée à ces questions impliquerait une analyse plus approfondie des données et, sans doute, des observations complémentaires plus qualitatives de manière à confronter une perception en situation à une pratique managériale plus concrète.

Toutefois, lorsque nous affinons les résultats par secteur, qui apparaît sur ce point le critère le plus discriminant, l'enquête permet, à grands traits, d'esquisser trois types d'encadrement, combinant différemment, d'une part, la manière dont les décisions relatives au changement des conditions de travail ont été prises (imposées ou négociées) et, d'autre part, la manière dont l'entreprise, le management ou le syndicat ont soutenu le travailleur dans l'aménagement des modalités de travail. On distingue ainsi trois types de régulation des modalités de travail pendant le confinement : soit une prise en charge délibérée et proactive, reposant sur la négociation avec le responsable ; soit une prise en charge horizontale, reposant sur la proactivité de l'individu ; soit une prise en charge verticale, reposant sur l'initiative de la hiérarchie.

### Type 1 : prise en charge délibérée et proactive

Un premier type de prise en charge correspond à une forme de régulation que nous pouvons qualifier de plus délibérée. Elle correspond à une situation dans laquelle les changements dans les conditions de travail ont été majoritairement négociés et accompagnés par l'employeur ou par le supérieur direct. Elle se caractérise également par la place significative du syndicat. Ce premier type est le plus largement représenté dans l'échantillon (40%).

Sur le plan de la délibération des conditions de travail, la négociation – qu'elle s'opère au travers de l'acteur syndical, au sein des équipes ou avec le travailleur lui-même – apparaît plus pratiquée dans des secteurs comme ceux du commerce (pour 52% des répondant·es), de l'agriculture (44%), des services sociaux (42%), des administrations (35%), de l'industrie (34%) et dans une moindre mesure, mais néanmoins majoritairement, dans les secteurs de la banque (31% des répondant·es contre toutefois 50% pour lesquels rien n'aurait réellement changé), du service aux entreprises (26%) et du transport (24%). Notons aussi que, de manière générale, l'importance prise par la négociation dans le changement des conditions de travail apparaît inversement corrélée à la taille de l'organisation, se

réduisant mais accordant plus d'importance à la négociation par les instances syndicales à mesure que le nombre de travailleur·euses augmente.

Concernant l'accompagnement des changements et la mise en place de solutions destinées à surmonter les difficultés du confinement, l'intervention du syndicat est considérée comme significative dans les secteurs du commerce (38%), de l'industrie (22%) et de la banque (19%) et, dans une moindre mesure, les réalités organisationnelles étant plus diverses, dans l'agriculture (14%) et les transports (12%).

C'est dans ces mêmes secteurs que l'intervention de l'employeur apparaît aussi la plus directe. Ils sont ainsi 38% dans l'agriculture, 34% dans le secteur du transport, 31% dans les services sociaux, 27% dans le secteur bancaire, 23% dans le secteur du commerce à estimer que des mesures d'adaptation ont été majoritairement prises par leur supérieur hiérarchique ou par leur employeur.

Par conséquent, bien qu'elle soit relativement modeste à l'échelle de l'échantillon global, l'intervention des instances représentatives des travailleur·euses apparaît particulièrement significative dans ce premier type. Lorsqu'on ajoute leur contribution à celle des employeurs, nous constatons que le taux de répondant·es estimant avoir été accompagnés dans le cadre de ce confinement culmine à 44% dans le secteur du commerce, 40% dans l'industrie, 39% dans le secteur bancaire, celui du transport et dans l'agriculture, 38% dans les services sociaux et 32% dans l'administration.

## Type 2 : prise en charge plutôt délibérée et « horizontale »

Le second type le plus représenté dans l'échantillon (38%) correspond à une situation dans laquelle les changements ont été majoritairement délibérés, mais dans laquelle les adaptations sont aussi plus directement le fait des individus eux-mêmes, des équipes ou permises par le soutien de tiers que par l'employeur ou le supérieur hiérarchique.

Sur le plan de la délibération, la principale différence avec le type précédent est que celle-ci s'opère majoritairement au niveau des équipes (37% dans le secteur culturel et 36% dans le secteur de la santé et du médical), de manière bilatérale entre le travail et son employeur (38% dans le secteur de l'environnement) ou par suite des décisions prises par les travailleur·euses lui-même (19% dans le secteur des arts et du design). La part de l'acteur syndical dans cette régulation apparaît donc plutôt en retrait au regard de la moyenne. Elle est de 8% dans le secteur de la santé, 4% dans le secteur culturel et considérée comme nulle dans les secteurs de l'environnement et des arts.

Cette dernière observation explique peut-être en partie que cette horizontalité se retrouve également en ce qui concerne la mise en place des mesures destinées à surmonter les difficultés liées au confinement. Les répondant·es issus du secteur de l'environnement sont 66% à estimer avoir dû mettre en œuvre ces solutions essentiellement individuellement, au sein de l'équipe de travail ou avec l'aide d'un proche ou d'un tiers, et ils sont 61% dans le secteur culturel, 57% dans le secteur des arts et du design et 57% dans le secteur de la santé.

## Type 3 : prise en charge plus hiérarchique et « verticale »

Le troisième type d'accompagnement identifié, minoritaire dans l'échantillon (23%), correspond à une prise en charge plus hiérarchique ou verticale. C'est dans les secteurs apparentés à ce type que le changement apparaît le plus largement imposé de manière unilatérale par l'autorité que négocié.

Les répondant·es issus de ces secteurs estiment que la place de la négociation, sous quelle que forme que ce soit, a été très réduite dans les décisions relatives aux changements de leurs conditions de travail. La tendance est particulièrement marquée dans l'armée et la sécurité (50% des répondant·es estimant que les changements sont le fruit d'une décision unilatérale), mais elle est aussi majoritaire à hauteur de 25% pour le secteur de la formation et de l'éducation. Notons, concernant ce secteur en particulier, la position de retrait plutôt étonnante occupée par un acteur syndical qui y est pourtant fort présent. Son intervention n'est ici reconnue que par 3% des répondant·es.

Par ailleurs, si le sentiment d'avoir dû prioritairement mettre soi-même en œuvre les solutions pour dépasser les difficultés du confinement domine dans presque tous les secteurs, tous types confondus, c'est aussi dans les secteurs associés à ce type que le report sur l'individu de la charge d'aménager le cadre de travail pour poursuivre l'activité apparaît proportionnellement le plus net. Enfin, la place du syndicat y apparaît aussi la moins significative.

Concernant l'accompagnement des situations de travail, 48% des répondant·es issus du secteur de l'informatique, 42% des répondant·es issus du secteur de la formation et l'enseignement, et 35% des répondant·es issus de l'armée et la sécurité estiment avoir dû trouver des solutions seuls, en équipe ou avec l'aide de proches ou de tiers. 9% des répondant·es de ce secteur soulignent néanmoins l'intervention syndicale en la matière.

## Conclusion

L'épreuve du confinement a très certainement été colorée par le type d'encadrement proposé par l'employeur. Les réponses qu'y ont apporté les acteurs traditionnels de la régulation (patrons et syndicats) et la place qu'ils ont occupé dans les décisions relatives aux changements de conditions de travail et dans l'accompagnement de ces changements ont, à ce titre, parfois fortement différé selon la situation des répondant·es ou les secteurs.

Sur le premier plan, l'enquête montre que certains profils de répondant·es ont, moins que d'autres, pris sur les changements concernant leurs conditions de travail. C'est singulièrement le cas les travailleur·euses intérimaires, des travailleur·euses plus âgés (50-59 ans) et les fonctionnaires, par opposition aux travailleur·euses sous statut d'emploi stable (CDI ou CDD). Concernant les secteurs, certains s'inscrivent dans une régulation plus classique articulant négociation et accompagnement patronal, d'autres modulent ces deux critères en privilégiant une régulation soit plus horizontale (négociée avec les travailleur·euses dont on attend néanmoins qu'ils prennent eux-mêmes l'initiative en ce qui concerne l'aménagement de leur activité) ou verticale (reposant sur des décisions plus unilatérales et un accompagnement plus superficiel). La place du syndicat apparaît significative dans les différents cas de figure, parce qu'il assure la représentation des intérêts des travailleur·euses aux deux niveaux ou, au contraire, parce que sa mise en retrait ne permet pas d'assurer au travailleur·euses l'accompagnement dont ils ont besoin.

Notons encore que certains secteurs ont été plus que d'autres en première ligne de cette crise. Nous pensons naturellement au secteur de la santé mais également au secteur de l'éducation, dont les acteurs ont pu exprimer par ailleurs – et notamment par voie de presse – leur désarroi face au manque de consistance ou de considération de la décision politique els concernant. Cette réalité est très certainement aussi présente dans les résultats de cette enquête.

# Quels gains d'autonomie en confinement ?

John CULTIAUX

Quelle qu'ait été la nature de l'encadrement dont ont bénéficié les travailleur·euses pendant cette période de confinement<sup>176</sup>, la transformation des conditions de travail et les mesures prises dans l'urgence pour s'adapter à cette situation particulière peuvent apparaître comme des contraintes fortes. Toutefois, elles semblent aussi avoir été source d'opportunités nouvelles (seuls 11% des répondant·es estiment n'avoir tiré aucun bénéfice de la situation) au-delà même de la possibilité de pouvoir conserver un revenu (avantage mis en évidence par 64% de l'échantillon).

Ce chapitre interroge certains des avantages perçus par les travailleur·euses dans le cadre de ce confinement et, plus particulièrement les gains en termes d'autonomie<sup>177</sup>, posant l'hypothèse que cette expérience peut précisément être le point de départ d'un questionnement sur le rapport des travailleur·euses à leur encadrement, voire à leur emploi.

## Un gain d'autonomie essentiellement perçu en ce qui concerne la conciliation des contraintes privées et professionnelles

Sur quels plans ce gain d'autonomie a-t-il été principalement observé par les répondant·es ? Si la réponse à cette question révèle un éventail assez large de réponses, les gains perçus par les travailleur·euses dans le contexte de ce confinement concernent essentiellement la question du *temps* et, majoritairement, du poids que font peser certains facteurs classiques sur la conciliation entre vie privée et vie professionnelle. Ainsi, 61% des répondant·es se réjouissent de la réduction du temps de déplacement et 30% estiment que la situation de confinement rend plus facile la conciliation entre

---

<sup>176</sup> Voy. l'autre contribution de J. Cultiaux à ce rapport : « Quel encadrement en situation de confinement ? »

<sup>177</sup> Nous nous appuyons essentiellement sur les réponses obtenues à la question « Quels avantages trouvez-vous dans l'exercice de votre activité durant le confinement ? »

travail et vie privée (47% de l'échantillon global se réjouissant de passer plus de temps en famille<sup>178</sup>). Ces résultats s'observent dans des proportions comparables quel que soit le profil du répondant.

A contrario, les travailleur·euses des secteurs de la maintenance sont ceux qui accordent le moins d'importance à cet avantage tandis que 36% des travailleur·euses en solo ne constatent pas d'avantages à la situation, contre 11% pour la population globale.

## Des avantages perçus en termes d'autonomie dans la définition des horaires de travail et l'organisation des tâches journalières

Sur l'échantillon global, 42% des travailleur·euses se réjouissent également d'un gain d'autonomie dans la définition de leurs horaires de travail et ils sont 34% en ce qui concerne l'autonomie acquise dans l'organisation des tâches journalières. L'importance accordée à ces avantages s'observe dans les mêmes proportions quels que soient la composition du foyer, la situation du·de la conjoint·e, le régime de travail ou le statut d'emploi. La taille de la structure ou le secteur d'activité ne semblent pas non plus, dans la majorité des cas, influencer significativement sur ce résultat.

Les jeunes travailleur·euses (20 à 29 ans) sont le moins nombreux à avoir bénéficié d'autonomie dans l'organisation des tâches (25% contre 34% pour la population globale), la crise ayant été pour eux, comme cela a été largement relayé par les médias, une source de désorganisation. C'est ce que tendent à confirmer d'autres résultats de l'enquête, notamment ceux relatifs aux difficultés liées à la formation en situation de confinement qui mettent l'accent sur les difficultés liées au manque de contact avec les pairs et les enseignant·es (51%) ou l'annulation des stages et activités de terrain (22%).

## Une perspective de réaménagement du rapport au travail davantage qu'un éloignement

Doit-on y voir une remise en question de la centralité du travail dans la construction des identités sociales, ou du lien à l'autorité nécessaire à la coordination des actions individuelles ? Les résultats de l'enquête vont plutôt dans le sens contraire : le lien au travail et à l'encadrement qui en assure la cohésion ne semble pas fondamentalement entamé. Ainsi, 38% des répondant·es considèrent que l'épreuve du confinement leur a permis de constater la confiance que leur porte leur employeur, alors que le travail à domicile rend le contrôle direct de la hiérarchie plus difficile. Ils ne sont globalement que 8% à se réjouir de la réduction du contrôle direct par leur employeur et 6% à considérer le ralentissement de leur activité et la réduction des cadences comme un avantage du confinement.

Il ne s'agit pas non plus de célébrer un éloignement à l'égard du travail proprement dit. A nouveau, une fraction très réduite des répondant·es (moins de 4%) souhaite arrêter temporairement de travailler et ils ne sont que 25% à envisager de travailler moins à l'avenir (25%). Ils ne sont également que 11% à envisager un changement d'emploi et 5% à souhaiter reprendre une formation pour s'orienter vers un travail qui fasse davantage sens à leurs yeux

Il y a peut-être là perception d'une épreuve partagée à tous les niveaux de pouvoir de l'organisation mais aussi, en en faisant l'expérience directe, une perspective que certains aménagements profitables en termes de transformation des cadres temporels et du rapport à l'autorité, puissent perdurer ou

---

<sup>178</sup> Ces résultats s'observent au regard du fait que seuls 21% des répondants constatent un ralentissement ou une réduction des cadences de travail.

porter des bénéfices au-delà de cette expérience de confinement. Sans aller plus loin dans le détail des réponses apportées sur cette question, on peut donc poser l'hypothèse qu'il s'agit ici davantage de constater une opportunité perçue de recomposer les temps sociaux et le rapport à l'autorité, qu'une défiance à l'égard de cette dernière.

## Conclusion

A quelques exceptions près, l'éventail des avantages perçus par les répondant·es en situation de confinement tend à disperser et à lisser les résultats, quelle que soit d'ailleurs la perception des changements relatifs aux conditions de travail. Le sentiment d'un gain d'autonomie, de temps et d'espace pour la conciliation des contraintes privées et professionnelles sont généralement perçus sans qu'une dimension ne domine très largement les autres.

Le test grandeur nature que représente le confinement en termes de réaménagement du rapport au temps et à l'espace de travail plaidera aussi sans doute, dans les entreprises, pour la mise en place de nouvelles modalités d'organisation du travail, davantage basée sur le travail à domicile et le télétravail. Mais la centralité du travail dans l'existence n'est, quant à elle, pas remise en question.

# Confinement et autonomie au (télé)travail

Olivier JEGOU

Les résultats de l'enquête nous permettent de brosser un portrait de l'autonomie des personnes au travail et d'identifier dans quelle mesure une épreuve comme celle du confinement a pu changer les pratiques existantes. Cette focale se justifie par la crainte que cette épreuve mène à une réduction des libertés des personnes au travail par le recours à des procédures autoritaires qui serait légitimé par un discours fondé sur l'urgence.

Pour ce faire, nous avons comparé les pratiques de définition des modalités du travail (lieux, horaire) en vigueur avant et pendant le confinement. Le choix de cette variable comme témoin se justifie d'abord par l'impact du confinement sur les lieux de travail. De plus, la mise en place du télétravail a entraîné une réduction du contrôle direct visuel du travail et l'adaptation du travail aux conditions du confinement (garde et éducation des enfants, partage du matériel informatique, etc.) qui laisse présager que les horaires de travail ont aussi été adaptés.

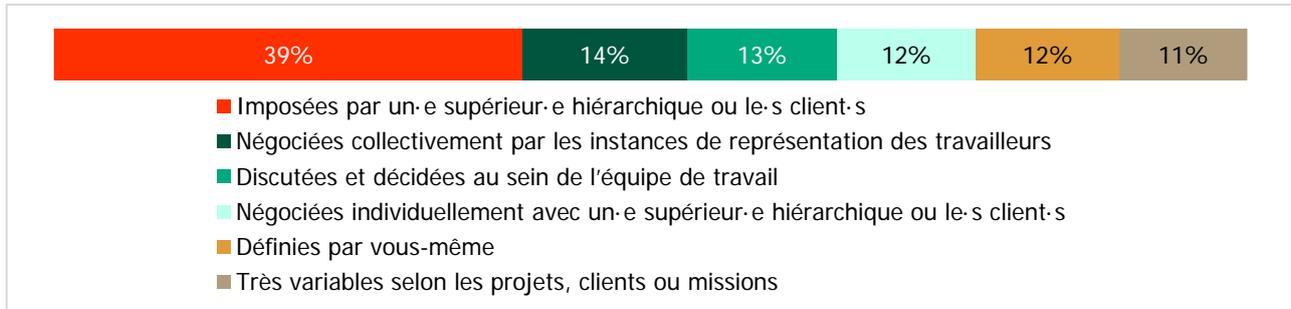
Cette mesure de l'autonomie au travail est bien évidemment limitée. Elle interroge spécifiquement les pratiques de définition des modalités de travail sans interroger, par exemple, le degré de maîtrise que possèdent les répondant·es sur la définition du contenu du travail. Elles nous apparaissent néanmoins les plus opportunes pour décrire l'évolution de l'autonomie dans les conditions de crise sanitaire que nous vivons en ce moment. Nous formulons ici quelques remarques pour mieux interpréter certains résultats, avant de présenter les évolutions qui ressortent de l'étude.

## **Situation avant le confinement : un quotidien du travail individualisé ou imposé**

Avant le confinement, la pratique de définition des modalités de travail la plus répandue est l'imposition unilatérale. La figure ci-dessous nous montre que deux travailleur·euses et travailleuses

sur cinq se voient imposer leurs conditions de travail par la hiérarchie ou la clientèle. On remarque une répartition relativement équivalente entre les autres pratiques. En ce sens, nous pouvons aussi dire que la majorité des répondant·es jouaient un rôle dans la définition de leurs modalités de travail, individuellement ou collectivement, directement ou par l'intermédiaire de leurs représentants·es syndicaux.

Figure 22 – avant le confinement, vos modalités de travail (horaires, lieux de travail, etc.) étaient principalement...

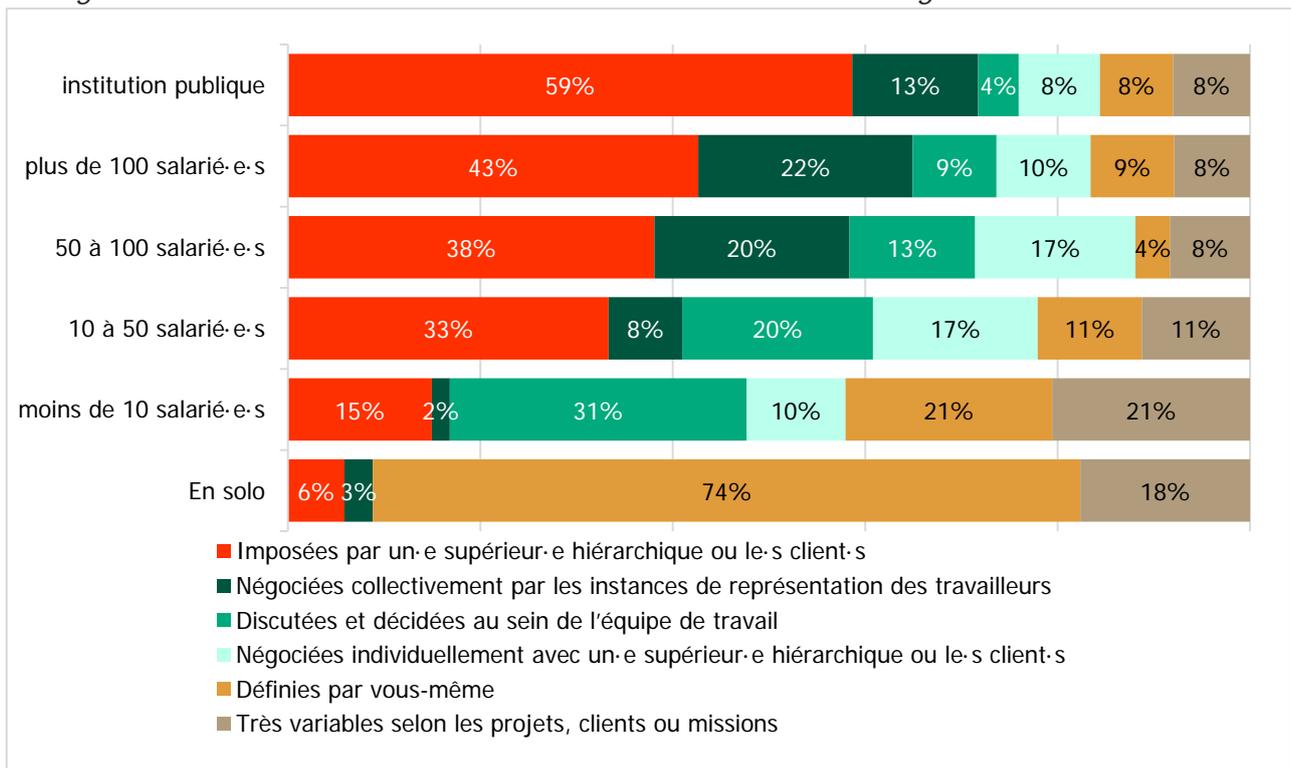


Nous avons analysé dans quelle mesure la taille de l'organisation, le type de contrat, le salaire ou le dernier diplôme obtenu pouvaient entraîner des variations dans les données. L'impact du secteur d'activité est pour sa part traité dans la contribution de John Cultiaux à ce rapport.

## Les modalités de travail sont davantage imposées dans les grandes entreprises et les services publics

La figure ci-dessous présente la répartition des répondant·es en fonction de la taille de leur organisation. Le poids relatif du nombre de répondant·es dans chaque catégorie est repris dans l'axe.

Figure 23 – définition des modalités de travail selon la taille de l'organisation ou association

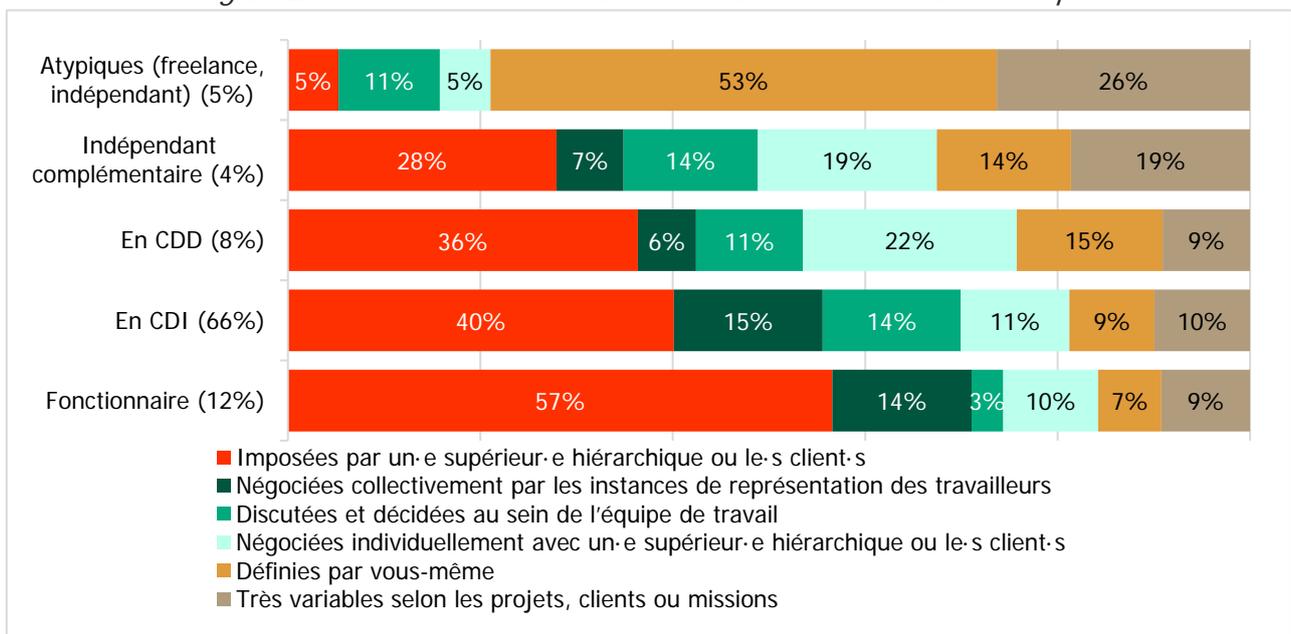


De façon très claire, on remarque que plus la taille de l'organisation augmente, plus la hiérarchie joue un rôle important dans la définition des modalités de travail. Les services publics apparaissent comme davantage autoritaires et individualisant<sup>179</sup> que les autres employeurs (59%). A l'inverse, on constate que c'est dans les petites entreprises et associations (10 et moins), on retrouve le plus de délibération en équipe sur les modalités du travail. Inversement. Enfin, c'est dans les organisations de 50 personnes et plus, confrontées à des obligations en matière de représentations des travailleur·euses salariés, que l'on commence à voir de manière plus significative des pratiques de négociation collective via les instances de représentation des travailleur·euses. Toutefois, il est étonnant de constater que ce nombre n'augmente pas plus dans les organisations de plus de 100 personne (une personne sur cinq), alors que la loi autorise les conseils d'entreprises à se pencher sur cette matière<sup>180</sup>. Ce chiffre pourrait éventuellement être plus élevé si les personnes avaient une meilleure connaissance de l'existence des mécanismes de négociation collective et dans quelle mesure ce qui leur a été imposé par la hiérarchie ou la clientèle n'a pas été négocié d'abord avec la délégation syndicale. En ce sens, on peut éventuellement considérer que le témoignage d'une subordination importante pourrait aussi traduire l'existence d'un travail syndical peu visible.

## La stabilité d'emploi n'est pas une condition pour davantage d'autonomie au travail

La figure ci-dessous montre dans quelle mesure le statut d'emploi peut influencer les réponses en matière de définition des modalités de travail. Les données nous montrent que les fonctionnaires sont les plus nombreux à déclarer se voir imposer leurs conditions de travail. A l'inverse, les travailleur·euses autonomes, sous statuts d'emploi atypiques (freelance salarié ou indépendants), définissent eux/elles-mêmes leurs conditions de travail.

Figure 24 – définition des modalités de travail selon le statut d'emploi



<sup>179</sup> Qui individualise le rapport à l'emploi, par le biais d'une négociation individuelle, à défaut de le collectiviser, par le recours à une négociation collective.

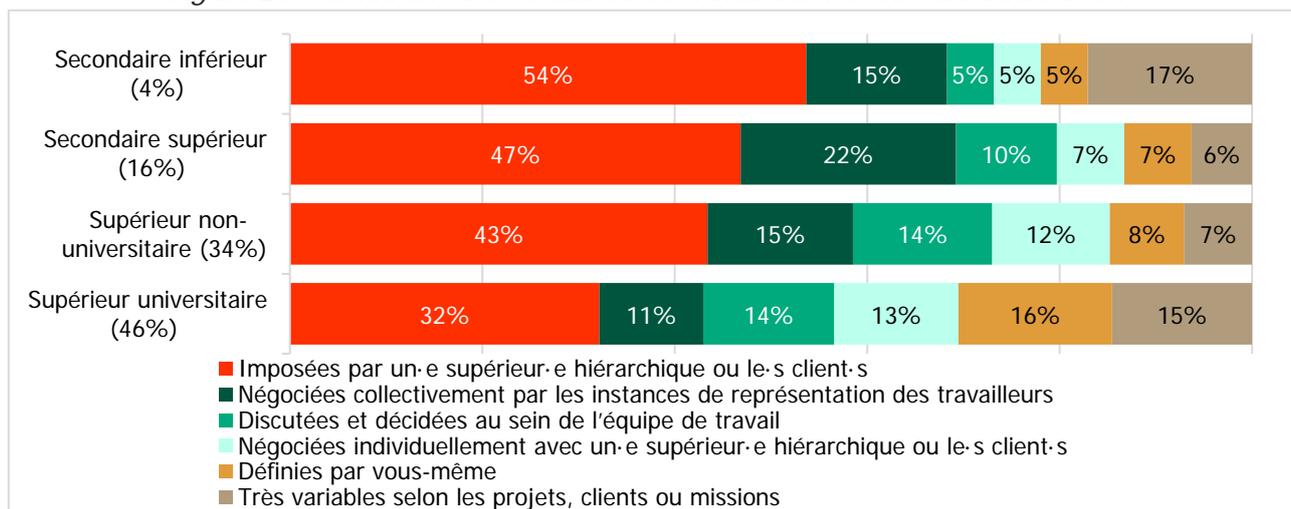
<sup>180</sup> Si les Conseils d'Entreprises sont limités aux entreprises de plus de 100 salariés, les entreprises de 50 à 99 travailleur·euses se voient contraintes d'accorder au Comité pour la prévention et la protection au travail une part significative des prérogatives des Conseils d'entreprise, en matière d'information et de consultation des travailleur·euses sur des enjeux économiques, d'emploi, d'organisation du travail et de contrats de travail.

Notons que 66% des répondant·es sont sous contrat CDI. Malgré des variations importantes entre les statuts d'emplois, il est important de noter que cela explique en grande partie le résultat agrégé.

## Les plus diplômés sont plus autonomes au travail

En regardant les résultats, on remarque que se faire imposer ses modalités de travail par la hiérarchie ou la clientèle est quelque chose de majoritairement partagé par les différents paliers de diplômes.

Figure 25 – définition des modalités de travail selon le niveau d'instruction



On observe une tendance décroissante en fonction du niveau de diplôme, où les moins diplômés se voient davantage imposer leurs modalités de travail.

Nous observons en effet une concentration plus importante de diplômés·es universitaires ou du supérieur non universitaire parmi nos répondant·es et que ceux-ci témoignent de davantage d'autonomie (sur cette question, voir la contribution de Stéphane Veyer à ce rapport). Partant de ce constat, on peut émettre l'hypothèse que les résultats agglomérés nous donnent à voir un portrait peut-être moins autoritaire qu'il ne pourrait l'être en prenant les moyennes wallonnes (cfr. annexe méthodologique et présentation de l'échantillon). Toutefois, si cette précaution permet de mieux comprendre l'échantillon, elle n'empêche pas d'analyser comment le confinement change cette expérience.

## Pendant le confinement : plus d'autonomie dans le travail

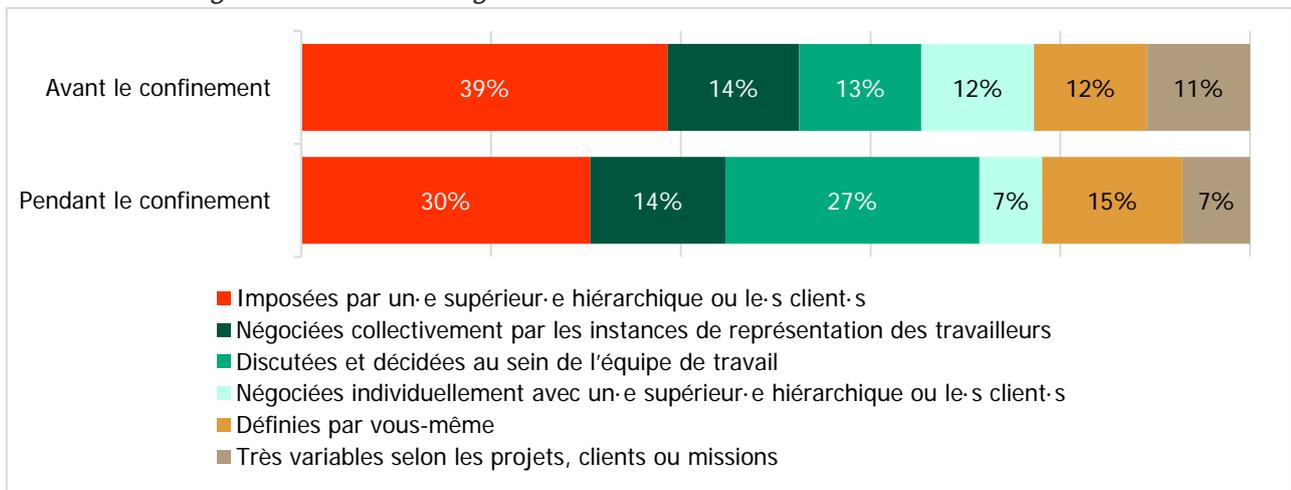
### Le confinement a renforcé l'autonomie des équipes de travail

Nous avons voulu savoir comment ont évolué les manières de définir les modalités du travail, notamment en ce qui concerne le lieu et le temps de travail de nos répondant·es. La figure suivante croise les réponses présentées à la section précédente en interrogeant comment les pratiques de définition des modalités du travail ont évolué depuis le début du confinement<sup>181</sup>. Notons également

<sup>181</sup> Une partie de nos répondant·es se sont retrouvés au chômage ou sans travail pendant le confinement. Ainsi, la taille de l'échantillon pouvant témoigner de changements de leurs modalités de travail a diminué. D'un point de vue méthodologique, nous avons contrôlé nos données et il n'y a pas de changement significatifs. Les répondant·es pouvant témoigner de la situation pendant le confinement sont représentatifs de l'échantillon d'avant le confinement. En d'autres termes, le nombre de répondant diminue, mais sa répartition est équivalente.

que nous n'avons inclus dans cette comparaison que les travailleur·euses pour qui les conditions de travail ont effectivement évolué, soit 72% des travailleur·euses.

Figure 26 – évolution générale de la définition des conditions de travail



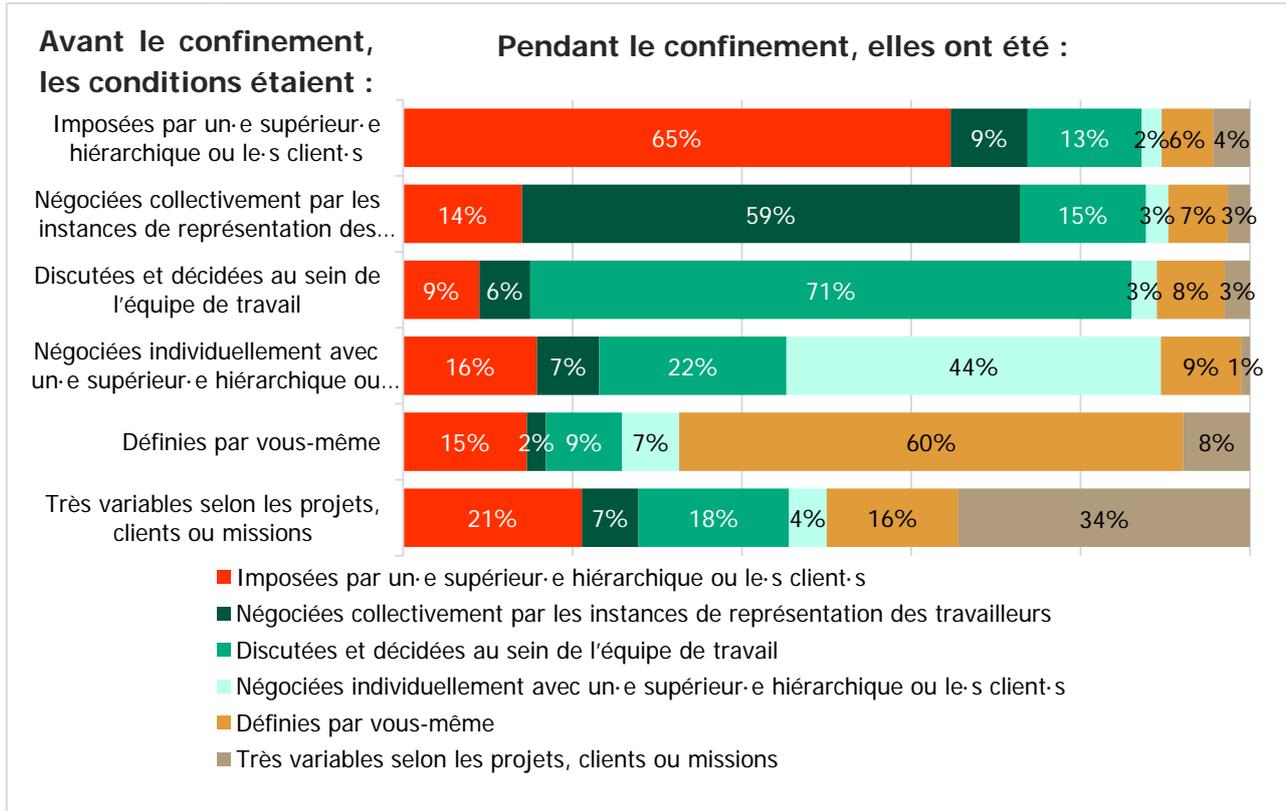
L'augmentation du recours à la décision et à la discussion en équipe dans la définition des modalités du travail (de 13% à 27%) apparaît comme le résultat le plus important. On remarque aussi que les pratiques unilatérales de définition des modalités de travail ont chuté durant la période du confinement (de 39% à 30%). De plus, les pratiques de négociations individuelles ont aussi accusé un recul.

Ainsi, de manière agrégée, on peut donc remarquer un déplacement vers des pratiques favorisant l'autonomie collective des répondant·es : le collectif de travail joue un rôle plus important dans l'organisation du quotidien durant le confinement. Ainsi, il semble que ce soit davantage les collègues proches que les représentant·es du personnel qui ont joué ce rôle.

De par la nature agrégée des données, si nous pouvons observer un recours moins important à une forme d'unilatéralisme, cela ne nous indique pas forcément comment les déplacements ont eu lieu. La figure suivante décompose les résultats des deux séries de données et permet de constater l'évolution singulière au sein des pratiques identifiées avant le confinement. Pour faire ce graphe, nous avons considéré que lorsqu'un·e répondant·e dit que ses modalités de travail n'avaient pas évolué, elles sont restées identiques à ce qu'elles étaient avant le confinement.

Par exemple, la dernière barre nous permet d'observer que 65% des personnes qui se voyaient imposer leurs modalités de travail se les voient toujours imposer par la hiérarchie ou la clientèle. Les variations de couleur permettent de voir vers quelles pratiques les 38 % restant·es se sont dirigés.

Figure 27 – évolution détaillée de la définition des conditions de travail



Globalement, même si la pratique de définition des modalités du travail déclarée avant le confinement reste souvent similaire pendant le confinement, on remarque beaucoup de changements. C'est principalement le cas pour celles et ceux qui déclaraient recourir principalement, avant le confinement, à des discussions et décisions d'équipes. Ils et elles sont 68% à maintenir ce mode de définition du travail. Vient ensuite l'injonction hiérarchique, qui est stable dans 62% des cas.

À l'analyse de la figure précédente, il est impossible de noter une tendance particulière qui affecterait uniformément l'ensemble des catégories de répondant-es<sup>182</sup>. On peut néanmoins dire du confinement qu'il a eu un effet disruptif sur les pratiques établies dans la définition des modalités de travail : il a entraîné un bouleversement pour 42% de travailleuses et de travailleur-euses. On peut néanmoins constater que celles et ceux dont les modalités de travail varient fortement selon les projets, client-es ou missions et qui désormais ont le plus subi de transformation de leur mode de définition des modalités de travail. Elles et ils se voient désormais imposer leurs conditions de travail par la hiérarchie ou la clientèle dans 21% des cas. S'ils et elles se font davantage imposer leurs conditions, on remarque aussi un déplacement vers des solutions discutées en équipe de travail (18%).

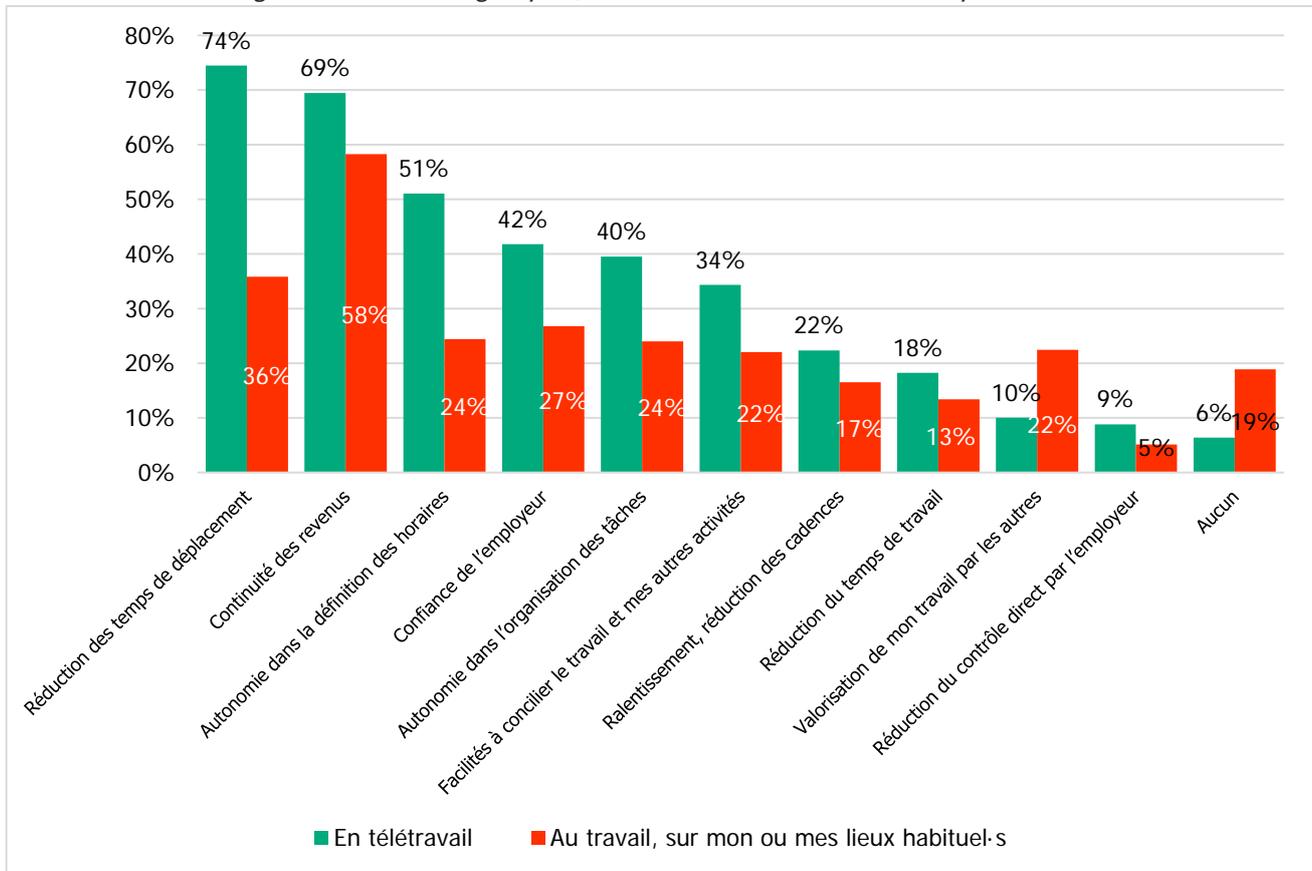
## Les télétravailleur-euses, grands gagnant-es du confinement?

Dans cette sous-section, nous comparons l'expérience des télétravailleur-euses avec celle des travailleur-euses dont le lieu de travail n'a pas changé. L'objectif est ici d'étudier un peu plus en détails si certains gains spécifiques, notamment en matière d'autonomie au travail, peuvent potentiellement

<sup>182</sup> Ce ne sont pas toutes les catégories de répondant-es qui sont passées de manière comparable de leurs situations initiales à la situation pendant le confinement. Par exemple, si la décision en équipe a été favorisée comme pratique de remplacement pour celles et ceux qui négociaient individuellement, elle n'est pas la seconde option pour celles et ceux dont c'était le rôle joué par la délégation syndicale.

être attribués à la situation de télétravail et si cela s'est aussi répercuté dans les frontières habituelles du travail.

Figure 28 – avantages perçus entre télétravail et travail présentiel



De manière générale, la figure ci-dessus permet d'observer que les télétravailleur·euses semblent sortir gagnant·es par rapport à celles et ceux qui ont dû rester au travail. A contrario, ceux et celles qui sont restés au travail sont plus nombreux à déclarer constater aucune amélioration de leur expérience de travail durant le confinement (6% contre 19%). De manière générale, les répondant·es en télétravail se sont vus reconnaître une part significativement plus importante dans la définition des modalités de leur travail, un gain net au niveau de l'autonomie. Le seul avantage dont ils et elles n'ont pas joui, c'est de la valorisation de leur travail par les clients et usagers.

Pour leur part, les travailleur·euses qui ont travaillé en présentiel malgré les conditions de pandémie se sentent davantage reconnus que leurs collègues en télétravail. En rendant visible le travail de nombreuses personnes qui sont très souvent invisibles, le recours à la notion de travail utile, crucial et essentiel dans les discussions publiques a certainement contribué fortement dans l'imaginaire social à une revalorisation de certains métiers. On remarque toutefois que cela ne concerne pas les emplois de bureaux, plus facilement transférables en télétravail.

Dans les commentaires à propos de l'évaluation négative que font certaines personnes du caractère essentiel, utile ou crucial de leur travail, plusieurs ont caractérisé leur travail de *bullshit job*.<sup>183</sup> Cela

<sup>183</sup> L'expression *Bullshit job*, traduite en français par l'expression « Job à la con » est une expression que l'on attribue souvent à David Graeber, anthropologue à la London School of Economics. Précisons ici que plusieurs répondant·es ont utilisé l'expression en version originale anglaise dans leurs commentaires pour décrire leur travail.

nous permet de supposer que les gains de pouvoirs sur les modalités du travail ne supposent pas nécessairement, pour le moment, un gain en matière d'appréciation du sens à son travail.

## Conclusion

Une étude croisée de l'échantillon avec une série de variables contextuelle nous permet de remarquer la présence majoritaire de personnes avec un diplôme du supérieur, travaillant sous contrat CDI dans des entreprises de 50 travailleur·euses et travailleuses travaillant dans les secteurs de la santé, des services sociaux, de la culture et de l'enseignement. L'analyse nous permet de constater que ces personnes ont tendance à avoir davantage d'autonomie au travail que les répondant·es d'autres catégories sociales. Ce groupe de répondant·es « tire vers le haut » les résultats. L'extrapolation doit donc être faite avec prudence pour éviter de réduire au silence des segments de plus précaires et vulnérables de la population que notre enquête ne nous a pas permis de toucher.

L'analyse des résultats de l'enquête en axant sur les variations en matière d'autonomie et de pratiques de définition des modalités du travail nous a permis de voir que la discussion et la décision en équipes de travail sont apparues comme les pratiques ayant gagné le plus en popularité pour répondre à la situation de crise. Une analyse plus détaillée nous a permis de voir que le confinement a eu un impact disruptif par rapport aux pratiques établies, même si l'on remarque une résilience plus prononcée des équipes de travail déjà autonomes avant la crise. Finalement, l'expérience du télétravail a permis à davantage de personnes de réaliser des gains en matière d'autonomie, même si ceux-ci concernent principalement la définition des horaires et à l'organisation des tâches.

À partir de ces résultats, il semble que l'hypothèse selon laquelle le confinement serait un prétexte pour développer des pratiques d'encadrement plus autoritaires ne semble pas validée. Au contraire, il semble que la situation ait favorisé le recours à des pratiques centrées sur l'autonomie des équipes de travail et que le télétravail ait permis de nombreux gains en matière d'autonomie. Même si de nombreuses variables devraient être explorées pour avoir un portrait plus juste en matière d'autonomie au travail, les pratiques de définition de modalité de travail nous ont permis d'obtenir des réponses sur des enjeux concrets et quotidiens de l'organisation du travail. Gageons que cette période de confinement ait nourri des attentes d'autonomie dans le chef des travailleur·euses, qui trouveront à s'exprimer, être revendiquées et expérimentées collectivement.

# CONCLUSION GENERALE. Construire l'après-Covid en expérimentant

Julien CHARLES, Samuel DESGUIN, Olivier JEGOU et Auriane LAMINE

A travers ce rapport, nous avons tenu à montrer la façon dont les répondant·es ont vécu – et parfois subi – le confinement. Si les expériences sont diverses, l'impact fut majeur pour la plupart d'entre eux et nous donne l'occasion de nous poser la question : que voulons-nous garder, ou pas, de cette période inhabituelle ? Les partenaires rassemblés autour de cette enquête souhaitaient, dès le départ, participer à orienter des volontés communes vers des propositions concrètes à expérimenter rapidement. Dans un Etat de droit comme la Belgique, cela requiert précisément de problématiser le rôle joué par le droit.

Le droit est souvent présenté, à raison, comme un facteur d'inertie. Non seulement il bloque l'innovation en imposant ses cadres, mais en plus il cristallise les rapports de force tels qu'ils existaient à un moment donné de l'histoire. De nombreuses luttes semblent aujourd'hui se focaliser sur la préservation de droits acquis, plutôt que sur la conquête de nouveaux droits ou de capacités à expérimenter aux frontières du droit. L'importance des conquêtes du passé ne peut être sous-estimée. Néanmoins, la créativité institutionnelle apparaît comme bridée. Les gouvernant·es semblent englués dans la « fausse nécessité »<sup>184</sup>, l'idée que nous aurions déjà fait le tour de tous les possibles institutionnels. Si les acteurs capitalistes expérimentent en se jouant du droit, en le pliant à leur avantage voire en le détournant, avec le soutien des gouvernements néolibéraux, nous devons nous aussi nous donner les moyens d'expérimenter dans une direction favorable aux travailleur·euses, avec et sans emploi.

Le droit, et en particulier le droit social, peut alors être approché comme un facteur de transformation – lorsqu'il se construit dans un dialogue avec l'évolution des pratiques et des aspirations d'une société. La crise du Covid-19 fait apparaître de manière plus évidente que jamais l'importance de le faire

---

<sup>184</sup> Unger, R. (2001), *False Necessity*, New York, Verso, <http://www.robertounger.com/en/wp-content/uploads/2017/10/false-necessity.pdf>

évoluer pour prendre en compte des réalités sur lesquelles nous fermions peut-être les yeux jusque-là, plus ou moins consciemment. L'expérience de la crise nous rappelle que le droit est un « artefact », une création toujours perfectible, et nous donne une occasion de le questionner. Les règles du jeu ne sont pas figées. Il nous appartient de transformer les institutions pour les mettre au service de nos aspirations collectives.

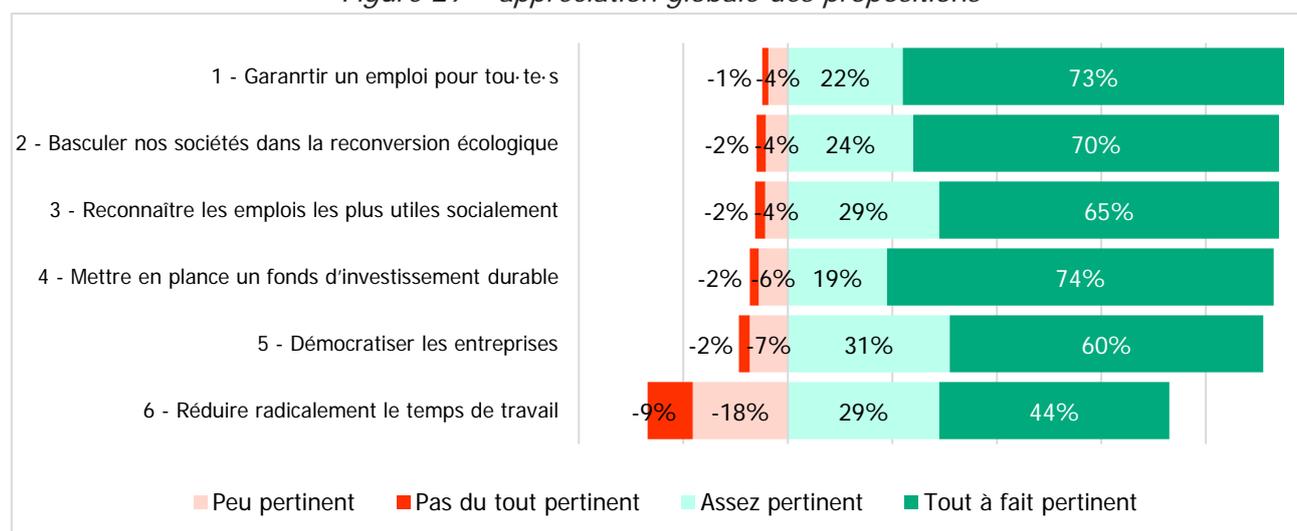
C'est précisément dans le but de remettre au centre des débats la possibilité et la nécessité de transformations concrètes que les répondant·es étaient invités, au terme de l'enquête, à se positionner sur la pertinence des six propositions présentées et discutées dans le cadre de l'émission-colloque « Faites le travail » organisée le #PremierMAI2020. Dans la première section de cette conclusion, nous analysons la réception des propositions concrètes par les répondant·es à l'enquête. Dans une seconde section, nous dégagons de ces analyses trois axes d'action prioritaires, trois urgences pour le déconfinement et au-delà.

## Quelle appropriation des propositions du PremierMAI2020 ?

La figure suivante offre un aperçu général du positionnement des répondant·es quant à la pertinence des six propositions présentées et discutées dans le cadre de l'émission-colloque « Faites le travail » organisée le PremierMAI2020.

En rassemblant les réponses « tout à fait pertinent » et « assez pertinent », toutes les propositions sont soutenues par au moins 90% des répondant·es - à l'exception de la réduction du temps de travail (73%) qui nécessitera une discussion particulière. C'est un taux de soutien remarquable. Nous faisons ici que quelques commentaires liminaires sur les caractéristiques particulières des soutiens récoltés. Ce qui frappe, c'est d'abord et avant tout l'engouement massif que ces propositions rencontrent. Il est temps d'expérimenter !

Figure 29 – appréciation globale des propositions



Garantir un emploi pour tous apparaît comme la priorité, suivi par la volonté de faire basculer nos sociétés dans la reconversion écologique. Viennent ensuite la reconnaissance des emplois les plus utiles socialement, la création d'un fonds d'investissement durable et la démocratisation des entreprises. La réduction radicale du temps de travail apparaît en dernière position. C'est dans cet ordre que nous proposons d'examiner plus en détail l'engouement que suscitent ces propositions.

## Proposition 1 : garantir un emploi pour tous

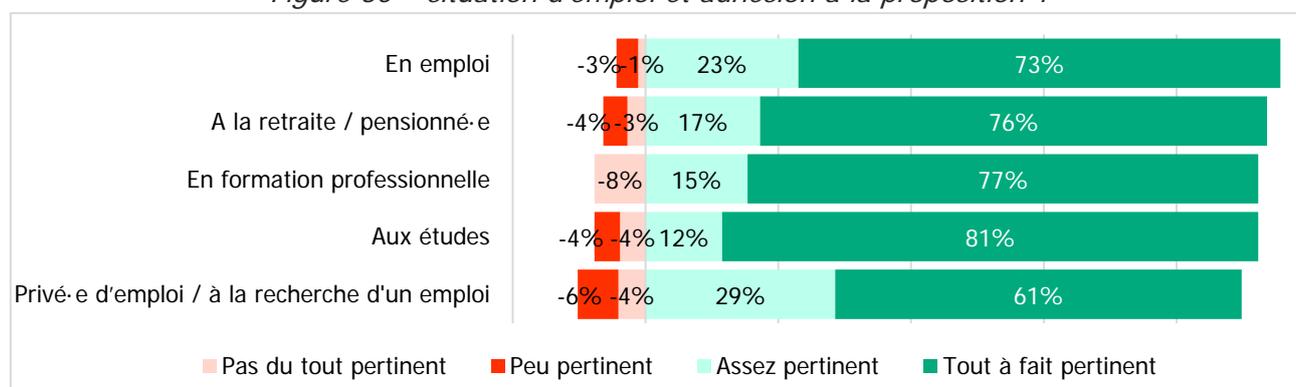
La proposition de Pavlina Tcherneva consiste à garantir un emploi pour tous. Cette mesure est médiatisée aujourd'hui par le soutien qu'y apporte Alexandria Ocasio-Cortez, la célèbre membre de la Chambre des Représentant·es des Etats-Unis. Précisons que cet emploi n'est pas seulement un moyen de bénéficier d'un salaire décent et donc d'une relative sécurité économique. Il offre aussi l'accès à un travail qui a du sens, qui répond aux besoins d'un territoire et de ses habitants.

Imaginez un monde dans lequel quiconque peut se rendre dans une agence locale pour l'emploi et en sortir avec la possibilité d'un emploi décent et gratifiant qui pourra lui procurer le minimum de ce que l'on peut attendre d'un emploi : un salaire suffisant et un accès à la protection sociale. C'est l'objectif de la garantie d'emploi [...]

Il y a des séniors isolés à la maison en ce moment pendant la pandémie. Il y a des personnes vulnérables qui n'ont pas accès à une alimentation décente. (...). Le programme doit être administré au niveau des communautés locales parce qu'elles savent mieux quels sont leurs besoins et quels types d'emploi ils pourraient créer localement. Ainsi, la proposition d'une garantie d'emploi est vraiment une proposition du bas vers le haut où les citoyens, le monde associatif et les communes peuvent définir des propositions d'emploi et créer ces banques locales d'emploi où, qu'importe quand une personne sans-emploi se présente à l'agence locale pour l'emploi, elle peut choisir parmi les opportunités d'emploi qui correspondent à ses talents et à son expérience (Pavlina Tcherneva, émission-colloque « Faites le travail »).

Cette proposition est la plus soutenue parmi l'ensemble des propositions, avec 95% d'avis favorables, alors que seuls 3,3% des répondant·es étaient éloignés de l'emploi avant le confinement. Ce sont précisément les personnes actuellement en emploi qui soutiennent le plus cette mesure (tandis que les personnes privées d'emploi y adhèrent le moins). Plusieurs pistes peuvent expliquer cette tendance : la proposition n'est-elle pas crédible ou réalisable auprès des personnes qui ont été longtemps maintenues à l'écart de l'emploi ? Les personnes en emploi ont-elles davantage l'envie ou le besoin d'avoir un « filet de sécurité » qui faciliterait un changement de trajectoire professionnelle ? L'enquête ne permet pas de répondre à ces questions mais ouvre des pistes de réflexion et de travail pour celles et ceux qui soutiennent cette proposition.

Figure 30 – situation d'emploi et adhésion à la proposition 1



La mesure propose explicitement une réponse à l'interrogation contemporaine sur le caractère utile, essentiel ou crucial du travail, dans la mesure où elle vise explicitement à fournir des emplois qui permettent de prendre soin de la communauté et de la planète. On comprend dès lors que les personnes qui considèrent leur emploi comme essentiel soutiennent fortement la proposition : 74%

la trouvent « tout à fait pertinente », contre 66% pour les personnes qui ne trouvent pas leur emploi essentiel (n=835). La proposition est par ailleurs la plus largement soutenue par celles et ceux (n=100) qui ont apprécié la valorisation de leur travail par les autres lors du confinement (soutien à 99%, dont 81% de soutien fort). Ceci laisse présager que l'expérience du travail utile, dont on reconnaît le sens, couplé à la garantie d'un revenu juste permettant de vivre dignement, n'est pas un bien que les répondant·es entendent préserver pour eux-mêmes. Ils et elles souhaitent plutôt que tous puissent en faire l'expérience.

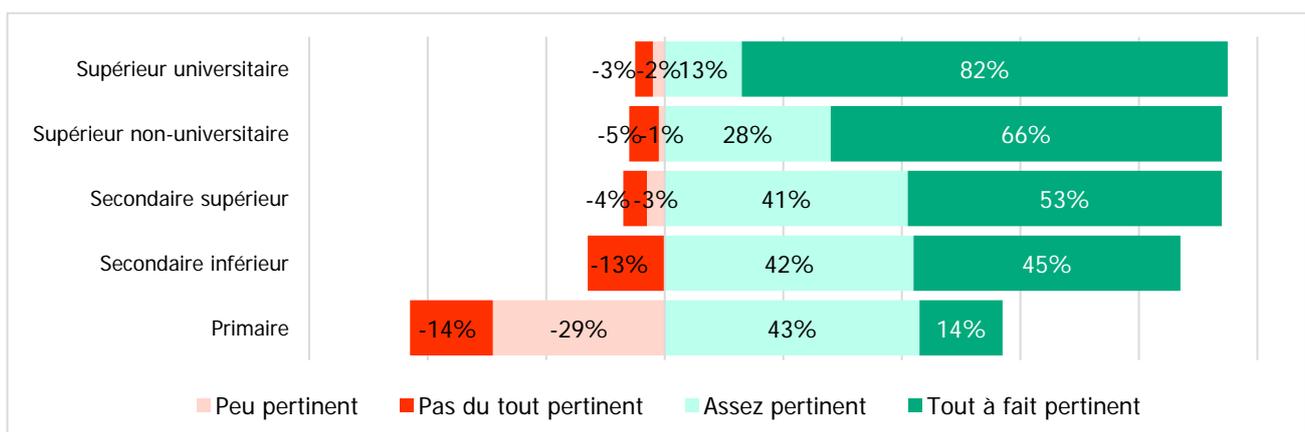
## Proposition 2 : faire basculer nos sociétés dans la reconversion écologique

Dominique Méda propose d'éviter les « relances brunes », qui reposent sur les énergies fossiles et la consommation de masse, par un plan de sortie de crise basé sur la relance verte prenant d'une part la forme d'un investissement public massif, et incitant d'autre part à l'adoption de pratiques de sobriété.

Je pars de l'idée que l'un des risques majeurs auxquels on est confronté aujourd'hui, dans cette crise sanitaire, c'est que nos gouvernements lancent de vastes relances brunes, des plans de relance qui augmenteront les émissions de gaz à effet de serre et les dégradations du patrimoine naturel (...). C'est donc dès aujourd'hui, au cœur même de la crise sanitaire, que nous devons concevoir un plan de sortie de crise consistant, d'une part, dans une forme de relance verte, étalée au moins sur dix ans et prenant la forme d'un investissement public massif, et d'autre part, dans l'adoption de pratiques de sobriété (Dominique Méda, émission-colloque « Faites le travail »).

Avec 94% d'avis favorables, cette proposition est fortement soutenue par les répondant·es. Il est intéressant de constater que si le soutien à cette proposition n'est pas influencé par le niveau de salaire, le dernier diplôme obtenu est, lui, un prédicteur important de l'adhésion à la proposition, comme le montre la figure suivante.

Figure 31 – dernier diplôme obtenu et appréciation de la proposition 2



Puisque l'augmentation de la consommation locale et la réduction des dépenses non nécessaires constituent deux « pratiques de sobriété » dont parlait Dominique Méda dans son intervention, nous avons testé la corrélation entre l'adoption de ces deux pratiques durant le confinement et l'intérêt des répondant·es à sa proposition. Aucun lien évident n'existe ici entre la modification des pratiques de consommation et l'adhésion à la proposition. Le soutien à la proposition n'est pas davantage influencé

par l'âge des répondant·es (suggérant que l'écologie semble être une préoccupation des aînés autant que des jeunes).

Par contre, cette proposition a plus de succès auprès de ceux qui souhaitent arrêter temporairement de travailler, changer de travail et reprendre une formation dans un domaine qui a plus de sens à leurs yeux (96% la trouvent « tout à fait pertinente » ou « pertinente » ; n = 180), que ceux qui souhaitent travailler plus (85%, n=26) ou ceux pour qui le confinement n'a pas changé l'envie de travailler (93%, n=366).

### Proposition 3 : reconnaître les emplois les plus utiles socialement

La proposition, formulée par Florence Jany-Catrice à l'occasion de l'émission, consiste à valoriser les emplois les plus utiles socialement, en particulier les fonctions de première nécessité tels que nourrir, soigner, éduquer, aider, etc. Les métiers qui y contribuent ont en commun de nécessiter une relation de face à face, de proximité entre le bénéficiaire de la relation et le prestataire. Et par ailleurs, ce sont des métiers, pour l'essentiel, qui sont occupés par des femmes.

La crise sanitaire, et ses conséquences sociales et économiques, démontrent l'importance décisive de certains services pour assurer la survie et l'organisation sociale des communautés humaines, de certains métiers qui se conjuguent souvent au féminin. (...) Devant l'urgente nécessité de promouvoir les services nécessaires à pallier les crises qui sont devant nous, qui nécessiteront aussi le développement d'activités liés à la gestion écologique (...) la stratégie la plus à la hauteur des enjeux consiste à prendre la question à la racine. Elle mettrait en œuvre une hausse générale et coordonnée des salaires de l'ensemble de ces branches d'activité du *care*, souvent du public ou privé non lucratif. Et d'appliquer en sus, l'égalité salariale entre hommes et femmes, même lorsque les emplois sont différents, mais considérés de même valeur (Florence Jany-Catrice, émission-colloque « Faites le travail »).

Les femmes ont dû faire face à des difficultés spécifiques en période de confinement, non seulement par leur plus grande implication dans les tâches de garde d'enfant et d'entretien du foyer, mais aussi par leur surreprésentation dans les emplois utiles socialement. Il n'est donc pas étonnant de constater qu'elles sont plus sensibles à cette proposition, qu'elles trouvent « tout à fait pertinente » à 76% (contre 69% pour les hommes, n=1100). Les premier·ère·s intéressé·es, soit ceux qui considèrent leur emploi comme particulièrement utile, sont également les plus grands soutiens de cette proposition (à 73% contre 64%, n=825). En-dehors de ces considérations et en contrôlant pour les distinctions hommes-femmes que nous avons déjà mises en évidence, la proposition est soutenue de façon homogène par tous les sous-groupes d'âge, de richesse ou de secteur d'activité.

### Proposition 4 : Mettre en place un fonds d'investissement durable

Benoit Borrits propose de créer un fonds d'investissement durable, géré démocratiquement par les citoyens qui lui donneraient ses orientations générales.

Tout le monde s'accorde sur le fait qu'il faut, dès demain, que les entreprises produisent localement les biens les plus utiles. Pour y parvenir, il va falloir que tous les biens de l'entreprise puissent être financés par des emprunts, non pas

auprès de personnes privées qui attendent un rendement financier, mais auprès de la société qui verra un intérêt à cette production (Benoît Borrits, émission-colloque « Faites le travail »).

Cette proposition, malgré sa cinquième position, reste largement soutenue par les répondant·es (à hauteur de 94%). Elle a également pour particularité d'être soutenue de façon homogène par toutes les communautés qui composent l'échantillon : quel que soit le niveau de revenu, l'occupation, le secteur d'activité, l'âge ou les difficultés traversées au cours de la période de confinement, le soutien pour la proposition reste sensiblement similaire.

On identifie un soutien légèrement plus marqué de la part des femmes (soutien à 95% contre 90% pour les hommes) – peut-être le signe que celles qui sont aujourd'hui souvent écartées des décisions de répartition des ressources accueillent d'autant plus favorablement l'idée d'un droit inconditionnel à la participation dans la gestion d'un fonds durable. On note par ailleurs un soutien nettement moins marqué de la part des personnes privées d'emploi (soutien à 85% contre 94% pour les personnes en emploi), qui pourrait s'expliquer par la plus grande distance entre cette proposition et le quotidien d'une personne qui cherche un emploi, en comparaison avec des propositions plus pragmatiques telles que la garantie d'emploi pour tous.

## Proposition 5 : Démocratiser les entreprises

La proposition d'Isabelle Ferreras consiste à soumettre le gouvernement de l'entreprise à une double majorité : au sein des conseils d'administration, comme c'est le cas aujourd'hui, mais aussi au sein d'une instance représentant les travailleur·euses. En Belgique, cette instance existe déjà, c'est la délégation du personnel au sein du Conseil d'entreprise. Cela instaurerait un bicamérisme, donnant autant de pouvoir aux investisseurs en travail dans l'entreprise qu'aux apporteurs de capital.

Après la Seconde Guerre mondiale, on accorda le droit de vote aux femmes en reconnaissance de leur contribution incontournable à la société. Au sortir de cette crise majeure, il sera injustifiable de ne pas accorder aux travailleur·euses le droit de participer au gouvernement de leur entreprise (...). Le conseil d'entreprise, cette chambre de représentation des travailleur·euses, peuplée des élus issus des listes déposées par les organisations syndicales lors des élections sociales, doit être doté des mêmes droits que le conseil d'administration, afin de soumettre le gouvernement de l'entreprise à une double majorité, une majorité au sein de chaque Conseil (Isabelle Ferreras, émission-colloque « Faites le travail »).

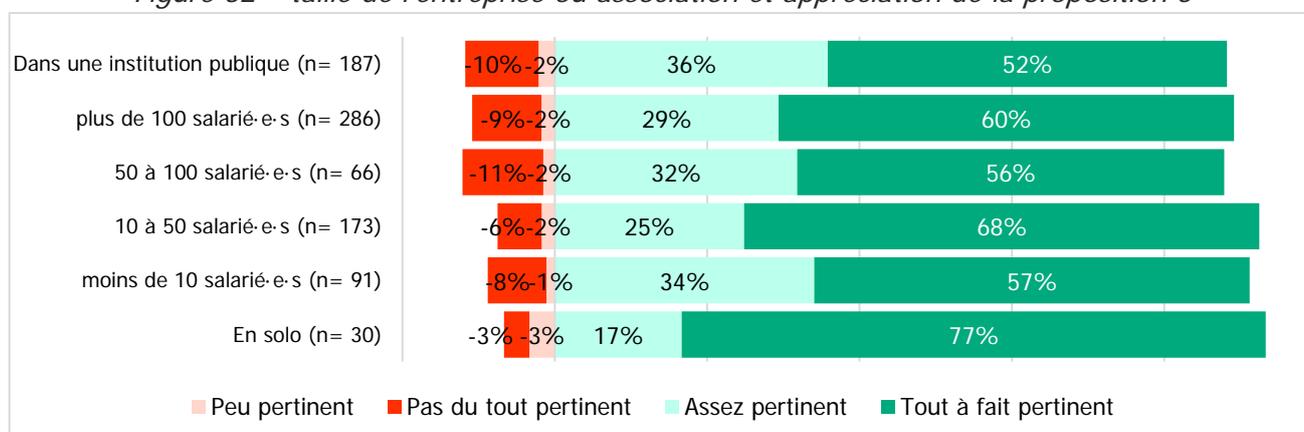
Cette proposition trouve davantage de partisans chez les personnes qui, avant le confinement, exerçaient leur travail selon des modalités (temps, lieux de travail, etc.) qu'ils négociaient collectivement avec leurs syndicats (66% de « tout à fait pertinent ») ou au sein de leurs équipes de travail (71%). En contraste, les travailleur·euses qui les définissaient individuellement sont moins enthousiastes à l'idée (57 de « tout à fait pertinent », 30% de « assez pertinent », 11% de « peu pertinent » et 2% de « pas du tout pertinent »). On peut ainsi faire l'hypothèse que l'autonomie collective, exercée indirectement par des délégués syndicaux ou directement au sein d'équipes autonomes, stimulerait la demande pour davantage de démocratie au travail. C'est un enjeu culturel majeur : l'expérience de l'autonomie collective renforcerait la demande pour davantage d'autonomie collective.

Les fonctionnaires, la catégorie de travailleur·euses se voyant le plus imposer leurs conditions de travail par leur hiérarchie selon notre enquête, sont les moins enclins à considérer la démocratisation

des entreprises comme « tout à fait pertinente ». Ceci renforce notre hypothèse précédente : c'est l'expérience de la démocratie qui donne soif de démocratie, une réalité qui nourrit l'histoire de l'éducation permanente.

Nous pouvons toutefois tempérer cette hypothèse en regardant la taille de l'organisation, ce dont témoigne la figure suivante. On ne peut qu'être saisis par l'engouement des travailleur·euses solo<sup>185</sup> pour la proposition. Ils sont effectivement les exclus des formes de démocratisation balbutiantes qu'est déjà l'accès à une délégation syndicale et à l'existence d'un Conseil d'entreprise. Cela donne du grain à moudre aux débats sur la nécessaire reformatisation des relations de travail, en particulier dans le but de reconfigurer les entreprises qui cherchent stratégiquement à l'éviter. Au-delà, cette réponse invite à envisager la nécessité de démocratiser non seulement la relation salariale mais, plus largement, l'ensemble des relations entre les acteurs économiques, peu importe leur statut d'emploi (sous-traitant, intérimaires, freelances...).

Figure 32 – taille de l'entreprise ou association et appréciation de la proposition 5



## Proposition 6 : Réduire radicalement le temps de travail

La proposition d'Emmanuel Dockès consiste à réduire la norme de travail hebdomadaire à 16h, avec un salaire minimum d'un millier d'euros pour ces 16 premières heures. Les niveaux de travail plus élevés resteraient permis, mais fiscalement désavantagés.

Deux jours de travail et cinq jours de temps libre, c'est possible pour autant que l'on puisse ainsi disposer d'un revenu décent. (...) La plus forte réduction du temps de travail pour les tâches les moins qualifiées permettra de résorber en priorité le chômage des catégories sociales qui sont justement les plus touchées par le chômage. Ces tâches les moins qualifiées sont aussi celles qui sont souvent les plus usantes pour la santé et les plus coûteuses en nombre d'années d'espérance de vie. Une réduction drastique du temps qu'une personne consacre à ces tâches sera donc aussi une mesure de santé publique et de justice sociale (Emmanuel Dockès, émission-colloque « Faites le travail »).

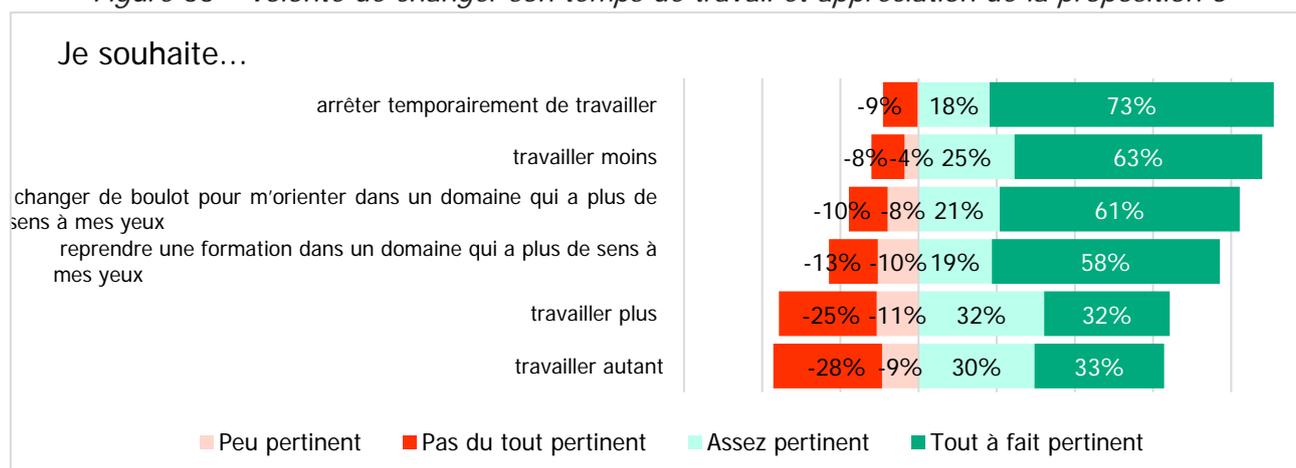
La proposition de « réduire radicalement le temps de travail, à 16 ou 24 heures par semaine » est celle qui suscite le moins d'engouement parmi les six propositions, avec 73% des répondant·es la

<sup>185</sup> Ce résultat est étonnant, car on pourrait penser, au vu de ce qui a été dit précédemment, que ceux qui définissent individuellement leurs modalités de travail sont peu favorables à la démocratisation du travail. On remarque toutefois que les travailleur·euses solo représentent seulement 19% de ces derniers, le reste étant plus que probablement des personnes ayant un statut de professionnel ou de cadre. En ce sens, pour les cadres et professionnels, on pourrait faire l'hypothèse que leur moins grand intérêt pour la proposition résulte d'une position privilégiée dans l'organisation.

trouvant « très pertinente » ou « pertinent ». Pourtant, comme l'ont montré plusieurs contributions à ce rapport, la réappropriation du temps hors travail a été l'un des plus grands effets de cette période : des activités autrefois négligées ou réalisées trop rapidement ont pu être menées par les répondant·es, suscitant un sentiment de satisfaction. Comment dès lors comprendre la dernière place accordée à cette proposition ? Plusieurs hypothèses peuvent être formulées pour comprendre ce classement.

D'une part, on peut considérer avec Emmanuel Dockès qu'elle constitue une réponse à la problématique du chômage. Si seuls 3,3% des répondant·es sont éloignés de l'emploi avant le confinement mais ceux-ci manifestent un soutien supérieur à la moyenne pour la proposition (84% contre 73% pour les « en emploi »). Ainsi, les premiers bénéficiaires de la mesure seraient aussi les premiers soutiens à celle-ci. Les retraité·es, moins concerné·es, sont les plus critiques vis-à-vis de la proposition, avec un soutien de seulement 63%. Sans surprise, la proposition remporte également un succès plus franc auprès des personnes souhaitant travailler moins (88% de soutien) ou arrêter temporairement de travailler (91%), en comparaison avec les travailleur·euses souhaitant travailler davantage (64%) ou ne souhaitant pas changer leur temps de travail (63%), comme le montre la figure suivante.

Figure 33 – volonté de changer son temps de travail et appréciation de la proposition 6



Dans le même sens, on constate que les personnes travaillant déjà moins d'un temps plein sont plus favorables à la proposition.

Nous constatons également que les personnes disposant d'un revenu moins élevé soutiennent davantage la proposition : elle est jugée « tout à fait pertinente » par 59% des personnes disposant d'un revenu de 500 à 999€, et par seulement 38% des personnes qui gagnent 4000€ et plus.

Pour terminer, soulignons que seulement 39% des parents solos sont favorables à cette proposition, contre 50% de parents en couple. Ces chiffres peuvent être mis en lien avec l'attachement des parents solos pour l'emploi à temps plein : malgré les difficultés qu'il pose en termes d'articulation des sphères personnelles et professionnelles, le temps plein est perçu comme essentiel pour maintenir un niveau de vie satisfaisant et il devient ainsi symboliquement un rempart contre les situations de plus grande pauvreté.

## Vers un plan social, démocratique et écologique

Après avoir passé en revue chacune de ces propositions, comme si elles n'entretenaient aucun lien entre elles, il importe de mettre en lumière leurs convergences. À partir des interrogations dont ces propositions sont porteuses, nous pouvons dégager trois finalités partagées. Vu le soutien massif accordé à l'ensemble de ces propositions, ces finalités permettent de délimiter un cadre partagé au sein duquel expérimentations et réformes sont attendues par les citoyens. Ce cadre articule trois axes<sup>186</sup> :

1. *Solidarité élargie*, parce qu'elles contribuent toutes à assurer collectivement des conditions de vie dignes pour tous, aujourd'hui et demain.
2. *Egalité réalisée*, parce qu'elles assurent à chacun·e les moyens de choisir et de définir sa propre vie et de contribuer à la définition du cadre de notre existence collective.
3. *Prospérité partagée*, parce que les propositions incarnent toutes une vision de l'avenir qui articule enjeux écologiques, respect des limites planétaires et enjeux sociaux,

Ce sont ces trois axes qui nous portent à soutenir la formulation d'un plan social (1), démocratique (2) et écologique (3).

### Urgence sociale

Nous avons besoin d'un plan social parce que dans la crise économique et financière qui s'annonce, nous avons besoin à la fois de réparer et de préparer ensemble le monde dans lequel nous souhaitons et espérons vivre. Social aussi parce que nous devons organiser la redistribution des richesses au bénéfice de tous et au profit de personne.

A court terme, l'ensemble des chapitres constituant ce rapport imposent de mettre sur la table la question de l'universalisation des droits sociaux, afin de lutter contre les exclusions qui ont été identifiées à maintes reprises. En matière de droit du travail, cela peut se faire, dans un premier temps, en maintenant des mesures temporaires adoptées pendant la crise, comme par exemple la suspension de la dégressivité des allocations de chômage. Il peut aussi d'agir d'élargir les dispositifs de protection de la santé et de la sécurité à tous les travailleur·euses indépendants, ou de plaider pour la reconnaissance d'un droit effectif à la négociation collective pour ces mêmes travailleur·euses indépendants. L'extension des droits doit porter sur les dispositifs qui permettent d'assurer, à chaque citoyen, la couverture de ses besoins les plus essentiels. Evidemment, en posant ces questions, nous n'échapperons pas à certaines questions incontournables : Tous les travailleur·euses ont-ils besoin de toutes les protections du droit social ? Faut-il créer de nouvelles protections ? Qui est le débiteur des obligations de droit social lorsqu'il n'existe pas un employeur identifiable, mais une multiplicité de clients ? Est-il judicieux de développer des formes universelles d'accès aux droits sociaux, qui soient déconnectées de la carrière professionnelle et de la solidarité entre travailleur·euses ? D'où l'urgence de renforcer le débat démocratique...

---

<sup>186</sup> Voir également Charles, J., Ferreras, I., et Lamine, A. (2017), « Vers une démocratisation du monde du travail. Propos d'étape ». CESEP ; ainsi que la tribune Ferreras, I. et Al. (2020), « Work: Democratize, Decommodify, Remediate », <https://democratizingwork.org/>.

## Urgence démocratique

Nous avons besoin d'un plan démocratique, parce que les limites d'une démocratie délégative sont visibles depuis longtemps et qu'il convient d'étendre le principe d'égalité des citoyens au sein des entreprises, de la finance et partout où se décident les enjeux communs. La délégation doit faire place à des formes d'organisation politique qui permettent et amplifient la participation populaire, dans la vie professionnelle et au-delà. C'est urgence est d'autant plus forte que les risques d'une captation des inquiétudes légitimes de la population par des partis liberticides sont réels.

Concrètement, cela requiert d'accroître les formes de contrôle démocratique et les dispositifs de contre-pouvoirs, partout où le pouvoir est exercé. La question du sens du travail a pris une nouvelle tournure avec le Covid. De nombreux citoyens ont été amenés à s'interroger sur l'utilité sociale de leur contribution professionnelle. Y répondre requiert de se réapproprier le gouvernement de la sphère économique, qui a été depuis trop longtemps, sous prétexte de sa technicité ou de sa rationalité propre, laissé dans les mains des propriétaires de capitaux et des experts. Deux dimensions sont à articuler ici : l'intérieur et l'extérieur des entreprises. A ce titre, les propositions de Ferreras, Borrits et Tcherneva paraissent particulièrement complémentaires.

En droit, on considère que les sociétés commerciales sont des « personnes ». Il est temps de les sensibiliser aux devoirs qu'emporte la reconnaissance d'une telle personnalité dans un régime démocratique : ceux de la citoyenneté. Les débats autour de la conditionnalité des aides d'Etat post-Covid-19 semblent à cet égard prometteurs. Couplés à des dispositifs de délibération démocratique, ils sont des instruments efficaces, dans les mains du public, pour organiser la transition nécessaire vers des formes plus durables de production.

## Urgence écologique

Enfin, le plan doit être écologique, parce que la crise sanitaire que nous traversons montre que le refus des autorités politiques et des puissances économiques d'interroger les responsabilités du système politique et économique n'augure rien d'intéressant pour les échéances climatiques et écologiques à venir. Ecologique, aussi, parce que cette crise nous a montré, en miroir, la possibilité de remettre en question, dans les conditions du réel, les logiques productivistes et prédatrices en cours, et nous donne aussi l'occasion de les transformer ou même de les abolir.

Ceci nécessite de rompre avec les définitions contemporaines de la prospérité pour favoriser une transition vers un modèle productif écologique. La crise sociale provoquée par le Covid-19 a déjà et aura sans aucun doute un coût social important. Celui-ci ne peut être supporté par les capacités déjà limitées de notre planète. La relance de l'activité après ce ralentissement forcé doit nous permettre de réinventer des activités soutenables, en prise avec les territoires dans lesquels elles se développent. La crise nous a au moins appris à prendre conscience collectivement du caractère essentiel, voire crucial, de certaines activités. Elle nous impose d'examiner quels secteurs devraient être collectivement encouragés à se développer et au nom de quels principes. Ceci nous imposera d'accompagner les travailleur-euses et les travailleuses de ces secteurs dans leur réorientation

professionnelle pour ne laisser aucun d'eux encaisser individuellement ce choc<sup>187</sup>. Le cas du secteur de l'aviation est, à ce titre, particulièrement important à considérer.

## Et demain ? Transformer par l'expérimentation

Les propositions du PremierMAI2020 apparaissent majoritairement aux yeux des répondant-es comme des réponses pertinentes aux enjeux mis en lumière par la crise sanitaire et ses conséquences sur le monde du travail. Néanmoins, comme les analyses détaillées proposées dans les pages précédentes le montrent, il ne faut pas négliger le travail de mobilisation qui sera nécessaire pour rendre ces propositions pertinentes et appropriables à de plus larges pans de la population. L'analyse des soutiens différenciés à celles-ci nous montre que l'expérimentation de ces propositions constitue une voie particulièrement intéressante à suivre. En effet, c'est l'expérience de l'autonomie collective qui donne soif de démocratie. Ce sont les marques de reconnaissance par autrui à l'égard du sens de son travail qui portent à soutenir l'idée de garantir un emploi qui permette de prendre soin des autres et de la planète. C'est l'envie née pendant le confinement de modifier la place qu'occupe le travail dans sa vie qui prépare certains à mettre en œuvre des pratiques de sobriété. Ce sont ceux qui ont déjà réduit leur temps de travail qui soutiennent une réduction collective du temps de travail.

Expérimenter, c'est promouvoir un dialogue particulier entre la réforme institutionnelle et les pratiques. Cela consiste à « tester » des dispositifs, dans le dialogue entre acteurs publics et partenaires sociaux, dans l'implication des associations de la société civile et des citoyens concernés, sur des territoires et pour des temps limités, afin d'évaluer s'ils constituent des réponses adéquates aux problèmes des citoyens. Cela requiert de prendre appui sur des propositions qui soient à la fois précises et opérationnelles. Précises, au sens où elles sont limitées et n'imposent pas que d'autres enjeux soient résolus pour être mises en œuvre sur un territoire donné. Opérationnelles, au sens où elles anticipent les conditions de leur mise en œuvre et leurs effets, notamment en termes de modalités pratiques, de financement et d'articulation avec d'autres dispositions existantes. Voilà le type de projets dont nous avons besoin aujourd'hui.

L'expérimentation est aussi une démarche d'humilité : dans un monde marqué par la contingence et la complexité, on ne peut juger de la pertinence d'un dispositif qu'en le confrontant à la réalité de terrain. Mais l'expérimentation est aussi et surtout une démarche démocratique : elle présuppose que ce sont les travailleur-euses et les citoyens qui disposent du savoir nécessaire pour juger de la pertinence d'une réponse institutionnelle aux défis qui s'imposent à eux, dans un dialogue soutenu avec des chercheurs capables de contribuer à l'évaluation continue de l'expérimentation et soucieux de l'amélioration progressive des dispositifs.

Il nous faut donc expérimenter au plus vite des propositions qui embrassent les enjeux écologiques, démocratiques et sociaux, nous le disions ci-dessus. Mais ce n'est pas tout. Elles doivent aussi, à notre sens, être audacieuses, au sens où elles permettent d'éroder le capitalisme de l'intérieur<sup>188</sup>, même si elles n'imposent pas de sortir du monde pour être mises en œuvre.

---

<sup>187</sup> Soulignons le travail remarquable de nos collègues du Worker Institute de l'Université Cornell à New York, qui a lancé une initiative importante en ce sens en accompagnant les syndicats du secteur de l'énergie de leur état. C'est notamment par la mise en place d'un travail de formation et de requalification des ouvriers en anticipation des changements à venir que l'on peut éviter de placer les travailleur-euses et leurs syndicats devant l'inévitable : devoir soutenir des secteurs économiques qui doivent changer parce que l'on sauve des emplois de qualité et bien payés. Voir plus à ce sujet : <https://www.ilr.cornell.edu/worker-institute/initiatives/labor-leading-on-climate>

<sup>188</sup> Olin Wright, E. (2017, éd. or. 2010), *Utopies réelles*.. Paris: La Découverte.

# Annexe méthodologique

Julien CHARLES et Samuel DESGUIN

## En bref

- La structure de l'échantillon n'est pas représentative de la population belge car il est plus féminin, plus riche et plus éduqué que la moyenne belge.
- Nous avons exclu les méthodes de redressement de l'échantillon, car leur utilité est incertaine et il n'existe pas de données globales fiables portant sur la réaction de la population globale au confinement permettant de faire le redressement.
- Nous avons choisi d'assumer la non-représentativité de notre échantillon en excluant de nos analyses les généralisations de type « X% de la population belge francophones pense que ... ». Nos analyses se concentrent davantage sur l'identification de tendances et la formulation d'hypothèses, qui sont nourries par la grande quantité d'éléments qualitatifs complétant notre enquête.
- Tous les pourcentages qui ont été exprimés dans ce rapport portent sur des sous-échantillons d'au moins 40 répondant·es (sauf mention explicite contraire).
- Toutes les mentions d'impact d'une ou plusieurs variables explicatives sur une ou plusieurs variables dépendantes ont été statistiquement testées, et n'ont été retenues que lorsqu'un test de corrélation indiquait une p-valeur au moins inférieure à 5%.

## Auteur·trices de l'enquête, contexte et objectifs

L'enquête et le rapport qui en découle sont le fruit d'un travail collectif menée par des membres d'associations et de chercheur·euses universitaire. Ce projet a été piloté par des chercheurs du CESEP, du groupe de recherches TED-UCLouvain et de l'USL-B. Il a été mise en œuvre en partenariat avec les partenaires suivant·es : Fédération des Services Sociaux, CEPAG-FGTB, FEC-CSC, Actrices et acteurs des Temps Présents, POUR, CIEP-MOC BW, Econosphères, Smart, Réseau Wallon de Lutte contre la Pauvreté, Fédération des maisons médicales, Propage-S, Associations 21, Présence et Action Culturelles et CRIMT-Université de Montréal.

Ce projet fait suite à une réflexion qui avait été menée par le même groupe d'organisations autour de l'émission-colloque "Faites le travail!" du 1<sup>e</sup> mai 2020<sup>189</sup>. Elle s'inspire également des initiatives de [Rendre Visible l'Invisible](#), de [Bruno Latour](#) et [Céline Pochon et Samuel Michalon](#).

L'objectif de cette enquête de mieux connaître le vécu et les attentes des belges francophones pour l'après-Covid, et d'évaluer la pertinence des propositions qui avaient été présentées. Plus précisément, ce rapport vise trois objectifs :

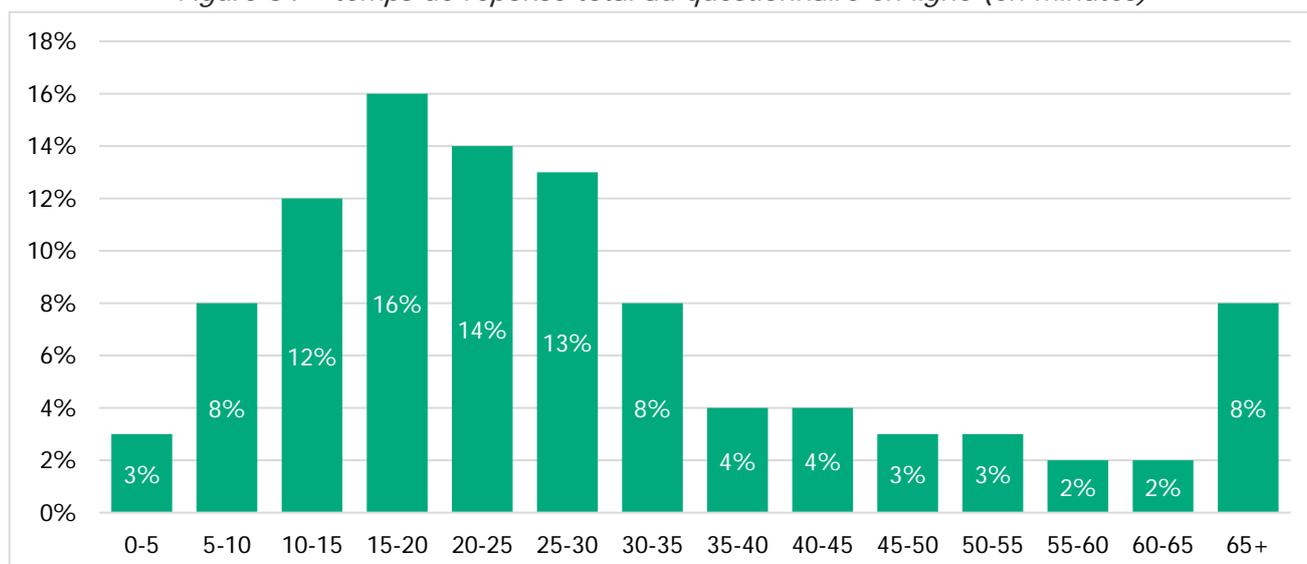
1. Analyser l'impact du confinement sur l'expérience du travail
2. Identifier comment ces transformations impactent la vie extraprofessionnelle
3. Soutenir des réflexions individuelles et contribuer au débat public

## Collecte des données

Les données utilisées pour ce rapport ont été collectées par un questionnaire en ligne, rendu public du 18 au 31 mai 2020 inclus. Nous avons collecté un total de 3.442 réponses, dont 1.450 étaient exploitables (dont les répondant-es avaient au moins rempli 10% des questions). Dans le cas du chapitre portant sur le bénévolat, le questionnaire a été administré par un animateur, hors-ligne, mais les données ainsi collectées n'ont pas été agrégées au reste des données.

Le champ de l'enquête est l'ensemble de la population belge francophone. Cependant, la concentration sur le travail et les associations impliquées ont fait que le public-cible était surtout issues de la population active. Le temps médian de passation de l'enquête est de 24 minutes. Cette longueur s'explique notamment par le caractère ouvert de nombreuses questions. Le temps de réponse est particulièrement variable, ce qui s'explique par le fait que toutes les questions sont facultatives. Il était possible pour les plus pressé-es de passer certaines questions. Par ailleurs, certaines questions n'étaient accessibles qu'à certains profils tels que les étudiants, les travailleur·euses ou les pensionné·es.

Figure 34 – temps de réponse total au questionnaire en ligne (en minutes)



<sup>189</sup> Pour plus d'information et une retranscription du colloque, voir <https://pour.press/premier-mai-2020-faites-le-travail/>

Les modalités de collecte et de traitement en ligne ont été précisées afin de garantir le strict respect de la réglementation nationale et européenne (RGPD) en matière de traitement informatisé, de confidentialité et de conservation des données recueillies. Les informations recueillies sur ce formulaire sont enregistrées dans un fichier informatisé par Julien CHARLES (CESEP, 47 rue de Charleroi à 1400 Nivelles) et Samuel Desguin (USL-B, 43 boulevard du Jardin Botanique à 1000 Bruxelles) pour le compte du CESEP et d'USL-B. Les données individuelles collectées n'ont été et ne seront partagées avec aucune autre institution. Les données collectives ont été partagées avec les chercheur·euses partenaires du projet. Les informations personnelles collectées (notamment l'adresse mail) ont été dissociées du reste des réponses pour assurer l'anonymat des répondant·es.

## Analyse des données et biais de la méthodologie

Cette enquête n'a pas de prétention à la représentativité. Comme pour toute enquête publique, l'échantillon comporte donc des biais dans la sélection des répondant·es, dont les caractéristiques moyennes ne correspondent pas à celles de l'ensemble de la population. Les principaux écarts entre notre échantillon et la population belge ont été décrits en introduction de ce rapport. Pour rappel, il y a dans notre échantillon une surreprésentation de femmes, de personnes âgées entre 30 et 59 ans, de travailleur·euses, de titulaires de diplômes de l'enseignement supérieur, et notre échantillon a un revenu de 32% plus élevé que la moyenne belge.

Les enquêtes par Internet en sciences sociales présentent plusieurs faiblesses. Frippiat et Marquis<sup>190</sup> ont par exemple noté que malgré les avantages que présentent les enquêtes par internet en matière de coûts, de rapidité ou de qualité notamment, le manque d'accès de certaines populations à une connexion internet et la fracture numérique que cela représente induit nécessairement un biais de sélection. Dans un rapport datant de 2018, le SPF Economie montre que 10% des individus de 16 à 74 ans n'ont jamais utilisé internet, et 14% de ménages n'ont pas accès à internet à leur domicile, ce chiffre montant à 18% pour les ménages sans enfant<sup>191</sup>. Ce biais explique en partie le niveau de richesse plus élevé de notre échantillon, puisque « la fracture numérique touche une personne sur cinq (21,5 %) de la population dont le ménage dispose d'un faible revenu »<sup>192</sup> – et explique également la plus grande instruction de notre échantillon, puisque « la fracture numérique ... est encore présente chez près d'un quart des personnes ayant un faible niveau d'éducation (24 %) »<sup>193</sup>.

Un autre biais cause par les enquêtes internet, selon Frippiat et Marquis, est le biais d'auto-sélection : « plus un individu est intéressé par le sujet traité, plus il a tendance à remplir le questionnaire jusqu'au bout »<sup>194</sup>. Ce biais est d'autant plus présent dans notre échantillon que l'enquête a été relayée par des organisations-partenaires qui sont elles-mêmes sensibles aux problématiques de défense des droits des travailleur·euses, de justice sociale ou de protection de l'environnement. Il est donc d'autant plus probable que notre échantillon soit disproportionnellement sensible et ouvert à ces questions.

Frippiat et Marquis évoquent la possibilité de redresser l'échantillon si le chercheur connaît les caractéristiques globales de la population sur laquelle il désire inférer les résultats. Nous aurions en

<sup>190</sup> Frippiat, D., & Marquis, N. (2010). Les enquêtes par Internet en sciences sociales: un état des lieux. *Population*, 65(2), 309-338.

<sup>191</sup> SPD Economie, « Baromètre de la société de l'information (2018) »

<https://economie.fgov.be/sites/default/files/Files/Publications/files/Barometre-de-la-societe-de-l-information-2018.pdf>

<sup>192</sup> *Ibid.*, p. 32

<sup>193</sup> *Ibid.*, p. 32

<sup>194</sup> Frippiat et Marquis (2010), *ibid.*, p. 320

effet pu tenter de faire ressembler notre échantillon à la population globale belge, du moins du point de vue de l'âge ou du genre. Cependant, cette procédure est insuffisante en regard des autres biens identifiés ci-dessus. De plus, dans notre cas, il n'existe pas de statistiques suffisamment précises sur la situation actuelle des travailleur·euses (entre télétravail, travail sur-place et chômage temporaire) selon les données démographiques, qui nous permettraient de savoir si un redressement résoudrait effectivement les biais de notre échantillon.

Compte tenu de ces limitations et biais, nous avons décidé de ne pas redresser l'échantillon et d'assumer pleinement les différents biais que présente notre échantillon. De ce fait, nous avons exclu les généralisations de type « X% de la population belge francophones pense que Y ». Nos analyses se concentrent davantage sur l'identification de tendances et la formulation d'hypothèses, qui sont nourries par la grande quantité d'éléments qualitatifs qui complètent notre enquête. De plus, nous avons privilégié les analyses séparées par sous-groupe bien identifié présentant des caractéristiques similaires, telles que les femmes ou les personnes bénéficiant de prestations sociales.

Notons enfin que l'analyse dans notre échantillon d'indicateurs tels que le salaire montre que notre échantillon présente des tendances similaires à ce que d'autres études ont montré par le passé<sup>195</sup>. Ainsi, par exemple, les hommes de notre échantillon ont un revenu supérieur de 16% plus élevé que les femmes (et de 13% pour un temps de travail équivalent), les diplômés universitaires ont un revenu de 9% plus élevé que les diplômés d'études supérieures non-universitaires, de 20% supérieur aux diplômés du secondaire supérieur et 32% plus élevé que les diplômés du secondaire inférieur. Les revenus les plus faibles sont ceux des personnes privées d'emploi (-50%) et bénéficiaires d'aide sociale (-29%). Parmi ceux et celles qui sont en emploi, il ressort également que les revenus les plus attractifs sont ceux des fonctionnaires (+10% par rapport à la moyenne), chefs d'entreprise (+54%), les entreprises de plus de 100 salariés (+5%), les secteurs de l'informatique (+13%) ou de la banque & assurances (+21%). Les groupes les moins rémunérés sont ceux qui travaillent seuls (-15%) ou dans une structure de moins de 10 salarié·es (-12%), les secteurs de la maintenance & entretien (-21%) et du commerce & distribution (-24%). Ceci indique que, bien que notre échantillon ne soit pas représentatif, cela n'exclut pas que des tendances claires et solides puissent être dégagées. Elles nous informent, si ce n'est sur la population belge dans son ensemble, au moins sur la partie de la population qui ressemble le plus à notre échantillon.

Enfin, précisons que tous les pourcentages qui ont été exprimés dans ce rapport portent sur des sous-échantillons d'au moins 40 répondant·es (sauf mention explicite contraire). Par ailleurs, lorsqu'un·e auteur·trice mentionne l'impact d'une ou plusieurs variables explicatives sur une ou plusieurs variables dépendantes, la significativité statistique est toujours testée par un test de corrélation, et l'indicateur n'est conservé que dans le cas où la p-valeur est inférieure à 5%.

---

<sup>195</sup> Voir par exemple « Femmes et Hommes en Belgique », Institut pour l'égalité des femmes et des hommes. [https://www.brudoc.be/opac\\_css/doc\\_num.php?explnum\\_id=593](https://www.brudoc.be/opac_css/doc_num.php?explnum_id=593)

# Table des figures

Figure 1 – âge des répondant·es .....	17
Figure 2 – dernier diplôme obtenu .....	18
Figure 3 – province d'origine .....	18
Figure 4 – statut d'emploi .....	19
Figure 5 – taille de l'entreprise ou de l'association .....	20
Figure 6 – caractère utile, crucial ou essentiel de son propre travail, par secteur d'activité, de son propre point de vue ou du point de vue du gouvernement .....	21
Figure 7 – échanges à propos du caractère utile, crucial ou essentiel du travail .....	22
Figure 8 – évolution du travail pendant le confinement, par secteur.....	23
Figure 9 – nouvelles difficultés vécues au travail, selon le lieu de travail pendant le confinement...	24
Figure 10 – acteurs par qui des mesures ont été prises pour faire face aux difficultés professionnelles pendant le confinement .....	25
Figure 11 – avantages perçus trouvez-vous dans l'exercice l'activité durant le confinement .....	26
Figure 12 – pertes de revenu selon le statut d'emploi .....	27
Figure 13 – nouvelles difficultés rencontrées – réponses pour « l'ennui », selon la tranche d'âge ..	49
Figure 14 – nouvelles difficultés rencontrées – réponses pour « l'ennui », selon l'activité professionnelle pendant le confinement, en comparaison avec la période qui précède le confinement .....	49
Figure 15 – perte de revenus selon la tranche de revenus avant le confinement .....	79
Figure 16 – pertes de revenus selon la tranche d'âge.....	80
Figure 17 – gagnant·es, neutres et perdant·es selon divers indicateurs.....	81
Figure 18 – gagnant·es, neutres et perdant·es selon la quantité de travail en comparaison avec la période pré-confinement .....	82
Figure 19 – gagnant·es, neutres et perdant·es selon la quantité de travail en comparaison avec la période pré-confinement .....	83
Figure 20 – évolution des conditions de travail depuis le début du confinement.....	121
Figure 21 – mesures prises pour aider à résister aux difficultés .....	122
Figure 22 – avant le confinement, vos modalités de travail (horaires, lieux de travail, etc.) étaient principalement.....	130
Figure 23 – définition des modalités de travail selon la taille de l'organisation ou association.....	130
Figure 24 – définition des modalités de travail selon le statut d'emploi .....	131
Figure 25 – définition des modalités de travail selon le niveau d'instruction .....	132
Figure 26 – évolution générale de la définition des conditions de travail .....	133
Figure 27 – évolution détaillée de la définition des conditions de travail .....	134
Figure 28 – avantages perçus entre télétravail et travail présentiel .....	135
Figure 29 – appréciation globale des propositions .....	138
Figure 30 – situation d'emploi et adhésion à la proposition 1 .....	139
Figure 31 – dernier diplôme obtenu et appréciation de la proposition 2.....	140
Figure 32 – taille de l'entreprise ou association et appréciation de la proposition 5 .....	143
Figure 33 – volonté de changer son temps de travail et appréciation de la proposition 6 .....	144
Figure 34 – temps de réponse total au questionnaire en ligne (en minutes) .....	149