

En temps de crise, des salariés très inégaux face au travail

Si la pandémie en cours affecte depuis la mi-mars dernier au moins tous les secteurs de l'économie et tous les salariés, les situations de ces derniers face au travail sont variées. De nombreuses enquêtes réalisées pendant le confinement, dont l'enquête d'une équipe du CEVIPOF exploitée dans cet éclairage (voir encadré), ont mis au jour d'importantes inégalités face au travail pendant la crise. En effet, chacune des situations face au travail est associée à une dégradation plus ou moins importante des conditions de travail des salariés, à une diminution plus ou moins sensible de leur rémunération et à un accroissement plus ou moins conséquent du risque de perdre leur emploi.

Par Tristan Haute, docteur en science politique, Université de Lille / CERAPS

Une pluralité de situations face au travail

Durant le confinement, les salariés ont principalement été confrontés à trois situations possibles. En raison des mesures de confinement, le travail au domicile a explosé à partir de la mi-mars : il concernait 36,9 % des salariés une semaine après le début du confinement, un chiffre qui n'a que peu évolué depuis, contre au mieux 7 % des salariés avant la crise. Toutefois une part non négligeable des salariés ont continué à travailler hors de leur domicile. Plus précisément, cette situation concernait 26,4 % d'entre eux une semaine après le début du confinement selon l'enquête exploitée et 41 % mi-avril selon une nouvelle vague de la même enquête, preuve que le retour au travail sur site a parfois précédé de plusieurs semaines le déconfinement. Enfin, un grand nombre de salariés ont arrêté

Au sommaire

- 1. Une pluralité de situations face au travail*
- 2. Une situation face au travail corrélée à la position socio-professionnelle et au degré de précarité*
- 3 Le poids plus faible de l'âge, du genre et des variables économiques*
- 4. Des conséquences importantes mais différenciées sur les conditions de travail et les rémunérations*
- 5. Les salariés des classes populaires : de la visibilité aux menaces sur l'emploi et les salaires*

de travailler à partir du déclenchement du confinement : cette situation concernait 36,7 % des salariés fin mars, mais seulement 26 % d'entre eux mi-avril.

Encadré. L'enquête « Attitudes des citoyens face au Covid-19 »

Les données utilisées dans cet éclairage sont issues, pour l'essentiel, des données publiques de la seconde vague de l'enquête française du projet « Citizens' Attitudes Under COVID-19 Pandemic » dont l'équipe de recherche est composée de Sylvain Brouard (Sciences Po, CEVIPOF/LIEPP), Michael Becher (Université Toulouse 1 Capitole, IAST), Martial Foucault (Sciences Po, CEVIPOF), Pavlos Vasilopoulos (Université de York) et Eric Kerrouche (Sciences Po, CEVIPOF). Les données ont été recueillies par Ipsos du 23 au 25 mars 2020 auprès d'un échantillon de 2000 individus représentatif de la population française âgée de 18 ans et plus. 984 répondants étaient salariés avant le confinement (actifs hors indépendants et exploitants agricoles). Parmi eux, 623 répondants ont continué à travailler durant le confinement et 361 ont arrêté de travailler à partir du 17 mars 2020

Les données sont disponibles

ici : <https://data.sciencespo.fr/dataset.xhtml?persistentId=doi:10.21410/7E4/EATFBW>.

Toutefois, derrière ces arrêts de travail, on observe des situations très variées. La plupart des salariés ayant arrêté de travailler (18,2 % de l'ensemble des salariés selon l'enquête exploitée) ont certes pu bénéficier des dispositifs de chômage technique ou partiel. Mais un certain nombre de salariés (5,5 %) sont également en congé maladie. L'exercice du droit de retrait est une situation plus marginale (2 %), tout comme le fait de se retrouver en congé pendant le confinement (1,7 %), même si près de la moitié des salariés ont perdu des jours de congé durant cette période (voir infra). Les autres situations sont plus difficiles à quantifier : dans l'enquête exploitée, 9,3 % des salariés ont déclaré une « autre situation d'arrêt de travail », mais cette catégorie rassemble aussi bien les fonctionnaires en autorisation spéciale d'absence qui ne peuvent télétravailler que les salariés qui se sont vus licenciés en raison de la crise. D'autres données indiquent toutefois que, pour l'heure, le nombre de licenciements est faible, mais que les non renouvellements de contrats et que les reports ou annulations d'embauches sont en revanche en nette augmentation (Dares, 2020).

La répartition des situations des salariés face au travail une semaine après le début du confinement est présentée dans le tableau 1. On retrouve ici des résultats relativement proches de ceux présentés par la Dares au cours de la période, même si cette dernière limite son investigation au secteur privé. Ces situations se traduisent par des difficultés spécifiques en

termes de conditions de travail et de rémunération. Mais, avant toute chose, elles ne se répartissent pas de la même manière dans tout le salariat.

Tableau 1. Situations face au travail fin mars 2020

Situation	part des salariés (en %)
continue de travailler hors de son domicile	26,4
travaille à son domicile	36,9
est au chômage partiel ou technique	18,2
est en congé maladie	5,5
exerce son droit de retrait	2,0
est en congé	1,7
est dans une autre situation d'arrêt d'activité	9,3

Source : données « Citizens' Attitudes Under COVID-19 Pandemic », vague 2, 23-25 mars 2020

Champ : répondants salariés avant le confinement (n=984) ; données pondérées.

Une situation face au travail corrélée à la position socioprofessionnelle et au degré de précarité

Comme l'ont déjà souligné un certain nombre d'enquêtes (Brouard, 2020 ; Foucault, Galasso, 2020), les situations face au travail des salariés durant le confinement varient fortement selon leurs caractéristiques socioprofessionnelles. Une exploitation de l'enquête « Attitudes des citoyens face au COVID-19 » permet ainsi, à l'image d'autres enquêtes citées plus bas, d'observer la ventilation des différentes situations face au travail présentées dans le tableau 1 selon un certain nombre de caractéristiques des salariés : leur sexe, leur âge, leur niveau de diplôme, leur catégorie socioprofessionnelle à un chiffre, leur appartenance au secteur public ou au secteur privé, le caractère stable ou non de leur contrat de travail et la taille de leur établissement.

L'intérêt principal de l'enquête exploitée est que nous avons pu compléter ces observations par la réalisation d'une régression logistique multinomiale ayant pour variable dépendante la situation face au travail, le travail hors du domicile étant la modalité de référence, et pour variables indépendantes les caractéristiques des salariés mentionnées précédemment. Ce modèle nous permet d'observer l'influence de chacune de ces caractéristiques sociales ou économiques « toutes choses égales par ailleurs » ou plus exactement toutes autres variables prises en compte

égales par ailleurs. L'analyse de régression permet également de tenir compte des effectifs très réduits de certaines catégories, a fortiori dans un échantillon de moins de 1000 individus. Le recours aux indicateurs de significativité statistique permet ainsi de ne pas surinterpréter certaines différences en termes de pourcentages. Le tableau 10 en annexe présente les rapports de chance significatifs issus du modèle.

Comme l'indique le tableau 2, la catégorie socioprofessionnelle des salariés structure fortement leur situation face au travail et cela se vérifie toutes choses égales par ailleurs (voir tableau 10). Ainsi, les ouvriers sont 35,7 % à continuer à travailler hors de leur domicile, soit un peu plus que les professions intermédiaires (32,1 %) et que les employés (26,7 %) et surtout bien davantage que les cadres (11,2 %).

À l'opposé les cadres sont 71,9 % à travailler au domicile contre seulement 2,8 % des ouvriers. Ce dernier résultat n'est en rien surprenant. En effet, même si le télétravail ne concernait avant la crise qu'une partie infime des salariés (3 % à 7 % en 2017 selon la définition retenue), les cadres étaient bien plus nombreux à y recourir que l'ensemble des salariés (voir tableau 3). Ce déploiement inégal du télétravail dépend certes fortement des métiers exercés, mais il est aussi à mettre en lien avec l'équipement informatique dont disposent les salariés. Or, les cadres apparaissent bien mieux équipés que l'ensemble des salariés (voir tableau 3).

Enfin, on note que les ouvriers et, dans une moindre mesure, les employés, sont bien plus confrontés à un arrêt de travail, quelle que soit sa forme. 35,2 % des ouvriers sont par exemple au chômage partiel contre 18,5 % des employés, 14,9 % des professions intermédiaires et 7,8 % des cadres.

Tableau 2. Situations face au travail selon la catégorie socioprofessionnelle

CSP	travail hors du domicile	travail au domicile	chômage technique ou partiel	arrêt maladie	droit de retrait	congés	autre situation
cadres	11,2	71,9	7,8	3,1	0,0	1,2	4,9
professions intermédiaires	32,1	39,8	14,9	3,8	0,8	0,8	7,8
employés	26,7	29,4	18,5	8,1	3,3	1,0	13,0
ouvriers	35,7	2,8	35,2	6,6	4,1	4,8	10,8

Source : données « Citizens' Attitudes Under COVID-19 Pandemic », vague 2, 23-25 mars 2020

Champ : répondants salariés avant le confinement (n=984) ; données pondérées.

Lecture : 35,7 % des ouvriers continuent à travailler hors de leur domicile contre 11,2 % des cadres.

Tableau 3. Recours au télétravail et équipement des salariés avant la crise selon la catégorie socioprofessionnelle

CSP	recours au télétravail régulier (en %) (2017)	est équipé pour télétravailler (en %) (2013)
cadres	11,1	52,4
professions intermédiaires	3,2	19,3
employés	1,4	2,7 à 6,6 (*)
ouvriers	0,2	1,3 à 2,5 (*)

Source : Mauroux et Hallépée, 2019 ; Mauroux, 2018

(*) les intervalles pour les ouvriers et les employés s'expliquent par la différenciation, dans les données de la Dares, entre les salariés qualifiés et non qualifiés de ces catégories, les premiers étant mieux équipés que les seconds.

À l'image de ce qui est observé dans d'autres pays (Foucault, Galasso, 2020), le niveau de diplôme est également une variable structurante comme l'illustre le tableau 4. En effet, plus un salarié est diplômé, plus il a de probabilité de travailler à son domicile, une relation qui se vérifie toutes choses égales par ailleurs (voir tableau 10). Ainsi, la part de salariés travaillant au domicile varie de 13 % parmi les salariés ayant un diplôme inférieur au baccalauréat à 70,9 % parmi les diplômés d'un bac+4 ou plus. Les autres différences sont toutefois plus ténues, notamment si on excepte la spécificité des diplômés d'études supérieures longues, et peu significatives (voir tableau 10).

Tableau 4. Situations face au travail selon le niveau de diplôme

diplôme	travail hors domicile	travail au domicile	chômage technique ou partiel	arrêt maladie	droit de retrait	de congés	autre situation
inférieur au bac	32,8	13,0	27,6	6,3	3,5	3,9	12,9
baccalauréat	25,3	24,6	25,9	6,9	2,5	3,0	11,8
bac+2 ou bac+3	30,7	33,6	18,2	5,8	1,8	0,8	9,1
bac+4 ou plus	14,8	70,9	5,0	3,1	0,7	0,7	4,8

Source : données « Citizens' Attitudes Under COVID-19 Pandemic », vague 2, 23-25 mars 2020

Champ : répondants salariés avant le confinement (n=984) ; données pondérées.

La précarité de l'emploi joue aussi un rôle important (voir tableau 5). Si les salariés en CDD ou en intérim sont quasiment aussi nombreux que les salariés en CDI ou fonctionnaires à travailler hors

de leur domicile (25,5 % contre 26,5 %), ils sont bien plus nombreux à être au chômage technique ou partiel (23 % contre 16,7 %) et surtout à expliquer leur arrêt de travail par une « autre situation » (16,7 % contre 8,4 %), celle-ci pouvant correspondre à un licenciement ou à un non renouvellement de contrat.

Tableau 5. Situations face au travail selon le type de contrat de travail

type de contrat	travail hors du domicile	travail au domicile	chômage technique ou partiel	arrêt maladie	droit de retrait	congés	autre situation
CDI ou fonctionnaire	26,5	38,4	17,7	5,2	1,8	2,2	8,4
CDD, intérim ou autre	25,5	23,5	23	8,4	2,9	0,0	16,7

Source : données « Citizens' Attitudes Under COVID-19 Pandemic », vague 2, 23-25 mars 2020

Champ : répondants salariés avant le confinement (n=984) ; données pondérées.

Le poids plus faible de l'âge, du genre et des variables économiques

Les clivages entre cadres et ouvriers et entre salariés stables et précaires sont d'autant plus saillants que les variables sociodémographiques, à savoir l'âge et le genre, et surtout les caractéristiques du contexte d'emploi, comme la taille de l'établissement ou l'appartenance au secteur public ou au secteur privé, sont très peu discriminantes.

Sur le plan sociodémographique, on note, à rebours d'autres enquêtes (Morin et al., 2020), mais conformément à d'autres (Pech, Richer, 2020 ; Foucault, Galasso, 2020), que les hommes travaillent davantage hors du domicile que les femmes (30,4 % contre 22,3 %) (voir tableau 6), une différence qui peut s'expliquer par des spécificités de métier. Les femmes sont aussi plus nombreuses à déclarer un arrêt maladie ou une autre situation, probablement du fait de charges familiales qui sont toujours inégalement réparties dans les couples, a fortiori durant la période de confinement (Recchi et al., 2020). Parallèlement, les salariés de 50 ans et plus sont davantage au chômage technique ou partiel et exercent davantage leur droit de retrait que l'ensemble des salariés (voir tableau 7), mais ces différences sont assez ténues au regard des risques sanitaires plus importants qu'encourent les salariés les plus âgés.

Tableau 6. Situations face au travail selon le genre

genre	travail hors domicile	travail domicile	chômage technique ou partiel	arrêt maladie	droit retrait	de congés	autre situation
masculin	30,4	34,1	21,4	3,6	2,1	2,1	6,1
féminin	22,3	39,6	15,0	7,4	1,8	1,3	12,6

Source : données « Citizens' Attitudes Under COVID-19 Pandemic », vague 2, 23-25 mars 2020

Champ : répondants salariés avant le confinement (n=984) ; données pondérées.

Tableau 7. Situations face au travail selon l'âge

âge	travail hors domicile	travail domicile	chômage technique ou partiel	arrêt maladie	droit retrait	de congés	autre situation
29 ans ou moins	38,2	29,9	20,5	1,7	0,0	0,0	9,6
30 à 39 ans	21,6	41,0	18,6	6,5	3,6	1,9	6,9
40 à 49 ans	28,0	41,7	12,9	6,4	0,2	1,4	9,2
50 ans ou plus	24,4	29,6	22,8	5,1	2,9	2,8	12,9

Source : données « Citizens' Attitudes Under COVID-19 Pandemic », vague 2, 23-25 mars 2020

Champ : répondants salariés avant le confinement (n=984) ; données pondérées.

Enfin, s'agissant des variables de contexte, on observe que la part de salariés travaillant hors du domicile est très proche dans le secteur privé (27,4 %) et dans le secteur public (28,1 %) (voir tableau 8). La seule différence significative entre le public et le privé concerne les dispositifs de chômage technique ou partiel qui concernent avant tout les salariés du privé. Les différences selon la taille de l'établissement sont également peu significatives (voir tableau 10), même si on note que les salariés des petits établissements sont plus souvent au chômage technique ou partiel, ce que confirme les données du Ministère du travail (voir tableau 9) (Dares, 2020).

Tableau 8. Situations face au travail selon le secteur

secteur	travail hors domicile	travail domicile	chômage technique ou partiel	arrêt maladie	droit retrait	de congés	autre situation
privé	27,4	31,5	21,7	6,3	2,6	2,1	8,5
public	28,1	40,2	10,8	5,9	2,3	1,5	11,1

Source : données « Citizens' Attitudes Under COVID-19 Pandemic », vague 2, 23-25 mars 2020

Champ : répondants salariés avant le confinement (n=984) ; données pondérées.

Tableau 9. Situations face au travail selon la taille de l'établissement

taille	travail hors du domicile	travail au domicile	chômage technique ou partiel	arrêt maladie	droit retrait	decongés	autre situation
10 salariés ou moins	27,8	31,5	24,4	5,4	2,1	0,8	7,9
11 à 99 salariés	28,0	32,6	18,6	5,5	3,5	1,7	10,0
100 à 499 salariés	26,9	30,1	21,5	7,2	2,3	2,5	9,5
500 salariés ou plus	27,3	44,5	8,6	6,2	1,4	2,5	9,4

Source : données « Citizens' Attitudes Under COVID-19 Pandemic », vague 2, 23-25 mars 2020

Champ : répondants salariés avant le confinement (n=984) ; données pondérées.

Ces différents résultats statistiques convergent, à quelques exceptions près, avec ceux mis au jour par d'autres enquêtes en France (Morin et al., 2020 ; Algan et al., 2020 ; UGICT-CGT, 2020) mais aussi à l'étranger (Foucault, Galasso, 2020). Ils mettent au jour un renforcement de certaines fractures existantes au sein du salariat. Ainsi, si le clivage entre le public et le privé apparaît peu visible, une nette opposition se matérialise entre un salariat cadre et diplômé qui a basculé très majoritairement dans le télétravail et un salariat d'exécution moins qualifié, voire plus précarisé, qui continue davantage à travailler sur site et surtout qui est bien plus confronté à des arrêts de travail [Chloé Morin, Jérôme Fourquet et Marie Le Vern notent que la présence de salariés étrangers ou d'origine étrangère serait plus importante dans ce dernier groupe. Voir Chloé Morin et al., 2020]. Or ces situations face au travail ont des implications différentes sur les conditions de travail et la rémunération des salariés.

Des conséquences importantes mais différenciées sur les conditions de travail et les rémunérations

La crise sanitaire a déjà un impact considérable sur les salariés et sur les entreprises et les conséquences de cette crise se feront sans doute ressentir pendant plusieurs années. À ce titre, fin mars, selon l'enquête exploitée, 62,8 % des salariés considéraient que cette crise aura des conséquences économiques très graves et 29,7 % qu'elle aura des conséquences graves. À l'opposé, seuls 6,2 % des salariés considéraient que ces conséquences seront moyennement graves et 1,3 % qu'elles seront peu ou pas graves. Ce sentiment d'inquiétude est partagé quelle que soit la situation des salariés face au travail, même si on note que les salariés travaillant à

domicile sont moins nombreux (55,2 %) que les salariés travaillant hors du domicile (70,3 %) à estimer que les conséquences économiques de la crise seront très graves.

Pour l'heure, les conséquences de la crise se matérialisent différemment selon la situation des salariés face au travail. Ainsi, les salariés qui continuent à travailler hors du domicile se sentent particulièrement exposés au virus (73 % contre 38 % des salariés travaillant à domicile selon une enquête de la Fondation Jean-Jaurès) [« Les actifs et le télétravail à l'heure du confinement », enquête réalisée du 21 au 23 mars 2020 par l'Ifop pour la Fondation Jean-Jaurès auprès d'un échantillon de 1600 actifs issu d'un échantillon de 3011 personnes représentatif de la population française âgée de 18 ans et plus]. Selon l'enquête TrEpid réalisée par l'UGICT-CGT, 33 % des salariés travaillant sur site estiment qu'ils ne peuvent pas respecter les gestes barrières et seuls 21 % estiment que les mesures de prévention mises en place par l'employeur sont totalement suffisantes [« le travail sous épidémie » (TrEpid), enquête menée par l'UGICT-CGT avec le soutien de la CGT-Dares et de la CGT-DREES ; questionnaire auto-administré en ligne rempli par 34 000 individus entre le 6 avril et le 27 avril 2020 ; redressements par calage sur les marges pour la répartition en termes de genre, de catégorie socioprofessionnelle et de type d'employeur ainsi que pour la syndicalisation]. En découle chez ceux continuant à travailler hors du domicile un moindre sentiment de renforcement des solidarités durant le confinement (Algan et al., 2020), une moindre satisfaction (Foucault, Galasso, 2020) et une forte anxiété puisque, selon l'enquête TrEpid, 43 % des salariés travaillant sur site partent au travail la « boule au ventre » par crainte de contracter ou transmettre le virus.

Si les salariés en arrêt de travail se sentent moins exposés au virus que les salariés travaillant sur site (36 % contre 73 %), ils voient leurs revenus se dégrader malgré la mise en place des dispositifs de chômage technique ou partiel. Ainsi, selon l'enquête TrEpid, 56 % des salariés au chômage technique ou partiel ont subi des pertes de revenus depuis le début du confinement, une situation qui touche particulièrement les salariés aux revenus les plus faibles. Les situations d'arrêt de travail étant bien plus présente chez les ouvriers, on constate que, selon l'enquête pour la Fondation Jean-Jaurès, seuls 52 % ont conservé un niveau de revenu équivalent ou supérieur contre 75 % des professions intermédiaires et des cadres et 66 % des employés. De même, selon la même enquête, si 35 % des actifs ont vu leur revenu baisser, ce taux s'élève à 52 % parmi ceux appartenant au quintile inférieur en matière de rémunération.

Si les licenciements ont été pour l'heure peu nombreux selon les données de la Dares, les personnes au chômage avant le confinement ont bien plus de difficultés à trouver un emploi aujourd'hui, une situation qui explique la hausse du taux de chômage et qui devrait se prolonger encore plusieurs mois. De même, les salariés en CDD ou en intérim sont nombreux à avoir vu leurs contrats non renouvelés ou leurs missions annulées. Selon l'enquête TrEpid, 47 % des salariés précaires craignent d'ailleurs pour leur emploi contre 33 % de l'ensemble des salariés.

Pour autant, les salariés travaillant à leur domicile sont loin d'être dans une situation optimale. Tout d'abord, une partie d'entre eux (14 % selon l'enquête TrEpid) ont vu leurs revenus diminuer, notamment quand le télétravail s'accompagne d'une mise à temps partiel. De plus, selon la même enquête, près de la moitié des salariés, et notamment ceux en télétravail, ont perdu des jours de congé pendant le confinement.

Surtout, le travail au domicile ou télétravail s'effectue en mode dégradé. Si, selon l'enquête « #Montravailàdistance Jenparle », menée notamment par Terra Nova et la CFDT, les télétravailleurs sont plutôt bien équipés, leurs conditions de travail, notamment de concentration et de tranquillité, sont loin d'être optimales (Pech, Richer, 2020) [enquête réalisée auprès de 1860 individus travaillant à distance ; URL : <https://www.mon-travail-a-distance.fr>]. Toutes les enquêtes s'accordent notamment pour dire que les conditions du télétravail sont bien plus difficiles pour les jeunes parents et surtout pour les femmes. Au rapport généré aux technologies de l'information et de la communication (Le Douarin, 2007) s'ajoute un renforcement des inégalités de genre durant le confinement en matière de tâches ménagères et d'accompagnement scolaire des enfants (Recchi et al., 2020). Cette dernière activité suscite d'ailleurs plus de stress parmi les télétravailleurs que parmi l'ensemble des répondants (Ferragina et al., 2020).

Dès lors, les salariés travaillant au domicile sont plus nombreux (25,7 % selon l'enquête exploitée) que ceux travaillant sur site (11,9 %) à se sentir moins efficaces au travail. Si ce résultat va à rebours des analyses qui ont historiquement souligné un lien positif entre le télétravail et la productivité des salariés, rappelons que les recherches relatives au télétravail ont toujours souligné que celui-ci ne s'improvise pas et nécessite des conditions de travail adaptées, notamment l'isolement dans un espace de travail et des stratégies d'endiguement pour éviter la présence des autres membres du foyer (Dumas, Ruiller, 2015 ; Metzger, Cléach, 2004). À ce titre, les enquêtes réalisées durant le confinement soulignent que le basculement brutal dans le télétravail a pu s'accompagner d'un affaiblissement des frontières entre la sphère privé et la

sphère professionnelle. Si, dans les données que nous avons pu exploiter, la taille du foyer joue peu sur l'efficacité au travail, cette variable ne permet pas totalement de délimiter la population des salariés ayant des enfants à charge durant le confinement.

Enfin, le télétravail, même en période de confinement, s'il se traduit par une autonomie plus importante, est marqué par un isolement relatif des collectifs de travail et notamment par des échanges moins développés avec la hiérarchie (Pech, Richer, 2020). Le télétravail s'accompagne également d'un rythme parfois difficile à tenir, d'une surcharge de travail et d'une augmentation du temps de travail pour une partie des salariés (UGICT-CGT, 2020), notamment parce que les salariés en télétravail font moins de pauses et intègrent le temps auparavant consacré aux déplacements dans le temps de travail. La présence d'enfants au domicile et leur accompagnement, notamment scolaire, a représenté une tâche supplémentaire qui semble, selon nos données, directement représentée pour les salariés un accroissement de leur quantité. Ainsi, selon l'enquête exploitée, plus d'un quart des salariés travaillant au domicile estiment que leur quantité de travail a augmenté depuis le début du confinement, soit autant que parmi les salariés qui continuent à travailler sur site. Pour terminer, certaines données indiquent que l'isolement et la surcharge de travail que subissent certains télétravailleurs, du fait de leur emploi ou de charges familiales, peuvent entraîner du stress et une détresse psychologique (Ferragina et al., 2020).

Les salariés des classes populaires : de la visibilité aux menaces sur l'emploi et les salaires

Durant le confinement, les ouvriers et les salariés les moins diplômés sont parmi les plus nombreux à avoir travaillé hors de leur domicile et donc à s'être exposés à des risques sanitaires plus importants. À ce titre, la crise a rendu visibles des salariés qui sont d'ordinaire invisibles (Peugny, 2020). Certains analystes, comme Chloé Morin, Jérôme Fourquet et Marie Le Vern, y voient même la revanche des gilets jaunes d'hier, tant les franges du salariat qui étaient surreprésentées dans le mouvement sont aujourd'hui très représentées parmi les « premiers de corvée » (Morin et al., 2020). Cependant, la reconnaissance sociale dont bénéficient certains de ces salariés ne s'accompagne pas, ou pas encore, d'une meilleure rémunération ou d'une meilleure protection (Delpierre, 2020). Cette reconnaissance sociale, souvent formulée dans un registre d'héroïsation, ne rompt pas l'isolement d'un certain nombre de salariés et ne remplace

pas le nécessaire dialogue social qui permet aux salariés d'obtenir une meilleure protection ou des augmentations de leur rémunération.

De plus, si les situations des salariés face au travail dépendent fortement de leur position socioprofessionnelle au sein du salariat, nous avons montré qu'aucune des situations dans lesquelles se sont trouvés les salariés durant le confinement n'est optimale et que les conditions de travail ou la rémunération des salariés s'en sont souvent trouvées dégradées. Les baisses des revenus des ménages populaires représentent d'ailleurs d'ores et déjà autant de contraintes budgétaires pour les mois à venir (Concialdi, 2020).

Enfin, si aucun emploi ne sera sans doute complètement protégé des conséquences de la crise actuelle, il apparaît clairement que les ouvriers, les salariés en contrats courts et les salariés les moins diplômés sont aussi ceux dont l'emploi est le plus menacé. Les données du Ministère du travail révèlent que, si peu de licenciements ont eu lieu, les annulations d'embauches et les non renouvellement de CDD sont les modalités les plus utilisées pour réduire les effectifs en ces temps de crise (Dares, 2020). Or, ces modalités touchent bien davantage les ouvriers et les emplois les moins diplômés que les cadres, même si elles touchent également des indépendants non salariés parfois très diplômés. Dans ce contexte, la « visibilité » et la reconnaissance bien réelle des salariés des classes populaires risque de laisser place, dans les mois à venir, à une aggravation des inégalités face à l'emploi dans un contexte de chômage de masse.

Tableau 10. Rapports de chance issus du modèle de régression

variable	modalité	travail au domicile	chômage technique ou partiel	arrêt maladie	droit de retrait	congés	autre situation
genre	masculin	ref	ref	ref	ref	ref	ref
	féminin	1,47*	ns	3,02***	ns	ns	2,60***
âge	29 ans ou moins	ns	ns	ns	ns	ns	ns
	30 à 39 ans	ns	ns	ns	14,53**	ns	ns
	40 à 49 ans	ref	ref	ref	ref	ref	ref
	50 ans ou plus	ns	1,85**	ns	11,35**	3,32*	2,13**
diplôme	inférieur au bac	0,36***	ns	ns	ns	ns	ns
	baccalauréat	ns	ns	ns	ns	4,36*	ns
	bac+2 ou bac+3	ref	ref	ref	ref	ref	ref
	bac+4 ou plus	2,50***	ns	ns	ns	ns	ns
CSP	cadres	3,39***	ns	ns	ns	ns	ns
	professions intermédiaires	ref	ref	ref	ref	ref	ref
	employés	ns	ns	ns	ns	ns	ns
	ouvriers	0,15***	ns	ns	ns	ns	ns
contrat de travail	CDI ou fonctionnaire	ref	ref	ref	ref	ref	ref
	CDD, intérim ou autre	ns	2,05**	ns	ns	ns	3,10***
secteur	privé	ref	ref	ref	ref	ref	ref
	public	ns	0,41***	ns	ns	ns	ns
taille établissement	10 salariés ou moins	ns	3,32***	ns	ns	ns	ns
	11 à 99 salariés	ns	1,95*	ns	ns	ns	ns
	100 à 499 salariés	ns	ns	ns	ns	ns	ns
	500 salariés ou plus	ref	ref	ref	ref	ref	ref

Source : données « Citizens' Attitudes Under COVID-19 Pandemic », vague 2, 23-25 mars 2020

Champ : répondants salariés avant le confinement (n=984) ; données non pondérées

Note : PseudoR2 de McFadden de 0,31 ; *** = significatif au seuil de 1 % ; ** = significatif au seuil de 5 % ; * = significatif au seuil de 10 % ; ns = non significatif ; ref = modalité de référence.

Lecture : Les salariés en contrat courts (CDD, intérim ou autre) ont, toutes autres variables égales par ailleurs, 2,05 fois plus de chances que les salariés en contrats stables (CDI ou fonctionnaires) d'être au chômage technique ou partiel.

Références

Algan Y., Cautrès B., Cohen D., Rouban L. (2020), « En qu(o)i les français ont-ils confiance ? », Fondation Jean-Jaurès, 18 avril 2020, URL : <https://jean-jaures.org/nos-productions/covid-19-en-quoi-les-francais-ont-ils-confiance>

Brouard S. (2020), « Les effets du coronavirus sur l'emploi et ses caractéristiques en France », note Sciences Po/CEVIPOF, mars 2020, URL : www.sciencespo.fr/cevipof/fr/content/attitudes-des-citoyens-face-au-covid-19

Concialdi P. (2020), « Confinement, récession et baisse des revenus : quel impact des charges fixes de logement sur les contraintes budgétaires des ménages ? », Éclairages de l'Ires, n°016, avril 2020, URL : www.ires.fr/index.php/etudes-recherches-ouvrages/eclairages/item/6152-eclairages-016-confinement-recession-et-baisse-des-revenus-quel-impact-des-charges-fixes-de-logement-sur-les-contraintes-budgetaires-des-menages

Dares (2020), « Activité et conditions d'emploi de la main d'œuvre pendant la crise sanitaire Covid-19 », 17 avril 2020, URL : <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/dares-etudes-et-statistiques/tableaux-de-bord/le-marche-du-travail-pendant-le-covid-19/enquete-acemo-pendant-la-crise-sanitaire-covid-19/article/activite-et-conditions-d-emploi-de-la-main-d-oeuvre-pendant-la-crise-sanitaire>

Delpierre A. (2020), « Travailleur·es à domicile : envisager une vraie protection au-delà de la crise », The Conversation, 31 mars 2020, URL : <https://theconversation.com/fr/topics/travailleur-e-s-a-domicile-envisager-une-vraie-protection-au-dela-de-la-crise-13483>

Dumas M., Ruiller C. (2015), « Le télétravail : les risques d'un outil de gestion des frontières entre vie personnelle et vie professionnelle? », Management & Avenir, 2014/8, n°74, p. 71-95.

Ferragina E., Barone C., Helmeid E., Pauly S., Recchi E., Safi M., Sauger N., Schradie J. (2020), « Dans l'oeil du cyclone. La société française après un mois de confinement », note Sciences Po/OSC, mai 2020, URL : <https://www.sciencespo.fr/osc/fr/content/dans-loeil-du-cyclone-eye-hurricane.html>

Foucault M., Galasso V. (2020), « Working After Covid-19 : Cross-Country Evidence from Real-Time Survey Data », note Sciences Po/CEVIPOF, Mai 2020, 33 p., URL : http://www.sciencespo.fr/cevipof/sites/sciencespo.fr.cevipof/files/Note9_FOUCAULT_GALASSO_ENG.pdf

Le Douarin L. (2007), « Les chemins de l'articulation entre vie privée et vie professionnelle. Les usages de personnels des technologies de l'information et de la communication au bureau », Réseaux, n°140, p. 101-132.

Mahfouz S. (2019), « Quels sont les salariés concernés par le télétravail ? », Dares Analyses, n°051, novembre 2019, URL : <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/dares-etudes-et-statistiques/etudes-et-syntheses/dares-analyses-dares-indicateurs-dares-resultats/article/quels-sont-les-salaries-concernes-par-le-teletravail>

Mauroux A. (2018), « Quels liens entre les usages professionnels des outils numériques et les conditions de travail ? » Dares Analyses n° 029, jui 2018, URL : <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/dares-etudes-et-statistiques/etudes-et-syntheses/dares-analyses-dares-indicateurs-dares-resultats/article/quels-liens-entre-les-usages-professionnels-des-outils-numeriques-et-les>

Metzger J.-L., Cléach O. (2004), « Le télétravail des cadres : entre suractivité et apprentissage de nouvelles temporalités », Sociologie du travail, 2004/4, n°46, p. 433-450.

Morin C., Fourquet J., Le Vern M. (2020), « Premiers de corvée et premiers de cordée, quel avenir pour le travail déconfiné ? », Fondation Jean-Jaurès, 8 avril 2020, URL : <https://jean-jaures.org/nos-productions/premiers-de-corvee-et-premiers-de-cordee-quel-avenir-pour-le-travail-deconfine>

Pech T., Richer M. (2020), « La révolution du travail à distance », Terra Nova, 30 avril 2020, URL : <http://tnova.fr/notes/la-revolution-du-travail-a-distance-l-enquete-montravailadistance-jenparle>

Peugny C. (2020), « Cette crise rend visibles ceux qui sont d'ordinaire invisibles », Libération, 26 mars 2020, URL : https://www.liberation.fr/france/2020/03/24/cette-crise-rend-visibles-ceux-qui-sont-d-ordinaire-invisibles_178295

Recchi E., Ferragina E., Helmeid E., Pauly S., Safi M., Sauger N., Schradie J. (2020), « Confinement pour tous, épreuve pour certains : les résultats de la première vague d'enquête du projet CoCo », note Sciences Po/OSC, avril 2020, URL : <https://www.sciencespo.fr/osc/content/confinement-pour-tous-epreuve-pour-certains-face-au-covid-19.html>

UGICT-CGT (2020), Le monde du travail en confinement : une enquête inédite, 4 mai 2020, URL : www.ugict.cgt.fr/ugict/presse/rapport-enquete-trepid