

## ÉDITORIAL

**Stéphane Fournal**

Directeur général de l'IRTS de Champagne-Ardenne

### Et après la guerre ?

Janvier 2015, les attentats de Charlie Hebdo, l'assassinat du gardien de la paix Ahmed Merabet et de la policière municipale Clarissa Jean-Philippe, prise d'otages et assassinat de quatre personnes dans une supérette casher. Le 11 janvier 2015, quarante-quatre chefs d'État et de gouvernement participent à Paris à une marche d'hommage aux dix-sept personnes tuées, et plus de quatre millions de Français défilent en France, marqués par l'émotion d'une nation meurtrie. Les gendarmes et les policiers sont salués, applaudis, embrassés. Les Français ont un immense sentiment de gratitude envers les forces de l'ordre. Et depuis ?

Mars 2020, le monde entier traverse une crise sanitaire. En France, mai 2020, c'est plus de vingt cinq mille personnes qui ont perdu la vie, terrassées par un virus. L'ensemble du personnel des hôpitaux (soignant ou non) est porté au rang de héros, est applaudi pour son dévouement et son courage, malgré les manques de moyens humains et logistiques. Tous les soirs, les Français font un concert de casseroles, chantent aux balcons pour les remercier. Mais après ? Qu'en sera-t-il au sortir de la crise, quand l'émotion sera retombée ? Leur héroïsme sombrera-t-il dans l'oubli et l'indifférence comme pour les policiers ?

Avec la guerre contre le Covid-19, la France redécouvre des petits soldats, ces invisibles, ces « sans dents », sa « France d'en bas », ceux qui ne peuvent télétravailler et qui n'ont d'autre choix que de continuer à travailler. Ces rouages indispensables à la vie quotidienne doivent faire face à l'épidémie pour nourrir la population, pour

...

nettoyer les rues, pour ramasser les ordures, pour apporter une aide aux plus vulnérables. Ces personnes sont mises en lumière alors que leur salaire est bien souvent inversement proportionnel à leur utilité sociale, et ne leur permet plus que d'être qualifiées de travailleurs pauvres.

les collectivités territoriales) : les services publics, les subventions aux associations. Même la « Grande Muette » s'est permis de se plaindre de ses conditions logistiques pour assurer ses missions.

Les aides sociales et le travail social n'ont pas été épargnés par ces recherches

# CONFINEMENT ET TRAVAIL SOCIAL

## À l'aube d'une nouvelle ère ?

Mais après, comment seront-elles considérées ?

Si l'on pouvait dégager un point commun, on pourrait dire que toutes ces personnes travaillent au service des autres. Qu'elles soient des agents du service public ou des salariés du privé, elles mettent leur force de travail au service de la nation.

Depuis les années 90 et le traité de Maastricht, les États européens ont pris pour dogme budgétaire le seuil des 3 % de déficit public. Le respect de cette règle a imposé des décennies de contraintes et de restrictions. Quels ont été les secteurs principalement touchés ? Ceux pour lesquels l'État pouvait avoir une influence directe ou indirecte (via

incessantes d'économies, afin de limiter de dépenser « un pognon de dingue ». Ces dernières semaines ont mis en exergue que notre secteur d'activité était au bord de la rupture. L'obligation de faire appel à une réserve d'étudiants volontaires pour aider à faire fonctionner en mode dégradé des établissements qui ont l'altruisme dans leur ADN, en est un bon exemple.

Alors applaudissons, faisons du bruit pour ces salariés, pour ces étudiants, pour ces responsables d'établissements et de services qui ont continué d'assurer leurs missions, leurs fonctions dans des conditions d'accueil et de travail

Suite ●●●



# 2

Suite ●●●

mettant en jeu quotidiennement non seulement leur santé, mais également leur responsabilité, ainsi que celle de leurs structures.

Cette fragilité révélée au grand jour doit nous interpeller, nous tous citoyens et pas simplement nos élus, sur le résultat de ces années de privations. Si l'humain était une ressource, il y a eu pénurie du stock de travailleurs qualifiés ! Qui va en payer le prix ? Les travailleurs sociaux, les étudiants venus en renfort et qui auront souffert de la situation, mais qu'en est-il des publics accueillis, des usagers, des plus vulnérables ? Quel sera le bilan lorsque le couvercle du confinement sera retiré ?

Paul Valéry écrivait au sortir de la première guerre mondiale « Nous autres, civilisations, nous savons maintenant que nous sommes mortelles ». Cette citation est toujours d'actualité. C'est une particule microscopique qui fait vaciller l'économie mondiale. Et pour sauver celle-ci, les États ont trouvé et ont injecté des centaines de milliards d'euros. Avec une dette de près de 100 % d'un PIB progressant, il fallait déjà faire des économies. Qu'en sera-t-il lorsque nous atteindrons une dette à hauteur de 120 % du PIB, et une économie en récession ? Nul doute qu'après la crise sanitaire, une crise économique et sociale va poindre le bout de son nez, et ce malgré toutes les tentatives de l'État providence pour l'enrayer.

Longtemps la finance a été au service du profit, pourrait-elle soudainement être au service du vivre ensemble, faisant preuve de solidarité ? Nous ne pourrions pas nous passer de nous questionner, une fois l'urgence et l'émotion retombées, sur l'évolution souhaitée de notre société. Édouard Philippe a déclaré qu'il n'y aurait « pas de retour à la normale avant longtemps ». Mais souhaitons-nous revenir à ce que nous avions avant ou essayons-nous de tendre vers quelque chose de meilleur ? L'argent injecté ne peut-il servir qu'à sauver les entreprises et l'emploi, ou doit-il être au service de la consolidation de notre modèle social afin de produire une richesse inestimable plus que jamais nécessaire : notre fraternité.

## « Témoignage(s) »

**D**urant ce confinement, je suis passée par plusieurs « phases psychologiques » :

- au début où je me suis sentie dépassée par les différentes commandes scolaires pour mes enfants ainsi que le suivi à distance de la formation, si bien qu'un matin j'ai craqué. Mais juste après un échange avec ma formatrice, j'ai pris sur moi, j'ai ralenti la cadence en faisant des sélections sur mes priorités et mes possibilités.

- au fil des semaines j'ai pris de plus en plus de recul et c'était comme si j'avais été anesthésiée (je n'ai pas trouvé d'autre mot pour décrire ce sentiment de flottement), peut-être qu'il y avait aussi une part de déni mêlé à la réalité. Je n'étais plus du tout motivée dans les différents suivis. J'ai donc fait une pause totale d'une dizaine de jours pendant les vacances concernant les devoirs des enfants. J'ai essayé de consacrer plus de temps sur les épreuves de certification mais avec de grosses difficultés de concentration, voire une perte de motivation à continuer la formation par moments, mais sans ressentir aucune angoisse, aucun sentiment désagréable, un peu comme anesthésiée. Je me suis énormément rapprochée de mon mari pour retrouver un équilibre. Je pense que les raisons de ce flottement s'expliquent déjà par une volonté inconsciente de me protéger de l'extérieur : la peur de ramener le virus à la maison, notamment après avoir fait les courses, sachant que mon mari est cardiaque. Mais aussi l'angoisse face à toutes ces incertitudes : modalités de la formation, le stage, la certification, la scolarité des enfants (mon fils étant en 3<sup>e</sup>, la question de l'orientation s'est posée). Et puis les peurs face à toutes les contradictions médiatiques sur le virus lui-même, le futur déconfinement, etc.



« *Durant ce confinement, je suis passée par plusieurs phases psychologiques* »

Sandrine, étudiante ES2

## ENTRETIEN AVEC DOMINIQUE MÉDA

Propos recueillis par Laetitia Sibaud El-Ouardy, le 9 mai 2020.

*Dominique Méda est philosophe et sociologue. Ses travaux portent notamment sur l'emploi, le travail, les politiques sociales, la croissance, les indicateurs de richesse, les femmes. Professeure de sociologie à l'Université Dauphine - PSL, elle est également directrice de l'Institut de recherche interdisciplinaire en sciences sociales et titulaire de la chaire « Reconversion écologique, travail, emploi et politiques sociales » au Collège d'études mondiales.*

**Questions :** *La crise sanitaire que nous vivons actuellement met-elle davantage en exergue le paradoxe, forte utilité sociale de certains métiers (notamment du sanitaire et du social) et faible reconnaissance sociale, décrit par David Graeber ? Permet-elle, plus largement, de réinterroger la valeur travail ?*

La crise sanitaire a dans le même temps révélé et exacerbé les inégalités entre les métiers et les classes sociales. En première ligne, les soignants et les métiers du care, de la relation, de la vente, du nettoyage et du transport, souvent parmi les plus mal payés, ont été confrontés de plein fouet au virus, notamment parce qu'ils manquaient de moyens de protection. Il y a eu exacerbation parce que ceux qui travaillaient en première ligne étaient aussi souvent ceux qui avaient les revenus les plus modestes et donc les conditions de vie les plus difficiles (logements exigus, nourriture moins saine, renoncement aux soins...), qui les rendaient plus vulnérables au Covid (on sait que le diabète, l'hypertension, l'obésité sont des facteurs de co-morbidité du Covid). Les inégalités ont aussi été exacerbées parce que les nouvelles domesticités qui s'étaient mises en place antérieurement à la crise — je pense aux livreurs de plats préparés travaillant pour les plates-formes par exemple — ont été renforcées pendant la crise.

D'une certaine manière, notre société a fait l'expérience naturelle que suggérait peu ou prou l'anthropologue américain David Graeber dans son ouvrage *Bullshit Jobs* : ce dernier explique que pour savoir si un métier est essentiel ou si c'est un « boulot à la con », il faut imaginer les conséquences sociétales de sa disparition. Nous avons fait cette expérience : un certain nombre de métiers ont disparu de la scène publique pour ne plus laisser la place qu'aux métiers essentiels, ceux qui nous permettent de continuer à vivre. Des bataillons d'aides-soignantes et d'aides à domicile — plus de 830 000 ETP (Équivalent Temps Plein) —, en très grande majorité des femmes, assument des tâches cruciales pour la solidarité entre les générations. Elles assurent la toilette, les repas, l'aide aux gestes essentiels de nos seniors en perte d'autonomie. Faute de reconnaissance et de rémunération suffisantes, de moins en moins de personnes effectuent ces activités difficiles comme le récent *Rapport Libault* l'a mis en évidence : alors que les besoins de recrutements sont croissants, il existe un véritable manque d'attractivité de ces métiers. Mais il en va de même de beaucoup d'autres métiers, personnels des commerces alimentaires, éboueurs, agents d'entretien, qui permettent à la société de continuer à fonctionner.



© Philippe MATSAS / Leemage

*« Face au coronavirus, nous redécouvrons l'utilité immense de métiers invisibles »*

En regard de ces métiers, d'autres, plus prestigieux, ceux dont parlent les journaux, ceux que l'on voit habituellement dans les séries et à la télé nous apparaissent bien inutiles et leur rémunération exorbitante. On a donc l'impression d'une véritable contradiction entre la hiérarchie du prestige, de la reconnaissance sociale, des rémunérations, d'une part, et celle de l'utilité sociale, d'autre part. L'un des premiers enseignements de la crise sanitaire, c'est donc qu'il est urgent de réétudier la « hiérarchie » sociale des métiers, en accord avec nos valeurs et relativement à leur utilité réelle.

Le confinement peut aider à se rendre compte du caractère précieux des choses, de l'importance de certains biens ou services, notamment des services publics trop souvent vilipendés et méprisés, et de la nécessité de vivre autrement. Mais pas d'angélisme : la potentielle prise de conscience citoyenne, qui conduirait à interroger le sens de son travail mais aussi le modèle économique dans lequel on vit, pourrait bien se fracasser sur le système en vigueur. Les « règles » du jeu, notamment le pacte budgétaire européen, même si elles ont été récemment assouplies, risquent d'être brandies pour limiter les possibilités de changement radical tout comme l'ampleur de la dette et du déficit public. Le risque, c'est une confrontation entre une volonté citoyenne de changement et un pouvoir incapable de répondre aux nouvelles aspirations.

Face au coronavirus, « nous redécouvrons l'utilité immense de métiers invisibles ».

# 4

**Questions :** *la remise en cause de ce paradoxe, de cette hiérarchie des métiers apparaît légitime, mais est-elle possible ? Quels en seraient les freins ?*

Le problème est que le plus souvent, les métiers les plus prestigieux sont aussi exercés par ceux qui possèdent le pouvoir. Donc ce sera très difficile. On nous répondra que les publicitaires, les traders, les consultants, les conseillers fiscaux, les financiers sont des gens extrêmement importants et que ce n'est pas parce qu'on ne les voit pas à l'œuvre aujourd'hui qu'ils ne sont pas déterminants pour l'économie.

Ce qui pourrait être remis en cause, c'est l'énorme différence de rémunération des services rendus. Dans un cas, il y a une sous-rémunération. On sait par exemple que les femmes sont en première ligne dans la lutte contre le coronavirus, qu'elles sont massivement présentes dans les métiers au front, la vente, le care, des métiers qui sont chroniquement sous-rémunérés. Quelques chiffres : le salaire net médian à temps complet des aides-soignantes, des auxiliaires de vie, des caissières, des personnels d'entretien est entre 1 300 et 1 500 euros. Or, ces métiers sont très souvent exercés à temps partiel — ce qui diminue d'autant la rémunération, ou certains temps (de déplacement par exemple) ne sont pas payés. Par ailleurs, les chercheuses l'ont montré depuis longtemps, les compétences dites féminines ne sont pas rémunérées car considérées comme naturelles : les femmes sauraient naturellement soigner, sourire, vendre, être gentilles... Ce ne serait donc pas la peine de rémunérer ces qualités.

Ces métiers mériteraient une augmentation, non pas pour les récompenser de leur investissement, mais au nom de leur utilité sociale. Problème : le nombre de personnes concernées est très grand : il y a dans notre pays 600 000 aides-soignantes, plus de 560 000 aides à domicile et aides ménagères, 300 000 personnels de la vente, 1,4 million agents d'entretien. S'ils sont augmentés, ce qui est absolument nécessaire et légitime, il faudra aller chercher l'argent quelque part : certainement, pour le secteur privé, dans les dividendes des entreprises (un nouveau partage du revenu national), pour le secteur public, dans une fiscalité plus juste pesant plus sur les plus hauts revenus et les patrimoines. Quant aux rémunérations exorbitantes, de nombreuses voix appellent à les limiter, et nous avons une occasion de le faire pour que les deux hiérarchies, de l'utilité et de la reconnaissance sociale, soient plus en cohérence.

**Question :** *Le 24 mars, le gouvernement a annoncé la mise en place d'une « réserve sociale » composée d'étudiants en travail social volontaires pour venir renforcer les équipes dans les structures ou établissements du secteur social, médico-social, de la protection de l'enfance et de l'aide à domicile, mais parfois au prix d'une insécurité sanitaire (absence de masques notamment) et statutaire (bénévoles, stagiaires effectuant un nombre d'heures « illimité »). De manière plus générale, le regard porté sur les travailleurs sociaux par les dirigeants ne reflète-il pas le manque de considération, voire le mépris à l'égard des plus vulnérables ?*

C'est toute la question de la qualification, que nous avons traitée dans notre ouvrage maintenant ancien mais qui n'a rien perdu de son actualité : Le travail non qualifié publié à *la Découverte* en 2005. Nous cherchions à comprendre pourquoi certains métiers étaient dits « non qualifiés » ou « peu qualifiés ». Il s'agit souvent de ce que le sociologue Hughes appelle le « sale boulot » : des métiers qui sont par exemple en contact avec des déchets ou avec des matières considérées comme peu agréables (les fluides et excréments humains). Ce sale boulot est délégué aux personnes qui ont le moins de moyens à leur disposition (des diplômes, des syndicats puissants, des possibilités de rétorsion...) pour obtenir de bonnes conditions de travail et de rémunération. Les métiers mal rémunérés sont donc au carrefour de deux logiques : une logique qui tient aux « sujets » ou aux matières traitées, qui sont considérées comme moins nobles ou prestigieuses que d'autres — c'est le cas des personnes âgées dépendantes, des personnes fragiles et vulnérables — et une logique relevant plus des titulaires de ces métiers, considérés comme ayant des compétences plus faciles à acquérir ou à exercer que d'autres ou comme ayant moins de diplômes ou d'expérience. C'est ainsi que des femmes, issues de l'immigration s'occupant des personnes âgées en perte d'autonomie ou des jeunes s'occupant de personnes fragiles rassemblent tous les éléments pour que le métier risque d'être considéré comme peu qualifié et donc sous-payé. N'oublions pas enfin le caractère plus ou moins « profitable » des activités : quand vous travaillez dans un secteur public ou associatif qui par définition n'a pas à être rentable et n'est pas la source de gros profits, vous avez plus de risque que votre métier soit moins considéré que dans des secteurs très capitalistes et qui offrent une rentabilité élevée. Dans le secteur public et associatif, on vous reprochera toujours de mobiliser l'argent du contribuable... ce qui constitue un argument majeur pour conserver de basses rémunérations.

« Dès maintenant,  
il nous faut préparer nos sociétés pour  
assurer les services essentiels »

## « Témoignage(s) »

**Questions :** *pendant le confinement, on observe une augmentation de 30 % des violences faites aux femmes et aux enfants, une situation dramatique des mineurs non accompagnés et plus largement des migrants ainsi que des sans-abris. Se surajoute donc à cette crise sanitaire des drames sociaux et l'accompagnement des plus fragiles est menacé. Ce constat pose la question de la gestion de cette crise sociale, mais également de l'après. L'un des enjeux forts de l'après, serait-il de reconnaître et valoriser le travail social ? Et plus largement, les métiers dévalorisés socialement (les métiers du sanitaire, du care, les éboueurs, les caissières, les livreurs, etc.) en réinterrogeant les priorités et les valeurs ? Un changement de paradigme est-il possible par une remise en cause de ce système qui montre et démontre ses limites ?*

Oui, un des enjeux majeurs sera évidemment de revaloriser ces métiers que nous considérons comme essentiels, notamment les métiers du soin et du care. Dès maintenant, il nous faut préparer nos sociétés pour assurer les services essentiels : soigner, prendre soin, nourrir, loger, habiller les populations. La crise a mis en évidence la multiplicité de nos dépendances vis-à-vis d'autres pays pour des productions stratégiques. Les Français semblent aujourd'hui d'accord pour relocaliser une partie de cette production. Il faudra aussi la rendre plus durable. Il est urgent que nos sociétés s'engagent dans ce que j'appelle la reconversion écologique : grâce à un investissement massif dans la rénovation thermique des bâtiments, les infrastructures, l'agroécologie, le verdissement des processus industriels, nous devrions assier les bases d'une vaste reconstruction de notre système économique désormais fondé non plus sur la conquête et l'exploitation de la nature mais sur le prendre soin : prendre soin des autres espèces, des systèmes naturels, de la biodiversité, de la biosphère, des humains. Cela suppose une véritable révolution : nous devons rompre avec l'extractivisme qui a caractérisé notre rapport à la nature depuis plusieurs siècles mais aussi avec la compétition généralisée qui oppose aujourd'hui les individus. Au cœur de la crise sanitaire et pour éviter l'irruption de la crise suivante, la crise écologique, qui sera bien plus destructrice, nous avons besoin de plus de coopération, de solidarité.

**J**e suis maman de deux garçons de cinq et huit ans et étudiante éducatrice spécialisée en première année. Ma famille et moi vivons le confinement comme un temps de pause, de coupure dans notre quotidien qui d'habitude est mouvementé. Ce temps nous permet de nous retrouver et de profiter de la chance que nous avons d'être en bonne santé. Notre emploi du temps est rythmé du temps scolaire des enfants, des activités de loisirs et de la gestion du quotidien du foyer en plus des heures consacrées à ma formation.

S'improviser enseignant n'est pas inné, il faut faire preuve d'adaptation et également faire face aux humeurs de chacun. Les enfants profitent de la proximité de leur « maîtresse à la maison » pour se confier et parfois leur authenticité me fait sourire. Je pense notamment à mon fils aîné qui copiait une poésie sur son cahier et m'a dit qu'il allait commander un crayon qui écrit tout seul pour Noël. Mais nos journées ne sont pas rythmées que de rires, il y a parfois des frustrations. La situation est compliquée à gérer pour les enfants qui, de leur hauteur, ont eu du mal à comprendre le confinement. Pourquoi les priver de faire du vélo dans le village ? Pourquoi les priver de voir leurs copains, leurs papi et mamie ? Mon rôle de maman a été de leur expliquer la situation sans qu'elle ne paraisse anxiogène à leurs yeux d'enfants, qu'elle soit vécue le mieux possible.

À côté de cela, il y a ma vie étudiante que j'ai le sentiment de délaisser. Évidemment cela n'est pas simple et je tente de faire au mieux. Je garde pour objectif la volonté de poursuivre ma formation à distance. Pour cela ma vie étudiante a lieu majoritairement le temps des soirées. Je veille à travailler, à me tenir informée en lisant des articles de presse, en regardant des reportages, mais en me disant que je ne fais qu'assurer le minimum. Heureusement mes plus proches collègues de formation sont là sur les réseaux, nous nous soutenons mutuellement dans cette situation exceptionnelle.

Cette période de confinement en tant que maman-étudiante pourrait paraître difficile pour certains ou monotone pour d'autres. Malgré tout, chaque journée est différente et je ne retiens que les bénéfices de cette situation. Elle nous a permis de replacer notre famille au centre de nos priorités. Cela était déjà le cas mais je parle plus précisément de notre mode de vie ainsi que de notre mode de consommation.

« Ce temps nous permet de nous retrouver »



## PÉDAGOGIQUEMENT CONFINÉ...

**Simone Fond**

Directrice de la pédagogie et des formations à l'IRTS de Champagne-Ardenne

Il y a des dates qui marquent certaines existences, la plus récente est le 16 mars 2020, sans conteste, actant la nécessité d'un confinement de la population française. Pour la pédagogie, le bouleversement des habitudes est intervenu quelques temps avant, comme s'il était évident que nous ayons besoin d'un préalable, d'une étape pour prendre de nouvelles marques.

Cette étape s'est jouée lors de la première allocution présidentielle télévisée, soit le jeudi 12 mars, nous annonçant la fermeture des écoles, des universités, de nos espaces pédagogiques, de notre IRTS... Nous découvrons alors que celui-ci devenait une coquille vide, un lieu déserté par nos apprenants, qui, de par leur aller et venue, donnaient un rythme de vie à cet institut.

Le terme même de « regroupement », employé dans notre jargon interne, devenait un mot à « bannir » pour les semaines à venir. Ce regroupement, permettant aux apprenants et à l'équipe pédagogique, dans un « même espace-temps », de mettre en commun, de partager, de transmettre des savoirs nourrissant un processus de professionnalisation, allait disparaître provisoirement de la pratique professionnelle, de notre « planète IRTS ».

Il était alors plus qu'urgent de concevoir une pédagogie qui devait se vivre dans un temps, toujours commun mais avec des espaces séparés et avec une équipe maintenue dans cette coquille.

Puis, il y a eu ce 16 mars, sonnant le début du processus de confinement de l'équipe pédagogique. Il a fallu alors passer de l'idée d'être une équipe séparée des apprenants à celle d'une équipe confinée. En quelques jours et après une première étape à peine digérée, nous devons glisser de la notion de séparation à la notion de confinement renvoyant au « Fait d'être retiré (...) fait d'être enfermé (dans des limites étroites) »<sup>1</sup>.

Comment faire alors commun, corps, institution alors que les espace-temps sont démultipliés et dispersés ?

Que faire d'une culture du présentiel mise à l'épreuve de par son interdiction, doublée d'une culture d'un secteur social et médico-social dont les racines se nomment liens, mise en relation à l'autre, mise en commun, inclusion ?

Alors que l'équipe pédagogique évoque par le biais des temps d'analyse de la pratique avec les apprenants et les professionnels au sein de leurs établissements, la considération du temps comme allié pour installer des espaces réflexifs en vue d'une démarche d'analyse, d'une prise de « distance » et ce, pour nourrir la conception de nouvelles pratiques, nous avons gracieusement quelques jours pour rapidement nous maintenir dans un « plan de continuité pédagogique », de peur de voir le spectre de la rupture.

Alors, comme dans toute gestion de crise, nous sommes repartis de ce qui est incontournable, fondamental pour l'IRTS, ce pourquoi ce dernier est engagé et compétent, à savoir la mise en place d'une pédagogie entendue comme un « ensemble des méthodes dont l'objet est d'assurer l'adaptation réciproque d'un contenu de formation et des individus à former »<sup>2</sup>. Adaptation réciproque devenant ainsi la clé de l'évolution nécessaire pour faire face aux contraintes et aux impacts de ce confinement dont nous ne connaissions pas le terme.

Adaptation qui devait prendre en compte une réalité IRTS, à savoir une formation à distance « plus que dématérialisée » puisqu'inexistante. Une formation à distance à l'aube de sa conception dans notre pratique d'établissement, d'autant qu'elle s'inscrit dans la loi de la réforme professionnelle du 5 septembre 2018. Une FOAD<sup>3</sup> présente dans le discours de l'équipe pédagogique, sachant que cette dernière s'essaye, expérimente et évoque parfois cette « peur » de mettre trop à distance.

1 <http://atilf.atilf.fr/> Analyse et traitement informatique de la langue française « confinement »

2 <http://atilf.atilf.fr/> Analyse et traitement informatique de la langue française « pédagogie »

3 FOAD : formation ouverte et/ou à distance

Adaptation qui devait prendre en compte des apprenants « nouvelle génération » pour qui la multiplicité des supports, des moyens, des applications, des canaux fait partie de leur environnement mais pas pour tous car... la richesse de l'IRTS se fonde sur de l'intergénérationnel (reconversion...), sur la représentation d'un territoire champardenais avec ses zones plus ou moins couvertes par des opérateurs avec des offres variables et un taux d'équipement pas toujours à la hauteur d'une ambition numérique.

Le sac rempli « d'adaptations réciproques », l'équipe pédagogique s'est lancée, tout en restant dans ses espaces privés, intimes, à la conquête de ce distanciel avec une seule certitude : garder le lien « qui réunit, rattache deux ou plusieurs choses entre elles, assure leur relation, les met en rapport ; le rapport lui-même tel qu'il est perçu par l'esprit »<sup>4</sup>. Ce maintien du lien devenait un préalable, la condition nécessaire pour la mise en place de toute démarche pédagogique à distance.

Alors, dans une ambiance qui prône la distance physique et la distance sociale, les liens ont été maintenus, redéfinis, par le biais des courriels et des échanges téléphoniques.

Malgré tout, les besoins d'une mise en commun se sont fait sentir.

Il a fallu créer des groupes dématérialisés au sein desquels l'écrit instantané a eu sa place, la cédant à la visioconférence et à la production de vidéos, recréant par la même une proximité autre. Ces liens devaient se nourrir de l'expression verbale, de la voix, des intonations mais assurément dans la limite qu'offrent les moyens dématérialisés. En effet, la qualité d'un présentiel nous propose une expression dont nous avons mesuré de par cette distanciation physique toute l'importance. L'expression de l'émotion, d'une ambiance, d'un ressenti ou d'une intensité s'évaporait lors des transports dématérialisés et privait chaque récepteur de l'expression non verbale de l'émetteur comme nous rappelle l'emploi d'une figuration symbolique de notre état d'esprit (émoticône) dans nos communications brèves par SMS.

Parallèlement à cela, le contenu formation s'est retrouvé « amputé » de sa partie mise en situation professionnelle. En effet les stages suspendus puis annulés, laissaient place aux éléments théoriques de la formation comme seuls contributeurs d'un processus de professionnalisation d'une fin de parcours pour certains apprenants et de poursuite de parcours pour d'autres.

Formateurs et assistantes pédagogiques ont alors usé de leur pouvoir d'alchimiste en transformant les engagements pédagogiques pris.

Au-delà d'un support de cours remis à l'écrit, d'un diaporama transmis, les formateurs ont mobilisé un ensemble de vidéos, de MOOC<sup>5</sup> (cours d'enseignement accessible par internet) nourrissant un travail réflexif sur des thématiques incontournables dans la professionnalisation du travailleur social.

Ne se contentant pas de ces vidéos produites par des personnes extérieures à l'institut, certains d'entre eux ont pris la décision de se filmer et de mettre en ligne leurs propres interventions avec l'idée que celles-ci pourraient être de nouvelles modalités pédagogiques.

Ajouté à cela, dans la règle de l'art d'une construction de temps pédagogiques, il y a aussi les temps d'une restitution, la démonstration d'une appropriation d'un savoir transmis, la production de mises en lien des notions appréhendées contribuant au développement des compétences. Classiquement la production écrite a été maintenue, mais des supports pédagogiques comme les quizz, la restitution par vidéo, la production de travaux hors du commun (fabrication de masques, jeux...) sont apparus, laissant entrevoir aussi des bienfaits parfois ignorés ou à peine perçus.

À l'heure du déconfinement progressif, l'enseignement à distance est maintenu et ce, jusqu'à la nouvelle rentrée universitaire.

Il y a eu des printemps qui ont marqué l'histoire de certains pays. Il y aura un printemps qui mènera certains centres de formation vers de nouvelles modalités pédagogiques et ce sera le cas pour l'IRTS. Cette crise sanitaire aura accéléré un processus de déploiement du numérique, de la dématérialisation de la formation et ce beaucoup plus rapidement que par n'importe quelle obligation réglementaire.

Il faut reconnaître et valoriser toutes les opportunités qu'engendre cette crise sans précédent. Les réseaux sociaux explosent, les outils pour garder ou développer les liens à distance professionnels ou personnels se multiplient, des initiatives germent pour maintenir une vie culturelle, pour exprimer des solidarités nouvelles depuis le niveau local jusqu'au niveau international, pour permettre que le lien social ne soit pas rompu. La dernière chose dont nous avons besoin, c'est de nier l'exigence absolue de maintenir ce qui fait sens entre nous : le rapprochement social<sup>6</sup>.

19 mai 2020

4 <http://atilf.atilf.fr/> Analyse et traitement informatique de la langue française « lien »

5 MOOC : acronyme de l'anglais massive open online course, cours en ligne ouvert et massif

6 Laurent CHAMBAUD, Directeur des Écoles des Hautes Études en Santé Publique

# 8

## CRISE SANITAIRE ET NÉCESSAIRE ÉVOLUTION DE LA RELATION DE TRAVAIL

**Michel Boudjemaï**

Docteur en droit, responsable des enseignements juridiques et chargé de cours

Responsable de l'axe 5 « Approche citoyenne et professionnelle de l'intervention sociale » à l'IRTS de Champagne-Ardenne

La crise sanitaire liée au Covid-19, bien que toujours en cours, laissera des traces au niveau social et économique mais également dans le domaine des politiques nationales, européennes et même internationales. En outre, chacun et chacune d'entre nous en gardera un souvenir indélébile. Pour certains plus traumatique que pour d'autres, mais dans tous les cas personne n'en sortira complètement indemne. Il semble également que notre rapport au travail devrait évoluer suite à l'onde de choc provoquée par cette crise totalement inédite pour l'humanité. Mis en demeure de changer nos pratiques professionnelles pour nous adapter, en outre, à un nouveau contexte que l'on découvrirait au fur-et-à-mesure, il a fallu incontestablement réinterroger nos fondamentaux. La relation de travail, au sens du contrat de travail, repose depuis le milieu du XIX<sup>e</sup> siècle sur la subordination juridique du salarié à l'employeur. Il a toujours été admis que le pouvoir de donner des ordres, de contrôler le travail et, le cas échéant, de sanctionner le salarié caractérise ce lien particulier qui lie les parties à ce type de contrat. Cette contribution propose une réflexion sur la place de la confiance dans la relation de travail d'une part, et sur la nécessité d'imaginer de nouvelles organisations du travail nécessaires à notre temps d'autre part.

### I – La relation de travail doit être basée sur la confiance réciproque

L'article L. 1221-1 alinéa 1<sup>er</sup> du code du travail précise que le « contrat de travail est soumis aux règles du droit commun ». Autrement dit, il s'agit d'abord d'un contrat devant répondre aux exigences du code civil. Or justement, l'article 1104 alinéa 1<sup>er</sup> du code civil dispose que les « contrats doivent être négociés, formés et exécutés de bonne foi ». La confiance réciproque doit donc être au cœur de la relation de travail. Pas seulement au moment de sa formation mais tout au long de son exécution. Pour la Cour de cassation « l'obligation de sincérité et de loyauté s'impose en matière contractuelle et nul ne saurait voir sa responsabilité engagée pour n'avoir pas rappelé à une partie ce principe de bonne foi élémentaire ou les conséquences de sa transgression » (Civ. 1<sup>er</sup>, 31 oct. 2012, n° 11-15529). S'il est exact que nul n'est censé ignorer la loi, il semble que cet adage s'applique également à la bonne foi qui implique sincérité et loyauté des cocontractants. Étymologiquement, la confiance renvoie à la foi (*fiance* dans l'ancien français) et à la confidence (dérivée du latin *confidencia*). Ces deux termes particulièrement forts traduisent la philosophie générale qui préside à la naissance mais aussi à la rupture du lien contractuel très

souvent référée à la perte de confiance, voire dans les situations les plus graves à la trahison. En même temps, et c'est peut-être là toute l'ambivalence du contrat de travail, s'installe parfois de la méfiance réciproque dans la relation. Les intérêts des parties n'étant pas toujours perçus comme communs, parfois même en opposition. Il me semble que cette crise sanitaire vient redonner du sens au projet commun qui, en principe, devrait constituer la raison d'être de l'entreprise. Certes, s'il est vrai que l'échange travail contre sécurité correspond au compromis qui rend supportable cette relation, il est possible d'imaginer une ouverture vers un nouveau point d'équilibre. J'y vois une évolution du « compromis fordiste » d'Alain Supiot confirmé par la Cour de cassation en des termes on ne peut plus clairs puisqu'en effet la « seule volonté des parties est impuissante à soustraire un salarié au statut social qui découle nécessairement des conditions d'accomplissement de son travail » (Cass., ass. Plén., 4 mars 1983). Cette vision de la relation de travail reste d'actualité mais doit évoluer dans la mesure où le travail connaît des mutations directement liées aux évolutions technologiques. Le triptyque collectif de travail réuni en un même lieu à des horaires identiques a peut-être vécu, en partie tout au moins. Néanmoins, cette évolution devrait s'accompagner d'un renforcement du lien de confiance qui pourrait résulter de l'évaluation de l'expérience collectivement vécue. On peut supputer que le recours au télétravail a permis de comprendre que les salariés, dans une large majorité, sont investis dans leur travail et que la conscience professionnelle n'est peut-être pas un vain mot. Peut-être, le temps est-il venu de déposer les armes de la méfiance pour se tourner vers davantage de foi en l'autre en considérant que chacun a finalement intérêt à la réussite du projet commun. Cela passera nécessairement par une redéfinition des modes d'organisation du travail.

### II - Vers d'autres modes d'organisation du travail

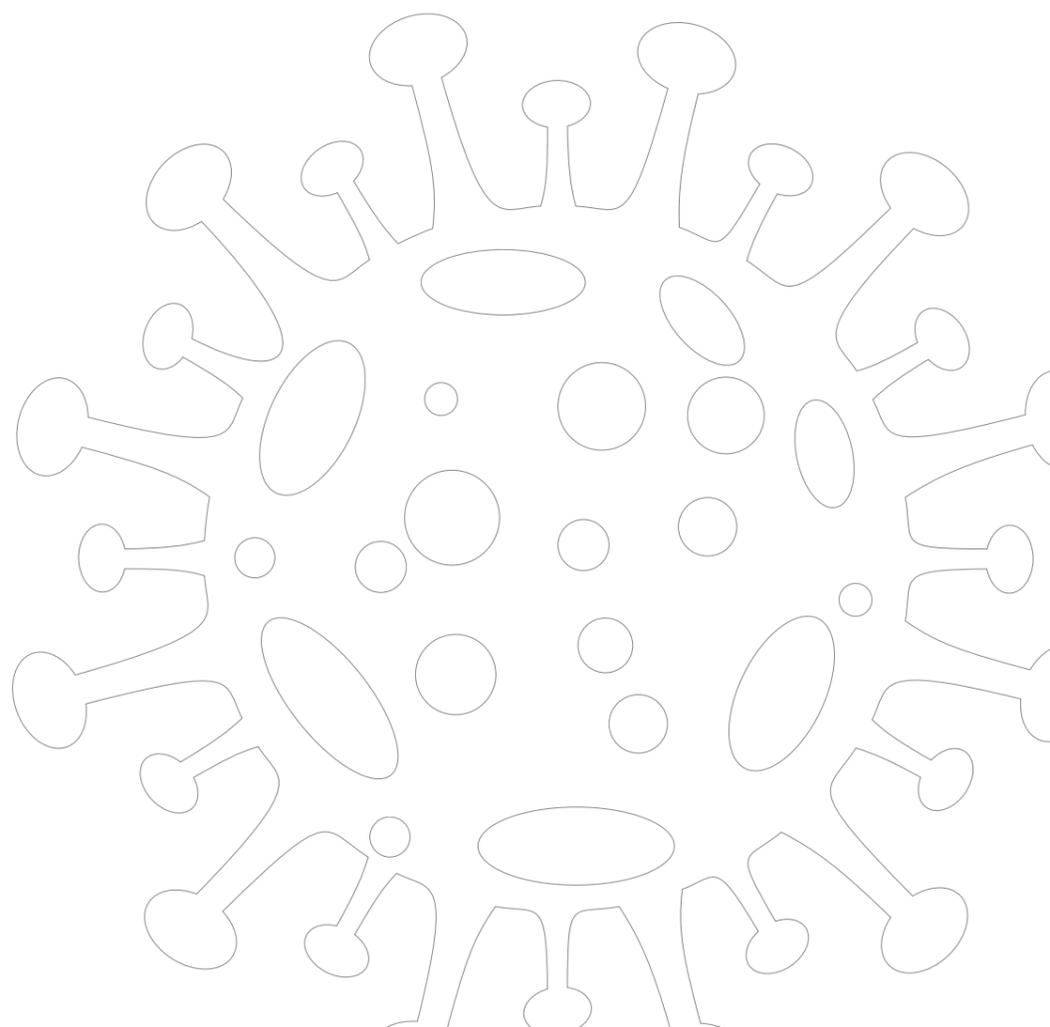
L'expérience du télétravail va nécessairement conduire les entreprises à reconsidérer la place de ce mode d'organisation du travail dans les années à venir. Il me semble que cette évolution s'inscrit dans celles qu'il convient de considérer comme « particulièrement nécessaire à notre temps » en référence au *Préambule de la constitution* de 1946. Comme le soulignait très bien le rapport intitulé *Conclusions de la concertation sur le développement du « télétravail et du travail à distance »*, « le développement des outils numériques, le recours au télétravail fait l'objet d'une demande accrue des actifs, pour mieux

articuler vie professionnelle et personnelle comme en témoigne l'essor croissant des pratiques de télétravail informel ». Selon l'Observatoire du télétravail, la France compte 8,4 % de télétravailleurs alors que la moyenne, en Europe, est de 17,7 %. Mais selon l'étude LBMG Worklabs le télétravail serait passé de 8 % en 2006 à 16,7 % en 2012. La différence venant du fait que cette dernière étude prend en compte le « télétravail gris » qui désigne celui qui n'a pas fait l'objet d'un avenant au contrat de travail et qui, par conséquent, n'est pas comptabilisé. Au-delà d'une querelle des chiffres, non stabilisés par ailleurs, il semble acquis qu'une évolution est en cours car 75 % des salariés souhaitent davantage de télétravail selon un sondage ODOXA-ADVISO Partners réalisé pendant le confinement.

Pour autant, toujours selon cette étude, il ne faut pas avoir une vision trop idyllique du télétravail. En effet, il existe des disparités fortes entre les territoires (11 % de télétravailleurs en Normandie contre 26 % en Occitanie) ou selon le statut professionnel (57 % des cadres télétravaillent contre 7 % des professions populaires) ou encore en raison de la taille de l'entreprise. (17 % seulement télétravaillent dans les entreprises de moins de 10 salariés contre 38 % dans les grandes entreprises comptant au moins 5 000 salariés). La crise sanitaire suscite de nombreuses craintes chez les salariés. Par exemple, 25 % des salariés ont peur de perdre leur emploi à cause du coronavirus. À l'inverse, cette période a été propice au retour sur soi puisqu'entre les deux tiers et les trois-quarts des salariés disent avoir pris le temps de mieux réfléchir l'équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie personnelle.

L'étude montre également que l'image de marque des entreprises est sortie renforcée de cette épreuve partagée puisque 77 % des salariés considèrent que leur employeur s'est comporté à l'égard des salariés plutôt bien dans 54 % des cas et très bien dans 23 % des cas. Cette tendance semble favorable au renouement d'une plus grande confiance entre les parties au contrat. Pour ma part, il s'agit de la condition première pour avancer sur le chemin d'un développement significatif de cette forme d'organisation du travail. Pourtant, la route risque d'être encore bien longue car cette situation n'a pas été choisie. Il convient de rappeler que le code du travail prévoit « qu'en cas de circonstances exceptionnelles, notamment de menace d'épidémie, ou en cas de force majeure, la mise en œuvre du télétravail peut être considérée comme un aménagement du poste de travail rendu nécessaire pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise et garantir la protection des salariés » (art. L. 1222-11 du code du travail). L'avenir devrait voir s'accroître les accords collectifs de mise en place du télétravail dont le régime légal en France remonte, rappelons-le, à la loi Warsmann du 22 mars 2012 de « simplification du droit et des démarches administratives ». Au niveau international une étude

conjointement menée par l'organisation internationale du travail (OIT) et Eurofound dans quinze pays met en lumière les bénéfices du télétravail en termes d'autonomie des salariés et de flexibilité de l'organisation du travail. L'étude montrant un meilleur équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle pour les salariés et un accroissement de la productivité pour l'entreprise. Sans compter tous les arguments écologiques qui peuvent être avancés. L'enjeu sera surtout de veiller à ce que le télétravail ne devienne pas une nouvelle forme d'exploitation des salariés par l'isolement qu'il provoque, d'une part, et par l'accroissement de la charge de travail pour augmenter la productivité, d'autre part. Un autre scénario est possible. Faire le pari du retour de la confiance et accepter l'idée que le monde avance et que le travail doit prendre le train du progrès. Le modèle encore persistant est basé sur une culture de l'entreprise « matérielle » où s'exécute le travail et se réalise le contrôle des salariés. Demain l'entreprise « dématérialisée » nous obligera sans doute à revoir tous nos fondamentaux, mais la réflexion doit rester démocratique et respectueuse des intérêts et places de chacun.





Les différentes expériences vécues lors de ma formation pour obtenir le Diplôme d'État d'Éducatrice Spécialisée (DEES), m'ont fait prendre conscience des difficultés rencontrées par les établissements sociaux et médico-sociaux notamment face à l'absence ou au manque de professionnels. En effet, le recrutement pour combler ces postes n'est pas toujours aisé et peut mettre à mal l'accompagnement des publics.

Face à la situation sanitaire française liée au Covid-19, beaucoup de professionnels n'ont pas pu se rendre sur leur lieu de travail (personnes à risques, suspicion d'avoir contracté le virus, garde d'enfant...). Les secteurs du social et du médico-social ont ainsi connu un grand manque de moyens humains auquel la réserve sociale a tenté de faire face.

À l'annonce du confinement, mon stage de 3<sup>e</sup> année que je réalisais en Maison d'Enfants à Caractère Social (MECS), au sein du Foyer St-Rémi de Reims, a pris fin. Je me suis, de suite, portée volontaire dans le cadre de la réserve sociale et c'est ainsi que ce foyer m'a contacté afin de renforcer l'équipe éducative et de pallier l'absence de certains professionnels.

Connaissant déjà bien la structure et son fonctionnement, je me suis vite rendu compte des effets du confinement sur le travail au sein de l'institution. De nouvelles missions, exceptionnelles, m'ont été confiées, notamment pour assurer la continuité pédagogique scolaire des enfants accueillis. Il s'agissait, en plus de l'accompagnement éducatif du quotidien, d'assurer le lien avec les écoles, notamment la réception des cours et l'envoi des devoirs effectués, et de dispenser les cours transmis par les professeurs.

Au foyer, la répartition scolaire des cinquante enfants accueillis allant de la petite section à la terminale et ce dans une quinzaine d'établissements de Reims et alentours, la tâche n'a pas été facile ! Chaque soir, après le coucher des enfants, il fallait se rendre sur l'ordinateur afin d'assurer cette liaison avec les écoles qui pouvait parfois durer plusieurs heures.

En tant qu'éducatrice, l'adaptabilité et la polyvalence ont été mes maîtres mots pendant cette période. En effet, le confinement aura demandé à chacun la capacité de rester éducateur, pendant parfois dix heures d'affilées, tout en essayant d'être à la fois professeur pour assurer l'aspect pédagogique le matin et animateur afin d'occuper les après-midi des enfants au sein de l'institution. Cette polyvalence et cet investissement accentué par le confinement a conduit à une fatigue importante des professionnels et rendu l'investissement des étudiants de la réserve sociale essentiel.

De plus, en MECS, le confinement n'a pas uniquement impacté la présence à l'école des enfants accueillis. Ces enfants, déjà séparés de leur famille du fait du placement, ont été confrontés à l'interruption des droits de visite avec les membres de celle-ci ce qui a été, pour certains enfants, brutal et source de fragilité. Il a ainsi été nécessaire de porter une attention particulière et d'apporter du réconfort à ces enfants dans l'attente de la remise en place de ces moments.

La période de confinement a été un moment particulier pendant lequel il m'a fallu faire face à la fois au stress généré par la crise sanitaire de manière globale et à l'incertitude face aux conditions de passage du DEES. Cependant face à la détresse des institutions telles que le Foyer St-Rémi dans l'accompagnement de publics vulnérables, il m'est apparu essentiel de dépasser ces contraintes personnelles et de faire preuve de solidarité en m'engageant au sein de la réserve sociale. Je garderai un très bon souvenir de cette expérience, certes épuisante, mais avant tout très enrichissante aussi bien professionnellement qu'humainement.



*« Je me suis, de suite, portée volontaire dans le cadre de la réserve sociale »*



Masques livrés le 11 mai au siège social de la Sauvegarde de la Marne. Chaque jeune des MECS et du Service d'Accueil des Mineurs Isolés Étrangers (SAMIE<sup>1</sup>) a pu disposer d'un masque lavable et réutilisable.

**Nicole Dubus**

Responsable des formations TISF et CAFERUIS  
à l'IRTS de Champagne-Ardenne

## LE SAVIEZ-VOUS

En ce temps de confinement, il est nécessaire de réajuster certains contenus de formation, en l'occurrence le module concernant la couture et l'entretien du linge pour les TISF1 (Techniciens de l'Intervention Sociale et Familiale).

Une idée folle a été lancée lundi 27 avril à 10 h durant un échange avec les étudiants TISF1 qui s'inquiétaient sur l'évaluation de ce module. J'ai proposé de confectionner des masques qui seraient soumis à évaluation.

En plaisantant, une étudiante qui a obtenu un CDD au SAMIE<sup>1</sup> de Châlons-en-Champagne durant le confinement, a passé commande pour les quatre vingt jeunes accueillis dans la structure...

La réactivité des treize étudiantes (plus une en TISF2) a été époustouflante. A 15 h 30, elles avaient toutes répondu favorablement, à 20 h, il y avait déjà dix masques...

J'ai donc contacté la Sauvegarde pour finaliser ce projet et le directeur général, M. Philippe Colautti a suggéré d'étendre cette offre pour tous les jeunes des MECS c'est-à-dire quarante cinq adolescents et trente enfants (prévoir des tailles plus petites) en plus des cent treize pour le SAMIE (Reims et Châlons) soit presque deux cents masques. Quel challenge !

Dés le jeudi 7 mai, j'ai pu collecter les masques (Jonchery, Vitry-le-Francois, Saint-Dizier, Charleville-Mézières, Montcornet et Châlons-en-Champagne) et la livraison a été faite le 11 mai.

Des bleus, des rouges, des jaunes, des blancs, rayés, avec des dessins... tous réalisés à la main ou à la machine à coudre, puis emballés dans des petits sachets (récupération !) avec une notice explicative élaborée par une étudiante (version traduite en anglais disponible).

Maintenant, une seconde livraison est attendue car un masque par jeune n'est pas suffisant (même si la direction a passé commande de visières, de masques jetables et/ou lavables), quelques TISF continuent à produire (surtout celles disposant de machine à coudre) mais peut-être que d'autres étudiants et/ou salariés auraient envie de participer. J'ai moi-même sorti ma machine à coudre !

<sup>1</sup> SAMIE : Service d'Accueil de Mineurs Isolés Étrangers

# 12

## Le Sociographe

Depuis la dernière édition d'**Éclairages**, une nouvelle parution du **Sociographe** a vu le jour :

n° 69, *L'obscène. Travail social et transparences*

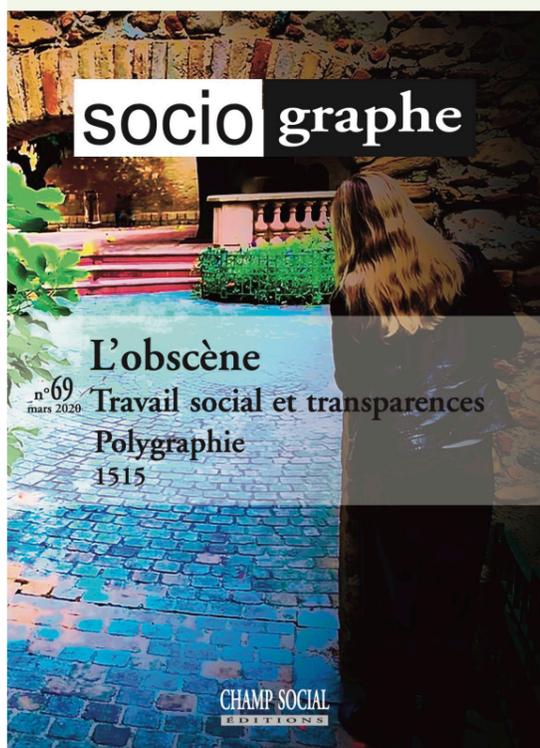
Pour contribuer aux prochaines éditions, rendez-vous sur le site du **Sociographe** pour retrouver les appels à auteurs : [lesociographe.org/appele-a-auteur](http://lesociographe.org/appele-a-auteur)

**Appel 73** : *Travail social et bénévolat, bénévolat en travail social ?* dépôt des manuscrits jusqu'au 1er septembre 2020, parution mars 2021

**Appel 74** : *La Socialangue, ou la langue de bois du social*, dépôt des manuscrits 1er décembre 2020, parution juin 2021

**Appel 75** : *Comment durer dans le travail social ?*, dépôt des manuscrits 1er mars 2021, parution septembre 2021

**Appel HS** : *Médiation animale, médiation par le vivant et travail social HS 14* (2021), dépôt des manuscrits 1er décembre 2020, parution décembre 2021



## Éclairages, c'est quoi ?

**Éclairages**, revue de l'IRTS CA, se présente comme espace d'écriture et de publication pour des contributions plurielles. Chacune de celles-ci apporte un éclairage sur un aspect du social depuis un point de vue singulier. La pluralité se veut ici complexe : pluralité des contributeurs (formateurs, apprenants, usagers, chercheurs, professionnels du social et de la formation en travail social, etc.), pluralité des disciplines et approches (sociologique, historique, politique, psychologique, expérientielle, etc.), pluralité des genres (article de recherche, témoignage, réflexion, compte-rendu, etc.), pluralité des objets (les pratiques sociales et professionnelles de terrain apportant un éclairage sur les réalités sociales des personnes et groupes en difficulté, les pratiques formatives, les écrits de formation et les expérimentations pédagogiques, les cadres institutionnels et politiques du travail social). L'intention d'**Éclairages** est de soutenir cette dialectique permanente nécessaire aux pratiques sociales, à la formation et à la recherche en travail social qui permet à chacun de penser sa place, son action et son propos dans une invitation à partager la passion du savoir et de l'élaboration de la pensée.

## AGENDA

Consultez toutes les informations, l'agenda complet sur [irtsca.fr](http://irtsca.fr) ou sur les réseaux sociaux @irtsca

Recevez régulièrement nos informations, en vous inscrivant à la newsletter sur [irtsca.fr](http://irtsca.fr)

## BIBLIOGRAPHIE

AMADO Antonin, *Covid-19 : les invisibles de la crise* | Actualités sociales hebdomadaires ASH, n° 3155, 10 avril 2020, pp. 6-7

BEGUE Brigitte, Joran Le Gall, *On revient à notre cœur de métier* (Association Nationale des Assistants de Service social) | Actualités sociales hebdomadaires ASH n° 3158, 1er mai 2020, p. 20

BEGUE Brigitte, COURTOIS Maïa, RICARD Maxime, et al. (Réalisé par), *Crise sanitaire – les professionnels racontent* | Actualités sociales hebdomadaires ASH n° 3160, 15 mai 2020, pp. 6-20

BONNIN Olivier, Didier Dubasque, *Le coronavirus ramène le travail social à l'essentiel* | Le Media social, 27 mars 2020 [En ligne]. Disponible sur [www.lemediasocial.fr](http://www.lemediasocial.fr)

BONNIN Olivier, Marcel Jaeger, *La question de la distance devient centrale* | Le Media social, 14 mai 2020 [En ligne]. Disponible sur [www.lemediasocial.fr](http://www.lemediasocial.fr) (Consulté le 8 juin 2020)

*Coronavirus : les professionnels de la santé et du social répondent présents* | La Gazette santé social n° 172, avril 2020, pp. 6-20

COUTROT Thomas, *Mon activité est-elle essentielle ? Anatomie d'un débat sous épidémie* | Le Media social, 15 mai 2020, 14 p. [En ligne]. Disponible sur <https://laviedesidees.fr> (Consulté le 8 juin 2020)

*Covid-19 : les associations face à la crise* | Union sociale n° 337, mai 2020, pp. 15-23

*Crise sanitaire – Quelles leçons pour l'avenir ?* | Lien social n° 1274, du 26 mai au 8 juin 2020, pp. 10-29

KHOURI Marie-Hélène, *Quelles vulnérabilités pour quels métiers au temps du coronavirus ?* | Le Media social, 5 mai 2020 [En ligne]. Disponible sur [www.lemediasocial.fr](http://www.lemediasocial.fr) (Consulté le 8 juin 2020)

LAUGIER Sandra, MOLINIER Pascale, BLANC Nathalie, *Le prix de l'invisible : les femmes dans la pandémie* | La vie des idées, 19 mai 2020, 12 p. [En ligne]. Disponible sur <https://laviedesidees.fr> (Consulté le 8 juin 2020)

LEON Myriam, *Formation et confinement : 2020, odyssée d'une promotion 2.0* | Lien social n° 1272, du 28 avril au 11 mai 2020, pp. 12-13

*Livret - Covid-19 : pour un après soutenable – 7 questions pour préparer demain* | mai 2020, 68 p. [En ligne]. Disponible sur [www.strategie.gouv.fr/publications](http://www.strategie.gouv.fr/publications) (Consulté le 8 juin 2020)

*Les métiers au temps du corona* | La note d'analyse (France Stratégie) n° 88, avril 2020, 16 p. [En ligne]. Disponible sur [www.strategie.gouv.fr/publications](http://www.strategie.gouv.fr/publications) (Consulté le 8 juin 2020)

SANCHEZ Jean-Louis, *Le monde d'après se prépare maintenant* | Le JAS n° 245, mars-avril 2020, pp. 23-36

WEILL Benjamine, *Les travailleurs sociaux qui récupèrent les impensés de la société, sont les oubliés du confinement* | Libération 26 mars 2020 (mis à jour le 27 mars 2020) [En ligne]. Disponible sur <http://humeursnoires.blogs.liberation.fr> (Consulté le 8 juin 2020)