

La Covid a-t-elle déjà ou va-t-elle changer les relations de travail ?

Si le travail est un lieu de production, matérielle ou immatérielle, il est aussi un lieu de « transaction », c'est-à-dire de rencontres, d'échanges et de relations. Si ces transactions sont au départ générées par les nécessités de collaboration de travail, la nature humaine, qui fort heureusement ne se dissout pas au travail, les colorent d'entente ou de mésentente, d'amitiés ou d'inimitiés, de connivences ou de méfiance, d'harmonie ou de conflits. Bref, de « relations humaines », comme dans la vie hors travail, mais avec cette dimension supplémentaire particulière au contexte professionnel : Si on choisit, autant qu'il est possible et dans son cadre de contrainte économique, une activité professionnelle, un emploi, une entreprise, on ne choisit pas, ni sa hiérarchie, ni ses interlocuteurs transverses, ni ses collègues de travail. On peut davantage choisir ou contribuer à choisir ses subordonnés, mais cela reste sur des critères qui relèvent d'abord de la correspondance du profil à ce qu'on doit faire ensemble, « économiquement et techniquement » avant d'être sur ce qu'on doit vivre ensemble et partager, « humainement ».

Au regard du temps passé au travail, ces relations prennent néanmoins de fait une part importante de la vie de chacun, ce qui les rend d'autant plus pesantes lorsqu'elles sont tendues qu'elles contribuent au contraire à la « vie sociale » de chacun lorsqu'elles sont bonnes, les deux pouvant d'ailleurs co-exister sur un même lieu de travail comme elles peuvent co-exister dans la vie au dehors.

Ce n'est pas la fin des embrassades, qui perdurera probablement au-delà de la crise sanitaire, ou les distances réglementaires et le port du masque, davantage temporaires si tout va bien, qui vont fondamentalement les remettre en cause ou seulement sur la forme. Mais vont-elles être davantage impactées sur le fond par cette période et les évolutions induites et si oui, pourquoi et comment ?

Il y a bien sûr le télétravail, dont il est trop tôt pour percevoir ce qu'il en restera dans « la vie d'après » mais qui devrait dans tous les cas se répandre davantage que dans la vie d'avant. Mais il y a aussi, les réunions (voire les formations) en distanciel, dont on savait déjà qu'elles avaient le mérite de limiter les déplacements, de faire gagner du temps mais qui restaient l'exception, parce que censées être d'une efficacité moindre. Mais par la force des choses, on a dans cette période appris à travailler, à s'adapter à ces modes d'échanges sur lesquels on a progressé, dont on a démystifié les obstacles et fait l'apprentissage des outils (qui probablement ne cesseront d'être améliorés). L'aménagement des locaux eux-mêmes iront peut-être vers un entre deux qui influera sur les relations humaines : Plus vraiment le bureau de chacun, dans lequel on se reçoit ou on se visite, ni le plateau ouvert sur lequel tout le monde se croise, mais peut-être un ni/ni autour du poste

individuel nomade dont il n'est pas certain qu'il soit beaucoup porteur de collectif, encore moins de convivialité. Tout ça concerne surtout les activités tertiaires et peut-être que les changements et donc les impacts seront moindres dans les activités par nature de travail en équipe, que ce soit dans les bureaux d'études ou plus encore dans les ateliers de production.

Peut-être y a-t-il d'ailleurs un risque supplémentaire de plus grande séparation encore, entre le monde des « opérationnels », qui saura mieux conserver les liens et l'appartenance à un collectif et le monde des « fonctionnels » qui sera et apparaîtra davantage comme une addition d'individu en inter-actions qu'un collectif. Derrière toutes ces questions, il y a celle de la qualité de vie au travail des individus, mais indissociablement celle de l'organisation du travail et du management.

Pour les individus, c'est l'enjeu de la qualité de vie et du bien-être au travail, qui commence par le niveau de plaisir éprouvé ou non à se lever le matin pour retrouver un temps qui, tout en étant contraint, n'en représente pas moins un pan important de sa vie sociale.

Pour l'entreprise, c'est l'enjeu de recréer ou de maintenir, dans les nouveaux défis à relever comme dans les moments difficiles à surmonter, l'envie de réussir et/ou de s'en sortir ensemble, avec les coopérations et les solidarités qui se bâtissent et font que la qualité des rapports humains est aussi fondamentale que les processus ou modalités de décision qui les encadrent.

Yves Pinaud