



HAL
open science

Temps et lieu dans les zones grises du travail et de l'emploi

Corinne Siino

► **To cite this version:**

Corinne Siino. Temps et lieu dans les zones grises du travail et de l'emploi. Teseo. The Working Employment Grey Zone, A paraître. hal-04837199

HAL Id: hal-04837199

<https://univ-tlse2.hal.science/hal-04837199v1>

Submitted on 10 Jan 2025

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

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

Temps et lieux dans les zones grises du travail et de l'emploi

CORINNE SIINO Avril 2024

Résumé

On assiste aujourd'hui à la flexibilité accrue des temps et des lieux de travail et de production envisagée par certains comme « *un désordre des temps marqué par des discordances et des incertitudes* » (Celerier, Montchatre 2022), corollaire de modes productifs de plus en plus externalisés et d'une activité géographiquement très éclatée. L'enchaînement des occupations dans des lieux identiques ou variables, en lien avec une transformation de la manière de travailler et de la place occupée par le travail entraîne selon nous un flou autour de l'emploi. En parallèle l'activité de plus en plus individualisée et réalisable à distance induit la superposition des temps et des lieux personnel, productif, de loisirs..., et parfois une hybridation de ces activités. La recomposition des temps et des lieux de travail entre domicile, lieu de travail ou lieu tiers, n'instaure pas toujours du gris dans le statut légal du travailleur, mais une grande flexibilité des usages, des temps et des lieux produit des dynamiques de gris pour les activités réalisées.

Ce possible caractère « multifonctionnel » des temps et des lieux professionnels ou de la vie privée qui prolonge mais peut faire disparaître le travail est alors producteur d'une zone grise associée à une interprétation par le donneur d'ordre (et/ou) l'exécutant de l'activité exercée. Ces situations qui marquent le marché du travail n'affectent pas toutes les catégories d'actifs de la même manière et déplacent des lignes de partage traditionnelles des inégalités du travail. Le prisme des zones grises permet de saisir les recompositions de situations et de figures à partir des rapports individuels au travail et des possibles adaptations autour du travail et la réalisation d'une activité.

Introduction

La présente proposition appréhende la notion de zones grises de travail et d'emploi à partir des conditions de temps et de lieu de travail. Elle propose l'idée que des brouillages des frontières dans les situations de travail au sein des salariés et entre salariés et indépendants se développent à partir de la superposition des temps et la démultiplication des lieux de travail. L'enchaînement plus ou moins rapide de ces temps dans des lieux identiques ou variables qui ne sont pas spécifiquement dédiés à l'activité professionnelle mais lui sont nécessaires : Hôtel pour les salariés en déplacement (Ravalet, Dubois, Kaufman 2014), domicile pour les indépendants ou les salariés (Sajoux 2019) rend également poreuse la frontière entre les lieux et les temps occupés par le travail et d'autres fonctions de la vie quotidienne (achats, socialisation, loisirs). Une indétermination des temps professionnels parfois superposable avec ceux de la vie privée, recompose les situations autour du travail dans un mouvement qui efface parfois des situations de travail en crée de nouvelles.

Ce brouillage de frontières découle de deux mouvements :

Les logiques d'organisation productive définies comme « l'hyper industrialisation » (Veltz 2017) - nécessitent d'articuler et/ou synchroniser les temps et temporalités de l'activité à toutes les échelles (de l'international au local de la grande entreprise au travailleur indépendant en sous-traitance) et impactent les rythmes de vie des actifs. Mais des horaires et des temporalités du travail individualisés et variables ne répondent pas seulement aux contraintes des donneurs d'ordre pour la recherche d'une meilleure réactivité sur la scène internationale (Veltz 2020). Ils relèvent également de nouvelles configurations productives entendues comme des modalités d'extension du travail hors des frontières de l'entreprise dans des cadres et des lieux productifs parfois non déterminés à priori et qui peuvent varier. (D'Amours et ali 2023).

L'affaiblissement des cadres de régulation fordistes dans la production industrielle, l'externalisation de certains services (nettoyage, maintenance, secrétariat...), depuis les années 1990, puis l'auto-entrepreneuriat institué en 2009¹ ne rendent plus nécessaire la coprésence des travailleurs pour nombre de métiers. Le développement des technologies d'informations et de communication (TIC) dans le travail à distance par la messagerie internet, puis par des plateformes (santé, livraisons à domicile, secrétariat), correspondent à des possibilités ou obligations de travail en horaires variables, à domicile, dans un bureau ou dans un lieu autre. La succession du temps de travail et de la vie privée acquiert une continuité et une linéarité d'autant plus importantes que les actifs ne changent plus de lieu pour les différencier. Les lieux de travail pluriels variables en fonction des méthodes à mettre en œuvre pour l'exécution d'une tâche se généralisent à de très nombreuses situations de travail. Ces évolutions correspondent aussi à l'aspiration à plus d'autonomie dans l'organisation du travail et à la recherche d'une meilleure articulation entre des temps de trajets, de loisirs, de vie familiale pour l'ensemble des actifs.

Nous faisons l'hypothèse d'une complexification des situations de travail où les traditionnels indicateurs (temps, lieu de travail, qualification et rémunération) ne sont plus aussi décisifs pour qualifier le travail (Sciences humaines Mars 2023) et participent à la production de zones grises. Ainsi, la zone grise peut être comprise comme l'espace des indéterminations de temps et de lieux que les travailleurs suivant les moyens dont ils disposent recomposent au service de leurs nouveaux rapports au travail. En ce sens, parfois aussi elle produit des rapports institués plus ou moins durables.

Afin d'illustrer ces transformations dans une première partie nous proposons un retour sur les temps, les durées et les horaires de travail et les évolutions multiples qui en ont recomposé les limites rapprochant le travail salarié du travail, détaché ou indépendant, impliquant ou non des changements et des indéterminations dans les lieux de travail (Letourneux 2020). Dans une deuxième partie nous montrerons en quoi des recompositions des temps et des temporalités liées aux mobilités souhaitées, refusées ou réenvisagées pour et dans le travail, par différentes catégories d'actifs, changent le rapport au travail. Evoquer les attentes et contreparties qui sont attachées à ces situations introduit une réflexion à la dimension heuristique des transformations du travail comme moteur des zones grises. Ces souhaits ou adaptations à de nouveaux modes de travail, instaurent des zones grises dans les inégalités socioprofessionnelles récentes. En conclusion, nous soulignerons le rôle de ces enjeux pour les constructions de zones grises. Nous nous appuyerons sur des résultats d'enquêtes personnelles par entretiens à Marseille auprès de responsables de l'aide à l'insertion des publics en difficulté sur le marché du travail, dans le cadre de l'ANR ZOGRIS², puis à Toulouse auprès de télétravailleurs à domicile ou en tiers-lieux. Avant la COVID dans le cadre d'une étude POPSU³ (66 actifs) et après la COVID (27 actifs) dans le cadre du

¹ Le nombre d'auto-entrepreneurs n'a cessé d'augmenter. On compte 2,5 millions de micro entrepreneurs en 2022. Ce qui représente une augmentation de 30% depuis janvier 2020.

² ANR ZOGRIS « L'évolution des normes d'emploi et nouvelles formes d'inégalités : vers une comparaison des zones grises ? ». 2012 - 2016

³ Popsu métropoles Toulouse « La métropole et les autres » 2018- 22

programme VILAGIL⁴. Les trois enquêtes portaient sur les recompositions des temps et lieux de travail liées aux mobilités domicile-travail.

I Evolution et incertitudes sur les temps et les lieux du travail

I.1 Appréhender et définir le(s) temps de travail.

S'intéresser au temps de travail et en poser une définition introduit la problématique de la multiplicité des formes et des réalités que recouvre le travail pour en donner les limites temporelles et spatiales. En effet, les cadres législatifs qui définissent le travail et des conditions économiques et sociales du déploiement des activités s'attachent au temps et au lieu de ces dernières. Le temps de travail auquel nous nous référons ici correspond à la durée d'une activité réalisée par une personne en contrepartie d'une rémunération. Ceci amène à voir que la durée de travail effectuée par un actif peut laisser subsister une marge d'indétermination dans l'interprétation de ce qui participe ou non du travail.

L'usage des TIC dans la production, l'échange d'informations et le contrôle - qui peuvent être permanents grâce aux outils d'information et aux réseaux - a notablement accéléré les rythmes de travail, par les échanges internet, et produit un fractionnement qui amène à interrompre une tâche ou une mission au profit d'une autre plus urgente. (Isaac, Campoy, Kalika 2007). Depuis les années 1990 les outils de travail à distance ont favorisé le développement du travail d'actifs nomades qui privilégiaient les places isolées dans les trains (Frétey 2011), ou les espaces publics, et le télétravail à domicile, ce qui impacte les négociations sur les lieux et temporalités productives. Cette recomposition du rapport au temps dans l'entreprise produit une difficulté à maîtriser à la fois les temps personnels et les temps sociaux. Le travail effectué durant un déplacement, coupé par une activité privée urgente (telle un rendez-vous médical ou un service rendu à la famille), rattrapé ensuite durant un temps dédié en principe à la vie privée, renforce un sentiment d'aliénation (Rosa 2012), (Cingolani 2021). Plus récemment, le wifi et les réseaux hauts débits permettent l'économie d'un déplacement vers un lieu traditionnel de travail avec le développement du travail à distance (Moriset 2004 et 2011). En janvier 2021, en France 27 % des salariés télétravaillent, contre 4 % en 2019 et huit salariés sur dix souhaitent poursuivre au moins partiellement le travail à distance amplifié, depuis la pandémie de COVID (DARES 2021). L'importance actuelle d'une « mise en question », par les employeurs ou les salariés, de l'association des horaires à des lieux de travail toujours identiques nécessite de repenser les règles de mesure l'activité réalisée. Cette mise en question découle de la difficulté à qualifier le travail face à l'affaiblissement du modèle fordiste où la rémunération du travail pour tous les salariés était théoriquement fondée sur le niveau de qualification et de responsabilité, et le temps passé à la production dans les locaux de l'entreprise. Ces incertitudes produisent un premier champ pour examiner les relations entre des statuts (saliariat, auto-entreprenariat, détachement...), des temporalités et des lieux d'exécution possibles d'une tâche (Letourneux 2020) comme possible élément d'une transformation des rapports au travail. Les possibles chevauchements et enchaînements de situations qui se sont diffusés du travail indépendant au salariat pour exercer une activité

⁴ Le programme VILAGIL porté par Toulouse Métropole et la Banque des territoires (PIA4) vise à financer des recherches pour une mobilité innovante et décarbonée à l'échelle de l'agglomération toulousaine. 2020 - 2030

étendent l'incertitude entre temps au travail et temps privé à la difficulté de qualifier une situation de travail. Ces évolutions difficilement quantifiables quant au nombre de personnes concernées entraînent des dérégulations d'emploi et du travail qui ne font pas l'objet de lutte mais n'en transforment pas moins le monde du travail. En effet, hors du salariat, il existe encore peu de règles sur la qualification d'une activité et sur les normes pour la qualifier. Ces « contours gris » du travail attestent un intérêt heuristique de la zone grise que l'on peut envisager à partir des temps et des lieux de travail.

I.2 Temps de travail de quoi parle-t-on ?

« *Le temps de travail se définit comme la période pendant laquelle le salarié est à la disposition de l'employeur, exécute sa prestation de travail et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles* ». Définition du Guide du Droit du travail, Tissot Editions⁵ Le temps de travail est caractérisé en France par l'impossibilité d'user librement de son temps pour le consacrer à des opérations rémunérées. Les temps réglementaires de la durée hebdomadaire de travail fixée à 35h⁶ effectives, mais à une durée maximale de 10h par jour supposent une disparité possible des temps quotidiens de travail. Depuis les années 2000, de nombreuses évolutions législatives, allant dans le sens de négociations de normes au sein des entreprises et d'une dimension de plus en plus supplétive de la loi⁷ assimilent les pays du nord avec ceux du sud où le travail est beaucoup plus rarement réglementé sur le temps. Des accords individuels basés sur un nombre de jours sans limite horaire de durée, des horaires de moins en moins précis dans leur répartition entre un nombre d'individus et un volume de temps travaillé fondent un mouvement qui caractérisait essentiellement les cadres supérieurs. Si l'enquête *Emploi du temps*, indique depuis 1999 une diminution du temps de travail de 20 mn pour les personnes en emploi, jusqu'à la décennie 2010 (Martin 2022), beaucoup de travaux mettent désormais en exergue la porosité des temps et les interférences entre des actions liées au travail et celles du temps personnel, comme travailler en mangeant ou finir un travail durant le temps personnel chez soi, ce qui interroge la mesure horaire du travail. A tous ces égards, la flexibilité des temps salariés n'est plus seulement liée à l'emploi à temps partiel, mi-temps ou interim..., et aux formes d'emplois atypiques (Boufartigue 2012), ou à une gestion flexible des horaires (arrivées et départs décalés suivant les jours et les catégories de personnel dans les services peu qualifiés). Dans nos enquêtes, des femmes peu qualifiées avec des enfants préféraient travailler très tôt le matin en manutention ou ménage et compléter parfois cette activité salariée par du travail à des moments choisis et variables, plutôt que travailler tard le soir et une partie du week-end dans le même emploi.

La diversification des temps et horaires de travail décrite ici explique en partie deux tendances. La première se caractérise par une individualisation des temps et des rémunérations au sein des branches d'activité et des groupes d'actifs qui rend les catégories de l'INSEE ou des services de l'emploi, désormais moins efficaces pour décrire des situations de travail et de revenus à travers des secteurs d'activité et des catégories

⁵ <https://www.editions-tissot.fr/guide/definition/temps-de-travail>

⁶ Loi Aubry 1 du 13 juin 1998, Loi Aubry 2 du 19 janvier 2000, loi Travail de 2016

⁷ Appel à communication « Tant de capital temps de travail », colloque centre de sociologie des organisations, mai 2018 Paris

professionnelles. En incidence la conception des politiques publiques de régulation du travail perd en efficacité (Bisom-Rapp, Coiquaud 2017)

La deuxième relève du développement du travail à distance qui pour une partie des actifs autorise ou impose de travailler dans des limites de temps et des lieux éminemment variables au quotidien ou sur d'autres rythmes temporels. En conséquence, l'environnement (statut, temps, lieux, pour définir l'activité) plus mouvant du travail impacte la vie privée, rend possible des superpositions et des ajustements de temps par le travailleur ou son donneur d'ordre. Cette diversification, et l'indétermination des temps de travail offrent le constat de catégories d'activités poreuses et instables difficilement qualifiables sinon par « du gris ». En effet, des temps de travail moins facilement définissables et non définis administrativement permettent des interprétations variables suivant les personnes, les moments et les conditions d'exercice du travail. Plus avant, le temps de travail reconnu, ou non, impacte une rémunération, contrepartie du travail qui est en incidence non stabilisée.

I.3 Les multiples aspects de la diversification des temps de travail.

L'homogénéité des horaires et des durées de travail existe encore pour des salariés dans les cadres du système de production fordiste (ouvriers en contrat à durée indéterminée dans des secteurs comme l'agroalimentaire ou l'automobile), ou dans des administrations publiques. Mais beaucoup de branches du secteur tertiaire proposent des activités aux durées éminemment variables (service de santé, commerce, professions libérales...) et beaucoup d'actifs déclarés ou non, pour leur compte ou pour un commanditaire, ont des rythmes et des horaires de travail qui correspondent assez peu aux durées de travail qui leur sont rémunérées. Le temps de travail et sa rémunération fondaient une distinction entre l'autonomie avec des durées de travail aléatoires et le salariat aux durées de travail établies pour un niveau de rémunération. Progressivement certains contrats ne se réfèrent plus au temps d'activité pour établir des contreparties financières du travail affaiblissant davantage cette différence entre salariat et autonomie. Ces situations attestent les possibles indéterminations qui peuvent faire émerger, élargir, ou complexifier la zone grise. C'est le cas par exemple pour le commerce. Les horaires et temps de travail effectifs dépendent d'objectifs de chiffre d'affaire que les actifs ne décident pas en autonomie. Il en va de même pour nombre de cadres supérieurs de secteurs privés, (ingénieurs, commerciaux...) dont le salaire dépend d'objectifs individuels fixés par l'entreprise et par un contexte concurrentiel qui les amènent à ajuster individuellement leurs horaires et durées de travail. Enfin, cela peut concerner aussi des cadres du secteur public dont les charges de travail nécessitent toujours plus de temps de mobilisation avec d'éventuelles compensations salariales, variables suivant les établissements et les services. C'est le cas dans l'enseignement supérieur et la recherche publique ou dans des établissements de santé où la prise de responsabilité collective telle des directions de services, le portage de projets collectifs... acceptés en plus du travail défini sur un poste sont rémunérés par un équivalent horaire négocié suivant des rapports de force locaux).

Cette hétérogénéité de situations de travail et de rémunération au sein de catégories socio-professionnelles et de secteurs d'activités souligne le rôle du temps de travail dans les négociations possibles entre exécutants et donneur(se)s d'ordre pour la rémunération d'une activité et une prise en compte très variable du temps suivant les entreprises. L'émergence d'une pluralité des systèmes de reconnaissance et d'enregistrement des horaires consacrés à

l'exercice d'une activité est un premier affaiblissement du lien de subordination (Supiot 2000).

Egalement, le temps de travail reconnu dans le système fordiste est désormais moins associé à un lieu unique. Cette « *déspatialisation* » du *procès de travail* aussi évoquée comme élément susceptible d'un « *brouillage entre sphères professionnelles et privées du fait que le travail se déroule au domicile* (Dumas et Ruiller, 2014 ; Metzger, 2009). » (Letourneux 2020). Les espaces autrefois bien distincts qui séparaient les activités du quotidien ont de plus en plus tendance à s'imbriquer et parfois même à interagir (c'est le cas pour des personnes rémunérées via des plateformes pour la promotion de marques, d'autres qui font de la vente en ligne à partir de leur domicile, sans pour autant qu'elles considèrent cette activité comme un travail).

La diversification des temps de travail dépend alors aussi de la reconnaissance et du dédommagement du temps consacré à certaines activités de la part de ceux qui ordonnent et de l'attente (ou non) d'une rémunération de la part de ceux qui exercent ces activités. Cette part subjective est possible quand un temps de travail est dissocié d'un lieu assigné. Ainsi, l'instabilité réglementaire d'un cadre de travail et d'un statut en partie construite sur une continuité des temps et une pluralité de lieux, participe aussi à la multiplication de situations à partir desquelles on peut enchaîner un travail subordonné à un donneur d'ordre avec une activité productive exercée librement (Cingolani 2021), qui implique ou non la demande de rémunération. Les démonstrateurs de produits sur internet illustrent cette complexification et individualisation de la relation temps, lieux et rémunération du travail où nous proposons de lire une première dimension heuristique de la zone grise.

II. Temps de travail une introduction du gris dans les statuts, pour des « positions » de travail ?

II.1 La dilution de la norme du travail fordiste, non limitée à l'hybridation entre salariat et indépendance

La comparaison entre la période fordiste caractérisée par une majorité d'actifs en emplois stables et la flexibilité actuelle du temps et des temporalités de travail nécessite de revenir sur la différence de contextes productifs dans lesquels s'inscrit la relation au travail et à la production. L'hybridation progressive entre salariat et indépendance dans ces contextes fait ressortir une distinction difficile entre le temps du travail et les formes qu'il peut prendre sans épuiser tous les aspects de l'indétermination.

Dans les pays du Nord, jusqu'à la fin des années 1970, les industriels et les pouvoirs publics, soucieux de la stabilité de l'effectif de main d'œuvre, ou de son remplacement rapide, facilitaient l'accès au travail, pour accaparer la main d'œuvre de bassins ouvriers, ainsi que l'a analysé Coing (Coing H. 1982). L'externalisation progressive d'une partie des tâches de l'industrie sous une pluralité de statuts, la distribution mondialisée des lieux d'emploi productifs et des lieux de services, ont complexifié l'accès à l'emploi stable pour une partie des actifs. Dans le même temps les catégories du chômage de l'emploi et de l'inactivité définies par le BIT proposent des représentations de moins en moins justes du marché du travail. Ainsi, des salariés enregistrés « à temps partiel » occupent des postes sous des statuts différents : salariés et indépendants, pour avoir un revenu suffisant et des actifs non-salariés

occupés à temps plein cumulent leurs activités sous des statuts différents : intérimaire, indépendants, sous-traitants, non déclarés.... « *Le nouvel espace du travail indépendant est difficile à quantifier pour plusieurs raisons. D'abord on connaît mal la structuration du travail indépendant. Ensuite parce qu'il s'agit d'un espace touché par la précarité où l'on trouve des situations fragiles qui changent rapidement [...] la figure du client est mouvante, parfois volontairement brouillée. [...] Enfin parce que les situations sont très variables, souvent très contraintes comme dans le cas des travailleurs des plateformes numériques, ou offrant à des personnes très qualifiées un revenu complémentaire.* » (Gros J. 2019). Sous-emploi, ou « halo » du chômage, (2016), ces statuts non stabilisés, car le plus souvent subis, forment une zone grise et sans cesse mouvante du marché du travail (Dubet F. 2019) qui tient à l'hybridation ou à la superposition des positions occupées. En effet, le changement de statut est parfois la condition de la continuité du travail, et d'un niveau de rémunération suffisant. Ainsi la logique de l'hybridation peut être au service d'une stabilité de position de travailleur rémunéré. Nos enquêtes à Marseille⁸ auprès de structures chargées de l'insertion de salariés peu qualifiés, ont permis de repérer des actif(ve)s qui travaillaient dans les services aux particuliers ou aux entreprises dans les secteurs de la réparation, ou de l'assistance familiale ...pour des entreprises ou des associations mais effectuaient occasionnellement des travaux à leur compte, déclarés ou non, à des distances en temps et coût acceptables au regard du gain financier retiré. L'enchaînement de déplacements et de lieux est repérable également pour des actifs qualifiés cumulant leur statut salarié avec des missions réalisées en tant qu'indépendants, par choix ou non, de façon durable (c'est le cas de secrétaires qui acceptent des travaux de saisie de document et autres tâches de secrétariat, d'architectes qui peuvent faire des prestations à titre personnel). Dans nos enquêtes sur les tiers-lieux à Toulouse⁹, des personnes salariées par la société propriétaire du lieu gèrent et surveillent l'activité qui s'y déroule mais exercent en même temps une activité autre à leur compte ; également des personnes salariées pouvant travailler à distance pour leur employeur principal, se rendaient en tiers-lieux pour utiliser du temps disponible pour réaliser sous statut indépendant, des missions commandées par un autre employeur, ou éventuellement assurer des collaborations à titre bénévole. D'autres travaux repèrent des travailleurs indépendants économiquement dépendants (TIED), (Mondon 2014), salariés seulement pour une partie de leur travail et réalisent une autre partie sous statut autonome pour une même entreprise. Dans nos enquêtes il s'agissait d'employés de services à domicile détachés par des associations qui réalisent un mandat sous statut salarié et un complément de travail déclaré -ou non-pour leur propre compte.

A la complexité à définir des catégories sur le marché du travail, s'ajoute celle des personnes qui cumulent de postes et de statuts pour maximiser un revenu. Cette simultanéité des situations de travail et de statuts pour une personne, relève d'une superposition et/ou d'une fluidité de l'enchaînement des temps de travail dans un même lieu ou des lieux différents. Une pluriactivité de plus en plus courante sur le marché du travail confirme une distinction parfois difficile des temps consacrés à différentes tâches qui ne sont plus bornés par des lieux distincts et une hybridation possible entre des statuts, qui amènent à parler de « position »

⁸ Enquêtes ANR ZOGRIS

⁹ Enquêtes POPSU et VILAGIL

plutôt que d'emploi. Dans ces dynamiques qui marquent les temps, les lieux et les statuts se construit la complexité des zones grises (dans lesquels les temps du travail se confondent ou se recomposent sans cesse). Cette complexité se traduit par une moindre fiabilité des références statistiques qui peinent à définir un statut professionnel et une catégorie productive par un lieu et des conditions identiques d'exécution.

II.2. Une zone grise construite sur différents temps et modalités de travail

Les temps et les possibles variations entre lieux de travail entraînent aussi des incertitudes sur des modalités, et des activités associées à des situations de travail. Non identifiées ou non prévues dans un contrat, ces individualisation et diversification des temps et lieux de production modifient le rapport au travail. Elles rapprochent le travail salarié du travail détaché ou indépendant et rendent le travail plus difficile à définir par rapport au système de régulation fordiste.

Là où la production fordiste avait instauré la continuité du temps et du lieu contraints et subordonnés pour évaluer le travail, la dérégulation temporelle des collectifs de travail réintroduit la tâche pour mesurer et définir le travail. La limite de temps et la contrainte du lieu tendent à disparaître alors que dans le statut indépendant, la continuité de temps et de lieu est évitée par une contractualisation sur un délai défini pour une tâche et non sur un horaire contractuel¹⁰. Ces imprécisions de nouvelles situations de travail construisent une adaptation des modalités du travail. La gestion individuelle et la réorganisation fréquente des temps que les actifs doivent assurer participent à la désynchronisation de groupes de salariés où chacun négocie son propre espace-temps de travail, et son parcours entre différents statuts. Ces nouvelles dynamiques rendent possibles des compromis ou des contournements entre donneurs d'ordres et exécutants pour des normes existantes, les rémunérations, les horaires ou les objectifs à atteindre dans une durée de travail. Ces possibles négociations, souvent individuelles, participent de ce que nous qualifions de « *repositionnement entre actifs et donneurs d'ordres* » sur les conditions dans et pour lesquelles une tâche est réalisée.

Les horaires de travail autonomisés qui accompagnent ces modes de travail par rapport aux collectifs traditionnels existant dans les locaux des entreprises rapprochent les situations salariées de celles de l'auto-entrepreneuriat en termes de conditions de travail. Néanmoins, cette autonomisation des premiers, n'est que partielle quand le contrat n'est modifié que pour intégrer la clause du travail à domicile ou du télétravail à distance. Il n'y a pas assimilation de statut salariés, indépendants, travailleurs formels, ou dans l'informels, mais un même mouvement plus ou moins prononcé et accepté -ou non- pour l'ensemble des catégories d'actifs et de nombreuses professions, en même temps que des tâches qui échappent à toute qualification juridique.

La zone grise émerge dans ce rapport au travail fluctuant qui n'est parfois plus conditionné à un contenu, mais aux avantages ou inconvénients des conditions d'exercice d'une activité. Les administrations dont dépendent les actifs (pôle-emploi, organismes de formation...), offrant peu de marge pour négocier des garanties de droits sociaux « à minima », la réponse de certains actifs face aux difficultés de revenu est de cumuler un travail non déclaré avec

¹⁰ Notamment dans le développement informatique, la traduction de manuscrits...

différents statuts reconnus sur le marché du travail ou de les activer successivement. Cette circulation des actifs entre les segments du marché du travail et leur positionnement dans un ou plusieurs marchés, ou dans un entre deux correspond à des tentatives individuelles pour maîtriser des temps et des lieux de travail. Cette confrontation entre les situations qui sont initiées par des chefs d'entreprises, ou coordonnées et mise en ordre par l'Etat et celles qui sont adaptées par les actifs rend difficile une délimitation des situations de travail et participe à une redéfinition de la représentation du travail renforçant ainsi les zone grises.

II. 3 Des temps et des lieux d'activité qui font « disparaître » le travail ?

La mobilisation et la mise en œuvre de compétences et savoir-faire pour une tâche occasionnelle contre rémunération avec ou sans contrat, hors travail dans des lieux non exclusivement dédiés au travail, correspondant parfois à un entre deux entre travail et loisir. Des lieux de vie privée ou des espaces publics urbains requalifiés en lieux de travail deviennent aussi et de plus en plus des lieux de travail à distance à partir de chez soi. A Marseille un de nos interlocuteurs avait cité le cas de personnes qui faisaient exceptionnellement de la cuisine, ou rendaient des services de dépannage divers chez elle ou chez des demandeurs, sans que ce soit leur métier en faisaient une activité annexe ponctuelle, rémunérée ou non. Pour ces catégories en général ouvrier, employée ou femme au foyer, le statut d'indépendant n'était ni recherché, ni possible du fait d'une absence de qualification ou de diplôme formalisé et de conditions familiales qui nécessitaient de pouvoir choisir des moments, des lieux et des bénéficiaires.

Pour les plus qualifiés (Burret 2013) avance l'idée que des modalités telles que des lieux collaboratifs, permettent l'émergence d'initiatives, porteuses de valeurs du travail non contraint et non subordonné (Lallement M. 2015). Cela passe par un appui sur « *les énergies motivationnelles et les capacités subjectives de même que par la prise en compte des temps propres, les rythmes individuels et les besoins spatio-temporels des sujets* » (Rosa 2010). La généralisation des TIC et les processus d'individualisation participent ainsi à une assimilation entre vie au travail et vie hors travail, pour des travailleurs qui grâce à des compétences techniques (artisanat, informatique) acquises dans leurs loisirs, proposent des services rémunérés (réalisation de blogs, formation à des logiciels informatiques, aide aux démarches en ligne) à des particuliers ou des entreprises. Ainsi, un grand nombre de services, construit une zone grise autour du travail non déclaré dès lors que les lieux de cette activité sont multiples et non assimilés à des cadres productifs traditionnels (domicile, atelier partagé, tiers lieu, fablab...). L'interprétation entre activité et travail au filtre du lieu où est réalisée une tâche, élément en émergence dans la zone grise, participe à son extension. Ceci s'est renforcé avec le développement du télétravail où la flexibilité de temps et de lieux d'activités ajoute des possibilités d'associations informelles ou formalisées, complémentaires ou substitutives au salariat. Leur dimension évolutive ou non stabilisée de coopérations volontaires hors travail qui peuvent appeler la définition de relations contractualisées et de rémunération questionnent la volonté de rendre évident, faire disparaître ou redéfinir le travail.

Juste avant le COVID, des indépendants qui travaillaient au moins partiellement en tiers-lieu en périphérie de Toulouse étaient en réseau avec des travailleurs en tiers-lieu dans d'autres

villes et à l'étranger, pour échanger sur des valeurs partagées ou établir des complémentarités sur des projets gérés dans l'informalité. Lors du confinement ces collaborations et informelles ont été décisives pour élaborer un tiers-lieu « virtuel » sous forme de ZOOM élargi quel que soit le lieu de résidence. L'usage du lieu virtuel pour des activités à distance a amené des opportunités de contrats et une rémunération pour les personnes qui collaboraient sur la base du volontariat. Cela a induit de requalifier une partie des collaborations en travail et « d'inventer » des cadres et des règles au moins temporaires, pour des missions réalisées collectivement. Ces associations ponctuelles appuyées par les T.I.C produisent ainsi un cadre hybride entre la coopérative et la plateforme, où la définition du travail n'est pas seulement envisagée à travers la nature de la production, mais aussi en tenant compte de l'apport individuel au collectif et de la nature du lieu pour qualifier du travail ou non. Une "élasticité" de temps et de lieux d'activités dans le télétravail ajoute des possibilités d'associations informelles qui peuvent appeler la définition de relations contractualisées et de rémunération. Ces indéterminations autour du travail se trouvent dans la culture, les arts, la communication, l'informatique et les services d'ingénierie aux entreprises mais elles se diffusent vers d'autres activités. Au-delà de cette volonté de relocaliser son travail apparaît aussi ce qui a été qualifié « de grande démission », possibilités de présence ou absence sur le marché du travail pour ceux qui considèrent que les promesses du travail ne sont pas suffisantes, ou pas suivies d'effets. Cette démultiplication des formes et conditions d'activité et de revenu réfère aussi à la volonté d'une reconnaissance et d'un sens du travail exercé qui produit des modèles variables de recomposition autour de la sphère de la vie privée auquel le travail est adapté, ou parfois amené à disparaître en tant qu'activité stable et déclarée. Si on trouve ces situations dans tous les groupes d'actifs, les contreparties de ces formes « d'autonomie », sont peu précisées pour le "choix" d'un statut, en particulier pour les personnes peu qualifiées. On peut ainsi proposer à partir des temps et lieux de travail une lecture de zones grises où le rapport au travail dépend de représentations sociales qui valorisent l'autonomie et la flexibilité de temps et de lieux pour travailler instaurant ces aspects comme contreparties attendues au même titre que la rémunération de l'activité productive.

Conclusion

La recomposition du travail selon des logiques très individualisées et individualistes diversifie les temps et les lieux de travail. Cette diversification renforcée par certains actifs ou employeurs qui jouent de l'indétermination de la frontière entre le travail et le hors travail rend désormais le travail peu repérable lorsqu'il n'est plus délimité par des horaires et des lieux et opacifie son rapport au statut. Ces deux tendances, participent de la zone grise : elles rendent difficile la définition de situations de travail et en incidence la caractérisation du statut des travailleurs.

Les temps et les lieux de travail suggèrent que la zone grise correspond à une situation où, dans les interstices ou dans la vacance laissés par la déconstruction des règles de travail s'imbrique la sphère personnelle du rapport au travail non régulé. Cette substitution des caractéristiques sociales (quartiers de résidence, vie familiale, réseau social, organisations des réseaux de transports, appui financier ou non...) à des réglementations sur les statuts et les salaires est propice à la création du gris et du flou mais sert parfois des recompositions de

situations pouvant se normaliser. Les situations individuelles jouent aussi dans les rapports de force entre les donneurs d'ordre et les employés qui construisent des objets de négociation producteur de zones grises, étendant et renforçant 'la zone grise' Ainsi l'utilisation flexible de temps et de lieux de travail permet aux employeurs de maîtriser leurs employés et aux actifs de subir le moins possible les conséquences les plus négatives de la rareté du travail rémunéré. La prise en compte des temps, des lieux et des mobilités liées au travail révèle – comme l'on pouvait s'y attendre - que les inégalités entre les deux extrêmes de la hiérarchie des groupes socio-professionnels ne sont pas réduites par une augmentation de la flexibilité, mais qu'elles segmentent ces groupes suivant des capacités individuelles à se dégager de contraintes d'organisation collective (familiales ou salariales), et à jouer de cette flexibilité. Au sein des catégories socio-professionnelles, en particulier très ou très peu qualifiées le choix d'un travail est dépendant de l'environnement des conditions de vie qu'il permet. Dans les conditions maîtrisées d'une activité dans un cas et le plus souvent subies dans l'autre, l'opérationnalité de la zone grise, notion /outil, est de permettre d'évoquer de nouvelles dynamiques de rythmes, de durée, de territorialisation et de lieux d'activité qui s'inscrivent dans des rapports de force ou des arrangements non institutionnalisés et mouvants, et entraînent des mutations des cadres et des conditions de l'exercice du travail (Cingolani 2014). Ce décentrement des inégalités socio-professionnelles vers des inégalités sociales plus larges éclaire de nouveaux rapports au travail et un rôle inégal du travail pour stabiliser des situations sociales. Or, la puissance publique ou les syndicats ne produisent pas ou peu de réflexion transversale concernant les inégalités des conditions dans lesquelles se déroulent le travail. Les zones grises sont ainsi le résultat de conditions de travail qu'inventent les actifs pour limiter au maximum ou refuser une déstabilisation de leurs situations sociales face à une inadaptation des politiques publiques. Mais elles sont aussi pour nous moteur et révélateur des marges capacitaires qui produisent l'éclatement et /ou la recomposition de situations dans et au travail. C'est ce qu'elles permettent de voir dans toutes les transformations ici évoquées qui fonde leur dimension heuristique dans l'analyse du travail.

Bibliographie

Balzani B., (Dir) (2010), *Les services à la personne*. La Documentation française, 144 p

Becuwe A., (2011), Analyse des travaux récents sur le temps et le travail, Humanisme et entreprise, 2 /302

Bessone A.-J., Cabannes P.-Y., Marrakchi A., (2016), *Halo autour du Chômage : une population hétérogène, une situation transitoire*. INSEE, Dossier 33p

Benedetto-Meyer M., Boboc A., (2021), *Sociologie du numérique au travail*, Chapitre 3, pp 63 à 98

Bisom-Rapp S. and Coiquaud U. (2017) « Le rôle de l'État face à la zone grise de l'emploi : regards sur le Canada et les États-Unis », Revue *Intervention Economiques* N°58, <http://journals.openedition.org/interventionseconomiques/3555>

Bouffartigues P., (2012) avec la collaboration de Jacques Bouteiller, *Temps de travail et temps de vie. Les nouveaux visages de la disponibilité temporelle*, PUF, coll. « Le travail humain », 240 p.

Burret A. (2013) « Démocratiser les Tiers lieux », *Multitudes*, 1/52, pp 89-97

Célérier S., Monchatre S, (2020), *Durée de l'activité et fragmentations du travail (dir°), Temporalités N° 31-32.*

Célérier S., Monchatre S., (2022), « Nouvelles temporalités du travail : de l'éclatement à l'hégémonie ? », *Questions de communication*, 41 | 247-260.

Cingolani P. (2014), *Révolutions précaires. Essai sur l'avenir de l'émancipation*, Paris, La Découverte,

Cingolani P. (2021), *La colonisation du quotidien*, Editions Amsterdam, 220 p.

Coin H., (1982), *La ville marché de l'emploi*, Presses universitaires de Grenoble, 306 p

Corsani A., (2012), « Autonomie et hétéronomie dans les marges du salariat. Les journalistes pigistes et les intermittents du spectacle porteurs de projets », *Sociologie du travail*, n. 54-4 pp.495-510

D'Amours M., Bellemare L., Brian G, Hanin F., Pogliaghi L., (2023), *De l'entreprise à la configuration productive Travail, emploi, régulations*, Presses Université Laval, 368 p

Décaillot M., (2006), *Travailler au XXI siècle*. De Boeck supérieur, 324 p

Dubet F., (2019), *Les mutations du travail*, La Découverte. Ed, Recherches, 267p

Fillieule O., Hayat S., Monchatre S., (2020) « Trois regards sur le mouvement des 'Gilets jaunes' », *La nouvelle revue du travail* [En ligne], 17 | 2020, mis en ligne le 01 novembre 2020, consulté le 29 novembre 2022. URL : <http://journals.openedition.org/nrt/7377>.

Foulon S., (2017), "Ubérisation comment mieux protéger les indépendants", *Alternatives Economiques hors-série*, N° 111, 27/02.

Fretigny J-B., (2011) « Habiter la mobilité : le train comme terrain de réflexion », *L'espace géographique*, vol 75, pp.110 -124

Gros J., (2019), « Les statistiques de l'emploi face aux mutations du travail indépendant » dans (dir Dubet F.) *Les mutations du travail*, La Découverte. Ed, Recherches pp 77-95

Isaac H., Campoy E., Kalika M., (2007). Surcharge informationnelle, urgence et TIC. L'effet temporel des technologies de l'information. *Management et avenir* N°13 /3 pp149-168.

Lallement M., (2015) *L'âge du faire, Hacking, travail, anarchie*, Paris, Le Seuil, coll. « La couleur des idées », 446 p

Lesnard L., (2009), *La famille désarticulée. Les nouvelles contraintes de l'emploi du temps*, PUF, coll.

Letourneux F., (2020), « Travailler à distance : s'inventer un chez-soi de travail », *Sociologie du travail*, Vol 62, N°4, <https://journals.openedition.org/sdt/3577>

Martin H., (2022), Les évolutions de l'activité et de l'emploi en France au fil des générations. *Revue Population, INED*, 22/1 VOL 77, <https://www.cairn.info/revue-population-2022-1-page-141.htm>, consulté 09/22

Marzloff B., (2013), *Sans Bureau fixe. Transitions du travail, Transition des mobilités*, FYP Editions 96 p.

Mercure D., Vultur M., (2010), *La signification du travail. Nouveau modèle productif et ethos du travail au Québec*, Presses de l'Université Laval, Coll « Sociologie contemporaine », 290 p.

Maurin L., (2015), *Rapport sur les inégalités en France*, Observatoire des inégalités, chap 3, juin, 200 p.

Mondon M., (2014) "Les travailleurs indépendants économiquement dépendants brésiliens : Vers une analyse des trajectoires en termes de mobilisation de ressources". Communication aux 14èmes journées internationales de sociologie du travail, clersé-CNRs Lille 1, Février.

Moriset B., (2004), « Télétravail, travail nomade : le territoire et les territorialités face aux nouvelles flexibilités spatio-temporelles du travail et de la production », *Cybergeographe : revue européenne de géographie*, article n° 257, en ligne : <https://doi.org/10.4000/cybergeog.3815>.

Moriset B., (2011), « Tiers-lieux de travail et nouvelles territorialités de l'économie numérique : Les espaces de coworking », *Spatialité et modernité : lieux et territoires*, SET-CNRS, Oct 2011, Pau, France. <https://shs.hal.science/halshs-00724540>.

Ravalet E., Dubois Y., Kaufmann V., (2014), « Grandes mobilités et accès à l'emploi », *Reflets et perspectives de la vie économique* (3). TLIII p57 -76

Ricroch L., Roumière B., (2011), « Depuis onze ans moins de tâches ménagères plus d'internet », *INSEE Première*, N°1377, Novembre.

Rosa H., (2010), *Accélération. Une critique sociale du temps*, La Découverte, coll. Théorie critique, 414 p.

Rosa H. (2012), *Aliénation et accélération. Vers une théorie critique de la modernité tardive*, La Découverte, coll. « Théorie critique », 2012, 154 p.

Sciences humaines (2023), « Travailler à quel prix » N°357, Dossier

Supiot A., (2000) 'Les nouveaux visages de la subordination', *Droit Social*, 2, pp. 131-145.

Veltz P., (2017), *La société hyper-industrielle. Le nouveau capitalisme productif*. Le Seuil, 120P