ÉCOLE DES HAUTES ÉTUDES EN SCIENCES SOCIALES
FORMATION DOCTORALE « SOCIOLOGIE »

À distance.
Enquête sur les figures contemporaines du travail à domicile.

Thèse pour l'obtention du doctorat de sociologie.
Présentée et soutenue le 24/11/2017

Frédérique LETOURNEUX

Sous la direction de Bénédicte Zimmermann

Jury

Marc Bessin, Directeur de recherche au CNRS, EHESS
Marie Cartier, Professeure de sociologie, Université de Nantes
Arnaud Mias, Professeur de sociologie, Université Paris Dauphine – *Rapporteur*
Sylvie Monchatre, Maître de conférences HDR en sociologie, Université de Strasbourg – *Rapporteure*
Sophie Pochic, Directrice de recherche CNRS, EHESS
Bénédicte Zimmermann, Directrice d'études à l'EHESS

ÉCOLE DES HAUTES ÉTUDES EN SCIENCES SOCIALES
FORMATION DOCTORALE « SOCIOLOGIE »

À distance.
Enquête sur les figures contemporaines du travail à domicile.

Thèse pour l'obtention du doctorat de sociologie.
Présentée et soutenue le 24/11/2017

Frédérique LETOURNEUX

Sous la direction de Bénédicte Zimmermann

Jury

Marc Bessin, Directeur de recherche au CNRS, EHESS
Marie Cartier, Professeure de sociologie, Université de Nantes
Arnaud Mias, Professeur de sociologie, Université Paris Dauphine – *Rapporteur*
Sylvie Monchatre, Maître de conférences HDR en sociologie, Université de Strasbourg – *Rapporteure*
Sophie Pochic, Directrice de recherche CNRS, EHESS
Bénédicte Zimmermann, Directrice d'études à l'EHESS

REMERCIEMENTS

Mes premières pensées vont à Bénédicte Zimmermann dont le soutien inconditionnel depuis le début de cette thèse m'a aidée à ne jamais me décourager. Je lui suis également redevable de la rigueur scientifique avec laquelle elle m'a dirigée durant tout ce travail, et c'est aujourd'hui avec une certaine émotion que je me souviens de mes débuts en sociologie au cours du séminaire qu'elle donnait il y a plus de dix ans à l'Ehess.

Je suis aussi reconnaissante aux membres du jury Marc Bessin, Marie Cartier, Arnaud Mias, Sylvie Monchatre et Sophie Pochic d'avoir accepté de lire et de discuter cette thèse.

Je tiens également à remercier chaleureusement l'ensemble des personnes qui ont accepté de me répondre. Chaque entretien a constitué pour moi une vraie rencontre et les mots que nous avons échangés ont continué de résonner en moi durant toute l'écriture. J'espère que l'analyse livrée dans ce travail doctoral est à la hauteur de leur engagement et de leur confiance.

Durant toute cette thèse, j'ai aussi bénéficié du soutien de l'équipe du laboratoire Georg Simmel, et notamment de Florence Delteil dont la gentillesse et la disponibilité m'ont toujours été d'un grand secours. J'ai trouvé la même bienveillance auprès de l'équipe nantaise qui m'a accueillie et épaulée. Je pense notamment à Marie Arbelot et à ses conseils de lecture toujours avisés, mais aussi à la fine équipe des « doctorantes du CENS », dont Juliette Mengneau et Anna Mesclon. Nos discussions dans le patio autour d'un café ont toujours été pour moi d'un grand réconfort. Je remercie aussi Ève Meuret-Campfort dont l'invitation à venir parler de mes travaux dans le cadre de son séminaire Genre et classes populaires, a été l'occasion de consolider mon argumentaire.

D'une manière générale, je tiens à remercier les diverses personnes qui ont accepté de relire divers passages de cette thèse. En la matière, Julie Landour a joué pour moi un rôle tout particulier me prodiguant tout à la fois critiques avisées et conseils amicaux. Les discussions que nous avons pu avoir au sein du groupe de lecture formé autour d'elle et d'autres – Madlyne Samak, Shao-fen Lee, Cyrine Gardes et Alice Lavabre – ont constitué des moments forts dans mon travail d'écriture. Cette recherche est aussi liée aux discussions endiablées que nous avons pu

avoir avec Alexandre Daneau, même si notre rapport sur la fête à Paris reste toujours à transformer en « livre qui tape ».

Je veux aussi témoigner ma plus profonde affection à mon père dont la relecture tenace et rigoureuse a permis de grandement enrichir ce travail et à ma mère pour ses attentions aimantes toujours renouvelées. Mes parents ont toujours été pour moi d'un grand soutien et cette thèse leur doit beaucoup.

Et puis, bien sûr, je ne peux ici que remercier tous ceux qui m'entourent et qui par leur présence m'ont toujours portée et continueront de le faire : Irène et les Leberre père et fils, Anne et Bernard, Fred et Éric, Laure pour nos balades sur les chemins noirs, les copains des gitous et des gitovs, les amateurs de *Soup' parties*, les « Vendéens », les « Nantais », les « Parisiens » et tous les autres… Je ne peux désormais que leur promettre que la prochaine fête sera à la hauteur.

Je dédie ce travail à mes deux formidables garçons, Pierre et Martin, et à Romain, à qui je dois tant et plus encore.

RÉSUMÉ ET MOTS-CLÉS

Ma thèse porte sur la métamorphose du travail à domicile en travail à distance. Au-delà du statut classique du salariat à domicile, le travail à distance s'actualise en effet désormais dans des statuts institutionnels, des lieux et des temporalités variés. En l'occurrence, l'analyse est centrée sur la comparaison de trois groupes professionnels : des graphistes freelance, des journalistes-pigistes et des secrétaires indépendantes. Partageant le fait d'exercer leur activité hors d'un collectif de travail, ces professionnels cherchent, chacun à leur manière, à construire et défendre un cadre spatio-temporel de travail singulier.

L'enquête repose sur une série de 54 entretiens par récits de vie réalisés, dans leur majorité, au domicile des enquêtés. Elle se déploie sur trois niveaux qui se superposent. Dans un premier temps, il s'agit de souligner quelles sont les ressources et les stratégies dont disposent ces professionnels pour se maintenir sur le marché et dans quelle mesure le rapport de non-subordination physique à l'employeur pose la question de l'autonomie dans la réalisation du travail. Dans cette optique, mon enquête entre en écho avec les débats actuels sur cette « zone grise » (Supiot, 2000) qui se situe à la frontière entre le salariat et l'indépendance, et sur les formes d'hybridation qui en découlent.

Dans le deuxième temps de cette thèse, il s'agit de définir la nature et de tracer les limites du cadre spatio-temporel dans lequel le travail à distance se déploie hors du cadre idéal-typique de l'organisation. Cette exploration des configurations du chez-soi de travail pose plus fondamentalement la question des effets que la distance produit sur l'identité même du travailleur. Le dernier temps de la démonstration s'attache ainsi à analyser le travail à distance non seulement comme une forme de travail atypique, mais comme une façon singulière de s'inscrire dans le monde social et d'articuler son engagement dans le travail au regard d'autres sphères d'engagement (familial, domestique, amical, personnel). Mon enquête montre que les registres de justification et les valeurs que mobilisent les individus pour définir une identité pour eux-mêmes et pour autrui sont socialement distribués.

Mots-clés : travail, indépendance, genre, famille, parcours, identité

Summary :

This thesis focuses on the transformations of « home working » into « distance working ». Indeed, if homeworking has for a long time concerned only salaried workers, henceforth working at distance refers to different status of employment, workplaces and work schedules. My analysis relies on the comparison of three different types of professionals : freelance graphic designers, freelance journalists and self-employed secretaries. All of them work out of the institutional organization and try to define spatial and temporal limits for the process of work.

The investigation analyses a compilation of 54 biographies based on interviews with workers carried out directly at their home. The demonstration is organized in three parts. First, it focuses on how professionnals manage to take a stand on the market and how it could be understood in terms of autonomy at work. My approach discusses the contemporary sociological works whose goal is to define new status of employement. It explores this « grey zone» (Supiot, 2000) between salaried and self-employed workers.

The second part is about the concrete workplace at home and how workers manage to define their own framework. These different arrangements of working at home reflect the way individuals succeed in defending their own identity as professionnals. Finally I show that « distance working » is not only an atypical form of work, but a singular way to be part of the social world as well as to choose and switch between different commitments (domestic, personal, familial, etc.) This thesis shows how individuals use different registers of justifications and values in order to define their identity for themselves and for the others, and how this process is socially distributed.

Key words: work, self-employement, gender, career, identity.

SOMMAIRE

REMERCIEMENTS **5**

RÉSUMÉ ET MOTS-CLÉS **7**

SOMMAIRE **9**

INTRODUCTION **13**

FLEXIBILITE ORGANISATIONNELLE, FLEXIBILITE SPATIALE 14

LA CONSTRUCTION EMPIRIQUE DU TRAVAIL A DISTANCE 18

AUTONOMES OU PRECAIRES ? LES ENJEUX DE LA CONTROVERSE 21

REDEFINITION DES TEMPS ET DES ESPACES 24

ENJEUX METHODOLOGIQUES : UNE SOCIOLOGIE DES PARCOURS 25

ESQUISSE POUR UNE SOCIO-ANALYSE 28

ORGANISATION DE LA THESE 32

PREMIÈRE PARTIE : DEVENIR UNE UNITÉ DE PRODUCTION INDIVIDUELLE **35**

CHAPITRE 1. DU « TRAVAILLEUR À DOMICILE » AU « TRAVAILLEUR À DISTANCE » **39**

A. LE TRAVAIL A DOMICILE : VARIABLE D'AJUSTEMENT DE LA FIRME CAPITALISTE 40

1. Le Sublime, la défense d'un savoir-faire *41*

2. Main-d'œuvre féminine et urbaine *42*

3. Le statut protecteur du salarié à distance *44*

B. DU TRAVAIL A DOMICILE AU TELETRAVAIL : LES PROMESSES DU NUMERIQUE 49

1. Le télétravail : un projet gestionnaire défendu au nom de l'humain *50*

2. Un objet mouvant, une population difficile à quantifier *57*

C. LE TRAVAIL A DISTANCE : LA CONSTRUCTION DU MODELE DU TRAVAILLEUR NOMADE 60

1. La sortie du strict cadre salarial *61*

2. Une main-d'œuvre flexible et adaptable *62*

3. Les nouveaux lieux du nomadisme *65*

CONCLUSION 67

CHAPITRE 2. LA MISE À DISTANCE : UNE MISE À L'ÉPREUVE **69**

A. CAUSES ET MODALITES D'ENTREE DANS LE TRAVAIL A DISTANCE 70

1. Sur le mode de l'insertion sur le marché *73*

2. Sur le mode de la deuxième carrière *78*

3. Sur le mode du travail à côté *85*

4. Sur le mode de la vocation *87*

B. LES CADRES SPATIO-TEMPORELS DE L'EPREUVE 91

1. Disjonction du lieu de commande et d'exécution du travail *92*

2. Travail sur « site » *98*

CONCLUSION 104

CHAPITRE 3. FAIRE FACE À L'EPREUVE : RESSOURCES ET STRATÉGIES 107

A. SE CONSTRUIRE A DISTANCE 108

1. L'instance familiale : l'héritage de la posture entrepreneuriale 111

2. Les ressources collégiales : la construction d'un modèle professionnel à distance 118

3. Les ressources institutionnelles : la création d'un cadre au projet entrepreneurial 133

4. Les étapes du parcours du travailleur à distance 137

B. UNE AUTONOMIE A GEOMETRIE VARIABLE 142

1. Un travail hétéronome soumis à la loi du marché 144

2. Un travail autonome routinisé dans le cadre de l'organisation 151

3. Un travail autonome, hors des organisations 158

CONCLUSION 164

CONCLUSION DE LA PARTIE 1 167

DEUXIÈME PARTIE : HABITER LA DISTANCE 169

CHAPITRE 4. TRACER DES FRONTIERES 175

A. SE CREER UN TERRITOIRE 176

1. Délimiter l'espace 178

2. Respecter un temps réglé 185

B. LA FRONTIERE, UN ENJEU DE FAMILLE 189

1. Spécifier les rôles domestiques/professionnels 191

2. Travailler à deux dans la place : une lutte de territoire 198

C. SE CONFORMER AU MODELE IDEAL-TYPIQUE DU SALARIAT 200

1. Apprendre à dire « non » : le régime d'engagement des dominants temporels synchrones 202

2. Simuler le travail : le régime de nécessité des dominés temporels synchrones 205

D. S'INVENTER UN AUTRE BUREAU 207

1. Neutraliser le chez-soi 207

2. Se créer un cadre extérieur pour cadrer le travail 211

CONCLUSION 220

CHAPITRE 5. OCCUPER LES MARGES 223

A. LES CONTOURS D'UNE UBIQUITE SPATIO-TEMPORELLE 224

1. Travailler dans la place 224

2. L'enchevêtrement des temps 232

B. CONCILIATION OU CONFUSION : QUELLE ARTICULATION ENTRE VIE FAMILIALE ET VIE PROFESSIONNELLE ? 235

1. Les ressorts d'une distribution genrée inégalitaire 236

2. Une inversion du genre maîtrisée 240

C. *TROUBLER* LE CADRE IDEAL-TYPIQUE DU SALARIAT 242

1. Se plier aux contraintes : le régime de soumission des dominés temporels dé-synchrones 243

2. *Travailler selon un rythme à soi : le régime de justification des dominants temporels dé-synchrones* 247

CONCLUSION 254

CONCLUSION DE LA PARTIE 2 257

TROISIÈME PARTIE : SE CONSTRUIRE DANS LA DISTANCE 259

CHAPITRE 6. MODÈLES IDENTITAIRES ET RÉGIMES DE VALEURS 263

A. CONSTRUCTION THEORIQUE DES MODELES IDENTITAIRES 265

1. *Définir la nature du travail et sa sphère de réalisation 265*
2. *Les ressorts de la construction identitaire 267*

B. LE MODELE DE *L'ACTIVE AU FOYER* 272

1. *La distance, une ressource pour gérer la vie de famille 272*
2. *La figure repoussoir de la femme au foyer 276*
3. *Tensions objectives et subjectives 285*

C. LE MODELE DE *L'ARTISTE* 288

1. *Se construire hors du collectif 288*
2. *La figure repoussoir du glandeur 294*
3. *Tensions objectives et subjectives 299*

D. LE MODELE DU *PROFESSIONNEL* 302

1. *Préserver et exprimer son savoir-faire par la distance 302*
2. *La figure repoussoir du bouche-trou 307*
3. *Tensions subjectives et objectives 312*

E. LE MODELE DE *L'ENTREPRENEUR* 317

1. *Se définir par sa « petite entreprise » 317*
2. *La figure repoussoir de l'assisté 321*
3. *Tensions objectives et subjectives 325*

CONCLUSION 330

CHAPITRE 7. STYLES DE VIE A DISTANCE 333

A. SUBIR LA DISTANCE : *LES ISOLES* 336

1. *Le monde clos du chez-soi 337*
2. *Un fort sentiment de précarité 339*
3. *Une projection incertaine dans l'avenir 344*

B. AMENAGER L'ENTRE-DEUX : *LES PERIPHERIQUES* 349

1. *Revendiquer l'idéal pavillonnaire 349*
2. *Défendre son statut à tout prix 352*
3. *Sécuriser les acquis du présent pour construire l'avenir 355*

C. TIRER PROFIT DE LA DISTANCE : *LES AJUSTES* 357

1. *Habiter le cœur des villes 358*
2. *Le registre de la liberté en horizon incertain 363*

3. Entretenir un rapport confiant dans l'avenir *366*
CONCLUSION 373
CONCLUSION DE LA PARTIE 3 ..... **377**
CONCLUSION GÉNÉRALE **379**
LES FRONTIERES A L'EPREUVE DE LA DISTANCE 380
LA DISTANCE COMME STYLE 384
BIBLIOGRAPHIE **389**
ANNEXES **411**
TABLE DES DOCUMENTS **445**
TABLE DES MATIÈRES **447**

INTRODUCTION

Dans un monde confronté à des enjeux écologiques majeurs de raréfaction des ressources naturelles – qui incite à limiter les déplacements – et fasciné par la capacité d'ubiquité dont sont porteuses les nouvelles technologies – qui supprime même toute nécessité de déplacement physique – les transformations de l'organisation du travail à « l'ère du numérique » (Rapport Mettling, 2015[1]) sont présentées autant comme une opportunité à saisir qu'un processus inéluctable auquel il s'agit collectivement de se préparer. Si le constat se décline aujourd'hui sur le ton de l'urgence à agir, les promesses associées au développement des nouveaux moyens de communication ne sont pourtant pas nouvelles. Dès le début de la démocratisation de la télématique, à l'orée des années 1980, un monde où il serait possible de travailler à distance, de chez soi, est apparu comme un monde possible et même souhaitable. Dans le livre tiré de sa thèse consacrée au travail à domicile, Michel Lallement (1990) citait déjà en introduction ces paroles prophétiques du premier ministre français de l'époque, Raymond Barre, qui, en juin 1980, confiait au député des Vosges Gérard Braun une mission d'étude sur le travail à domicile :

> Je souhaite que votre mission permette l'étude du travail à domicile comme **forme d'avenir** des méthodes d'organisation d'une **société industrielle moderne**. D'une part, en effet, nous voyons la télématique créer de nouvelles formes de travail autour d'un **terminal d'ordinateur** qui peut être placé aussi bien dans un bureau qu'au domicile du travailleur. D'autre part, se profile dans l'industrie une tendance à la remise en cause du taylorisme, à la rupture du travail à la chaine et à **l'enrichissement des tâches** qui, de proche en proche, conduit à la création de **postes autonomes de travail**. **Cette autonomie** peut, dans certains modes de production industrielle, évoluer vers une **autonomie géographique** permettant au travail d'être effectué aussi bien à domicile que dans l'atelier [2].

La prophétie de l'époque est celle d'une société qui parie sur les potentialités contenues dans l'outil numérique (« le terminal d'ordinateur ») et qui entrevoit dans sa généralisation non seulement l'émergence d'un nouveau modèle de développement économique mais surtout une reconfiguration des spatialités, avec au cœur, le *chez-soi*, présenté comme le lieu d'actualisation d'une aspiration individuelle à l'autonomie dans le travail. Comment interpréter ce tour de force idéologique qui promeut, au nom du progrès, la sortie du cadre collectif de travail pour un

[1] Le rapport, intitulé « Transformation numérique et vie au travail », et son auteur sont présentés dans le chapitre 1. Par ailleurs, l'ensemble des références des rapports est à retrouver en fin de bibliographie.

[2] Lettre du premier ministre Raymond Barre à Gérard Braun, député des Vosges, datée du 10 juin 1980, en annexe du rapport rendu au Premier ministre sur le travail à domicile (Lallement, 1980, p. 11 - les mots sont soulignés par moi).

retour au domicile ? Faut-il y voir seulement le recours à une forme archaïque d'emploi qui agirait comme une simple variable d'ajustement fonctionnelle et organisationnelle dans le contexte du capitalisme avancé ou assiste-t-on à un changement de paradigme qui valoriserait un autre rapport au travail tout en faisant la promesse d'un nouveau mode de réalisation de soi ?

Flexibilité organisationnelle, flexibilité spatiale

Le recours au travail à domicile a toujours permis d'introduire une forme de flexibilité dans le processus productif. Même si, de la main-d'œuvre rurale plutôt masculine travaillant à la tâche pour les manufactures industrielles aux ouvrières en chambre œuvrant dans les villes dans le domaine de la confection, la figure du travailleur à domicile s'est progressivement transformée. Longtemps considéré comme indépendant par la jurisprudence qui retenait l'argument de sa distance physique comme preuve de sa non-subordination au donneur d'ordre[3], le travailleur à domicile a vu son statut évoluer dans l'État-providence de l'immédiat après-guerre, la loi du 26 juillet 1957 lui garantissant une présomption de salariat. Mais ce qui valait dans un contexte industriel a été bouleversé par la transformation du secteur économique et l'échange accru de biens et d'activités immatériels dans le cadre d'un capitalisme que d'aucuns qualifient désormais de « cognitif » (Moulier-Boutang, 2007)[4]. C'est ainsi qu'est apparue une nouvelle figure du travailleur à domicile, celle d'un travailleur indépendant vendant son expertise sur un marché.

Cette évolution doit être lue à l'échelle des transformations profondes des structures économiques et des évolutions du cadre politique dans lequel celles-ci prennent corps[5]. Ainsi, si on suit le juriste Patrick Chaumette (1998), force est de constater que « le mouvement législatif d'assimilation des travailleurs indépendants aux salariés semble relativement essoufflé. La tendance paraît même s'inverser : le statut des salariés étant perçu comme contraignant,

[3] En effet, si on s'en tient à la définition de la Cour de cassation : « le lien de subordination est caractérisé par l'exécution d'un travail sous l'autorité de l'employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements de son subordonné. Le travail au sein d'un service organisé peut constituer un indice du lien de subordination lorsque l'employeur détermine unilatéralement les conditions d'exécution du travail » (arrêt de la Chambre sociale du 13 novembre 1996). Or la difficulté est bien d'établir qu'il y a contrôle et réalisation d'une commande pré-établie hors du cercle de co-présence.

[4] Yann Moulier-Boutang (2007), désigne sous le terme de « capitalisme cognitif », le nouveau contexte socio-économique dans lequel les activités immatérielles, et donc le savoir, occupent une part croissante dans les échanges.

[5] Dans son livre consacré au néo-libéralisme, François Denord (2007) souligne le rôle joué par l'État dans la mise en œuvre d'un cadre favorable au développement du libéralisme économique : « Loin d'être anti-étatiste, le néo-libéralisme déploie l'intervention publique dans trois directions principales. De manière offensive, il cherche à faire sauter les verrous réglementaires, législatifs ou corporatifs qui entravent la libre concurrence et à désengager l'État de l'espace productif. De manière pragmatique, il crée un cadre légal favorable au marché, supplée l'initiative privée là où elle s'avère défaillante, incite à la concentration industrielle ou, au contraire, la freine. Ça et là, enfin, l'État néo-libéral adapte le droit aux évolutions économiques, sanctionne les fraudes et vient en aide aux plus défavorisés » (*ibid.,* p.5).

insuffisamment souple et flexible, il s'agit de privilégier le statut d'indépendance» (*ibid*., p. 82). La figure entrepreneuriale est ainsi directement présentée comme une forme de libération du carcan salarial et le parangon d'une flexibilisation spatiale assurée. Elle est soutenue par un ensemble de dispositifs à la création d'entreprise (Darbus, 2008) qui facilite « la mise à son compte » du travailleur. La création du régime de l'auto-entreprise par la loi dite « de modernisation de l'économie » du 4 août 2008, s'inscrit pleinement dans cette évolution : en faisant la promotion de l'initiative individuelle et de l'auto-emploi, « [ce régime] prend appui sur un contexte de fragilisation de l'emploi salarié, qu'il renforce en proposant son aménagement par la marge » (Abdelnour, 2012, p. 2).

La valorisation de l'entreprenariat individuel s'est ainsi traduite par une reconfiguration des formes de travail à domicile. Cette évolution accompagne le mouvement d'externalisation dans lequel sont engagées les organisations depuis une trentaine d'années. A la recherche accrue de flexibilité interne et externe (Atkinson, 1984), celles-ci ont en effet recours à des formes classiques de sous-traitance (Morin, 1994 ; Thévenot & Valentin, 2005) qui diluent les responsabilités sociales et juridiques au sein d'une « entreprise éclatée », mais aussi à un jeu sur la masse salariale via des contrats courts ou à l'intérim (Faure-Guichard, 2000). Le développement de ces formes atypiques d'emploi entraîne une profonde remise en cause de la régulation fordiste qui fondait jusqu'alors notre contrat social (Boyer et Saillard, 2002 ; Fourcade, 1992 ; Lallement & Mias, 2005) et reconfigure le rapport à l'organisation.

Ces transformations trouvent leur justification dans le « nouvel esprit du capitalisme » – pour reprendre le terme de Luc Boltanski et Ève Chiapello (1999) – qui substitue au travail envisagé comme labeur, le travail comme œuvre et qui prône une « organisation par projets » en lieu et place d'une standardisation des tâches. L'incorporation de la « critique artiste » au procès de travail se traduit par une valorisation de l'autonomie, de l'authenticité et de la réalisation de soi, opposé au carcan de la bureaucratie. La figure idéale-typique du travailleur libéré devient celle du *nomade* (Deleuze et Guattari, 1980) qui évolue au gré de ses engagements dans un monde connexionniste, où les lois du marché se sont en grande partie substituées aux régulations de l'organisation. Cette rhétorique s'est trouvée développée dans le domaine des sciences de gestion, à travers le courant des « carrières nomades »[6] (Cadin & al., 2003) qui s'est construit comme un paradigme alternatif à celui de la « carrière organisationnelle ».

Dans cette perspective, l'entreprise est un modèle d'organisation ouvert, en interdépendance avec le marché dans lequel elle puise les compétences, au gré de ses besoins. Il en découlerait, si

[6] Traduction dans le cadre français de l'étude des « boundaryless careers » qui s'est d'abord développée aux États-Unis (Arthur & Rousseau, 1996). On peut citer parmi les travaux plus récents ceux menés sur les « industries créatives » (Hesmondhalgh & Baker, 2010 ; 2011) ; sur les producteurs de films (Rowlands & Handy , 2012) ou encore sur le milieu des médias et de la mode (Neff & al., 2005).

on suit Cadin et son équipe dans les conclusions de leur enquête empirique[7], quatre modèles idéaux-typiques de carrières : *les sédentaires* qui restent attachés à une seule organisation ; *les migrants* qui, tout en restant attachés à une organisation donnée, sont engagés dans une mobilité fonctionnelle ; les *itinérants* qui possèdent des compétences pointues qu'ils valorisent dans une configuration pluri-employeurs ; les *frontaliers* « qui naviguent entre le statut de salarié et d'indépendant de façon concomitante ou successive » (*ibid.,* p. 106) et qui construisent leur évolution de carrière en référence à une logique de métier ; et enfin les *sans-frontières* qui connaissent des ruptures de trajectoires cumulées et dont l'identité professionnelle évolue en fonction des projets. Même si les raisons qui président à ces carrières nomades relèvent en grande partie d'une mobilité contrainte (licenciement, faillite économique), la logique gestionnaire qui préside à ce type d'analyse postule que les individus parviennent, quelles que soient les conditions objectives de la rupture, à l'investir d'une portée transformatrice[8].

Dans quelle mesure la flexibilité fonctionnelle de l'organisation se trouve-t-elle non seulement facilitée mais justifiée par le recours à ces *frontaliers* autonomes (pour reprendre l'expression de Cadin) ? Comment analyser le désencastrement du cadre spatio-temporel de l'organisation à la lumière d'un brouillage accru entre formes salariales plus ou moins durables et recours à l'indépendance ? L'objet de cette thèse est précisément de comprendre les ressorts du développement d'unités de production domiciliées, dont la seule responsabilité légale et économique repose désormais sur l'individu. Il en découle des formes d'emploi qui se déploient au sein d'une « zone grise » (Supiot, 2000 ; 2016), à la frontière entre le salariat et l'indépendance (Petit & Thévenot, 2006 ; Vatin & Bernard, 2007), avec de « faux indépendants » (Antonmattei et Sciberras, 2008) dépendant économiquement d'un nombre réduit de donneurs d'ordre ou reproduisant des formes routinisées d'intégration dans des relations marchandes stabilisées et des réseaux de production ; et de « faux salariés » exécutant leur travail en toute autonomie, en dehors du contrôle direct du donneur d'ordre, et se constituant un portefeuille de compétences à faire valoir sur le marché.

C'est pour prendre en compte la pluralité de ces formes d'emploi, qui dépassent le strict cadre du travail domicilié salarié, que j'entends mettre à l'épreuve du terrain empirique la catégorie d'analyse de *travail à distance*. Je mobilise la notion de *distance* telle qu'elle a été théorisée par la littérature géographique. Ainsi, pour rendre compte de l'expérience de l'espace vécu, les

[7] En croisant des récits de carrière, les chercheurs ont mené une comparaison internationale France / Nouvelle-Zélande à partir d'un échantillon d'individus de tout âge et de toute qualification, choisi de façon aléatoire.

[8] « Il arrive que ces carrières soient subies, mais souvent ce sont des choix de vie qui les guident. (…) Dans ce cadre, divers catalyseurs activent la transformation : une rencontre fortuite, un incident ou accident, l'entrée dans le chômage ou une crise de milieu de vie. » (Cadin & al., 1999, p.63). Voir aussi à ce propos l'analyse développée par Paul Bouffartigue et Sophie Pochic (2001) sur le courant gestionnaire des « carrières nomades ».

géographes pensent la distance non pas dans son seul aspect métrique et mathématique (qui renvoie à l'écart de distance entre deux points), mais aussi dans sa dimension relationnelle. Ainsi, si on suit Jacques Lévy (2009), la distance peut être définie « comme un attribut de la relation entre deux ou plusieurs réalités, caractérisant leur degré de séparation (leur écart), par différence avec l'état de contact. » (*ibid.,* p. 176). Dans cette optique, la mesure de la distance devient avant tout sociale. Ainsi, si la notion de *travail à distance* permet de rendre compte de la distance physique introduite entre le travailleur et le donneur d'ordre par la dématérialisation des relations de travail (dimension topographique), elle s'attache aussi à mesurer les liens à géométrie variable qui s'établissent entre eux (dimension topologique).

Si le télétravail a déjà été bien analysé par la littérature des sciences de gestion tant d'un point de vue organisationnel (Fernandez & al., 2014 ; Fusulier & Lannoy, 1999 ; Kessous & Metzger, 2005 ; Saint Laurent-Kogan & Metzger, 2013), que de ses implications notamment en termes d'articulation entre vie privée et vie professionnelle (Metzger & Cléach, 2004), mon approche s'écarte de ces travaux à plus d'un titre. D'abord, parce que la question du management à distance telle qu'elle est posée par les sciences de gestion ne m'intéresse pas du point de vue de l'évaluation de son efficacité. Il s'agira ici plutôt d'adopter le point de vue du travailleur lui-même et d'analyser le sens que peut prendre le travail quand il se déroule à domicile, le travail étant alors non plus seulement entendu au sens d'activité, mais en ce qu'il est pourvoyeur d'une identité professionnelle et sociale (Méda, 1995 ; Zimmermann, 2011). Ensuite, là où ces travaux insistent surtout sur les effets produits par les outils techniques sur le rapport au travail, mon approche s'écarte résolument de ce type de perspective socio-technique. Si les outils technologiques/numériques permettent de délocaliser le travail hors des murs de l'organisation (Letourneux, 2012), je m'attacherai davantage à qualifier d'un point de vue tant pratique que symbolique la distance qui s'instaure entre le travailleur et l'organisation.

A partir du cadre d'analyse ainsi établi, les principales questions qui constitueront la colonne vertébrale de ma démonstration viseront à interroger ce que travailler à distance veut dire, c'est-à-dire la manière dont les individus le vivent objectivement mais aussi en font sens (Zimmermann, 2011) : Dans quelle mesure la mise à distance spatiale du collectif de travail se traduit-elle par une redéfinition des frontières typiques entre salariat et indépendance et une reconfiguration de la distinction travail/non-travail ? Comment les effets de la distance se mesurent-ils alors non seulement au regard des identités professionnelles revendiquées, mais plus fondamentalement sur les manières de se définir socialement ?

La construction empirique du travail à distance

Pour prendre en charge la résolution de ces axes problématiques, je me suis attelée à construire un terrain d'enquête en comparant trois « groupes professionnels » (Demazière & Gadéa, 2009) : le secrétariat, le journalisme et le graphisme. Le matériau d'enquête est ainsi constitué de 54 entretiens semi-directifs réalisés auprès de 21 pigistes[9], 21 graphistes et 12 secrétaires, réalisés entre septembre 2010 et juillet 2014. Les raisons qui ont guidé cette comparaison se déclinent à plusieurs niveaux. D'abord, ces trois univers professionnels partagent le point commun d'être fortement inscrits dans le cadre salarial. Il s'agit, à partir de là, d'analyser non seulement de quelle manière le recours au travail à distance peut constituer une forme de sous-traitance au sein d'une chaîne de production, mais aussi de comprendre dans quelle mesure la forme salariale constitue pour les professionnels rencontrés un horizon de comparaison, soit pour s'y projeter, soit pour le critiquer. Ensuite, aucun des professionnels rencontrés n'entre dans le cadre du télétravail salarié, tous travaillent pour plusieurs employeurs ou clients, sous des statuts d'emploi qui se distribuent sur un continuum allant du salariat à l'indépendance.

En effet, si les pigistes peuvent être qualifiés de salariés à distance[10] dans un contexte multi-employeurs, la majorité d'entre eux (n=14/21) cumulent d'autres activités (communication, formation ou travail d'auteur), réalisées sous statut indépendant (auto-entrepreneur ou droits d'auteur)[11]. Quant aux graphistes et aux secrétaires de mon corpus, ils exercent en très grande majorité leur activité à distance sous statut indépendant, même si une minorité d'entre eux à recours au portage salarial[12] (n=4). Même si là encore, des formes de d'hybridation entre statuts peuvent être repérées (indépendant/chômeur ; indépendant/salarié).

Pour saisir les logiques de ces effets de brouillage et leurs conséquences, une partie du travail empirique a donc consisté à restituer les parcours professionnels et biographiques de ces travailleurs. C'est en effet ce que permet le recueil de récits de vie tel que je l'ai mis en œuvre dans cette thèse : il s'agit non seulement de faire sens d'un parcours singulier, mais bien de saisir les logiques sociales qui permettent d'élaborer des hypothèses de portée générale. Dans cette perspective, si tout travail empirique est nécessairement caractérisé par une certaine

[9] Les journalistes-pigistes rencontrés ne travaillent qu'en presse écrite.

[10] Dans le cadre de la Loi du 4 juillet 1974, dite « Loi Cressard » qui les dispense de prouver qu'ils sont bien sous la subordination juridique de la rédaction qui les emploie, ces journalistes pigistes peuvent donc être qualifiés de salariés à distance. Même si leur inscription dans le cadre du salariat est en grande partie soumise à l'interprétation de la jurisprudence : c'est notamment le nombre de piges et leur fréquence qui définit la régularité de la relation de l'emploi.

[11] Ces données sont fidèles à ce qui peut être observé à plus grande échelle, dans des enquêtes quantitatives récentes (Frisque & Saïtta, 2011) qui soulignent la diffusion chez les journalistes « les plus instables » (*ibid*., p. 13) de formes de pluriactivité pour sécuriser leurs revenus.

[12] Ils sont salariés d'un organisme tiers qui encaisse les factures effectuées pour le compte d'entreprises clientes.

incomplétude et ne peut, en soi, garantir une représentativité objective[13], j'ai malgré tout veillé à faire varier au maximum les profils de mes enquêtés.

J'ai ainsi notamment tenu à composer un corpus qui soit assez fidèle à la distribution genrée repérable dans les groupes professionnels étudiés[14], ce qui se traduit par une surreprésentation féminine (n= 32 femmes/22 hommes). J'ai également veillé à maîtriser la variable de l'âge et à faire varier la situation familiale des enquêtés (n=31 ont une charge de famille)[15]. La dernière grande ligne de partage repérable au sein de mon corpus renvoie à la distinction entre ceux de mes enquêtés qui travaillent chez eux (n=31/54) et ceux qui occupent de façon plus ou moins régulière un espace de travail loué/bureau partagé (n=23). D'ailleurs, l'un des enjeux de ce travail doctoral sera de se demander si ces arrangements spatiaux peuvent incarner différentes figures contemporaines du travail à domicile, la référence au chez-soi constituant, dans tous les cas, un cadre projectif, qu'il soit repoussoir ou revendiqué. Pour l'heure, cette rapide description de mon corpus souligne surtout son extrême hétérogénéité, ce qui constitue en soi un défi pour l'approche comparative. Or, c'est précisément parce que les variables sont multiples qu'il est possible d'explorer des liens inédits par-delà ce qui semble *a priori* fonder les convergences ou les divergences, que ce soit, par exemple, la profession ou le statut d'emploi[16]. L'enjeu, au-delà de la représentativité de l'échantillon a donc consisté à soumettre l'ensemble des membres de l'échantillon à un même questionnement problématique.

J'ai complété ce travail de recueil d'entretiens par un ensemble d'observations. Les premières ont été menées à couvert, à travers la fréquentation assidue sur internet de plusieurs forums d'échanges et de discussion structurés autour de chacun des trois groupes professionnels, ce qui m'a permis de repérer les principales logiques/rhétoriques traversant ces univers. J'ai complété ce premier travail de collecte à travers un « engagement ethnographique » (Céfaï, 2010) déployé directement *in situ*, au domicile des enquêtés ou dans les espaces de travail qu'ils fréquentent. Cela s'est traduit notamment par la mise en place d'un protocole photographique qui cherche à saisir les manières différenciées d'habiter l'espace. J'ai également multiplié les observations dans diverses arènes de sociabilité (soirées, de vernissage ou rencontres entre professionnels), avec l'objectif de rencontrer les enquêtés hors du cadre formalisé de l'entretien. J'ai ainsi assisté

---

[13] Ainsi, comme le rappellent Guy Michelat et Michel Simon : « un échantillon n'est pas un groupement sociologique réel, mais une collection d'individus qui n'ont en commun que d'avoir été choisis pour être interviewés » (Michelat & Simon, 1977, p. 459).

[14] Seuls les graphistes affiliés constituent une population professionnelle plutôt masculine : 57% sont des hommes (données Maison des artistes, 2010) (Durand & Sebag, 2011), ce qui se retrouve au sein de mon corpus avec (n=5 femmes/21). A l'inverse, la pratique de la pige est plutôt féminisée. Ainsi, si sur l'ensemble des cartes de presse délivrées en 2016 (données CCIJP), 46% l'ont été à des femmes, une femme a plus de « chance statistique » d'être pigiste : 27% des femmes journalistes sont pigistes, contre 19 % des hommes journalistes (au sein de mon corpus : n=15/21). Quant aux secrétaires, elles sont à 99% féminine (Amossé, 2004), et exclusivement des femmes au sein de mon corpus (n=12)

[15] J'y inclus une enquêtée qui s'occupe seule de sa sœur handicapée mentale.

[16] Ce point est développé dans l'annexe méthodologique.

à plusieurs moments organisés par deux associations professionnelles (le Club de la Presse de Nantes, association qui regroupe une centaine de journalistes, pigiste ou non, sur l'agglomération et une association regroupant des auto-entrepreneurs) au cours desquels je croisais certains de mes enquêtés.

J'ai également mené une observation entre juin 2012 et juin 2013 dans un espace de coworking à Nantes, *La Cantine numérique*[17], géré par l'association Atlantic 2.0 (qui regroupe des professionnels du monde du numérique : indépendants, PME, start-up), et dans lequel deux de mes enquêtés nantais travaillent régulièrement. L'entrée dans le lieu étant régulée par l'achat d'un ticket, j'ai pu négocier sans trop de difficultés ma place. J'en ai tiré des observations riches sur les manières non seulement de faire mais aussi de dire son travail dans ce type d'espaces. Plus fondamentalement, la démarche empirique rapidement exposée ici repose sur la conviction de l'importance d'articuler différentes méthodes pour saisir l'individu comme une personne à prendre dans son ensemble.

Encadré n° 1 : Du bon usage de la comparaison entre deux territoires

La campagne d'entretiens s'est déroulée jusqu'en juillet 2011 à Paris, puis à partir de cette date sur Nantes et ses environs. La distribution du corpus entre Nantes et Paris [18] a appuyé une approche comparative à l'échelle des territoires qui s'est révélée particulièrement intéressante pour comprendre les logiques d'emploi sur les marchés de la pige et du graphisme. D'abord parce qu'il a fallu tenir compte dans l'analyse des différences structurelles qui définissent ces deux bassins d'emploi et s'attacher à mesurer les effets de contexte sur des trajectoires professionnelles singulières. D'un point de vue macrosociologique, les pigistes et les graphistes sont largement franciliens. C'est le cas de 60% des graphistes affiliés à la Maison des Artistes (Durand & Sebag, 2011) et dans le secteur du journalisme, 56% des cartes de presse délivrées en 2016 l'ont été à des journalistes d'Ile-de-France (CCIJP, 2017). Mais dans la lutte économique et symbolique des territoires (Davezies, 2008), la métropole nantaise affiche une croissance de l'emploi soutenue (+ 1,3 % par an depuis 2006), notamment dans le secteur tertiaire (qui représente 84,3 % des emplois[19]). Cela se traduit concrètement par une augmentation continue de la population[20] et une évolution significative de sa composition socio-démographique (Masson & al., 2013) avec, notamment une augmentation de la population des cadres et des professions intellectuelles supérieures[21].

[17] L'espace sera désigné par l'appellation courante *La Cantine* tout au long de ce travail.
[18] Au total, n= 20, à Paris/n=34, à Nantes. La composition est elle-même répartie comme suit à Paris : n = 8 pigistes/21 : 3 secrétaires/12 ; 9 graphistes/21.
[19] Chiffres Auran, 2016
[20] La population de Nantes Métropole a progressé de +0,5 % par an entre 2006 et 2011 (Chiffres Auran, 2016).
[21] Représente 25,9% de la population nantaise ayant un emploi en 2009.

D'ailleurs, parmi les enquêtés rencontrés à Nantes, un peu moins de la moitié ont débuté leur carrière professionnelle à Paris avant de décider de s'installer plus ou moins récemment sur l'agglomération (n=11/34 dont 9 pigistes et 2 graphistes). Cette mobilité géographique a été facilitée par le caractère *déterritorialisable* des activités exercées – celles-ci ne nécessitant pas, *a priori*, un ancrage sur un territoire. C'est le deuxième principal enjeu de la démarche comparative défendue ici que de s'attacher à comprendre précisément les ressorts de cette *deterritorialisation* : Les donneurs d'ordre sont-ils basés sur ou hors du territoire de résidence? Quelles sont les stratégies mises en place par les enquêtés pour pallier la distance physique ? Et comment, en retour, les villes s'attèlent à favoriser la sédentarisation de ces professionnels réputés « nomades » ?

Autonomes ou précaires ? Les enjeux de la controverse

En externalisant le procès de travail, l'organisation se décharge d'une part de sa responsabilité quant à la gestion de la prise de risques associée à toute activité économique. Comment et dans quelles conditions l'individu peut-il accepter de renoncer au cadre salarial protecteur et justifier – à ses propres yeux et aux yeux d'autrui – cette prise de risques et cette instabilité ? Faut-il voir dans ces évolutions une façon pour le travailleur de se soustraire au carcan organisationnel et de valoriser la valeur expressive de son travail ou, au contraire, en souligner les effets en termes de précarisation de l'emploi et de dégradation des conditions de travail – le rapport productif devenant alors paradoxalement plus aliénant qu'il est justifié au nom de la libération du travailleur ?

Deux camps épistémologiques, théoriques et politiques s'opposent en la matière. D'un côté, ceux qui, dans la lignée de la sociologie critique de Pierre Bourdieu (Accardo, 2007 [1998] ; Balbastre, 2000 ; Caveng, 2007 ; Frisque & Saïtta 2011) analysent ces modèles d'organisation du travail à l'aune de la destruction des protections collectives et dénoncent la précarisation de travailleurs isolés et dominés. De l'autre, ceux qui y voient l'avènement d'un nouveau modèle artistico-flexible pouvant favoriser l'autonomie et la créativité du travailleur qui, en acteur-stratège, trouve les ressources pour maintenir sa position sur un marché incertain (Cingolani, 2014 ; Corsani, 2012 ; Menger, 2009 ; Pilmis, 2008 ; Reynaud, 2007 ; 2009). Dans cette perspective, l'espace domestique devient non seulement un espace d'actualisation de l'autonomie du travailleur, mais le lieu de l'expression de sa subjectivité et le creuset de sa réalisation en tant qu'être singulier (Cingolani, 2014).

C'est sous la catégorie « d'intellos précaires » – qui dispose d'une force pratique d'adhésion pour les acteurs eux-mêmes[22] – que des travaux récents se sont également attelés à définir un groupe social en émergence caractérisé par sa double appartenance au monde cultivé et aux franges précaires de la population (Cingolani, 2014 ; Tasset, 2015 ; Tasset & al., 2013). Si on mobilise l'approche développée par Robert Castel (2009) pour penser les processus de désaffiliation engendrés par une remise en cause du cadre salarial, ces « intellos précaires » négocieraient une sortie « par le haut » en revendiquant les vertus d'une posture individuelle pour mieux se détacher des appartenances et des valeurs collectives, à l'opposé d' « individus par défaut » qui subiraient une sortie « par le bas » du fait de leur exclusion des cadres de régulation collective.

Le déplacement que mon enquête entend introduire avec ces travaux antérieurs sur les formes de travail indépendant et individualisé tient, en grande partie, dans le pari de la démarche comparative. Beaucoup d'enquêtes récentes se sont surtout centrées sur des groupes professionnels bien dotés socialement et scolairement : formateurs (Metzger, 2005) designers (Vervaeke, 2007), informaticiens (Tremblay & Genin, 2009), journalistes pigistes (Aubert, 2010 ; Pilmis, 2008 ; Corsani, 2012 ; Bureau & Corsani, 2012). Ces professionnels sont parfois désignés sous le vocable de « travailleurs autonomes », définis par « [leur] expertise et [leurs] compétences professionnelles [offertes] sur le marché des services aux entreprises » (Coquelin & Reynaud, 2003, p. 7). L'autonomie gagnée par la mise à distance de l'organisation est alors évaluée au regard de la capacité du travailleur à exercer pleinement son métier. C'est particulièrement vrai pour certaines professions intellectuelles qui sont socialement définies comme « créatives »[23] et pour qui l'évolution sur un marché incertain constitue un certain nombre d'épreuves évaluatrices de leur capacité à être « créatif » (Menger, 2009).

Si, au sein de mon corpus, les pigistes et les graphistes peuvent objectivement et subjectivement relever de cette catégorie, les secrétaires s'en éloignent doublement par leurs origines sociales et leur capital scolaire, tout autant que par le type de tâches sous-qualifiées réalisées. Partant de là, il s'agira de mesurer l'autonomie dans le travail en fonction de la capacité de l'individu à imposer un rapport de force sur le marché, mais aussi à donner un sens à son travail. Plusieurs éléments devront alors être pris en compte, à la fois objectifs (capacité à imposer le cadre de la commande ; marge de négociation sur les prix et le temps d'exécution du travail), mais aussi subjectifs, au regard de la valeur attribuée au travail réalisé. Cette analyse pluridimensionnelle doit permettre d'enrichir la comparaison entre des professionnels à forte valeur ajoutée

[22] C'est le titre d'un ouvrage écrit par deux journalistes-éditrices Anne et Marine Rambach (2001). Au cours de plusieurs entretiens réalisés avec des journalistes pigistes, le livre a été évoqué par l'enquêté comme représentant assez justement ce qu'il vivait et ressentait.

[23] La catégorie théorique fondée par Richard Florida (2002, 2008) est dotée d'une force pratique qui autorise un processus d'auto-désignation, certains professionnels exerçant dans le domaine large de la communication, de l'information et du marketing revendiquent ainsi le fait d'être « créatifs » comme un critère distinctif définissant leur rapport au travail.

éprouvant leur autonomie sur le marché[24] et des professionnels sous-qualifiés exerçant des tâches dotées d'une très faible valeur patrimoniale[25].

Les vertus de l'approche comparative doivent nous permettre également d'interroger au sein de chaque univers professionnel l'ensemble des logiques et rhétoriques qui définissent le rapport légitime à l'organisation – et donc, en creux, le rapport légitime à la distance. L'étude de ces modèles normatifs et des écarts introduits par l'externalisation du procès de travail est au cœur de l'étude menée ici. Avec, d'un côté, le secrétariat qui correspond à une forme archétypale de l'emploi en entreprise et dont la déclinaison sous la modalité du travail à distance se traduit par un éclatement des tâches, au risque de mettre en péril une identité professionnelle basée sur une « relation enchantée » avec un patron (Pinto, 1990) ; et, de l'autre, des professions comme journalisme et graphisme dont l'idéal professionnel repose sur une critique des contraintes organisationnelles et économiques, au nom de la défense de la valeur idiosyncrasique du travail réalisé.

Posés en ces termes, ces questionnements rejoignent des discussions qui traversent la sociologie des professions portant notamment sur l'articulation entre des segments professionnels caractérisés par des statuts d'emploi différents. Cette pluralité de statuts met potentiellement en péril la définition même de « métier » en introduisant de « l'hétérogénéité dans le groupe professionnel » et fragilise ce qui peut être défini, dans une approche interactionniste, comme leur « mandat professionnel » et « leur licence » (Monchatre, 2007). Ce qui est en jeu c'est bien la capacité du professionnel à faire valoir son autonomie par-delà les impératifs du marché et les exigences managériales de l'organisation, mais aussi de savoir quel est le cadre légitime dominant de son exercice.

Parmi les travaux récents, l'approche développée par Florent Champy (2011), qu'il défend comme une « troisième voie » entre l'approche interactionniste et fonctionnaliste, pense la défense de son autonomie par un groupe professionnel comme le résultat d'un processus. C'est ainsi qu'il introduit la notion de « profession à pratique prudentielle », définie comme telle à partir du contenu du travail réalisé (savoirs et autonomie) et non en fonction du monopole qu'elle exerce. Si les « professions à pratique prudentielle » (médecins, avocats, architectes, enseignants, pour les exemples pris par Champy) ont réussi à défendre leur autonomie, c'est en mettant en œuvre diverses tactiques pour conforter leur position et obtenir ainsi d'être

[24] Mécanisme mis notamment en lumière par Florent Champy sur son travail sur les architectes (1998). Dans cette enquête empirique, il analyse dans quelle mesure, le système du marché par appel d'offres, met à l'épreuve l'autonomie de l'architecte tout autant dans la manière de conduire son travail que dans ses choix esthétiques.

[25] Je reprends ici la notion de « valeur patrimoniale » défendue par Alain Supiot (2000 ; 2007 [1994]). L'analyse patrimoniale permet de distinguer les activités de pure exécution – dont les auteurs sont substituables – et les activités patrimonialisées – qui sont attachées à leur auteur (il met en œuvre son réseau, son style, etc.). Je reviendrai dans le cours de mon travail sur cette notion pour la développer.

protégées. Là où il me semble intéressant de mobiliser l'apport de Champy, c'est dans sa manière d'identifier un certain nombre de menaces qui pèsent sur l'autonomie : déclin de l'autorité des professionnels, accroissement du contrôle managérial, éloignement des lieux de régulations qui deviennent supranationaux et normalisation des pratiques. Si le secrétariat échappe en grand partie à la définition proposée par Champy, par le fait même que les savoirs mobilisés n'ont pas de valeur en soi et que le groupe professionnel n'est pas structuré, il s'agira en revanche de se demander dans quelle mesure journalisme et graphisme peuvent être identifiés comme des « professions à pratique prudentielle » et quelles sont, dès lors, les menaces qui pèsent sur leur exercice ? Dans cette perspective, l'un des enjeux sera d'analyser si l'exercice du travail à distance constitue une menace ou au contraire un espace de préservation de leur professionnalisme.

Redéfinition des temps et des espaces

Si l'exercice du travail à distance interroge le rapport à l'emploi et au travail, il redéfinit aussi profondément le cadre spatio-temporel dans lequel se déroule le travail. La sortie du cadre physique de l'entreprise se traduit concrètement pour l'individu par sa non-inscription dans un espace-temps institutionnalisé[26] qui socialement continue d'être la norme dominante à l'aune de laquelle sont définis les temps travaillés et non-travaillés. Dans quelle mesure la disparition du « temps spatialisé » se traduit-elle alors par l'incorporation d'un nouveau rapport au temps qui fait du « contrôle de l'engagement subjectif » (Zarifian, 2004) la pierre angulaire d'un processus d'auto-contrôle ? Dans la configuration singulière du travail à distance, il s'agira d'analyser le rapport au temps dans son inscription concrète dans l'espace. L'enjeu sera ainsi de s'interroger sur la manière dont les individus rencontrés parviennent à se constituer un *chez-soi de travail*. Il s'agira alors d'analyser les arbitrages en termes d'occupation de l'espace et d'organisation temporelle comme la double résultante de l'interaction entre l'individu et son environnement proche dans le cadre familial, mais aussi du rapport de force établi avec le marché et le donneur d'ordre.

Dans la littérature gestionnaire, la question de l'articulation de la vie privée et professionnelle permise par le télétravail occupe une place importante dans les travaux de cette dernière décennie (Metzger & Cléach, 2004 ; Tremblay & Genin, 2009). Ils permettent d'éclairer de façon singulière la recherche sur la conciliation entre les temps du travail et les autres « temps sociaux » (Gurvich, 1968) dans lesquels est inscrit l'individu. Ces travaux insistent surtout sur le « remodelage des frontières » (Tremblay & Genin, 2009) introduit par l'externalisation du

[26] Philippe Zarifian (2001) parle de « temps spatialisé » pour décrire ce temps taylorien prenant corps dans « l'unité théâtrale de la grande industrie », (p. 20 et suiv.) qui permet en soi le contrôle de la productivité.

procès de travail et sur les effets de transgression du travail vers le hors-travail et inversement. Dans cette optique, il s'agit surtout d'analyser les formes de régulation mises en place pour préserver et autonomiser la sphère du travail. D'ailleurs, il est intéressant de souligner que ces enquêtes s'intéressent plutôt à la déclinaison du télétravailleur dans la figure du cadre masculin, là où les travaux centrés sur l'emploi domicilié ont longtemps étudié la figure féminine de l'ouvrière-mère de famille (Guilbert & Isambert-Jamati, 1956 ; Haicault, 1980, 1982) associant le travail « en chambre » à l'assignation de la femme à son rôle domestique traditionnel. Or mon travail entend interroger de façon singulière cette question de l'articulation des temps et des espaces en faisant le pari d'une approche intersectionnelle croisant les effets de genre, d'âge, de classe et de profession.

Enjeux méthodologiques : une sociologie des parcours

Prendre le travail à distance comme objet d'étude nécessite ainsi de se situer au croisement de différents sous-champs de la discipline que sont la sociologie de l'emploi, du travail, de la famille et du genre. La défense d'une telle position épistémologique peut sembler relever de la gageure. Pourtant, le découpage thématique de la discipline sociologique, s'il se justifie au nom d'enjeux institutionnels, se défend beaucoup moins quand il s'agit de tenir compte de l'imbrication des différentes sphères d'appartenance de l'individu. Dans cette perspective, analyser le travail à distance impose bien une hybridation des questionnements.

Pour saisir cette multi-dimensionnalité, j'inscris ce travail dans une sociologie des *parcours*. Si le paradigme revêt différentes acceptions, parfois contradictoires (Bessin & al., 2010), j'en retiens la portée heuristique telle qu'elle a été soulignée par Bénédicte Zimmermann (2011). Dans cette perspective, la notion de « parcours » permet de pallier l'incomplétude du concept bourdieusien de « trajectoire » et celle du schéma interactionniste de « carrière » (Passeron, 1990) : « [le parcours] implique la continuité d'un cheminement vers un but, mais sans préjugé de linéarité. Il est tributaire, d'une part, des supports et des passerelles accessibles dans un espace donné – de ce point de vue, il engage le pouvoir d'agir ; il est tributaire, d'autre part, de l'intention et la volonté d'une personne donnée – de ce point de vue, il engage le vouloir » (Zimmermann, *op. cit.,* p. 85). Dans cette perspective, le *parcours* ne se limite donc pas à une succession d'événements, mais « est redevable d'une herméneutique et d'une phénoménologie de l'expérience[27] qui articule différentes temporalités – professionnelles, familiales, sociales, institutionnelles – dans

[27] Dans le cadre théorique défendu par Bénédicte Zimmermann (2011), le concept d'*expérience* est étroitement associé à celui de *parcours.* Dans cette perspective, *l'expérience* ne se réduit pas à des tensions internes au sujet créées par la mise en concurrence de logiques d'action contradictoires (Dubet, 1994), mais renvoie au sens que l'individu donne à son action, « à l'intersection entre le subir et l'agir, la preuve et l'épreuve, le présent et le passé, l'instantanéité et la réflexivité » (Zimmermann, *op. cit.* , p. 72).

le temps du récit biographique » (*ibid.,* p. 88). Ce qui est en jeu c'est donc bien le pouvoir d'agir de l'individu qui se situe à l'intersection entre des données personnelles et « un environnement susceptible d'opposer résistances et contraintes ou au contraire d'offrir ressources et supports collectifs » (Zimmermann, 2013, p. 53). Ce cadre théorique s'est traduit d'un point de vue méthodologique par une primauté donnée à l'enquête qualitative, à travers le recueil d'entretiens par récit de vie (Bertaux, 1997) afin de prendre la pleine mesure de la manière dont les événements font sens pour les individus.

Dans cette perspective, l'objectif de cette thèse est de tenir ensemble l'analyse des mécanismes d'exploitation et d'assujettissement du travailleur induits par le fait de travailler à distance, mais aussi de mettre en lumière l'ensemble des arrangements que mettent en place les individus pour y faire face au regard des ressources – sociale, professionnelle et scolaire, mais aussi conjugale, familiale, amicale – dont ils disposent. Pourtant, cette lecture s'éloigne d'une analyse purement stratégique et rationnelle de l'acteur dans la mesure où elle introduit dans l'analyse une dimension résolument sociale – et rendant donc compte des inégalités. Autrement dit, il s'agit d'analyser la capacité de l'individu à exercer son pouvoir d'agir en regard des rapports de force qui définissent les marchés de la pige et de l'indépendance. Cette vision implique que les places – celles des dominants/dominés, pour le dire vite – ne peuvent être saisies dans une lecture essentialiste – et donc définitive – mais qu'elles relèvent bien d'une capacité différenciée des individus à agir et à se faire entendre en fonction des ressources qu'ils peuvent mobiliser dans un environnement donné (voir encadré n°2).

Mais, il s'agit aussi de mettre au cœur de l'analyse la manière dont l'individu rend compte de sa position et lui confère un sens pour soi et pour autrui (Zimmermann, 2011, p. 10). Dans cette perspective, le *parcours* présente une double dimension pratique et subjective : il s'agit donc de s'intéresser à la manière dont l'individu construit un récit de/sur lui-même (Glaser & Strauss, 1967), tout en cherchant à restituer les logiques collectives qui sous-tendent ces constructions subjectives pour ne pas succomber à l'inévitable « illusion biographique » (Bourdieu, 1986) et aux effets de reconstitution *a posteriori* (Bourdieu & Peneff**,** 1998) des discours. Cette lecture multidimensionnelle doit ainsi permettre de souligner les intérêts divergents associés à chacun des mondes sociaux dans lesquels est engagé l'individu et de décrypter les conditions sociales dans lesquelles se déroulent les arbitrages dans le cours de l'expérience du travail à domicile.

Il faudra aussi être attentif aux effets de bifurcation (Bessin & al., 2010 ; Bidart, 2006 ; Negroni, 2005) et/ou aux effets de seuils plus ou moins visibles, conscrits et ritualisés (Hughes, 1997 [1950] ; Bessin, 2002) tout au long de la vie. Dans une perspective diachronique, les bifurcations peuvent être entendues comme « des configurations dans lesquelles des événements contingents, des perturbations légères peuvent être la source de réorientations importantes

dans les trajectoires individuelles ou les processus collectifs » (Bessin & al., 2010, p. 9). Au sein de l'analyse des parcours, certains événements peuvent constituer des saillances, des moments critiques qui peuvent constituer des « expériences-épreuves » (Zimmermann, 2011). Mais si des travaux récents prennent le parti de donner beaucoup de poids aux événements extérieurs (Negroni, 2007 ; Denave, 2015), il s'agira de ne pas succomber à une lecture trop réifiante et de réintroduire de la durée dans les processus de changement. En l'occurrence, l'expérience de *mise à distance* devra être analysée comme un moment singulier dans un parcours qui occasionne des recompositions en termes de rapports sociaux au sein desquels les supports institutionnels, organisationnels ou encore biographiques jouent un rôle différencié et plus ou moins conscientisé.

Encadré n° 2 : Défense d'une lecture des positions en termes de ressources

Alors que dans le cadre d'analyse bourdieusien, la notion de *capital* renvoie à un ensemble de dispositions incorporées qui positionnent de façon quasi-définitive les individus dans un espace social, je mobiliserai davantage la notion de *ressources.* L'approche défendue ici se tient à distance d'une vision qui donnerait un poids trop déterminant au passé de l'acteur ; et d'une lecture purement interactionniste qui considèrerait l'individu comme un acteur sans passé dont les actions ne se donnent à lire que comme des réponses situées. Bernard Lahire (2001 [1998]) a résolu cet antagonisme en construisant le modèle théorique d'un « homme pluriel ». Dans cette perspective, l'individu qui a incorporé une variété de schèmes d'action mobilise celui qui lui semble le plus adéquat en fonction de la configuration de la situation : « c'est la situation présente qui décide de ce qui du passé va pouvoir resurgir et agir au cœur de l'action présente » (Lahire 2001 [1998], p.91). Si ce modèle est séduisant en ce qu'il introduit de la pluralité là où des modèles théoriques pensent l'individu sous le mode de l'unicité et de la cohérence, il reste centré sur l'analyse du seul individu en privilégiant l'investigation des processus de socialisation tout en minorant celle des épreuves spécifiques posées par l'environnement.

Or c'est tout l'enjeu de la démarche défendue ici que de penser dans quelle mesure les ressources individuelles (scolaires, professionnelles, etc.) et/ou collectives (conjugales, familiales, professionnelles, organisationnelles, amicales, etc.) sont mobilisées – consciemment ou inconsciemment – par l'individu dans son interaction avec l'environnement, lui-même porteur d'un certain nombre de ressources et contraintes. Sachant que dans la configuration de travail à distance, l'environnement désigne tout autant le cadre du domicile que celui de l'organisation de travail/le client.

En ce qui concerne les ressources héritées, force est de constater que mon corpus est extrêmement varié. Pour le dire à gros traits qu'il s'agira d'affiner dans l'analyse, les journalistes pigistes sont dans leur majorité des enfants issus des classes moyennes et

supérieures intellectuelles, alors que les graphistes sont davantage inscrits dans des familles appartenant aux classes supérieures et professions libérales (architecte, avocat) à fort capital culturel. Quant aux secrétaires, elles sont issues pour la plupart des classes populaires, voire, pour une minorité d'entre elles, de famille de petits commerçants. Il en découle une socialisation différenciée à la posture entrepreneuriale, dont il s'agira d'interroger les ressorts et souligner les formes de transfert d'expérience tant d'un point de vue pratique que discursif. Il s'agira également de croiser ces ressources liées à l'origine sociale avec leur trajectoire scolaire. Ainsi, si, au sein de mon corpus, les pigistes et les graphistes sont, dans l'ensemble, plutôt bien dotés scolairement, la grande majorité des secrétaires est autodidacte.

Ces éléments qui relèvent de la trajectoire sociale des individus devront être couplés avec une analyse fine du rôle joué par l'accès plus ou moins facilité à des ressources institutionnelles (dispositifs publics d'aide à la création d'entreprise), organisationnelles (mesure de l'intégration différenciée à un collectif de travail) ou encore biographiques (soutien familial, conjugal, amical, financier...). Il s'agira alors de montrer dans quelle mesure les individus parviennent à coupler ces différentes ressources héritées ou acquises pour défendre un vouloir et un pouvoir d'agir (Zimmermann, 2011).

Esquisse pour une socio-analyse

Ce propos introductif serait incomplet si je n'évoquais pas le rapport singulier qui me lie à mon objet d'étude. A ce stade, il me semble, en effet, nécessaire de livrer « des éléments subjectifs par souci d'objectivité », pour reprendre les mots de Florence Weber quand elle évoque la défense de sa position singulière d'ethnographe[28] . Pour le dire d'abord à la façon dont on pourrait décliner un curriculum vitae, j'ai intégré l'École Supérieure de Journalisme (ESJ) de Lille en 1999 après avoir validé une maîtrise de Lettres modernes à l'université de Nantes. J'ai commencé à travailler en tant que journaliste sous un contrat en CDI au sein d'un hebdomadaire basé à Paris. Mais après seulement quelques mois, j'ai démissionné de mon poste de rédactrice pour débuter les piges sur le marché parisien. J'ai pu, malgré tout, très vite constater que « la carte ESJ » fonctionnait comme une véritable assurance : le capital-réseau constitué par les « anciens de la promo » m'indiquait les « bons plans » (besoin de pigiste dans telle rédaction, camarade occupant une place de rédacteur en chef dans telle autre) et la réputation de l'école me permettait de passer directement à l'étape de « la pige-test » censée mesurer ma capacité à écrire pour tel ou tel titre. Je reviendrai plus en détail sur ces mécanismes de circulation des réputations et sur la description des modes de coopération spécifiques qui définissent le marché

[28] Entretien réalisé avec Gérard Noiriel (Noiriel, 1990).

de la pige, mais pour l'heure, je dirai simplement que ma rente scolaire m'a rapidement garanti une forme de stabilité économique. Dotée d'une certaine expertise professionnelle dans les domaines de la formation/éducation et de l'action sociale/politique sociale, j'ai ainsi réussi, dès la première année, à me composer un portefeuille de trois ou quatre employeurs réguliers que j'ai conservés durant la dizaine d'années pendant lesquelles j'ai été pigiste à temps plein.

Ce détour biographique n'a d'intérêt que s'il permet d'éclairer ma décision en 2007 de débuter un master de sociologie à l'Ehess, tout en continuant les piges en parallèle, la souplesse de l'organisation du travail à distance le permettant[29]. Cette reprise d'études a correspondu à un moment où je ressentais une forme de désengagement[30] dans mon travail, s'expliquant à la fois par des raisons structurelles et objectives (rétrécissement des formats et des délais) mais aussi subjectives (absence de reconnaissance ; difficulté à se projeter ; lassitude face à la récurrence des sujets). Je ressentais alors clairement un décalage entre la vision idéalisée du métier liée à ma socialisation familiale[31] et à mes études et le travail que je réalisais. Dans cette perspective, mon master 2 qui analyse le rapport qu'entretiennent les correspondants régionaux pigistes avec la rédaction parisienne d'un quotidien national et les contraintes spécifiques qui pèsent sur leur travail (Letourneux, 2009), peut être lu comme une tentative d'objectivation des pratiques professionnelles qui étaient les miennes à cette époque.

Or depuis le début de la thèse, ma situation professionnelle a évolué essentiellement suite à notre déménagement en famille de Paris à Nantes à l'été 2011. Me retrouvant mise à distance des réseaux journalistiques parisiens sur un marché nantais dominé par deux grands quotidiens régionaux *Ouest-France* et *Presse-Océan* qui n'ont pas recours à des pigistes[32], j'ai transformé le statut de doctorante en sociologie non financée en une opportunité professionnelle pour donner des cours à des étudiants au sein de diverses institutions (université, école privée). Même si je continue à écrire quelques piges – payées en droits d'auteurs et pour le compte de revues spécialisées – je n'ai plus de carte de presse depuis 2011 et tire désormais la grande majorité de mes revenus de l'enseignement.

Pourtant, cette transformation de mon assiette de revenus ne s'est pas traduite par une réelle « transformation identitaire » (Strauss, 1992 ; Denave, 2015), et ma socialisation professionnelle reste ancrée dans l'espace journalistique. J'y ai encore de nombreux amis (issus de la période de

---

[29] Pour financer en partie la réalisation du master 2, j'ai obtenu un CIF CDD arguant du fait que ma reprise d'études correspondait à une formation professionnelle. J'ai donc pu compter sur des sommes réduites, mais régulières, versées par mon OPCA d'affiliation. En parallèle, je continuais à faire des piges.

[30] Cette notion de « désengagement » a notamment été travaillée par Julie Landour dans son enquête sur le désengagement des femmes cadres (Landour, 2012).

[31] Mes parents sont d'anciens instituteurs qui ont toujours fortement investi la réussite dans le cadre scolaire et qui ont toujours mis à ma disposition beaucoup de livres. J'ai ainsi lu dès le collège des livres de Jack London notamment, qui ont contribué à forger mon envie d'aventure et d'écriture.

[32] Cette problématique des « néo-nantais » fera l'objet d'une attention particulière dans le cours de ma thèse.

formation) et pour beaucoup de personnes de mon entourage je suis encore « journaliste » ne serait-ce que parce que je suis engagée dans de multiples activités (écriture, enseignement, recherche en sociologie) et que cette fragmentation des expériences crée un flou que l'étiquette « journaliste » vient réduire.

Or, ce fort attachement objectif et subjectif à la profession de journaliste a pu avoir des incidences sur l'enquête même si j'ai essayé de les contrôler au maximum, en utilisant, par exemple, de façon systématique un pseudo pour signer des articles de presse[33] afin de ne pas être directement identifiée par les pigistes avec qui je pouvais être amenée à faire des entretiens. Mais cette « couverture » s'est révélée bien peu efficace dans un espace aussi réduit que le marché nantais. Très vite j'ai donc été identifiée comme « la pigiste qui fait une thèse sur les pigistes » sans que je puisse maîtriser la teneur des discours sur ma démarche hors de ma présence. Pourtant, si cette position *d'insider* malgré soi pose des problèmes spécifiques d'objectivation, elle permet aussi de mesurer le périmètre de circulation des réputations et de prendre la pleine mesure des sphères d'interconnaissance.

Le fait de « travailler chez soi » constitue une autre homologie à souligner entre ma condition de doctorante et celle de mes enquêtés. Non seulement j'ai mené cette thèse sans financement et, de surcroît, éloignée géographiquement de mon laboratoire de recherches, ce qui m'excluait de tout espace de travail légitime d'un point de vue institutionnel pour lire ou écrire. Si je n'ai jamais éprouvé le besoin d'occuper un bureau quand j'exerçais le métier de journaliste à temps plein[34], j'ai investi des espaces palliatifs pour écrire ma thèse : médiathèque, bibliothèque universitaire, appartement d'amis absents. Dans une stratégie de distinction des activités, je réservais en priorité mon domicile aux tâches directement liées à mes différents engagements professionnels : interviews, rédaction d'articles, préparation des cours. Cette stratégie de distinction des espaces a appuyé mon besoin continu de distinction des temps. Celui consacré au travail doctoral a fait l'objet d'arbitrages mettant en jeu obligations professionnelles, engagements familiaux – je suis mère de deux jeunes garçons âgés de 7 et 12 ans – et arrangements conjugaux – mon conjoint, professeur agrégé dans l'enseignement secondaire travaille souvent à l'appartement et prend une grande part dans la gestion des tâches domestique et familiale. Ces différents éléments peuvent être lus comme autant de ressources

[33] Je ne signe sous mon nom que dans une revue qui est davantage positionnée en librairie. Cette invisibilité a d'ailleurs pu renforcer ma mise à l'écart du monde professionnel journalistique dans la mesure où je suis, de fait, difficilement repérable. Ainsi, par exemple, ma « googlisation » – pratique courante chez les rédacteurs en chef en quête d'informations sur un nouveau pigiste potentiel – ne donne pas de résultats probants.

[34] Essentiellement pour des questions financières, une place dans un bureau partagé à Paris s'élevant en moyenne à 250 euros par mois.

(sociales, scolaires, biographiques) qui m'ont permis de mener à bien cette recherche et de faire face à l'épreuve du travail à distance.

Défense d'un « je » de méthode

Etudier un univers familier pourrait être qualifié de « situation limite » (Céfaï, 2010) nécessitant une plus grande réflexivité dans la mesure où le principe de neutralité axiologique de la démarche scientifique semble *a priori* davantage menacé. Même si dans la lignée des travaux menés par l'école de Chicago, l'étude d'un « groupe professionnel » (Demazière & Gadéa, 2009) par un des membres de ce groupe a connu un certain engouement[35], William Labov (1978) allant jusqu'à assurer que la familiarité avec le terrain était la seule méthode efficace pour mener de bons entretiens. Pourtant, la critique[36] adressée par Pierre Bourdieu à la démarche de Labov, dans le chapitre conclusif de *La Misère du Monde* (1993a.) révèle tous les impensés d'une telle position : « Une des raisons majeures de ces échecs réside sans doute dans l'accord parfait entre l'interrogateur et l'interrogé qui laisse jouer en toute liberté la tendance des enquêtés à dire tout (comme la plupart des témoignages et des documents historiques), sauf ce qui va de soi, ce qui va sans dire. » (Bourdieu, *ibid*., p.1398).

Comment lutter contre cette impression de banalité ? Comment (ré)introduire de l'étrangeté dans le familier et créer les conditions d'une distanciation progressive avec l'univers étudié (Gouirir, 1998 ; Landour, 2013)? Dans ma propre démarche, j'ai d'abord choisi de neutraliser les effets de proximité[37] en pariant sur la rigueur heuristique du travail comparatif. Ensuite, je me suis astreinte à la tenue régulière (quasi quotidienne sur certaines périodes) d'un journal de terrain dans lequel je notais les tensions engendrées chez moi et chez les autres du fait de la concurrence des faces (journaliste et sociologue). Enfin, j'ai veillé à varier les modalités de prise de contact avec les enquêtés, à la fois pour diversifier les profils (en termes d'âge, d'ancienneté dans la profession, etc.) mais aussi pour limiter les effets d'un trop fort entre-soi. Si j'ai eu recours à mon cercle large de connaissances pour entrer en contact avec les premiers enquêtés qui eux-mêmes m'ont renvoyée vers d'autres professionnels créant un « échantillonnage en boule de neige » (« snowball sampling » ; Heckathorn, Jeffri, 2001), j'ai ensuite favorisé d'autres points d'entrée sur le terrain : réseaux professionnels (Club de la presse, associations d'auto-entrepreneur, etc.), sites internet, Pages Jaunes (exclusivement pour les secrétaires), contacts établis directement par ma fréquentation régulière de certains espaces de coworking.

---

[35] A titre d'exemples, on peut citer les travaux de Melville Dalton (1959); Howard S. Becker (1985 [1963]) ; Fred Davis (1959).

[36] Même si Pierre Bourdieu (1993a.) explique que sa première intuition l'avait porté à faire réaliser les entretiens de *La misère du monde* par des « indigènes ». L'objectif aurait été alors de « former aux techniques de l'enquête des personnes qui pouvaient avoir accès sur le mode de la familiarité à des catégories d'enquêtés que nous souhaitions atteindre » (*op. cit*., pp. 1396-1397).

[37] Si les graphistes et les pigistes sont, comme je l'ai déjà indiqué, proches de moi par leurs dispositions sociales et scolaires ; les secrétaires introduisent une distance heuristique.

Ma position d'*insider*, si elle suppose encore une fois d'être soumise à l'examen d'une rigoureuse réflexivité, constitue sans doute l'un des atouts de cette recherche. Elle m'a notamment permis de voir à l'œuvre par l'observation des acteurs ne se sachant pas observés, les mécanismes de coopération ou de concurrence qui ont cours sur le marché de la pige. De nombreuses discussions informelles avec des journalistes pigistes mais aussi des graphistes, connaissances intimes ou plus éloignées, m'ont également permis de confirmer ou d'infirmer certaines hypothèses au cours de la recherche. Ce travail s'inscrit donc dans une tradition herméneutique qui revendique l'implication personnelle du chercheur dans sa recherche du fait même qu'il appartient au monde qu'il décrit (Ricoeur, 1999).

Dans cette perspective, je reprends également à mon compte l'idée défendue par Ivan Jablonka (2014) de l'utilisation d'un « Je de méthode » comme figure énonciatrice de la recherche : « En intégrant la subjectivité du chercheur dans la narration, le « je » rend le propos plus objectif : il éclaire la position d'où l'on parle, les circonstances de l'enquête, les tenants et aboutissants du raisonnement, les certitudes et les doutes. Humble et lucide, il appartient au protocole scientifique » (*ibid*., p. 302). S'il ne s'agit pas, comme le revendique Jablonka de tirer cette recherche vers la littérature, il importe, en revanche, de mobiliser ce « Je de méthode » comme un contre-point heuristique pour éclairer, confirmer ou nuancer les analyses présentées.

Organisation de la thèse

Pour saisir l'expérience du travail à distance, il s'agit de mettre en lumière les invariants (organisationnels, économiques, institutionnels, sociaux) qui la caractérisent et la distinguent des autres formes d'emploi. Pour ce faire, la thèse est organisée en trois parties dont l'articulation analytique se déplie selon une logique scalaire : il s'agit d'abord de partir de l'analyse des rapports que le travailleur à distance entretient avec l'organisation/client et la manière dont il fait valoir sa position sur le marché ; pour ensuite se centrer sur son espace domestique en soulignant les conflits ou, au contraire, les arrangements qui président à l'autonomisation de la logique professionnelle dans un espace par définition non productif et traversé par des logiques concurrentes (domestique, familiale, etc.) ; avant de poser, dans une troisième partie, la question des effets créés par la distance sur l'identité même du travailleur et de s'interroger sur sa capacité à habiter objectivement et subjectivement cette position.

La première partie est donc centrée sur la description morphologique de l'unité de production individuelle que constitue le travailleur qui exerce son activité à distance. Il s'agit dans le **chapitre 1** d'analyser les évolutions du travail à domicile et de comprendre comment au-delà des différentes phases du capitalisme, l'externalisation du travail a toujours permis d'introduire

une flexibilité justifiée au nom de l'efficacité du processus productif. Pourtant, il va s'agir aussi de souligner les effets de rupture symptomatiques de la période contemporaine, et d'analyser de quelle manière la main-d'œuvre située hors des organisations relève aujourd'hui d'une réalité polymorphe. Dans cette perspective, la distance ne doit pas s'entendre seulement comme la mesure de l'écart physique et spatial introduit avec l'organisation, mais comme une catégorie analytique qui doit permettre de penser les conditions objectives et subjectives de la mise à distance du cadre salarial de co-présence. Dans le **chapitre 2,** il s'agit d'analyser dans quelle mesure l'expérience du travail à distance se traduit par une mise à l'épreuve singulière, entendue à la fois comme ce qui s'éprouve dans l'adversité de la flexibilité (Périlleux, 2001) mais aussi comme ce qui permet à l'individu de mesurer sa propre valeur (Zimmermann, 2011). Il s'agit donc de tenir compte à la fois des conditions objectives de la mise à distance (licenciement, démission, modalité d'insertion sur le marché de l'emploi) et de la manière dont les individus l'investissent ou non comme un choix. Mais il importe aussi de souligner la pluralité des configurations statutaires et organisationnelles qui peuvent être désignées sous le terme générique de « travail à distance » et d'analyser les différentes épreuves qui en découlent, à la fois en termes de contrôle/évaluation du travail et de rapport au collectif de travail. Enfin, dans le **chapitre 3**, il s'agit de montrer dans quelle mesure les individus disposent de ressources différenciées et peuvent s'appuyer sur des supports variés pour faire face aux épreuves organisationnelles et institutionnelles posées par le travail à distance. L'objectif est alors de montrer dans quelle mesure la mobilisation de ces ressources héritées et acquises a des effets différenciés à la fois sur la stabilisation sur le marché mais aussi en termes d'autonomie réelle et revendiquée dans l'exercice même du travail. Il s'agit ainsi de montrer que si le travail à distance peut se solder par une double domination dans le rapport à l'emploi et au travail pour certains, il peut constituer un espace d'expressivité et d'autonomisation pour d'autres.

La deuxième partie est centrée sur l'espace domestique. Il s'agit alors d'analyser dans quelle mesure la capacité à s'approprier un *chez-soi de travail* et à parvenir à l'autonomiser vis-à-vis des logiques familiale, conjugale et domestique, est distribuée de façon différenciée en fonction de critères sociaux, d'âge, de sexe et de profession : Pourquoi certains parviennent-ils à rester chez eux et d'autres pas ? Dans quelle mesure la spécialisation des espaces du *chez-soi* est-elle le résultat d'arrangements conjugaux et familiaux ? Quelle est la nature de ces équilibres ? Quelles sont les épreuves qui peuvent les remettre en cause ? En la matière, deux configurations spatio-temporelles peuvent être repérées, mettant en œuvre des logiques contradictoires. L'étude de la première configuration qui consiste à *tracer des frontières* fait l'objet du **chapitre 4**. Dans ces situations, le temps de travail est clairement délimité, en référence à une journée idéale-typique de salariat de co-présence et l'espace est clôturé au moins symboliquement au sein du domicile.

La seconde configuration, développée dans le **chapitre 5**, revient, à l'inverse, à *occuper les marges* : les temps du travail rémunéré ne sont pas définis a priori, et se déroulent sur un mode aléatoire ou multi-tâches. Tout espace peut alors être traversé par un usage productif et, inversement, tout espace défini de manière auto-référentielle comme un espace de travail peut être traversé par des usages relevant de la sphère du hors-travail.

La troisième partie est centrée sur la personne même de l'enquêté(e) et analyse la manière dont il/elle donne sens au fait de travailler à distance. Dans cette perspective, il s'agit de s'interroger sur la manière dont le cadre salarial idéal-typique de co-présence constitue une norme socialement dominante à l'aune de laquelle est analysée la position d'extériorité. Comment parvient-on alors à se définir socialement quand on se retrouve exclu physiquement d'un collectif de travail et des récits qu'il véhicule ? Dans le **chapitre 6**, il s'agit d'analyser dans quelle mesure les effets de brouillage entre temps travaillés et non travaillés menacent d'invisibilité l'acte même de travail. La question est alors de savoir quelles sont les ressources dont disposent les individus pour faire sens de ce brouillage en construisant un modèle auquel se référer pour défendre leur identité au travail. Il s'agit de souligner ici l'hétérogénéité des expériences et l'inégale distribution du pouvoir d'agir des individus, mais aussi les différents régimes de valeurs qu'ils mobilisent pour défendre leur position. Enfin dans le **chapitre 7,** il s'agit de se demander dans quelle mesure il est possible de repérer des styles de vie à distance. La notion de *style* devra être ici entendue non pas comme une simple posture formelle, mais bien comme le reflet d'un engagement, d'une manière d'être à soi et au monde (Macé, 2017). Dans cette optique, je montrerai que la distance n'informe pas seulement le rapport au travail, mais plus globalement le rapport que l'individu entretient au temps et à l'espace vécus. Prenant au sérieux la dimension phénoménologique de cette recherche, il s'agit ainsi de réfléchir aux effets que la distance produit sur la personne même du travailleur.

PREMIÈRE PARTIE :

DEVENIR UNE UNITÉ DE PRODUCTION INDIVIDUELLE

L'objectif de cette première partie est de mettre au jour les différentes formes du travail à distance. Elle s'inscrit ainsi dans une approche morphologique qui puise ses racines dans l'héritage maussien (1966), repris et complété par Halbwachs (1970 [1938]) pour qui la taille même des groupes humains et la place physique qu'ils occupent ont des impacts sur leur organisation. Que retenir de cette définition spatiale du social ? Il importe surtout dans mon cas d'étude d'entendre la notion d'espace dans un sens non seulement physique (topographique) mais aussi relationnel (topologique). Dans cette perspective, le travail à distance doit être entendu non pas comme une simple modalité de travail dématérialisé – comme le laisse supposer l'usage routinisé du terme « télétravail » – mais bien comme une manière particulière de travailler qui s'incarne dans des formes différentes.

Le premier registre de différence tient dans le rapport à l'espace de l'organisation lui-même : si certains, sous statut salarié ou indépendant, ne travaillent qu'exclusivement à distance, via l'usage des outils numériques ; d'autres, pourtant sous statut indépendant, travaillent ponctuellement sur « site ». Le rapport à l'organisation doit aussi être analysé au regard des épreuves posées par le marché : si certains s'inscrivent dans des relations routinisées au sein de l'organisation ou développent une relation de quasi-exclusivité avec un nombre réduit de clients pour stabiliser leurs engagements contractuels ; d'autres, au contraire, se retrouvent soumis à la stricte loi de l'offre et de la demande dans un contexte d'ultra-concurrence. Dans cette triangulaire formée par l'organisation, le marché et le travailleur individuel s'établit un rapport de force qui met en jeu autant la sécurisation de la relation d'emploi que la défense d'une marge d'autonomie dans la réalisation du travail. C'est ainsi que pour certains professionnels, le travail à distance peut devenir une ressource pour imposer à l'organisation ce qu'ils estiment être un cadre légitime de réalisation du travail (en termes de prix, de temps, etc.) et défendre ainsi pleinement leur autonomie.

L'analyse suppose alors de prendre en compte les contraintes posées par l'environnement à l'aune des ressources dont peut disposer l'individu pour y faire face. En effet, le fait de travailler à distance impose la maîtrise d'un certain nombre de compétences à la fois en termes de gestion (connaissance du statut, des obligations comptables et fiscales, etc.) mais aussi, plus généralement, de savoir-faire professionnels. Ainsi, si certains ont commencé à travailler à distance sous *le mode de la deuxième carrière* et peuvent, de fait, réinvestir les compétences acquises dans le salariat ; les plus jeunes se retrouvent à apprendre leur métier seuls auprès de leurs pairs au sein d'instances collectives plus ou moins formalisées. Selon les cas, ces ressources collectives peuvent alors venir compléter d'autres ressources qui soit sont directement héritées d'une socialisation familiale ou acquises auprès d'acteurs institutionnels (Pôle emploi, Chambre de commerce et d'industrie). Il s'agira ainsi de se demander dans quelle mesure l'accès à ces ressources peut augmenter le pouvoir d'agir du travailleur à distance.

Pour saisir tout à la fois la manière dont les individus rencontrés se positionnent par rapport au marché et à l'organisation dans la configuration singulière du travail à distance, cette première partie va se décliner en trois temps. Dans le premier chapitre, je reviendrai sur l'histoire du travail à domicile, en insistant à la fois sur les conditions matérielles de travail, mais aussi sur les discours qui ont toujours accompagné sa mise en œuvre. Ainsi, si l'argument de la flexibilité introduite dans le processus de production est une constante dans la manière de justifier le recours au *domestic system* au travers des différentes phases de développement du capitalisme, le paradigme du travailleur nomade et autonome est venu, dans la période contemporaine, fournir un nouveau cadre rhétorique. Dans cette perspective, il s'agira de se demander quelles sont les formes statuaires et institutionnelles qui définissent désormais le travail quand il se déploie hors du cadre spatial de l'organisation. Partant de là, le deuxième chapitre permettra de mettre en lumière les différentes modalités de *la mise à distance* et d'identifier les moments où elle intervient dans la trajectoire professionnelle. Contrairement à ce que laisserait entendre le discours dominant sur le développement du nomadisme, il s'agira de montrer que la flexibilité spatiale peut, en réalité, se traduire par différentes configurations spatio-temporelles, la distance étant elle-même à géométrie variable. Enfin, dans le chapitre 3, je montrerai dans quelle mesure, le travailleur à distance peut disposer de ressources différenciées au regard de ses origines sociales, de sa trajectoire scolaire et professionnelle antérieure et de quelle façon il peut les mobiliser pour faire face à la double épreuve posée par le rapport à l'organisation et au marché.

CHAPITRE 1.

DU « TRAVAILLEUR À DOMICILE » AU « TRAVAILLEUR À DISTANCE »

L'histoire du travail à domicile se confond avec celle du capitalisme à travers ses diverses transformations, du capitalisme marchand (16e-18e), au capitalisme industriel (19e-début 20e), jusqu'à sa forme contemporaine qui, à partir des années 1990 peut être qualifiée de capitalisme cognitif, dans la mesure où la majorité des actifs sont immatériels (Moulier-Boutang, 2007). Pour Michel Lallement (1989), l'histoire du travail à domicile peut ainsi être décrite comme une suite de cycles, marqués par un mouvement de fort engouement suivi d'une crise : « Le travail à domicile prend de l'importance dans les moments de mutation du capitalisme (sa naissance, la révolution industrielle). Il permet de mobiliser une main-d'œuvre nouvelle (les paysans, les femmes) et de répondre au développement de nouveaux marchés (le textile, la confection). De surcroît, par les gains de productivité qu'autorisent les innovations majeures (le métier à tisser, puis la machine à coudre) et la flexibilité du travail, il assure un coût de production des plus faibles. Ceci tout en neutralisant, par l'auto-discipline, les réactions possibles d'une main-d'œuvre placée malgré tout sous le signe de la dépendance. (…) Avec la révolution informatique, c'est – toutes proportions gardées – un schéma similaire (mutation du capitalisme + innovation technologique + nostalgie communautaire) qui s'impose et qui explique la résurgence soudaine du travail à domicile et de l'intérêt qui lui est porté. » (Lallement, *op. cit.*, p. 229).

Cette lecture met au cœur de l'analyse l'apparent paradoxe qui consiste à expliquer le maintien de cette forme ancestrale d'emploi qu'est le travail à domicile par la mise en œuvre d'inventions technologiques (métier à tisser, machine à coudre, ordinateur fixe, puis surtout portable) qui ont créé des ruptures dans les formes d'exploitation capitalistes. Si ce chapitre introductif se donne comme objectif de souligner ces grandes permanences, il ne saurait néanmoins succomber à une approche homogénéisante des situations. Dans cette perspective, il s'agira donc de saisir aussi les logiques économiques et organisationnelles qui peuvent expliquer les formes institutionnelles inédites que recouvre aujourd'hui le travail à domicile.

A. Le travail à domicile : variable d'ajustement de la firme capitaliste

Si comme l'observe Max Weber dans *Économie et société* (1971 [1922]), le lent découplage de l'activité économique avec l'espace domestique[38] constitue l'une des transformations cruciales du mode d'exploitation entrepreneuriale, la forme du travail à domicile n'a jamais disparu pour autant. Elle a même servi paradoxalement de support au développement de l'entreprenariat marchand puis capitaliste. Dès la fin du Moyen-Âge, on observe ainsi le passage d'une auto-consommation domestique (*oïkos*) et d'un artisanat de subsistance, à la production à domicile de biens destinés à un marché à l'échelle régionale, voire nationale et transnationale. On voit alors progressivement apparaître en Europe occidentale, la constitution d'un véritable marché concurrentiel des biens et, concomitamment, de la force de travail (Lallement, 1989, p.145).

Cette « fabrique disséminée » (*putting out system*) se développe surtout en Italie et en Flandre, dans l'industrie drapière (Dewerpe, 1985). Ce système introduit les premières traces d'un rapport salarial de subordination (Rey, 2001). Les marchands fournissent la matière première et récupèrent le travail fini, payé à la pièce puis ils organisent sa commercialisation. Le producteur qui travaille à domicile est propriétaire de ses instruments, mais ne maîtrise pas l'écoulement du produit. Le travail reste régi par une logique domestique : « Ces quasi-salariés partiels et misérables que sont le plus souvent les artisans ruraux ne s'inscrivent évidemment pas dans une logique d'accumulation capitaliste. En général, ils produisent pour compléter les profits de leur petite exploitation agricole. (…) L'artisan rural est un paysan plutôt qu'un ouvrier, son activité industrielle reste cadrée par les régulations d'une économie domestique. » (Castel, 1999 [1995], p. 196).

Le travail rural à façon se développe surtout sur des tâches requérant une faible qualification et atteint son apogée en France comme dans la plupart des pays européens au 18e siècle. Il faut comprendre la diffusion dans les campagnes de ce travail industriel à temps partiel exécuté par une main-d'œuvre paysanne comme un processus autonome et spécifique d'expansion de l'économie marchande. Même si l'hypothèse évolutionniste formulée par l'historien américain Franklin Mendels (1972) qui voyait dans cette phase de « proto-industrialisation » la première phase du procès d'industrialisation, véritable transition entre l'artisanat et l'usine mérite d'être nuancée, ou du moins mise à l'épreuve des contextes nationaux. Ainsi, les travaux d'Alain Dewerpe (1985) montrent bien, par exemple, que le paradoxe de l'industrialisation française

[38] Si on s'en tient à l'étymologie grecque du mot « économie » : « oikos » (maison) et nomos (loi, principe de gestion), « économie », signifie donc littéralement « gestion de la maison ».

tient précisément au fait que le mode de production domestique a coexisté durant toute la période de maturité du cycle usinier durant tout le 19e siècle.

La proto-industrie concerne essentiellement les travaux du secteur textile (coton, soie, dentelle), mais aussi la serrurerie, la coutellerie, la clouterie, l'horlogerie, l'épinglerie. Le territoire des industries rurales est immense, dans le Nord (en Flandre, Hainaut, Cambrésis, Beauvaisis, ou en Picardie) comme dans le Sud (campagnes d'Albi, Montpellier, Castres et Toulouse, les Cévennes, Nîmes) : « Vers 1850, la petite production artisanale et domestique correspond à 70-75% de la force de travail et à 60% de la valeur de la production industrielle. » (Dewerpe, 1996 [1989], p. 14). Cette permanence s'explique d'abord par la mécanisation incomplète de l'industrie textile française durant tout le 19e siècle : si le filage fait son entrée dans les usines, le tissage reste essentiellement manuel. Mais, il faut dire aussi que l'entrepreneur trouve dans le maintien de cette organisation des avantages économiques (investissement réduit, absence de stocks) et une vraie plus-value managériale. En effet, les proto-ouvriers ruraux ont toujours formé une main-d'œuvre docile et flexible payée à bas coût, les revenus de la terre leur permettant d'accepter un salaire moindre.

1. Le Sublime, la défense d'un savoir-faire

Mais il ne faudrait pas souscrire à une vision trop caricaturale de la division du travail entre production mécanisée en usine, d'un côté et travail externalisé sous-qualifié, de l'autre. Dans une France en grande majorité rurale, le monde ouvrier reste longtemps celui des métiers, du moins jusqu'à la fin du 19e siècle, se déployant dans des industries faiblement concentrées et mécanisées. Le travail en atelier, notamment dans le domaine de la métallurgie et de la mécanique constitue le lieu de préservation des savoir-faire d'un métier artisanal, lieu de résistance à la transformation du procès de travail induit par le machinisme. Le travail repose alors sur la mise en œuvre d'un fort savoir individuel réalisé par un ouvrier incarnant ce « Sublime », image célèbre imaginée par Denis Poulot pour qualifier cet ouvrier métallo parisien qui dans les années 1870[39] dispose encore d'une habileté telle qu'elle lui procure un pouvoir sur son patron – affublé du terme de « singe » – qui ne peut le remplacer et qui jouit, de ce fait, d'une véritable autonomie[40].

[39] Denis Poulot est un petit patron Républicain qui en 1870 a rédigé une étude sur la classe ouvrière parisienne. Ses écrits ont été réédités plus d'un siècle plus tard sous le titre : *Le sublime ou le travailleur comme il est en 1870 et ce qu'il peut être*, Paris, Maspero, 1980.

[40] C'est en référence à ce modèle que Bernard Gazier (2003) entend refonder notre contrat social en redonnant aux individus la capacité à demeurer autonomes dans un développement de carrière choisi, à se forger leur propre itinéraire professionnel.

Dans certains secteurs, les ateliers domestiques deviennent, eux aussi, le lieu de préservation des métiers. L'un des exemples emblématiques en la matière est celui des canuts lyonnais. Au milieu du 19e siècle, on compte encore 35 000 travailleurs de la soie à Lyon : « On y trouve d'une part des petits ateliers indépendants dont les patrons travaillent à façon pour les fabricants qui livrent la matière première, passent commande et assurent la commercialisation – c'est la fabrique collective pure[41]. Certains, surtout chez les tullistes, travaillent pour leur compte et vendent leur production. (…) Le statut social des Canuts est ambigu : ils ne sont ni prolétaires, puisqu'il n'y a ni usine, ni machinisme ; ni artisans, car ils subissent la loi du marché et dépendent des fabricants. » (Dewerpe, 1996 [1989], p. 23).

Ainsi, même s'ils sont dépendants du marché, ils défendent, malgré tout, par leur sociabilité et leur solidarité une conscience ouvrière construite autour de la défense d'un métier. Ils incarnent une forme d'élite ouvrière, représentant les « sublimes des sublimes », pour reprendre l'expression de Denis Poulot. L'atelier domestique devient alors l'incarnation d'un contre-modèle à la condition ouvrière usinière, dans la mesure où il préserve un espace de liberté et d'autonomie en opposition au travail aliéné et routinier imposé par les machines : « Par leur volonté d'autonomie sociale et leur rôle-clef dans la résistance ouvrière, ces travailleurs à domicile marquent de leur empreinte la constitution d'un mouvement ouvrier balbutiant et rebelle à la mobilisation générale vers les usines » (Lallement, 1990, p. 93).

2. Main-d'œuvre féminine et urbaine

Si dans le secteur de la filature, le travail domestique est préservé au nom de la défense d'un savoir-faire singulier et *a priori* plus difficilement reproductible, la pression du modèle usinier s'accentue, durant la seconde moitié du 19e siècle, sur les activités à plus faible valeur ajoutée. Le système domestique apparaît alors, par bien des aspects, très archaïque : la productivité est faible, la continuité du travail n'est jamais tout à fait assurée – les ouvriers ruraux donnant toujours la priorité aux travaux des champs – et surtout la qualité du produit est difficile à prévoir. Progressivement, donc, le mouvement de prolétarisation des campagnes s'accélère et les usines viennent combler les lacunes du système proto-industriel et de l'artisanat urbain : « l'usine [devient] à la fois espace, institution et discipline » (Dewerpe, 1996 [1989], p. 40). A partir des années 1880, le travail domestique régresse dans la plupart des branches professionnelles. Seul le secteur de la confection reste un fort recruteur de travailleuses en chambre, notamment grâce à la diffusion massive de la machine à coudre[42] et surtout au raccordement massif des foyers à l'électricité.

[41] L'expression renvoie à l'idée que les individus isolés forment un collectif par leur somme.
[42] Un modèle de machine-à-coudre est présenté pour la première fois à l'exposition universelle de Paris en 1855.

Le travail à domicile passe alors définitivement de la campagne à la ville[43] et devient essentiellement féminin. La figure de la travailleuse au foyer constitue alors le parfait *alter ego* de l'ouvrière spécialisée qui fait son entrée à l'usine à partir de la première guerre mondiale dans l'industrie métallurgique en France comme en Angleterre (Downs, 2002 [1995]) sur des postes qui entérinent une division genrée des tâches. Cette main-d'œuvre quasi-exclusivement urbaine est exploitée pour un salaire de misère. L'ajustement de l'offre à la demande est parfait : l'ouvrière chôme en morte-saison et ne compte plus ses heures quand les commandes arrivent.

La lutte contre le « système de la sueur »

Pour dénoncer cette situation, des voix s'élèvent des rangs des organisations ouvrières comme patronales à partir de 1880, en France comme en Angleterre ou aux États-Unis. Il s'agit alors de dénoncer l'exploitation domestique de ces couturières des villes. Dans son étude sur la condition ouvrière anglaise, Edward Palmer Thompson (2012 [1963]) va même jusqu'à parler de « système de la sueur », « sweating system ». Aux États-Unis, plusieurs lois visent ainsi entre 1890 et 1930 à mettre en place une réglementation très restrictive visant à l'élimination du travail à domicile (Rey, 1999). En France, la loi du 10 juillet 1915 qui s'inspire de la loi anglaise du 20 octobre 1909, instaure des comités d'experts chargés d'évaluer le temps nécessaire à la fabrication de chaque pièce afin de fixer une tarification unique (Guilbert & Isambert-Jamati, 1956, p. 31 ; Lallement, 1989, p. 46). Sont également instaurés des comités départementaux de salaires réunis par les préfets chargés de vérifier les prix pratiqués dans les ateliers.

La cause du travail domestique féminin trouve donc au début du 20e siècle quelques relais au niveau politique pour être entendue et défendue. Pourtant au quotidien, ces femmes restent, du fait de leur isolement, peu enclines aux mobilisations collectives et continuent de constituer pour les employeurs une main-d'œuvre captive. L'enquête menée en 1936[44] par Valentine Paulin, une inspectrice du travail, permet d'éclairer de façon singulière cette réalité. Elle évalue alors à un million le nombre de femmes travaillant encore à domicile : « L'année 1936 marque, selon [Valentine Paulin], un moment de recrudescence du travail à domicile : pour contourner les lois sociales du Front populaire destinées aux travailleurs en atelier (diminution de la durée hebdomadaire du travail, augmentation des salaires, instauration des congés payés), les employeurs ont volontiers recours au travail à domicile qui permet de s'émanciper de ces nouveaux droits du travail. » (Maruani & Meron, 2012, p. 132).

[43] En 1906, le travail à domicile compte encore pour 28% des emplois industriels. (Dewerpe, 1996 [1989], p. 101).

[44] Valentine Paulin présente ce recensement dans un article intitulé « Le travail à domicile en France » et publié le 1er février 1938 dans la *Revue internationale du travail* (Guilbert & Isambert-Jamati, 1956, p. 36 ; Maruani & Meron, 2012, p. 132).

Ouvrières et « gardiennes du foyer »

Après la seconde guerre mondiale, si le travail à domicile ne cesse de décroître dans tous les secteurs industriels, il se maintient, malgré tout, dans la confection (Lamy, 1992), où il assure encore 70% de la fabrication dans les années 1950 (Guilbert & Isambert-Jamati, 1956). D'ailleurs, la grande enquête par entretien effectuée par Madeleine Guilbert et Viviane Isambert-Jamati fait date dans l'histoire de la sociologie du travail dans la mesure où elle s'intéresse pour la première fois à la population féminine jusque-là complètement exclue du champ de l'analyse[45]. La richesse du matériau ethnographique permet alors d'appréhender les conditions de travail réelles de ces femmes : l'irrégularité du rythme de travail, avec, durant les phases de production, des pics d'activité très importants ; des salaires beaucoup plus bas qu'à l'usine ; un équipement archaïque, la machine à coudre étant, dans la très grande majorité des cas, posée sur une table au milieu de la pièce de vie commune.

L'analyse se décline en termes de rapports sociaux de genre et de division sexuée des tâches entre l'ordre productif et l'ordre reproductif : si ces femmes acceptent de telles conditions de travail, c'est qu'elles peuvent en même temps remplir leur fonction « de gardienne du foyer » (Guilbert & Isambert-Jamati, *op. cit.,* p. 210). D'une manière générale, cette lecture genrée et marxiste a longtemps été dominante pour rendre compte du travail féminin (Tilly & Scott, 2002 [1987]; Haicault, 1980 ; 1982 ; 1984). Dans cette perspective, la fonctionnalité du travail domestique féminin est toute contenue par l'ambiguïté structurante créée par le double rôle de mère et d'ouvrière dans un système capitaliste androcentré qui assigne de façon prioritaire les femmes à la sphère reproductive : « Si la force de travail des femmes subit une dévalorisation spécifique, cela tient à leur inscription particulière dans une sphère dévalorisée et « nécessairement » dévalorisée ». (Haicault, 1982).

3. Le statut protecteur du salarié à distance

Dans le contexte social de l'après-guerre, ces travailleurs.ses à domicile isolé.e.s vont, malgré tout, voir leur statut profondément évoluer en accédant aux garanties et protections du cadre salarial. La loi du 26 juillet 1957 qui garantit la présomption de salariat au travailleur à domicile met ainsi fin à une longue pratique jurisprudentielle[46] qui avait jusqu'à cette date assimilé le travail domestique au travail indépendant, sur l'argument que la distance physique contrevenait

[45] Je renvoie à ce propos à la critique adressée par Margaret Maruani (2011) à l'encontre de Georges Friedmann à qui elle reproche d'avoir toujours défendu une lecture androcentrée du travail. Dans une optique marxiste, la figure idéale-typique de l'ouvrier Friedmannien est ainsi incarnée par un ouvrier homme travaillant dans une grande usine.

[46] Arrêt de la Cour de cassation en 1932 (Rey, 2001).

au principe de la subordination juridique[47] qui est au fondement de la relation salariale. A l'inverse, « [la] loi précise expressément qu'il n'y a pas lieu de rechercher s'il existe de lien de subordination juridique, le nombre d'heures effectuées, si le travailleur se procure lui-même les fournitures, si le local et le matériel lui appartiennent, s'il travaille sous surveillance immédiate et habituelle » (Rey, 2001, p. 181). Autrement dit, dans la mesure où le cadre légal garantit une présomption de salariat *a priori*, le travailleur à domicile n'a plus besoin d'apporter la preuve de sa bonne foi.

Cette définition permet d'instaurer un régime dérogatoire au salariat : même si dans l'exécution de son travail, le travailleur à domicile se rapproche du travailleur indépendant, il est pourtant reconnu comme un salarié à part entière. Ainsi, d'un côté, il y a donc le salarié à domicile qui se soumet aux délais d'exécution fixés par le donneur d'ordre pour une quantité de travail imposé et selon une rémunération préétablie à l'avance, et de l'autre, l'indépendant qui, à l'inverse, peut fixer ses propres tarifs, choisir ou refuser de prendre une quantité de travail et donc engager une part de risques dans la réalisation de son chiffre d'affaires. Malgré tout, les travailleurs à domicile conservent un statut particulier dont « l'hybridité juridique » (Lallement, 1989, p 20) favorise, tout à la fois, une gestion souple des horaires (pas de limite) et une faible rémunération de la force de travail (rémunération au forfait). Les dispositions de la loi de 1957 qui ont été intégrées[48] lors de la nouvelle codification du code du travail sous les articles L. 721-1 et suivants, n'ont depuis connu que peu de modifications.

Mais durant toute la deuxième moitié du 20e siècle, le nombre de travailleurs à domicile salariés ne cesse de décroître : « de 85 000 (selon le recensement de 1954) ou 116 000 (selon l'enquête sur l'emploi de 1960), le nombre des travailleurs à domicile chute à 42 000 au recensement de 1975 et même 34 000 selon l'Enquête sur l'Emploi de 1980 » (Rey, 1999, p. 13). La seule enquête d'envergure réalisée entre 1975 et 1980 pour le compte du Ministère du Travail à partir de l'analyse secondaire des Enquêtes-Emploi de l'INSEE (Durand & al., 1981), montre le maintien d'une incontestable féminisation, plus de 85 % des travailleurs à domicile étant des femmes, mais aussi celui d'une prédominance des ouvriers (92%) devant les employés (8%). Même si dans ces différentes enquêtes, la principale difficulté tient surtout à définir qui peut être comptabilisé (ou non) comme travailleur à domicile. Ainsi, dans les recensements réalisés par l'INSEE portant sur l'ensemble de la population active, sont comptabilisées les personnes qui disent travailler « habituellement » ou « occasionnellement » à domicile – ce qui recouvre un spectre très large, des agriculteurs aux enseignants en passant par les assistantes maternelles

[47] La première formulation de ce principe exprimée par le contrat de travail, date de 1901, dans le prolongement des principes exprimés dans le code civil mis en place par Napoléon 1er, qui distinguait le louage de service du louage d'ouvrage : le salarié travaille sous la direction de son employeur et doit se conformer à ses directives, ses objectifs et à son contrôle direct ; et en contrepartie de cette subordination, le statut de salarié lui garantit un certain nombre de droits et de protections. (Rey, 2001)

[48] Depuis le 13 février 1994.

(Chevalier & al., 2008). Il s'agit donc d'analyser avec précaution les tableaux statistiques en étant attentif tout autant aux effets d'invisibilisation que de distorsion des chiffres (voir encadré n°3).

Encadré n°3 : L'invisibilité statistique des isolé(e)s

Nommer et créer des catégories, c'est donner un sens social et politique à une réalité (Desrosières, 1993 ; Desrosières & Thévenot, 2002 [1988], Zimmermann, 2001). Or le travail à domicile a toujours, en partie, échappé au comptage statistique car il recouvre une variété complexe de situations de travail et d'emploi. C'est à travers la catégorie des « isolés » que les recensements de 1896 à 1936 se donnent comme objectif de comptabiliser des travailleurs qui, du fait même qu'ils exercent leur activité en dehors du cadre physique de l'organisation, ne peuvent juridiquement être définis comme « salariés » : « Pour le statisticien, les travailleurs à domicile et les petits patrons (personnes qui d'après leur déclaration ne sont pas sous la direction d'autrui, mais n'emploient personne) relèvent de la même catégorie que les chefs d'établissement, par opposition au groupe des salariés dépendants au sein desquels sont distingués les salariés à emploi irrégulier (personnes qui ont déclaré habituellement travailler pour plusieurs patrons) des employés et ouvriers (personnes habituellement rattachées à un seul établissement). » (Zimmermann & al., 1999, p. 258).

Puis, affinée par un travail de reclassement, cette segmentation duale de la population active préside à la construction d'un schème classificatoire en trois groupes : les « patrons », les « isolés » composés par la réunion dans une même catégorie des travailleurs à domicile ou petits patrons et des salariés irréguliers, enfin les « ouvriers et employés ». Dans le cadre de cette répartition statistique, la possibilité de se déclarer sans emploi est réservée à ceux qui se retrouvent sans travail alors qu'ils « travaillent habituellement à un poste fixe chez autrui » (*ibid*, p. 258). Autrement dit, un travailleur à domicile ne peut se déclarer sans emploi, même s'il se retrouve objectivement dans une période chômée, sans aucune commande à réaliser.

Pourtant, confrontées au terrain de l'enquête, les catégories statistiques sont soumises aux interprétations plus ou moins erronées. Ainsi, par exemple, s'il revenait aux agents du recensement de préciser aux chefs d'établissement de ne pas comptabiliser dans leurs effectifs le personnel travaillant pour eux depuis leur domicile, la passation du questionnaire se soldait par de nombreuses erreurs, comme le souligne Michel Lallement (1989, p. 91) : « L'imprécision du questionnaire (« êtes-vous sous la direction de, ou au service d'autrui ? ») a conduit en 1896 un grand nombre d'ouvriers à domicile à se déclarer ouvriers d'établissement. La confusion se double d'ailleurs de celle des chefs d'entreprise qui comptent le personnel à domicile dans celui de leur établissement. » Cette marge d'interprétation dans les catégories statistiques reflète le lien qui existait alors entre l'ouvrier à domicile et l'établissement pour le compte duquel il

travaillait, non pas sous le « registre de la sujétion, mais celui de l'organisation » (Salais et al., 1999 [1986], p. 68). Or c'est précisément en revendiquant ce lien à l'établissement que beaucoup de ces travailleurs à domicile se déclaraient davantage comme « salarié » qu' « isolé ». Il s'agit donc d'interpréter les résultats de cette époque avec précaution : « on sent les commentateurs des recensements fort perplexes pour savoir si ces « isolés » sont plus proches des salariés ou des patrons. Ils constituent près du quart (23%) de la population en activité en 1896 et encore 14% de celle-ci en 1936 » (Desrosières & Thévenot, 2002 [1988], p. 13).

C'est en 1946 qu'a lieu la première inclusion effective des travailleurs à domicile dans la classe salariée et ce au titre de salarié isolé, conjointement aux saisonniers, journaliers et salariés à emploi irrégulier (Lallement, 1989, p. 93). Puis en 1954, le questionnaire intègre explicitement la question : « Êtes-vous travailleur à domicile ? » au sein du cadre réservé aux salariés. Si une confusion intervient encore dans les enquêtes réalisées entre 1962 et 1975 où le travail à domicile est considéré comme une forme de l'activité professionnelle au même titre que « salarié », « apprenti » et non pas comme une modalité particulière du salariat ; le recensement de 1982 réintègre une forme statistique homogénéisée : « Seule la réponse par l'affirmative à la question « Êtes-vous salarié ? » conduit alors à l'interrogation sur le statut de travail à domicile », note Michel Lallement (1989, p. 100). Les travailleurs à domicile sont alors considérés enfin comme des salariés à part entière, mais à statut spécifique.

Dans les Enquêtes Emploi de l'INSEE, la question du travail à domicile est investiguée dans la rubrique sur les conditions de travail. Il est demandé à l'enquêté s'il travaille à domicile et trois modalités lui sont proposées : « habituellement », « occasionnellement », « jamais ». Une notification qui là encore peut être porteuse de nombreuses confusions. Chantal Rey (1999) note à propos de son analyse secondaire de l'Enquête Emploi 1997 : « C'est ainsi que se sont déclarés travailleurs à domicile non seulement des personnes exerçant une activité salariée à leur propre domicile mais aussi des personnes travaillant au domicile de leur employeur ou des personnes domiciliées sur leur lieu de travail. Des personnes qui, pour des motifs de sécurité ou d'astreinte, habitent à proximité ou sur leurs lieux de travail se considèrent également comme des travailleurs à domicile. Certaines professions peuvent aussi avoir tendance à se conférer l'appellation de travailleurs à domicile compte tenu des modalités particulières de leur emploi du temps. Tel est le cas des enseignants, des formateurs, des médecins hospitaliers... » En 2012, 16 % des salariés déclarent ainsi travailler habituellement ou occasionnellement à leur domicile, contre 13 % en 2003.

Plus globalement, c'est la question du lieu de travail qui peine à être renseignée par les outils statistiques. Comme le rappelle Gilles Crague (2003), le code du travail n'exige pas la mention du lieu de travail lors de l'établissement d'un contrat à durée indéterminée : « La catégorie « lieu de travail » intervient dans le droit du travail, mais c'est une intervention par défaut :

catégorie active dans le cadrage de la relation de travail puisqu'elle apparaît de façon explicite au moment de certains conflits de travail, ce caractère actif ne se traduit pas pour autant par une mention systématique lors de l'établissement du contrat. Catégorie par défaut en droit, c'est aussi par défaut que le lieu du travail est évoqué par le système statistique. (…) L'examen des principales sources statistiques montre ainsi que la catégorie « lieu de travail » est le plus souvent éludée (n'est alors mentionnée que l'adresse de l'employeur). Lorsqu'elle n'est pas éludée, il semble que le statisticien éprouve quelques difficultés à catégoriser des situations où le travail ne s'exerce pas dans un lieu fixe déterminé » (*ibid.,* p. 192).

En l'occurrence, les Enquêtes Transports réalisées en 1994 et 2008 par l'INSEE et l'INRETS (Institut national de recherche sur les transports et leur sécurité) font figure d'exception. Dans ces études, la question du lieu de travail est prise en charge à partir de la qualification de tout déplacement, défini comme le mouvement d'une personne d'un lieu de départ à un lieu d'arrivée et comportant un motif et un seul. Les motifs professionnels sont déclinés en : lieu de travail fixe et habituel ; lieu de travail non fixe (chantier, réunion, visites à des clients...) ; stage, conférence, congrès, formation, exposition ; tournées professionnelles (VRP) ou visites de patients ; autres motifs professionnels. Ces données ont été compilées dans un rapport piloté par le Commissariat général au développement durable consacré à la mobilité des Français et publié en 2010.

Tableau n°1 : Répartition des actifs ayant un emploi selon le type de lieu de travail en 1994 et 2008.

Type de lieu de travail	% en 2008	% en 1994
Lieu fixe et régulier (où l'on se rend au moins 3 fois par semaine), hors du domicile.	78,8%	77,9%
Lieu fixe, non régulier (où l'on se rend moins de 3 fois par semaine, hors du domicile).	4,6%	1,9%
Lieu variable, hors du domicile.	11,6%	11,6%
Travail à domicile.	5%	8,5%

(**Source** : François, 2010 ; à partir des données issues des enquêtes : SOeS, INSEE, INRETS, enquêtes nationales transports et déplacements 1994, 2008).

Le croisement de ces différentes sources statistiques et la variabilité des résultats obtenus soulignent la difficulté à saisir les contours d'une population hétérogène. La labilité de la catégorie statistique est représentative de la non-stabilisation de la catégorie d'un point de vue pratique. A partir de quel moment peut-on se caractériser comme un travailleur à domicile ? En

fonction d'un nombre d'heures effectuées ? Si l'activité ne se déroule qu'exclusivement à domicile ? L'incomplétude du travail statistique constitue en creux un plaidoyer pour la démarche empirique défendue dans ce travail doctoral qui se donne comme objectif de définir le travail à domicile non seulement en termes objectifs, mais aussi en termes d'expérience vécue.

B. Du travail à domicile au télétravail : les promesses du numérique

À partir du milieu des années 1970, la pratique du travail à domicile prend une nouvelle forme. L'apparition des ordinateurs et de la télématique fait alors entrevoir la possibilité de travailler autrement, à distance de l'espace physique de l'entreprise. Les premières expériences ont lieu en Angleterre où l'on commence à parler de « telework » (qui peut être traduit littéralement par « télétravail ») [49]. Dans un contexte marqué par les premiers soubresauts du modèle consumériste des Trente Glorieuses et le choc pétrolier de 1973, les télécommunications et l'informatique se trouvent dotées d'un pouvoir libérateur, l'individu pouvant enfin se soustraire aux contraintes spatiales qui définissent son espace vécu (Moriset, 2004). En limitant les déplacements quotidiens et pendulaires du domicile au travail, la généralisation des outils du travail à distance doit répondre, d'après les écrits de ses premiers laudateurs, à une nouvelle exigence écologique de préservation de ressources énergétiques, mais surtout transformer durablement les rapports entre l'individu et l'organisation.

Tel est le cadre normatif dans lequel se déploie cette troisième phase - après la phase du capitalisme marchand puis industriel - de l'histoire du travail à domicile : il s'agit non seulement de faire la promotion d'un nouvel outil de travail en prenant acte de la démocratisation de l'ordinateur (et surtout à partir des années 2000 de l'ordinateur portable), mais surtout de définir un nouveau modèle d'organisation de la sphère productive dans une société post-industrielle qualifiée « d'informationnelle » (Toffler, 1980 ; Lojkine, 1992), et plus récemment de « numérique » (Corniou, 2008). Ainsi, pour les tenants de la thèse de la révolution informationnelle, le développement des outils numériques entraîne plus qu'une simple mutation technologique, mais bien une transformation de notre rapport au savoir, et plus largement à autrui, au travail, et donc au monde. Dans cette mutation, le télétravail est présenté comme une évolution inéluctable qui doit se traduire par un double gain : à la fois pour l'entreprise qui peut,

[49] C'est en 1976 que le terme « telecommuting » apparaît sous la plume de Jack Nilles (1976), consultant dans le domaine du télétravail à l'Université de Caroline du Sud.

de ce fait, devenir plus flexible et adaptable ; mais aussi pour le travailleur lui-même qui, en sortant du carcan organisationnel de l'entreprise, peut enfin concilier vie professionnelle et vie familiale tout en gagnant en autonomie.

1. Le télétravail : un projet gestionnaire défendu au nom de l'humain

Depuis le début des années 1980, une variété d'« entrepreneurs de cause » (Cobb & Elder, 1972) prônent les bienfaits du télétravail. Si l'ensemble des discours produits contribuent à faire émerger une « idéologie dominante » (Bourdieu & Boltanski, 1976) reposant sur le partage d'intérêts communs, les arguments avancés divergent : avec d'un côté, des essayistes futurologues, pour qui la généralisation des nouvelles technologies est porteuse d'un véritable changement civilisationnel (Toffler, 1980 ; Rifkin, 2005, 2006, 2012, 2016) ; et de l'autre des praticiens des sciences de gestion ou responsables des ressources humaines publiant des guides pratiques censés faciliter la mise en place du télétravail, et pour qui cette nouvelle façon de travailler doit sauver l'organisation de ses pesanteurs bureaucratiques (Dorin &. Gauthier, 1997 ; Bereziat & al., 2005 ; Billette de Villemeur, 2006[50] ; Bouvard & Storhaye, 2013 ; Planterose[51], 2014 ; Turbé-Suetens & Morel à L'Huissier, 2010, etc.). Le débat est également alimenté par des acteurs économiques privés qui œuvrent dans le secteur du numérique comme AT&T (le plus grand fournisseur de services téléphoniques locaux et longue distance aux États-Unis)[52] qui à travers la publication de rapports se veulent prescripteurs de nouvelles pratiques. Enfin, la presse managériale et généraliste prend également sa part dans la construction de cette idéologie dominante en consacrant de nombreux dossiers au télétravail, en mettant cette fois au centre de la démonstration le télétravailleur lui-même et les bienfaits sur sa vie entière[53].

La généralisation de ces prises de position dans le champ économique et gestionnaire intervient dans un contexte où l'acteur politique et public, lui-même, reprend à son compte l'antienne de « la nécessaire transformation du monde du travail, à l'ère du numérique » (rapport Mettling, 2015) : depuis la fin des années 1970, les rapports se succèdent ainsi pour analyser les ressorts du travail à domicile et proposer des adaptations législatives ou réglementaires pour en

[50] Son livre est préfacé par Christian Estrosi, alors ministre délégué à l'Aménagement du territoire. Matthieu Billette de Villemeur est aussi créateur du site www.teletravail.fr, qui se présente comme une plate-forme de mise en relation et de conseils (via différentes formules d'abonnement). Se présentant comme « expert en télétravail », il propose également des « formations au télétravail ».

[51] L'association française du télétravail et des téléactivités dont le président est Philippe Planterose (2014) qui se présente comme « sociologue du travail » et « consultant expert en télétravail » dispose d'une plate-forme internet (www.aftt.asso.fr) sur laquelle sont relayées les différentes publications ayant trait au télétravail.

[52] En 1971, AT&T prédisait déjà qu'à l'horizon 1990 « la plupart des américains [travailleraient] à domicile. » (cité dans Largier, 2001).

[53] On peut citer, par exemple, le dossier intitulé « Et si on partait vivre à la campagne ? », Télérama, n° 2617, 11 mars 2000 ; ou encore : « Télétravail : home à tout faire », Libération, 11 novembre 2012. Ou encore le livre de la journaliste Mona Chollet (2015) intitulé : « Chez soi. Une odyssée de l'espace domestique ».

favoriser le développement (voir encadré n°4). Même si, à y regarder de plus près, l'ensemble de ces rapports fait apparaître une grande versatilité du terme même de « télétravail », les critères pour le définir et le justifier se déployant sur un large spectre. Dans certains cas, la notion désigne de façon restrictive, le fait de travailler à distance via l'usage des technologies de l'information, dans d'autres, il désigne toute forme de travail nomade (ponctuelle, intermittente ou régulière) permettant d'introduire de la flexibilité dans les organisations de travail.

Par-delà la multiplicité des discours, Alexandre Largier (2001) identifie trois manières différentes de définir le concept : le télétravail peut, dans une première acception, servir un « discours politique » (*ibid.,* p. 212), il est alors considéré comme une solution pour lutter contre la désertification des campagnes et son développement doit servir les politiques d'aménagement du territoire et soutenir les politiques de lutte contre le chômage ; la deuxième acception est qualifiée par Largier « d'écologique » (*ibid.,* p. 211) en ce qu'elle est centrée sur l'analyse du rapport de l'individu à son milieu, le télétravail est alors promu au nom de la défense d'une meilleure articulation de la vie au travail et de la vie de famille ; la troisième acception renvoie à la défense d'un « projet organisationnel » (*ibid,* p. 211), prôné par nombre de praticiens des sciences de gestion et de responsables de ressources humaines. Le télétravail est alors présenté avant tout comme une nouvelle forme d'organisation du procès de travail offrant aux entreprises la possibilité d'être plus flexibles et adaptables.

Mais comme le souligne l'auteur en conclusion de son article, la plasticité du concept est telle qu'il est possible de tenir ensemble ces différentes acceptions, l'une nourrissant l'autre : « Ces projets ne s'excluent pas les uns les autres. Au contraire, le plus souvent, un niveau fait appel aux autres pour valider sa position et la présenter comme une évidence. Pour justifier le projet organisationnel, faire appel aux concepts de flexibilité, d'adaptabilité et de rentabilité aura plus de poids si on présente le télétravail comme un élément incontournable de la société postindustrielle, ce qui, en le plaçant à un niveau de généralité élevé, lui confère le statut d'évidence irréfutable. De même, s'appuyer sur un discours « écologique », c'est faire d'une méthode de coordination des activités une réforme sociale. » (*ibid,* p. 224). C'est la force de ce mot-valise que de pouvoir contenir tout autant une demande sociale que politique et économique.

Encadré n°4 : la rhétorique des rapports sur le télétravail

Depuis le début des années 1980, la liste est longue des rapports consacrés au télétravail. Chacun à leur manière, ces rapports véhiculent « un vaste discours révélateur de l'utopie géographique des TIC en général et du télétravail en particulier » (Moriset, 2004). Pourtant, si ces rapports partagent *a priori* le même thème, les enjeux politiques, économiques et sociétaux

évoluent bien au fil des décennies. Dans un temps où l'acteur politique s'en remet de plus en plus à des experts pour piloter l'action publique (Bezes, 2012), la personnalité et la position des experts dans le champ intellectuel et économique doivent être pris en compte. Autrement dit, il s'agit de souligner le lien entre l'origine de la commande du rapport, le choix de l'auteur et le contenu du rapport. C'est à la rencontre de ces trois dimensions que peuvent être analysés les ressorts de la production idéologique dont ces rapports sont porteurs.

Trois phases peuvent être identifiées :

1/La première phase est lancée par le rapport Nora-Minc (1978) et s'étend pendant une décennie. Les rapports sont pendant cette période essentiellement centrés sur la notion de « travail à domicile », dans un contexte de démocratisation balbutiante des outils informatiques et on ne parle pas à proprement parler de « télétravail ». Simon Nora et Alain Minc le prédisent, sur le ton de la prophétie : « Si la France ne trouve pas de réponse correcte à des défis graves et neufs, ses tensions intérieures lui ôteront la capacité de maîtriser son destin. L'informatisation croissante de la société est au cœur de la crise. Elle peut l'aggraver, ou contribuer à la résoudre. Suivant la politique dans laquelle elle s'insérera, elle apportera le meilleur ou le pire ; il n'y a dans ses effets ni automatisme ni fatalité. Ils dépendront de la façon dont évolueront dans les années à venir, les relations entre l'État et la société civile » (cité dans : Walliser, 1989, p. 46). Dans ce premier rapport, les thématiques portant sur le travail ne constituent qu'un des aspects de la nécessaire transformation de la société qu'ils appellent de leurs vœux. En cela, le rapport Nora-Minc fonde les bases d'un nouveau cadre politico-économico-technico-culturel dans lequel vont se déployer les analyses politiques et expertes durant toute la décennie 1980. Progressivement, le travail à domicile va devenir l'incarnation de la modernité. Seul, le travail d'enquête réalisé au tout début de la décennie 1980 par Jean-Pierre Durand et son équipe se démarque clairement de ces positions, concluant à « la faible emprise du télétravail à domicile par rapport à l'optimisme des prévisions », tout en dénonçant « le caractère mythique du discours sur le télétravail à domicile. »[54]

2/A partir de la fin des années 1980, on voit apparaître dans les rapports d'experts le terme même de « télétravail ». La mission menée par Thierry Breton (1994) sous la double tutelle du Ministre de l'intérieur et de l'aménagement du territoire et du Ministre des entreprises et de développement économique, en retient une définition très restrictive : Il s'agit d'une « modalité d'organisation et/ou d'exécution d'un travail exercé à titre habituel, par une personne physique, dans les conditions cumulatives suivantes : d'une part ce travail s'effectue à

[54] L'enquête s'est déroulée en 1981-1982 et s'est déroulée auprès des fédérations et chambres patronales des branches utilisatrices de travail à domicile dans le Tarn, la Haute-Garonne et la région parisienne (Durand, 1985).

distance, c'est-à-dire hors des abords immédiats de l'endroit où le résultat de ce travail est attendu et en dehors de toute possibilité physique pour le donneur d'ordre de surveiller l'exécution de la prestation par le télétravailleur ; d'autre part, ce travail s'effectue au moyen de l'outil informatique et/ou des outils de télécommunications. Il implique nécessairement la transmission au moyen d'une ou de plusieurs techniques de télécommunications (…)». La dématérialisation des liens entre le travailleur et le donneur d'ordre est présentée comme une opportunité pour s'abstraire de la pesanteur des liens physiques. D'ailleurs, l'acteur public voit dans le développement du télétravail un enjeu d'aménagement du territoire (les rapports qui paraissent dans cette période-là sont commandés par le Ministère de l'intérieur), et en particulier des espaces ruraux (Moriset, 2004).

3/Dans la troisième phase, que l'on pourrait faire commencer à partir du milieu des années 1990 jusqu'à aujourd'hui, la notion de télétravail est systématiquement associée à celle de « société de l'information » et de « révolution numérique ». D'une manière générale, ces différents travaux s'accordent sur un retard de la France au regard des autres pays de l'OCDE quant à la diffusion du télétravail[55]. Mais ce qui est intéressant à noter, c'est qu'au-delà du constat, ces différents rapports partagent le même diagnostic : ce retard s'explique autant par la « lenteur de l'évolution des mentalités » (Morel-À-L'Huissier, 2006, p12), que par l'archaïsme des forces sociales défendant les « vieilles typologies sociales stables et rassurantes » (*ibid*, p. 10) alors même qu'il s'agirait de prôner « la souplesse et l'adaptabilité » dans un monde où l'essor de « l'économie numérique repose sur la multiplication de l'emploi hors salariat » (Mettling, 2015, p.8). Le champ sémantique dominant reprend les cadres rhétoriques du management[56] : il faut être « mobile » dans un « monde en perpétuel mouvement » et « adapter » le travail face aux « bouleversements » de la « révolution numérique ». Ces auteurs ne se contentent pas de souligner les potentialités économiques et sociales dont sont porteuses le télétravail (comme dans les écrits des années 1990 et 2000), ils en appellent à un changement radical de paradigme, comme s'il n'était plus possible désormais de travailler comme avant. Dans cette perspective, le télétravail n'est plus seulement entendu comme une simple modalité de travail à distance, mais bien comme ce qui doit soutenir un changement organisationnel radical favorisant l'autonomie via un affranchissement des liens physiques et des contraintes hiérarchiques. Dans ce contexte, un nouveau terme apparaît, celui de « travailleur nomade », dont la définition reste très fluctuante selon les rapports. Si pour certains, il n'est question que de détachement physique des contraintes spatiales du lieu fixe de

[55] « 7% de la population active française concernée, en 2003, par le télétravail, pour une moyenne européenne de 13% » (Morel-À-L'Huissier, 2006, p. 11).
[56] Certains des auteurs de ces rapports sont d'ailleurs directement issus du monde de l'entreprise : Maurice Lévy du groupe Publicis ; Bruno Mettling du groupe Orange.

travail, pour d'autres, le « nomadisme » devient l'incarnation d'un nouveau rapport au travail et à l'emploi permettant d'évoluer hors de tout rapport de subordination hiérarchique et juridique.

On retrouve dans l'ensemble de ces rapports de la décennie 2000-2010 les mêmes promesses d'un avenir meilleur – qui sera nécessairement « numérique » – que l'on pouvait trouver dans les écrits du début des années 1980 – où l'on parlait encore « d'informatique » et pas de « numérique ». Même si progressivement de nouvelles thématiques apparaissent comme le « droit à la déconnexion », la « transformation du lien de subordination », le « contrôle via les outils numériques » et même l'apparition « de communautés numériques » pouvant pallier la disparition des collectifs de travail (Mettling, 2015).

Les principaux rapports sur le travail à domicile, le travail à distance, le télétravail, le travail nomade, depuis 1978[57].

PREMIÈRE PHASE **Le travail à domicile, un enjeu de développement pour une société « moderne »**			
	Origine de la commande	**Les auteurs**	**Synthèse du rapport**
L'informatisation de la société, 1978.	Lettre de mission du Président de la République, Valéry Giscard d'Estaing (22 avril 1975) chargeant les auteurs « de faire progresser la réflexion sur les moyens de conduire l'informatisation de la société ».	- Simon Nora est inspecteur général des finances - Alain Minc est alors « jeune inspecteur des finances, major de la promotion Léon Blum (1975) de l'ENA. » (Walliser, 1989, p. 36)	- Identification des risques et des chances de l'informatisation de la société. Les deux auteurs inventent le terme « télématique » - Le rapport est un « bestseller » - 125 000 exemplaires vendus. (Walliser, 1989, p. 36)
Le travail à domicile, 1980.	Rapport remis à Raymond Barre, Ministre du travail qui lance une mission d'études sur le Travail à domicile « comme forme d'avenir des méthodes d'organisation d'une société industrielle moderne ».	Gérard Braun, député des Vosges.	Le rapport est centré sur la définition du travail à domicile. Il en souligne les vertus organisationnelles.
Le travail à domicile, 1980 & 1982.	Remis au ministre du Travail, de l'emploi et de la formation professionnelle	Jean-Pierre Durand, sociologue du travail. (il est alors maître de conférence en sociologie à l'Université de Rouen)	Le rapport est critique sur le développement du travail à domicile. Deux impasses sont soulignées : 1/Soit plus forte régulation/réglementation ce qui va, de fait, à l'encontre de la demande de flexibilité des

[57] La liste des rapports est à retrouver en bibliographie.

			organisations ; 2/Soit les contrôles réglementaires sont limités et c'est alors le travail au noir qui risque d'exploser.
DEUXIÈME PHASE **Le télétravail, un enjeu de dynamisation des territoires**			
	Origine de la commande	**Le/Les auteur(s)**	**Synthèse du rapport**
Le télétravail en France : Situation actuelle, perspectives de développement et aspects juridiques, 1994.	Rapport remis au Ministre d'État, Ministre de l'intérieur et de l'aménagement du territoire et au Ministre des entreprises et de développement économique.	Thierry Breton : vient du monde économique (il fait son entrée au sein de Bull à partir de novembre 1993).	- Définition juridique, sociale et économique du télétravail.
Les autoroutes de l'information, 1994.	Rapport remis au Premier ministre, Edouard Balladur.	Gérard Théry, Inspecteur général.	Les « autoroutes de l'information » doivent entre autres, favoriser le télétravail : « La disponibilité des autoroutes donnera une large capacité d'ubiquité aux différentes activités. (…) L'activité à distance s'en trouvera fortement promue, réduisant la barrière entre lieu de travail et domicile, temps de travail et loisirs.(…) (*ibid*, p. 37)
Télétravail et téléactivités : outils de valorisation du territoire, 1998.	Le rapport présente 26 initiatives issues de l'appel à projet lancé par la DATAR en 1994.		- La DATAR soutient l'idée que l'attractivité et la compétitivité des régions passent nécessairement par le développement de l'usage des NTIC.
TROISIÈME PHASE **Le travail nomade : repenser le travail pour faire face à la révolution numérique.**			
	Origine de la commande	**Le/Les auteur(s)**	**Synthèse du rapport**
L'Europe et la société d'information planétaire, 1994.	Recommandation du Conseil européen. Le rapport a été repris et entériné par le Conseil européen d'Essen, en décembre 1994.	Martin Bangemann : homme politique allemand et européen membre du Parti libéral-démocrate. Commissaire européen.	Le rapport estime que, par un effet d'entraînement, les NTIC dynamiseront « tous les secteurs économiques » et auront des conséquences positives sur l'emploi.

Du télétravail au travail mobile. Un enjeu de modernisation de l'économie française, 2006.	Rapport remis au Premier ministre, Dominique de Villepin.	Pierre Morel-À-L'huissier, député de Lozère (UMP)	Le rapport dresse le constat d'un retard de la France en matière de développement du télétravail qui s'explique non par un retard d'équipements ou d'infrastructures mais par un problème de « culture du travail ». Il juge trop lente l'évolution des mentalités et estime que l'organisation du travail tarde à capitaliser les avantages offerts par les nouvelles technologies.
L'économie de l'immatériel, 2007.	Rapport remis au Ministre de l'économie et des finances, Thierry Breton.	Maurice Lévy, président du groupe Publicis, et Jean-Pierre Jouyet : Chef du Service de l'Inspection générale des finances	Le rapport aborde beaucoup d'autres thèmes que le travail (l'enseignement, l'innovation, les brevets, etc.). Il s'agit de penser les conséquences du passage d'une économie industrielle à une économie immatérielle fondée sur les services.
Le développement du télétravail dans la société numérique de demain, 2009	Rapport remis à la secrétaire d'État chargée de la prospective et du développement de l'économie numérique, Nathalie Kosciusko-Morizet,	Le conseil d'analyse stratégique (sous-traité par un Cabinet d'expert)	Le rapport souligne un retard de la France en matière de développement du télétravail. Les principaux leviers identifiés : **une évolution de la culture managériale ;** une **meilleure connaissance des gains envisageables** grâce au télétravail ; la mise à disposition d'**infrastructures ;** le renforcement de la sécurité des données et de gestion de la vie privée.
Transformation numérique et vie au travail », 2015	Rapport remis au Ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, Myriam El Khomri.	Bruno Mettling est alors responsable du programme de simplification et de digitalisation du Groupe Orange.	Le rapport estime que « la transformation numérique bouleverse l'organisation traditionnelle du travail de multiples façons » (p.8). La réflexion sur le télétravail et le travail nomade sont pour l'auteur du rapport au cœur de la « transformation numérique » nécessaire à laquelle doivent s'adapter les organisations de travail.

2. Un objet mouvant, une population difficile à quantifier

Et pourtant, si le concept occupe fortement l'espace politico-médiatique, dans les faits, il reste difficile de quantifier le nombre de télétravailleurs en France. D'abord, parce la catégorie est en elle-même statistiquement mal définie : De quoi est-il question quand on parle de « télétravail » ? D'un travail entièrement réalisé à domicile via l'usage des outils numériques ? D'un travail réalisé tout ou en partie dans un tiers lieu (bureau partagé ou télécentre en milieu rural) ? Englobe-t-on dans la définition du télétravail, le travail réalisé à domicile après la journée en entreprise que d'aucuns qualifient de « télétravail en extension » (Metzger & Cléach, 2004) ? Comment comptabilise-t-on les salariés qui ont recours au « télétravail pendulaire » en alternant des périodes travaillées à domicile et dans l'entreprise ou chez le client ? Suivant les critères extensifs ou restrictifs retenus, le télétravail peut donc être qualifié de véritable engouement en devenir ou ne constituer qu'un épiphénomène (Largier, 2001, p. 208 ; Gontier, 1994).

Si l'on se réfère à la définition légale retenue dans l'accord national interprofessionnel du 19 juillet 2005 sur le télétravail qui constitue une transposition de l'accord-cadre européen de 2002, signé par les partenaires sociaux européens, un nombre varié de configurations de travail peuvent être prises en compte :

> « Le télétravail est une forme d'organisation et/ou de réalisation du travail, **utilisant les technologies de l'information dans le cadre d'un contrat de travail et dans laquelle un travail, qui aurait également pu être réalisé dans les locaux de l'employeur, est effectué hors de ces locaux de façon régulière**.
>
> Cette définition du télétravail permet d'englober différentes formes de télétravail régulier répondant à un large éventail de situations et de pratiques sujettes à des évolutions rapides.
>
> **Elle inclut les salariés « nomades » mais le fait de travailler à l'extérieur des locaux de l'entreprise ne suffit pas à conférer à un salarié la qualité de télétravailleur**.
>
> Le caractère régulier exigé par la définition n'implique pas que le travail doit être réalisé en totalité hors de l'entreprise, et n'exclut donc pas les formes alternant travail dans l'entreprise et travail hors de l'entreprise.
>
> **On entend par télétravailleur, au sens du présent accord, toute personne salariée de l'entreprise qui effectue, soit dès l'embauche, soit ultérieurement, du télétravail** tel que défini ci-dessus ou **dans des conditions adaptées par un accord de branche ou d'entreprise** en fonction de la réalité de leur champ et précisant les catégories de salariés concernés. » (Art.1) [58]

[58] Mots en gras soulignés par moi.

Cet accord permet de formaliser des pratiques qui jusqu'alors se déclinaient sous formes d'arrangements négociés au cas par cas entre les salariés et leur entreprise. Il est ainsi stipulé que la mise en place du télétravail doit donner lieu à la signature d'un contrat-type ou d'un avenant précisant les modalités et les conditions d'exécution du travail, celles relatives à l'équipement informatique du télétravailleur, à ses règles d'utilisation, aux «plages de disponibilité » pendant lesquelles le salarié peut être joint par sa hiérarchie ou ses collègues. La loi du 22 mars 2012, dite « Loi Warsmann II », prend acte de cette définition et fait entrer le télétravail dans le Code du travail, désormais défini comme une modalité particulière d'organisation du travail. La définition est insérée comme suit dans le chapitre II du livre II du Code du travail, relatif à l'exécution et la modification du contrat de travail (Art. L. 1222-9 à Art. L. 1222-11) [59] :

> (…) le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon régulière et volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication dans le cadre d'un contrat de travail ou d'un avenant à celui-ci. (…) (Art. L. 1222-9)

Mais si la définition légale est somme toute assez restrictive[60], les différentes mesures statistiques produites sur la dernière décennie peinent à dessiner les contours objectifs d'une population très hétérogène. Comme le souligne très justement le rapport du Conseil d'analyse stratégique (2009) la plupart des études consacrées au télétravail ne précisent pas quelle définition (extensive ou restrictive) elles retiennent pour effectuer leur comptage. Par ailleurs, s'il existe un nombre exponentiel d'études menées par des cabinets privés sur le télétravail, nous ne disposons que de peu d'enquêtes officielles sur le sujet (voir tableau n°2).

[59] La loi Warsmann II impose également un ensemble de nouvelles obligations à l'employeur qui sont censées protéger la vie privée du télétravailleur : 1/prendre en charge tous les coûts découlant directement de l'exercice du télétravail ; 2/informer le salarié de toute restriction à l'usage d'équipements ou outils informatiques ou de services de communication électronique ; 3/ donner au salarié priorité pour occuper ou reprendre un poste sans télétravail qui correspond à ses qualifications et compétences professionnelles ; 4/ organiser chaque année un entretien qui porte notamment sur les conditions d'activité du salarié et sa charge de travail ; 5/ fixer, en concertation avec le salarié, les plages horaires durant lesquelles il peut habituellement le contacter.

[60] Il est à noter que si cette définition reprend les grandes lignes de l'ANI, elle n'évoque pas en revanche les « salariés nomades » (qui ne travaillent pas sur le lieu de l'entreprise), alors que l'accord les incluait explicitement.

Tableau n° 2 : Les enquêtes mesurant la diffusion du télétravail en France

Enquête DARES (2004)[61]	**Enquête européenne sur les conditions de travail (2005)**	**Enquête sur les technologies de l'information et de la communication (INSEE, 2008)**[62]	**Enquête réalisée par un cabinet spécialisé LBMG Worklabs (2012), (citée dans : Mettling, 2015)**	**Enquête réalisée par le cabinet de conseil RH Kronos (2016), mise en ligne par le Commissariat général à l'égalité des territoires.**
- 2 % des salariés pratiqueraient le télétravail à domicile - 5 % le télétravail nomade	- 7% des salariés pratiqueraient le télétravail.	65 % des entreprises d'au moins 250 salariés ont recours au télétravail, contre 15 % des entreprises de 10 à 19 salariés. Ces chiffres globaux ne renseignent ni la durée, ni la fréquence du télétravail.	16,7% des salariés pratiquent le télétravail en 2012 (contre 8% en 2006)	16,7 % des Français télétravaillent plus d'une journée par semaine, la majorité (64 %) le faisant de chez eux, et 21 % dans des bureaux mis à disposition par leur entreprise.

S'il est difficile d'obtenir des chiffres stabilisés en France, il est encore plus difficile de se livrer à une comparaison internationale, sachant qu'il n'existe pas de définition harmonisée du télétravail au niveau du Bureau International du Travail (BIT), à la différence du chômage et de l'activité. Malgré tout, le rapport du Conseil Économique et Social (Rey, 1999) s'y aventure en mettant en regard des données provenant de plusieurs enquêtes réalisées au niveau européen et des données produites par des agences nationales de statistiques. Il en conclut qu'il existe un « véritable retard français » en terme de diffusion des pratiques de télétravail par rapport aux autres pays de l'OCDE (notamment les Pays-Bas, le Danemark ou encore les États-Unis). Et près d'une décennie plus tard, c'est toujours le même constat qui est dressé : « le travail à distance tarde à se développer en France, retard lié à une forte culture de la présence physique au travail, longtemps considérée comme une condition *sine qua non* de l'efficacité, du contrôle, mais aussi du travail en équipe. » (Mettling, 2015, p. 13).

Les raisons du « retard français » ne seraient donc pas à chercher seulement du côté de la sécurisation juridique de tels contrats – le débat a notamment porté ces dernières années sur

[61] L'enquête est réalisée à partir de l'Enquête permanente sur les conditions de vie des ménages (enquête dite « PCV ») de l'INSEE, 1999-2002 (Coutrot, 2004).
[62] Voir les développements sur cette enquête dans Jlassi & Niel, 2009.

l'instauration d'un « droit à la déconnexion »[63] – ou dans la clarification de la prise en charge des accidents du travail (Rey, 1999), mais surtout dans un blocage culturel et managérial. La réflexion sur le télétravail s'est en effet déployée cette dernière décennie autour d'une analyse plus globale sur les effets de la « révolution numérique » et sur la « nécessaire mutation » (Mettling, 2015)[64] des formes de management et du rapport au travail que la généralisation des outils numériques impose désormais (voir encadré n°4). Ce type de discours s'auto-légitime en soulignant qu'il y a « urgence » à réagir (*ibid*, p.42), dans un temps en perpétuelle accélération[65]. Il s'agit pour le travailleur d'être non seulement « adaptable » et « flexible » – vieille antienne du capitalisme depuis les années 1980 – mais désormais aussi d'être « nomade », c'est-à-dire de se défaire du lien physique qui le relie avec l'entreprise. La figure idéale-typique du télétravailleur devient alors définitivement celle du cadre (en opposition à la figure industrieuse qui prévalait jusqu'alors).

C. Le travail à distance : la construction du modèle du travailleur nomade

En partant d'une réflexion sur l'espace et les lieux d'exercice physique du travail (Où travaille-t-on ? Dans quelles conditions ?), on voit ainsi se déployer dans les rapports de cette dernière décennie et dans nombre d'ouvrages contemporains consacrés au télétravail, un plaidoyer pour repenser les manières de faire son travail. Pourtant, les préceptes ne sont pas nouveaux. On retrouve en effet en grande partie ce que Luc Boltanski et Ève Chiapello avaient repéré en étudiant de façon systématique les ouvrages de management parus dans les années 1990 (Boltanski & Chiapello, 1999). Dans leur ouvrage, ils démontrent ainsi comment dans le contexte du capitalisme avancé, s'est progressivement diffusé le modèle d'une « cité par projets » qui fait l'apologie du risque et de la mobilité dans un monde en réseau (monde connexionniste), remplaçant la notion de « carrière » – qui se déploie dans une organisation – par celle d' « employabilité » – qui se monnaye sur un marché. Cette rhétorique a fait émerger le modèle

[63] Ce « droit à la déconnexion », qui d'ailleurs ne concerne pas que les télétravailleurs, est inscrit dans la loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels : « Les modalités du plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion et la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congé ainsi que de la vie personnelle et familiale. A défaut d'accord, l'employeur élabore une charte, après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel. Cette charte définit ces modalités de l'exercice du droit à la déconnexion et prévoit en outre la mise en œuvre, à destination des salariés et du personnel d'encadrement et de direction, d'actions de formation et de sensibilisation à un usage raisonnable des outils numériques. » (art. 55).
[64] Le terme de « mutation » revient à de nombreuses reprises dans le rapport.
[65] C'est notamment la thèse développée par Hartmut Rosa (2010 [2005]) qui en dénonce les effets.

d'un travailleur nomade qui serait pleinement responsable du développement de ses compétences au nom de la réalisation d'un projet personnel.

Ce modèle s'est décliné en priorité chez les cadres. Et même si, dans les faits, les cadres restent pour une très grande part d'entre eux sédentaires, c'est-à-dire qu'ils déploient leur carrière au sein de leur organisation [66], il n'en demeure pas moins que ce « mythe du cadre nomade » est doté d'une « certaine efficacité pratique » (Bouffartigue & Pochic, 2001, p.49), les cadres témoignant désormais volontiers « d'une attitude très active à l'égard de leur avenir professionnel » (*ibid*, p.56). De surcroît, ce modèle de développement professionnel s'est durablement imposé aussi aux non-cadres. Le « télémythe » (Claisse, 1997) dont est porteur le télétravail se déploie dans ce contexte idéologique et le légitime tout autant qu'il le renforce. Non seulement, le modèle connexionniste (organisation du travail par projet et en réseau) est promu comme la nouvelle norme à l'horizon de laquelle doit être pensé le travail salarié (Le Texier, 2016), mais ce modèle managérial encourage aussi un désencastrement du procès du travail du cadre spatial et concret de l'organisation. Dans cette perspective, l'idéologie du nomadisme se déploie donc à un triple niveau : organisation par projets *vs* organisation par tâches ; travail hors de l'organisation *vs* travail posté ; travail sous statut indépendant *vs* travail salarié.

1. La sortie du strict cadre salarial

Le nouveau modèle du travailleur à domicile, incarné par la figure d'un cadre autonome dans la réalisation de son travail et libre de ses horaires mais aussi gestionnaire d'un portefeuille de compétences à faire valoir sur un « marché professionnel » (Marsden, 1989), s'est ainsi progressivement imposé comme un nouvel horizon normatif définissant ce que doit être le travail à domicile pour tous, y compris, pour les non-cadres. Au tournant des années 2000 est même apparu le terme de « travailleurs autonomes » (Coquelin & Reynaud, 2003), pour désigner des professionnels définis avant tout par leurs compétences à faire valoir sur le marché. Dans cette perspective, si le « mythe du cadre nomade » se perpétue c'est qu'il sert aussi et surtout de support à la production d'un discours néolibéral défendu par une « coalition d'intérêts » (Denord, 2007) qui se déploie tout à la fois dans le champ politique et économique[67]. Le discours contemporain s'articule donc autour de deux dimensions qui s'auto-alimentent : le détachement des contraintes physiques et spatiales et la critique des contraintes associées au cadre salarial classique.

[66] Sophie Pochic & Paul Bouffartigue (2001) montrent, en s'appuyant sur une analyse croisée de données statistiques (Enquête emploi/Enquête CADROSCOPE (effectuée par l'APEC)/Enquête de la FASFID (effectuée auprès d'anciens élèves ingénieurs) que si un certain développement de la mobilité chez les cadres peut être observé, ce mouvement est « lent et modeste, la stabilité dans l'entreprise et dans le salariat restant la norme » (*ibid*., p. 53).

[67] Je renvoie également à ce propos aux analyses de Pierre Dardot & Christian Laval (2008).

Si comme je l'ai indiqué, le développement du télétravail salarié est encouragé et encadré légalement, il ne recouvre pas, loin s'en faut, l'ensemble des situations de travail à domicile qui peuvent aujourd'hui être observées. C'est ainsi que l'exigence de disponibilité rendue possible par l'ubiquité dont sont porteuses les nouvelles technologies s'actualise aussi par la promotion de formes d'emploi non salariées et le développement de statuts hybrides (indépendant/chômeur ; salarié/chômeur ; indépendant/salarié, etc.) qui brouillent les frontières entre salariat et indépendance, en encourageant la prise de risques individuelle et la sortie du cadre collectif. Le retournement est fondamental : alors que le travail à domicile était associé dans l'État-providence d'après-guerre à la figure du salarié– dont il fallait aménager le contrat de travail pour lui permettre d'exercer son travail hors du cadre collectif – il se développe aujourd'hui sous une forme entrepreneuriale dont l'essor est encouragé et soutenu par les pouvoirs publics. Deux lois sont ainsi venues récemment faciliter la mise à son compte du travailleur individuel : l'encadrement légal en avril 2015 du portage salarial [68] – qui permet aux indépendants de bénéficier des protections du salariat en passant par un tiers ; et surtout l'adoption du régime de l'auto-entreprenariat, via la loi du 4 août 2008 de modernisation de l'économie (Abdelnour, 2012), complétée par la loi du 18 juin 2014 relative à l'artisanat, au commerce et aux très petites entreprises**.** Dans la grande majorité des cas, ces *nouveaux* indépendants travaillent seuls chez eux[69]. Cette transformation du travailleur domicilié en travailleur nomade– sans attaches physiques et hors de la subordination salariale– répond aux exigences de flexibilité avancées par les organisations. Ou, pour le dire autrement, l'évolution des représentations et des discours correspond à une évolution des structures objectives, ce double mouvement se renforçant mutuellement.

2. Une main-d'œuvre flexible et adaptable

L'exaltation du travail nomade se déploie ainsi dans un contexte de flexibilité où les entreprises doivent avant tout se soumettre à un « impératif d'agilité » (Mettling, 2015, p. 24). L'articulation argumentative n'est pas nouvelle. Ainsi, dans les différentes phases de transformation du capitalisme, le recours au travail à domicile a toujours constitué un instrument de régulation de

[68] L'ordonnance adoptée par le gouvernement le 2 avril 2015 donne naissance à une nouvelle définition juridique du portage salarial présenté à l'article L.1254-1 du Code du travail comme « l'ensemble organisé constitué par : d'une part la relation entre une entreprise dénommée entreprise de portage salarial effectuant une prestation au profit d'une entreprise cliente, qui donne lieu à la conclusion d'un contrat commercial de prestation de portage salarial ; d'autre part le contrat de travail conclu entre l'entreprise de portage salarial et un salarié désigné comme étant le salarié porté, lequel est rémunéré par cette entreprise ».

[69] Les auto-entrepreneurs exercent leur activité essentiellement à leur domicile personnel (41 %) ou chez le client (41 %) ; 9 % d'entre eux sont non sédentaires (commerce, restauration) et seuls 8 % utilisent un local dédié à leur activité ou une adresse professionnelle. (Données de l'Enquête SINE sur les auto-entrepreneurs, INSEE, 2010).

la production permettant aux entreprises de s'adapter rapidement aux injonctions du marché (Lallement, 1990) en ce qu'il permet d'introduire différentes formes de flexibilité : 1/une flexibilité de capacité afin d'absorber les à-coups de la demande (la figure typique est alors le travail féminin peu qualifié) ; 2/une flexibilité de spécialité (les salariés à domicile peuvent réaliser des travaux qui ne peuvent l'être au sein de l'entreprise pour des raisons techniques ou financières) ; 3/ une flexibilité du temps de travail ; 4/une rémunération au forfait (Lallement, *op. cit.*, p. 114 et suiv.). A ces quatre dimensions de la flexibilité, il faut désormais en ajouter une dernière : celle de la flexibilité attachée au statut d'emploi. Le travailleur à domicile contemporain n'est pas seulement un individu qui travaille à la demande, sans compter son temps, sur une tâche donnée pour une rémunération généralement fixée à l'avance, par lui ou le donneur d'ordre, il est également responsable de son employabilité à faire valoir sur un marché.

La flexibilité introduite par le travail à distance peut ainsi prendre plusieurs formes : recours à un volant de travailleurs qui gravitent autour de l'organisation (CDD, interim) ; recours à des contrats de sous-traitance réalisés par des travailleurs indépendants isolés ; recours à une main-d'œuvre sous statut indépendant qui vient ponctuellement augmenter le noyau dur de salariés. Ces trois formes de flexibilité se retrouvent dans les secteurs professionnels qui sont au cœur de mon enquête, à la fois pour des raisons structurelles qui se retrouvent dans d'autres secteurs d'activité (pression sur les prix liée à la concurrence ; recherche d'une plus grande adaptabilité à la demande), mais aussi pour des raisons qui leur sont spécifiques. C'est particulièrement vrai pour le domaine de la communication et des médias qui ont connu ces dernières années une réduction drastique de leurs budgets et dont les modes d'organisation et de production relèvent de logiques singulières.

En effet, force est de constater que le secteur des médias traverse depuis les années 2000 une crise économique[70] longue et durable. Pour y faire face, les organes de presse ont ainsi développé ces dernières années, dans une logique de flexibilité externe, une gestion managériale reposant sur un noyau dur de journalistes en poste, d'une part, et un volant de journalistes embauchés de façon plus ou moins durable, d'autre part (CDD, stages, et pigistes). D'après les statistiques officielles de la Commission de la carte d'identité des journalistes professionnels[71] :

[70] Les médias traversent depuis quelques années une grave crise économique due à une baisse drastique des recettes publicitaires et à une concurrence commerciale accrue (MacManus, 1994 ; Poulet, 2009). Dans le paysage français, on pourrait multiplier les exemples de plans sociaux : *Libération* ; *L'Express* ; *Le Parisien* ; fermeture de *La Tribune*. Dans le même mouvement sont apparues dans le paysages médiatiques de nouvelles figures dominantes d' « entrepreneurs » de presse (aux côtés des « historiques » comme Bernard Arnault ; Serge Dassault ; Vincent Bolloré) : Xavier Niel ; Patrick Drahi, etc. Voir à ce propos les analyses de Julia Cagé (2015).

[71] La carte de presse est délivrée par la CCIJP. La Commission est amenée à rechercher, pour chaque demande examinée : 1/s'il s'agit bien d'une occupation principale et régulière : 3 mois consécutifs pour une première demande / 12 mois pour un renouvellement. ; 2/si celle-ci procure au postulant l'essentiel de ses ressources soit plus de 50% ; 3/ si les activités du demandeur s'exercent bien dans le cadre de la profession, ce qui entraîne en réalité deux questions : quelle activité ? Dans quel type d'entreprise ?

21,9,% des cartes délivrées en 2016 (renouvellement + premières demandes) l'ont été à des pigistes, un volume en augmentation constante depuis les années 2000 (Leteinturier & Mathien, 2010)[72] . Si la Loi du 4 juillet 1974, dite « Loi Cressard », garantit aux pigistes une présomption de salariat, en ce qu'elle les dispense théoriquement d'avoir à prouver qu'ils sont soumis à des ordres dans l'exécution de leur travail, le fait même qu'ils exercent leur travail à distance de la rédaction se traduit par une ambiguïté statutaire qui les place tout à la fois dans une situation de dépendance vis-à-vis d'un employeur mais aussi d'indépendance dans la gestion de leur employabilité dans un contexte de pluri-employeurs.

Dans le monde de la communication et de la publicité, le paysage est encore plus fragmenté, avec quelques grosses agences qui dominent le marché et une myriade de petites structures qui se livrent une bataille concurrentielle acharnée. Dans ce contexte, le nombre de graphistes sous statut indépendant est quasi identique au nombre de graphistes salariés[73] (Durand & Sebag, 2011). Après la période glorieuse de « la bulle internet » autour des années 2000, où les agences de communication recrutaient volontiers de nouveaux collaborateurs sous statut salarié, les crises financières de fin 2010 ont eu pour effet de tendre le marché : budgets en baisse surtout dans les institutions culturelles, crise de la publicité dans les médias, etc. Dans ce contexte, le recours à une main-d'œuvre externe, sous statut indépendant, s'est donc développé, soit dans un système de sous-traitance (Morin, 1994), soit directement sur « site », le professionnel travaillant à demeure dans l'agence sous statut indépendant. Les graphistes indépendants peuvent aussi « travailler en direct », pour reprendre un terme consacré dans cet univers professionnel[74], avec un client, que celui-ci soit un particulier ou une structure juridique. Renforcée par un marché de la formation foisonnant (Durand & Sebag, 2011), la concurrence entre indépendants se situe à un double niveau : au niveau du marché lui-même et au niveau des potentialités d'externalisation des agences.

Les logiques organisationnelles et économiques qui prévalent dans le domaine de l'information et de la communication, ne recoupent pas exactement les impératifs de flexibilité exprimés par les entreprises qui délèguent une partie de leurs activités à des secrétaires indépendantes. Deux types de rationalité peuvent être repérés en fonction de la typologie des organisations : 1/pour les TPE et les artisans, le recours à une secrétaire indépendante est justifié par le trop faible volume d'activités. Le recours à une secrétaire indépendante constitue alors clairement pour l'employeur une fenêtre d'opportunité. Même si comme l'essentiel du procès de travail se déroule sur « site », la relation d'emploi qui en découle peut s'apparenter à du « salariat

[72] L'évolution précise des chiffres et la description des statuts est présentée en annexe.

[73] En 2010, 20 860 graphistes exercent sous statut non salarié (affiliés ou assujettis à la Maison des artistes, indépendants sous régime libéral ou auto-entrepreneur) /20 620 graphistes salariés + 2160 intermittents (Durand & Sebag, 2011). L'ensemble des données est détaillé en annexe.

[74] Dans tout le texte, les expressions placées entre guillemets renvoient aux discours tenus par les acteurs eux-mêmes.

déguisé » (Abdelnour, 2012 ; 2017) 2/Au sein des PME ou des plus grosses structures, un autre type d'activité est délégué à des secrétaires indépendantes, celui qui consiste à réaliser des tâches externalisables de faible valeur ajoutée (retranscription d'entretien, compte-rendu de réunion, mise en page de rapport, prospection commerciale, mailing, etc.). Pour l'organisation, la décision de déléguer la réalisation de ces tâches à un tiers (externalisation) plutôt que de trouver les ressources pour faire elle-même (internalisation) relève d'un arbitrage en termes de marges économiques dégagées.

La rapide description des logiques qui prévalent dans ces trois mondes professionnels souligne la pluralité des formes statutaires prises aujourd'hui par le travail externalisé. « Forme flexible d'emploi » (Lallement, 1990) parfaitement ajustée aux impératifs du marché, le travail à domicile ne se décline plus sous la seule forme typique du travail domicilié salarié. En revanche, ces situations d'emploi introduisent bien une double distance, entendue à la fois au sens de la distance physique imposée entre le travailleur et le cadre collectif de travail, mais aussi de distance par rapport à la norme typique d'emploi de salariat de co-présence. L'autre transformation du travail à domicile contemporain tient au fait que le désencastrement du procès de travail du cadre spatio-temporel de l'entreprise ne va plus nécessairement de pair avec son inscription dans le cadre du chez-soi.

3. Les nouveaux lieux du nomadisme

Si le terme de « nomade » est longtemps resté cantonné à des situations de travail très particulières réservées à des professionnels ne disposant pas de bureau fixe dans l'organisation (ex : commerciaux), il est désormais présenté par certains comme « la forme que prendra le travail pour la majorité des Français à l'avenir » (Mettling, 2015, p. 17). Les écrits contemporains portant sur la transformation du travail à l'ère du numérique font ainsi la part belle aux espaces de travail alternatifs au domicile. Cette réflexion est alimentée par une littérature spécifique sur les espaces de coworking, les tiers-lieux, etc. émanant surtout des lieux eux-mêmes qui deviennent, de fait, les prescripteurs de leurs propres pratiques (Le Barzic & Distinguin, 2010). Il est ainsi possible d'observer une convergence de discours pour défendre et promouvoir la « cause » du télétravail sous sa forme « nomade » et « agile »[75].

Dans leur acception la plus large, les tiers lieux renvoient à des lieux publics (bars, bibliothèques, voire lieux de passage comme les gares, les aéroports, etc.) qui sont potentiellement ouverts à

[75] À l'image de la plate-forme Zevillage.net qui se présente comme « un site participatif d'information consacré aux nouvelles formes de travail : télétravail, travail à domicile, coworking, travail collaboratif, mobilité, temps partagé, groupement d'employeurs, autoentrepreneur ». Le site est édité par Xavier de Mazenod, par ailleurs consultant associé dans une société spécialisée dans « la transformation numérique des entreprises ». C'est sous la rubrique « territoires agiles » que sont classés les articles concernant les espaces de coworking.

tous et dans lesquels il est possible de travailler ponctuellement (Oldenburg, 1989). L'espace de coworking[76], lui, peut être désigné comme une « forme d'organisation du travail qui fait non seulement référence à un espace partagé mais également à un regroupement de travailleurs qui, sous certaines conditions favorisant l'échange et l'ouverture, peuvent former un collectif de travailleurs » (Boboc & al., 2014). Le modèle vient des États-Unis, la première expérience ayant été menée à San Francisco en 2005 par Brad Neuberg, un développeur/consultant indépendant (qui a travaillé ensuite pour Google), qui ouvrait à la journée son grand loft au public. D'ailleurs, c'est directement en référence au processus en germe dans la Silicon Valley que ce type de lieu est apparu en France : le premier espace emblématique a ainsi été ouvert par l'association Silicon Sentier en 2008 dans le 9e arrondissement à Paris, sous le nom de *Cantine numérique*.

Si aucune enquête officielle n'a jusqu'à présent comptabilisé précisément le nombre d'espaces de coworking ouverts en France, une étude récente réalisée par La Fonderie, une agence numérique de la région Île-de-France, en recensait 360 en 2015 sur tout le territoire[77]. Même si derrière la même appellation, il peut y avoir des formes d'organisation extrêmement variées (Boboc & al., 2014), du simple espace physique de travail partagé à la structuration d'un véritable réseau professionnel, voire à la promotion de formes de travail collaboratif. Dans l'ensemble, les travaux récents évoquant ces tiers lieux/espaces de coworking (Burret[78], 2016 ; Cingolani, 2014) insistent avant tout sur le pouvoir de transformation du rapport au travail dont sont porteurs ces lieux, le travailleur nomade devenant « inventeur de son propre espace » (Burret, *op. cit.,* p. 74). Ce type d'analyse s'inscrit plus globalement dans une promotion de l'autonomie revendiquée de la « communauté des *makers* » (Lallement, 2015), terme anglo-saxon désignant les collectifs *ad hoc* qui investissent les *fab-lab*, lieux où sont mis à disposition des outils pour « faire soi-même ». Là où les discours des années 1980 voyaient dans le développement des outils numériques une libération à venir des pesanteurs de la physicalité, au tournant du 21e siècle, le discours dominant s'articule autour de la valorisation de formes auto-gérées d'organisation du travail, le travailleur nomade devenant alors pleinement autonome et responsable de lui-même. Dans cette optique, c'est le travail à domicile lui-même qui devient une forme archaïque de travail externalisé.

[76] Même si les espaces de coworking aiment à mobiliser le terme de « tiers lieu » entendu non pas tant dans le sens de Oldenburg (1989) comme espace public, mais plutôt comme « espace tiers » entre la « maison » et « l'entreprise ».

[77] Source : https://lafonderie-idf.fr/espaces-coworking-france-2015.

[78] L'auteur, Antoine Burret est lui-même partie prenante dans le débat, ayant participé à la création et au développement de tiers lieux.

Conclusion

La mise en perspective de l'évolution du travail à domicile au regard de l'histoire du capitalisme a permis de repérer de grandes permanences mais aussi des éléments de rupture dans la période contemporaine. Ainsi alors que l'État-providence de l'immédiat après-guerre avait eu l'ambition d'intégrer les travailleurs à domicile au cadre collectif protecteur du salariat, la tendance est désormais à l'atomisation des collectifs de travail à l'intérieur (mise en concurrence des équipes de travail entre elles) comme à l'extérieur de l'organisation (mise en concurrence de travailleurs dits « autonomes » sur un marché professionnel).

L'exploration historique des discours/représentations et de leur mise en œuvre objective plaide pour la construction empirique et théorique d'une catégorie d'analyse qui puisse permettre de penser les transformations contemporaines du travail externalisé hors des catégories de pensée dominantes. Dans cette optique, l'opérationnalité de la notion de *travail à distance* est double. D'abord, elle permet de chercher à qualifier la relation d'emploi qui s'instaure entre le travailleur isolé et l'organisation/donneur d'ordre tant d'un point de vue strictement spatial (A quelle distance travaille-t-on?) que d'un point de vue contractuel, symbolique et économique (Sous quel statut ? Dans quelles conditions ? Comment s'établit la communication ?). Ensuite, il s'agit de chercher à qualifier le lieu de travail du travailleur isolé sans présager de la configuration spatio-temporelle mise en place que ce soit au domicile, dans un espace partagé ou dans un bureau *in situ* au sein de l'organisation. C'est donc à travers ce cadre d'analyse que j'étudierai le rapport spécifique que mes enquêtés entretiennent tout à la fois à leur statut d'emploi et à leur travail.

CHAPITRE 2.

LA MISE À DISTANCE : UNE MISE À L'ÉPREUVE

Comme je l'ai montré dans le premier chapitre, le travailleur nomade est présenté comme l'incarnation archétypale du travailleur à distance : travailleur sans attaches, faisant valoir sur le « marché professionnel » (Marsden, 1989) la valeur de son expertise. Or la mise à distance de l'organisation de travail ne se déroule pas nécessairement sous un mode choisi et heureux. En soulignant la pluralité des modes de mise à distance, l'objectif de ce second chapitre est de montrer que la distance acquiert en réalité des significations différentes en fonction de critères d'âge, de métier, de genre. Il s'agira ainsi en analysant les raisons objectives qui peuvent expliquer pourquoi mes enquêtés exercent leur activité en indépendant ou sous le statut de salarié pigiste, de souligner les différentes modalités de gestion des contraintes posées par le fait d'exercer son métier à distance du donneur d'ordre.

Il importe également de souligner la pluralité des configurations statutaires et organisationnelles qui peuvent être désignées sous le terme générique de *travail à distance*. En effet, l'un des enjeux de cette première description sociologique est de montrer que la figure de l'indépendant vendant ses prestations sur un marché (en imposant son cadre d'exercice, ses tarifs, etc.) connaît de nombreuses variations en fonction des univers professionnels étudiés. Le premier facteur de différenciation tient d'abord dans la nature du donneur d'ordre : dans certains cas, la relation d'emploi s'établit entre le travailleur isolé et un collectif de travail identifié – une agence, une rédaction, une entreprise (mode majoritaire chez les graphistes et les pigistes /minoritaire chez les secrétaires) ; dans d'autres, ce sont deux contractants individuels qui fixent le cadre de la mission et les modalités de sa réalisation (mode majoritaire chez les télésecrétaires/minoritaire chez les graphistes/absent chez les pigistes). Ensuite, les différences sont à chercher dans le cadre d'exécution du travail lui-même : le travail peut ainsi se dérouler soit exclusivement à distance ; soit sur « site », c'est-à-dire directement *in situ* chez le client ; soit sous un rythme alternant ces deux modalités. Dans cette perspective, la notion de *distance* doit se mesurer dans un sens topographique, c'est-à-dire comme l'écart physique qui sépare le travailleur isolé et le donneur d'ordre, mais aussi dans un sens topologique, qui renvoie à la qualification de la relation d'emploi qui s'instaure entre le travailleur isolé et le donneur d'ordre. Il s'agira alors de définir dans quel cadre spatio-temporel se déroule l'activité même de travail et quelles sont les contraintes et les règles qui l'encadrent.

Ces différentes configurations spatio-temporelles constituent autant de variations par rapport à l'idéal-type du salariat de co-présence à temps plein effectué pour un unique employeur et se

traduisent par un ensemble de mises à l'épreuve. J'entends ici le terme « épreuve » dans une double acception. Il s'agit de considérer la mise à l'épreuve posée par le travail à distance d'abord comme ce qui impose à un individu d'évaluer sa position au regard de principes généraux de justice (Boltanski & Thévenot, 1991), mais aussi comme ce qui s'éprouve dans l'adversité et ce qui constitue une épreuve en / de soi[79]. Il s'agit donc de prendre en compte les conditions objectives qui caractérisent le contexte d'action spécifique dans lequel se tient le procès de travail, mais aussi la manière dont les individus font sens de leur travail dans un tel contexte (Cousin, 2008) et y éprouvent leur valeur. Les épreuves spécifiques posées par le travail à distance doivent s'analyser au regard de la relation qui s'établit entre l'individu et son environnement de travail. Elles interviennent à différents moments de la réalisation du travail lui-même, de sa prescription au contrôle de sa réalisation. Pour chacune de ces épreuves, les registres mobilisés par les enquêtés mettent en lumière les tensions et les opportunités créées par la configuration singulière de la mise à distance.

A. Causes et modalités d'entrée dans le travail à distance

Les ressorts de la mise à distance de la condition salariale sont variés et doivent être analysés au regard du parcours biographique et professionnel de l'individu : pourquoi et comment se retrouve-t-on à travailler à distance ? Si l'on s'en tient aux conditions objectives de la mise à distance, on peut repérer quatre modalités qui se distribuent en fonction de l'âge et de la profession des enquêtés : **1/Le travail à distance comme *mode d'insertion* sur le marché de l'emploi** est repérable de façon majoritaire chez les journalistes (n=8/21) et, dans une moindre mesure chez les graphistes (N=5/21) et les secrétaires (n=4/12). La mise à distance comme *mode d'insertion sur le marché* concerne de jeunes professionnels qui faute d'avoir réussi à être recrutés à temps plein, débutent leur métier en acceptant des conditions d'emploi précaires. Il leur importe alors avant tout d'accumuler de l'expérience pour acquérir, sur le tas, les « ficelles du métier »[80]. Parmi les journalistes et les graphistes, on observe une polarisation entre, d'un côté, des jeunes diplômés issus de cursus spécialisés qui ne parviennent pas à convertir leur rente scolaire sur le marché de l'emploi salarié intégré (n=9) et, de l'autre, des jeunes qui ne disposent pas des titres scolaires reconnus comme légitimes mais qui saisissent l'opportunité d'entrer sur un marché professionnel ouvert (n=4). Car c'est bien la spécificité du secteur tertiaire supérieur créatif que d'être défini en creux par son absence de régulation : les conditions d'accès pour exercer ces types de métier ne sont pas clairement définies et chacun

[79] Sur la notion d'expérience-épreuve mobilisant cette double acception de la notion d'épreuve », je renvoie aux travaux de Bénédicte Zimmermann (2011).
[80] Je reprends ici en l'adaptant la célèbre expression de Howard S. Becker dans son livre éponyme (Becker, 2002).

peut y défendre sa place (Dubois, 2013). Du côté des secrétaires, les règles du marché salarié reposent, au contraire, sur un recours massif à l'intérim. Dans ces conditions, les plus jeunes de mes enquêtées saisissent l'opportunité offerte par le régime de l'auto-entreprise pour « se lancer à moindre risques » et sortir ainsi des marges du salariat précaire (succession de missions d'intérim et de contrats courts). **2/Le travail à distance peut également intervenir sur le *mode de la deuxième carrière*, après une insertion plus ou moins longue et stable dans le salariat.** Cette seconde modalité est surreprésentée chez les secrétaires (n=7/12) et se retrouve à part quasi-égale chez les journalistes (n= 7/21) et les graphistes (n=8/21). Au sein du groupe des secrétaires, c'est surtout la forme brutale du licenciement qui domine. Après de longues années d'intégration en entreprise, elles se retrouvent ainsi à une cinquantaine d'années sur le marché de l'emploi doublement handicapées par leur âge et leur absence de capital scolaire. L'auto-emploi est alors présenté par ces femmes comme une solution d'autant plus légitime qu'elle est valorisée par les intermédiaires du marché de l'emploi (conseiller pour l'emploi, conseiller au sein de la Chambre de commerce et d'industrie ou de la Maison de la création). Mais le travail à distance peut également être revendiqué comme un choix consécutif à une démission d'un collectif de travail. Cette modalité est distribuée au sein d'un corpus beaucoup plus hétérogène et les raisons avancées pour justifier la démission peuvent être variées. **3/ Le travail à distance peut aussi être effectué par intermittence.** Sur le *mode du travail à côté*[81], le travail à distance est une activité annexe, accessoire, ne dégageant pas suffisamment de revenus pour se suffire à elle-même. Soit elle est réalisée en parallèle d'un emploi salarié (n=3), soit elle se loge dans les interstices d'un emploi du temps structuré autour d'activités non directement productives (tâches domestiques et/ou familiales ; activités artistiques ; activités associatives ou militantes, etc.) (n=3). Le travailleur à distance se trouve alors économiquement dépendant d'un tiers, que ce soit un conjoint ou des supports collectifs. **4/Le dernier groupe est constitué de professionnels qui ont construit toute leur carrière hors du cadre salarié. On peut alors parler de *mise à distance par vocation*.** Il s'agit ici, au sein de mon corpus, exclusivement, de graphistes (n=5/21) et de pigistes (n=4/21).

[81] J'emprunte l'expression aux travaux de Florence Weber (2001 [1989]).

Encadré n°5 : Comment objectiver l'auto-déclaration des revenus ?

Cartographier les revenus des enquêtés avec précision pose des problèmes méthodologiques qui tendent à rendre l'entreprise assez périlleuse (Abdelnour, 2017 ; Lambert 2012b. ; Landour, 2015). D'une manière générale, la principale difficulté tient dans le degré d'exactitude de l'information recueillie. En effet, si certains enquêtés déclarent de façon extrêmement précise leurs revenus mensuels, d'autres restent dans le vague et s'en tiennent à des estimations. Si on croise les dispositions sociales et professionnelles des indépendants avec le degré d'exactitude des sommes déclarées, il semble que la variété des points de vue s'explique davantage par une maîtrise différenciée des obligations comptables et fiscales associées à leur statut qu'à la volonté délibérée de ne pas livrer de telles données à l'enquêtrice.

Les secrétaires sont celles qui le plus automatiquement font la conversion entre le chiffre d'affaires dégagé par l'activité et le revenu mensuel dont elles disposent, gardant en cela leurs réflexes d'anciennes salariées. Les graphistes, eux, déclarent en majorité leur chiffre d'affaires brut. Pour mener à bien l'analyse, j'ai réalisé moi-même la conversion en établissant une estimation de revenus mensuels disponibles en défalquant le versement des cotisations sociales (mais sans tenir compte des éventuels charges et investissements complémentaires). Il s'agit donc de prendre ces chiffres avec précaution, d'autant que je ne peux maîtriser, de fait, d'éventuels phénomènes de sous- ou sur-déclaration.

Le second enjeu méthodologique tient dans la difficulté à bien distinguer ce qui relève des revenus dégagés par l'activité sous statut indépendant ou salarié des autres formes de revenus : indemnités chômage, prestations sociales ou familiales, mais aussi les revenus dégagés par des activités annexes à l'activité principale (par exemple, les revenus dégagés par des activités de communication sous statut indépendant chez les pigistes). La pluralité statutaire crée une confusion que j'ai essayé, là encore, de neutraliser en demandant systématiquement à l'enquêté de décomposer son assiette de revenus. Mais si objectivement une séparation peut être faite, elle n'est pas toujours perçue comme telle par l'individu lui-même. Et la confusion peut être renforcée s'il ne tient pas seulement compte de ses seuls revenus, mais qu'il évalue son niveau de vie à l'aune du ménage. Dans cette optique, il s'agit dans cette enquête de ne pas seulement s'intéresser aux chiffres bruts, mais bien de prendre en compte le sens que revêtent les « pratiques de calcul » (Dufy & Weber, 2007) pour ces travailleurs à distance.

1. Sur le *mode de l'insertion sur le marché*

Si on se réfère à la notion de « cycle de vie familiale » (Duvall, 1957), les jeunes enquêtés qui relèvent de cette première modalité conjuguent le fait de se retrouver au seuil de leur installation conjugale et de leur stabilisation professionnelle (Barrère-Maurisson, 1984). Cette période de sortie d'études qui s'éternise est caractérisée par « une forte indétermination » (Dubois, 2013, p. 112) : les premiers travaux ne sont pas toujours rémunérés ou sous-payés – le fait même qu'ils constituent une expérience à faire valoir ensuite sur le marché suffit à leurs yeux à leur donner une valeur - et la relation aux parents reste caractérisée par une forte dépendance (soutien économique et logistique, l'entourage familial constitue aussi souvent un premier carnet d'adresses). De nombreux travaux (Fondeur & Minni, 1999 ; Galland, 1984 ; 1996 ; Nicole-Drancourt & Roulleau-Berger, 2001 ; Pinto, 2014) ont souligné dans quelle mesure l'insertion des jeunes sur le marché de l'emploi est globalement marquée depuis les années 1990 par un recours massif à des formes particulières d'emploi[82] . L'inscription dans le travail à distance participe de ce même mouvement.

La pige comme période « préprofessionnelle »

Dans le monde professionnel des journalistes, la pige est présentée comme une première modalité de l'expérience professionnelle qui, au même titre que les remplacements le week-end en presse locale ou les postes de correspondances locales de presse (CLP), constitue une « période préprofessionnelle » (Leteinturier, 2001). L'argument est souvent repris par les enquêtés eux-mêmes : faire des piges permet d' « apprendre le métier sur le tas ». Mais faire des piges, c'est d'abord et surtout être autorisé à entrer dans un groupe professionnel dont les frontières sont restées floues malgré les pressions syndicales et institutionnelles pour essayer de le structurer (Ruellan, 2007). Ainsi l'accès à la profession n'est pas conditionné par la validation d'une formation spécifique (ou un diplôme), ni même par la possession de la carte de presse. La porosité des frontières du groupe professionnel des journalistes, c'est-à-dire le fait qu'il soit possible d'être journaliste par intermittence, crée ainsi les conditions structurelles et objectives pour que se développe un « halo de journalistes instables » (Frisque & Saïtta, 2011) à ses marges, constitué d'individus qui sont embauchés à la pige ou sur des contrats précaires.

L'entrée dans la profession étant potentiellement ouverte à tous, le groupe professionnel s'ingénie à contrôler le foisonnant marché de la formation. Il en découle une offre très

[82] D'après l'Enquête-Emploi de l'INSEE, publiée en 2014, 29,3% des 15-24 ans occupaient un CDD et 6,3% étaient embauchés en intérim.

segmentée, avec d'un côté les écoles reconnues par la profession[83] qui défendent leur place distinctive en organisant des concours sélectifs pour maintenir une forme d'entre-soi (Marchetti & Lafarge, 2001 ; Chupin, 2008 ; Deligny, 1986) ; et de l'autre, des formations spécialisées privées non reconnues. Pourtant, dans les faits, le passage par un cursus reconnu par la profession ne se traduit pas automatiquement par une embauche (Frisque & Saïtta, 2011). Ainsi, si à la sortie de leur cursus, ces étudiants trouvent souvent facilement un CDD[84], ils peuvent éprouver des difficultés à convertir cette première expérience en un contrat pérenne. La pige devient alors la voie du moindre mal pour continuer à accumuler de l'expérience avant de postuler à nouveau, quelques années plus tard, sur un poste de journaliste en rédaction.

De l'autre côté, pour ceux qui sont diplômés d'un cursus non spécialisé (Bac+3/4, dans un domaine universitaire généraliste (lettres modernes, philosophie)), la pige constitue bien souvent la seule voie d'entrée possible. En la matière, deux sous-groupes peuvent être identifiés : d'un côté, ceux qui affirment avoir « toujours voulu être journaliste » mais qui ont échoué plusieurs fois aux concours d'entrée des écoles prestigieuses et qui entrent en quelque sorte par la « petite porte » du marché ; de l'autre, ceux pour qui embrasser la carrière de journaliste est apparu sur le tard comme une voie, certes plus risquée, mais socialement plus attractive, au regard des métiers de l'enseignement auxquels leur capital scolaire les destinait[85]. Pour ces jeunes pigistes, davantage encore que pour ceux qui ont suivi un cursus spécialisé, le temps des premières années de piges constitue une période de socialisation professionnelle.

Le règne de la débrouille chez les graphistes

Le secteur très vaste de la communication visuelle est également très peu encadré : chacun peut se définir librement comme graphiste sans avoir à justifier d'un quelconque titre scolaire en valorisant avant tout son expérience passée[86]. Malgré tout, une première ligne de fracture peut être dressée entre ceux qui se lancent sans aucune formation et ceux qui ont suivi un cursus spécialisé dans le graphisme et les arts appliqués. Et parmi ces diplômés, une autre sous-distinction est possible entre ceux qui sortent d'une école publique (écoles des arts appliqués, Beaux-Arts) jouissant d'un fort prestige sur le marché de l'emploi, surtout sur le segment du graphisme culturel, et de l'autre, et ceux qui sont issus d'une des nombreuses écoles de

[83] Il existe 14 écoles reconnues à la fois par la profession, via la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi des journalistes et par l'Etat, dont la majorité délivrent des masters ou équivalents.

[84] Certains médias organisent des concours réservés aux jeunes diplômés, avec à la clé la possibilité de décrocher un CDD (concours Hachette, concours RTL, TF1, etc.).

[85] On retrouve ici, en partie, des mécanismes mis en lumière par Vincent Dubois (2013) pour les métiers de médiateurs culturels. Constituant une alternative légitime aux métiers de l'enseignement, ces métiers deviennent « un lieu d'investissement et de valorisation des dispositions cultivées héritées de la socialisation familiale et, sinon des perspectives claires d'insertion professionnelle, au moins l'espoir de trouver sa place dans un milieu auquel s'attache un certain prestige social ». (Dubois, *op. cit.,* p. 142)]

[86] La valorisation de l'expérience à travers la composition d'un book est une pratique qui se trouve dans d'autres univers, notamment chez les photographes (Bessy, 1997).

communication visuelle, de design et/ou de marketing qui se sont fortement développées ces dernières années (Durand & Sebag, 2011)[87]. Mais aux côtés de ces formations qui valident des masters, il existe également des formations professionnalisantes de niveau CAP, bac pro, bac+2 (BTS) ou bac+3 (licence professionnelle) dont le nombre est aussi en forte augmentation.

L'entrée sur le marché de l'emploi par la voie de l'indépendance renvoie donc à des types de profils aux destins scolaires et professionnels différents : à une extrémité, des diplômés de cursus prestigieux pour qui la mise à distance est davantage vécue sur le mode de la vocation (ainsi qu'il sera évoqué plus loin) ; et à l'autre extrémité, des professionnels qui entrent dans le métier « sur le tas » en multipliant les « plans ». Ces derniers comptent parmi les moins bien dotés scolairement au sein de mon corpus. Faute de trouver une place sur le marché de l'emploi salarié, ces graphistes investissent alors un marché informel en convertissant leur forte insertion dans une sous-culture juvénile revendiquée (rap, électro) en ressources professionnelles (Jouvenet, 2006). C'est alors clairement le règne de la débrouille. Ainsi que le raconte Yohann Garnier, diplômé d'un Bac pro artisanat et métiers d'arts option communication graphique obtenu dans un lycée parisien et qui se présente lui-même comme « graffeur amateur » et « fan de rap »[88], les premières années permettent avant tout « de se faire la main ». Ses premiers « plans » sont réalisés « au black » ou « payés en nature » pour le compte d'amis proches ou pour un cercle plus large de connaissances : création de plaquette, flyer, site internet, logo…

> - Et tes débuts se sont passés comment ?
>
> **-** Au début j'ai galéré mais comme je n'avais pas besoin de beaucoup d'argent, à part payer mon loyer, **donc voilà je faisais des flyers, je bossais beaucoup dans le rap, les soirées. Les pochettes d'album payées en shit, plein de trucs de fous comme ça, marrant. Des fois, ils n'avaient pas beaucoup d'argent donc ils m'invitaient aux soirées et je pouvais boire toute la nuit.** (Yohann Garnier, 34 ans, en couple, 2 enf., graphiste, Paris).

Tout l'enjeu pour le jeune professionnel est ensuite de réussir à convertir cette activité informelle réalisée aux frontières de la légalité en une réelle expérience professionnelle. Cette formalisation passe par un changement de statut, consistant notamment à s'immatriculer à la Maison des artistes, ce qui implique de maîtriser un certain nombre de compétences : tenir une comptabilité, « faire ses déclarations Urssaf » (Yohann Garnier), etc. Sortir du *règne de la débrouille* consiste donc à s'inscrire pleinement dans un processus de socialisation professionnelle, ainsi que je le développerai dans le chapitre 3.

---

[87] On retrouve dans le champ du graphisme le même mécanisme que dans le champ du secteur de la médiation culturelle analysé par Vincent Dubois (2013) : l'ouverture de nouvelles écoles ou formations crée en partie le marché, avec l'apparition de nécessaires débouchés, et inversement.

[88] Quand je réalise l'entretien, il a 34 ans. Il est habillé d'un sweat à capuche, d'un jean Carhartt, et il garde sa casquette vissée sur la tête durant toute l'entrevue.

S'extirper des marges du salariat

Au sein du corpus des secrétaires, le recours au travail à distance intervient plutôt à la suite ou en parallèle d'un emploi précaire (CDD) ou une succession de missions d'intérim. Avec l'adoption du régime de l'auto-entreprise qui offre un régime social et fiscal simplifié, cette perspective d'un emploi indépendant est perçue comme facile d'accès et sans risques (voir encadré n°6). Ces secrétaires (n=4/12), âgées entre 30 et 45 ans, comptent parmi celles qui sont les plus diplômées (bac secrétariat, niveau BTS). Elles ont toutes débuté leur vie professionnelle par des missions d'intérim, une entrée sur le marché de l'emploi qu'elles présentent comme « naturelle ».

Pourtant si le marché de l'intérim est caractérisé par une certaine fluidité – il est facile de trouver une mission – il se traduit aussi par des phénomènes de déqualification – la pression du marché contraignant à accepter des missions sous-qualifiées. C'est le cas de Sophie Château (diplômée d'un bac général + deux ans de droit qu'elle ne valide pas) qui a « créé son entreprise » après une vie professionnelle « passée en intérim ». Elle relie directement sa décision de lancer une activité de secrétariat à distance au fait que sa dernière mission au sein d'un opérateur de téléphonie s'est soldée par une dépression. Travaillant sur « un plateau de plus de 80 personnes », elle dit avoir souffert du rapport de domination exercé par de « petits chefs qui se prennent pour des nababs ». Et surtout, elle s'est retrouvée à occuper un poste déqualifié d'opératrice de saisie alors qu'elle avait été recrutée pour être assistante de gestion. Après plusieurs semaines d'arrêt-maladie, le projet d'être « télésecrétaire » s'impose comme un moyen de fuir le cadre de l'entreprise et surtout de mettre fin au cycle des missions d'intérim (qu'elle désigne sous le terme générique des « annonces »)

> (…) il me fallait un peu de temps quand même pour me remettre en route et quand il a fallu que je me remette au travail, parce que à un moment, il faut quand même bouffer, **j'ai commencé à arpenter les annonces, et là je me suis dit « c'est pas possible, je ne peux pas y retourner »**. (…) et là **j'ai commencé à arpenter internet en me disant : « là il faut que je travaille à la maison, parce que je ne pourrai plus » (…)** et **donc je suis tombée sur des sites de télésecrétaires et je me suis dit : tiens pourquoi pas ?** J'ai commencé à réfléchir à la chose. (Sophie Château, 39 ans, en couple, secrétaire, Nantes)

Encadré n°6 : L'auto-entreprise : la création d'entreprise en « trois clics »

L'adoption du régime de l'auto-entreprise par la loi dite de modernisation de l'économie du 4 août 2008, repose sur la promotion d'un entreprenariat en libre accès (Abdelnour 2012 ; 2017). Il s'agit, selon la définition légale, d'un régime social et fiscal, accessible sous conditions aux créateurs d'activités économiques ayant opté pour le statut juridique de l'entreprise

individuelle. Ne nécessitant aucune mise financière de départ, il est possible de « devenir entrepreneur en trois clics », comme le promet la communication gouvernementale de l'époque. La loi du 18 juin 2014 relative à l'artisanat, au commerce et aux très petites entreprises, dite « Loi Pinel », qui a récemment réformé le régime en transformant les « autoentrepreneurs » en « microentrepreneurs » réaffirme la possibilité pour ceux qui réalisent un chiffre d'affaires qui n'excède pas une certaine limite (différente selon la nature de l'activité exercée) de bénéficier du régime micro-fiscal qui leur permet d'alléger les déclarations fiscales et comptables liées à leur activité mais aussi de payer leurs impôts sur une base forfaitaire, et non au réel.

Dans ces conditions, le recours à l'auto-emploi se traduit dans la majorité des cas par une sortie définitive du salariat[89]. Le cas d'Emmanuelle Bernier est symptomatique. Diplômée en 2010 d'un BTS d'assistante de gestion, elle a commencé ses premières années de vie professionnelle en intérim. Quand je la rencontre (janvier 2014), elle vient de « se mettre à son compte », quelques mois auparavant (octobre 2013) en s'inscrivant en tant qu'auto-entrepreneur après une nouvelle déconvenue en intérim– apprenant, juste avant de partir en vacances, que la mission qu'elle espérait voir renouvelée ne le serait finalement pas. Au moment de l'entretien, elle a réussi à trouver une mission en indépendante auprès d'un artisan pour le compte duquel elle effectue des travaux de secrétariat et de facturation deux demi-journées par semaine. Elle est alors soumise à une double injonction : réussir à développer son chiffre d'affaires (qui s'élève à 500 euros mensuels complété à hauteur de 1000 € par Pôle emploi, via le dispositif de l'Accre[90]) en tant qu'indépendante et trouver un emploi salarié pour stabiliser sa situation financière. Deux objectifs qui entrent nécessairement en conflit, ne serait-ce que pour des contraintes de temps :

> [Les agences d'intérim] continuent à m'appeler, là j'ai envoyé quelques mails en début d'année, pour leur dire que **je cherchais plutôt un mi-temps, un mi-temps selon mes disponibilités.** (…) mais **l'objectif c'est quand même de me développer en tant qu'indépendante. Mais c'est vrai que moi j'avais toujours pensé faire des remplacements en intérim en attendant justement de me faire connaître, de trouver d'autres clients**, **mais c'est vrai que là du coup, je suis un peu bloquée avec ces deux matinées par semaine.** (Emmanuelle Bernier, 28 ans, en couple, secrétaire, Nantes)

[89] Si le régime de l'auto-entreprise est présenté comme un dispositif permettant le cumul d'activités, statistiquement l'activité indépendante devient activité principale dans une majorité des cas. D'après les données statistiques générales, l'activité exercée sous le régime de l'auto-entreprise est dans 55% des cas l'activité principale et dans 45% des cas une activité complémentaire (Abdelnour, 2017, p.174).

[90] Le dispositif mis en place en 1979 sous le nom d'Accre (Aide aux chômeurs créateurs et repreneurs d'entreprise) permet à des demandeurs d'emploi qui se tournent vers le travail indépendant de voir maintenues leurs allocations-chômage et de bénéficier d'une couverture sociale.

L'auto-emploi exercé sur le mode du cumul avec une activité salariée lui apparaît vite difficile, voire impossible. La mise à distance du salariat s'avère alors inexorable, sans que cela résulte vraiment d'un choix de sa part. D'une manière générale, la trajectoire professionnelle décousue d'Emmanuelle Bernier – enchaînement de missions d'intérim et de contrats courts - est emblématique du parcours chaotique de ces enquêtés qui présentent le choix de l'indépendance comme une stratégie d'exit volontaire des marges du salariat (Castel, 1999 [1995] ; 2009). Le recours à l'auto-emploi permet alors d'échapper au statut de salarié qui semble définitivement associé au sous-emploi et à la précarité. Ainsi que l'exprime Fabienne Rouger. Sortie du système scolaire avec un niveau troisième, elle a essentiellement enchaîné des contrats courts sur des postes de caissière dans les premières années de sa vie professionnelle :

> (…) **quand j'ai créé mon entreprise**, je me suis dit : **de toute façon, je ne perds rien, je ne quitte pas un emploi, je ne quitte pas une situation confortable, de toute façon, je n'ai jamais connu les congés payés, à part une fois** où j'ai fait un remplacement d'un an. Donc je me dis : **je ne perds rien**… (Fabienne Rouger, 37 ans, célibataire, secrétaire, Nantes)

Il est intéressant de noter la manière dont Fabienne Rouger tend à minimiser les risques inhérents au lancement d'une activité indépendante (« je ne perds rien »). Elle évalue d'abord sa situation au regard d'une condition salariale malheureuse, avant de l'investir comme un projet entrepreneurial en soi.

* * *

Lorsque la mise à distance intervient comme modalité d'insertion sur le marché de l'emploi, c'est le plus souvent, comme un pis-aller, faute d'être parvenu à s'insérer sous le mode salarié. Ces jeunes professionnels doivent donc non seulement apprendre seuls leur métier sans pouvoir directement se référer aux modèles de socialisation dont sont porteurs les collectifs de travail, mais aussi réussir à gérer les contraintes inhérentes à l'activité exercée en indépendant ou sous le mode du salariat à distance. La formalisation statutaire des premières activités réalisées souvent à la limite de la légalité est d'ailleurs une étape décisive du processus de professionnalisation et constitue en soi une épreuve à laquelle il faut faire face. L'insertion dans le salariat reste dans la majeure partie des cas un horizon d'attente revendiqué.

2. Sur le *mode de la deuxième carrière*

C'est la deuxième modalité repérable au sein de mon corpus. Cette double mise à distance du salariat et de l'entreprise peut prendre soit la forme contrainte d'un licenciement, soit celle de la démission ou de la rupture conventionnelle, même si ces ruptures présentées comme choisies par les enquêtés se sont, à chaque fois, déroulées dans un contexte économique fragile. C'est

surtout chez les secrétaires que les cas de licenciement sont les plus courants (n=5), et sur un mode mineur chez les journalistes (n=3). Alors que, dans l'ensemble, les graphistes présentent davantage la rupture avec l'entreprise/agence comme choisie (n=7) (voir tableau n°3).

Tableau n° 3: Répartition des enquêtés en fonction de la cause de départ de l'entreprise

	Après un licenciement/plan social	**Après une démission**	**Après une rupture conventionnelle**
Secrétaires	5	1	1
Pigistes	3	3	1
Graphistes	1	4	3

Licenciées à 50 ans : « il ne va pas y avoir d'autres solutions à mon âge, il ne faut pas se leurrer »

Au sein du corpus des secrétaires indépendantes, la rupture intervient dans la majorité des cas après une insertion longue dans le salariat. Le profil-type correspond à une femme âgée d'une cinquantaine d'années, peu ou pas diplômée (niveau bac ou inférieur) qui a connu une mobilité professionnelle sur le marché interne de l'organisation, prenant des responsabilités au fur et à mesure. Ces enquêtées correspondent à la typologie d'« assistante de direction » identifiée par Philippe Alonzo & Olivier Liaroutzos (1998) qui montrent, par ailleurs, que ces secrétaires fortement investies dans leur emploi ne voient pas toujours leur engagement intensif récompensé en termes de rémunération et de reconnaissance. Occupant un rôle-charnière dans la chaîne de commandement, situées entre l'encadrement et les employés, elles disposent pourtant d'un pouvoir informationnel certain (« on est dans le secret des Dieux, c'est clair », me dit une secrétaire). Mais cette position ambivalente entraîne, en retour, un brouillage des frontières entre le travail prescrit et le travail réel (Clot, 2010 ; Dejours, 1998) et une confusion entre vie professionnelle et vie privée qui sont, à plusieurs reprises, soulignés négativement dans les entretiens. A cette situation organisationnelle ambiguë s'ajoute l'assignation de la secrétaire à un rôle sexué (Pinto, 1990). Au sein de mon corpus, plusieurs secrétaires (n= 4/12) ont saisi l'occasion de l'entretien pour décrire dans le détail les injonctions contradictoires et les humiliations quotidiennes endurées au travail les qualifiant de « harcèlement moral ». Deux d'entre elles ont même dit avoir subi des formes de « harcèlement sexuel », la domination masculine sur laquelle repose l'organisation hiérarchique – et qui en retour la justifie – se traduisant par une forme de domination sexuelle.

Dans l'ensemble, ces situations de travail douloureuses ponctuent une trajectoire qui elle-même n'est pas linéaire et qui se construit par-delà diverses organisations (petites ou plus grosses

structures) avec des périodes plus ou moins longues d'inactivité entre les différents contrats. Quand la rupture survient autour de la cinquantaine, ces licenciements antérieurs sont d'ailleurs souvent évoqués comme autant de moments difficiles durant lesquels les remises en question et les doutes avaient déjà émergé (Guyonvarch, 2008). Mais dans les récits, cette *dernière rupture*[91] avec la condition salariée acquiert néanmoins un statut singulier. Elle est présentée comme l'événement déclencheur expliquant et justifiant la décision de débuter une activité sous le régime de l'indépendance. Si l'épreuve du chômage prend alors une importance toute singulière, c'est qu'elle se couple d'un handicap spécifique lié à l'âge. En l'occurrence, les cas de trois femmes secrétaires peuvent être comparés. Face à l'épreuve du chômage qui intervient pour chacune d'entre elles autour de la cinquantaine, elles mobilisent le même type de rhétorique : exclues du collectif et du salariat, le fait de lancer une activité en indépendante leur permet d'échapper au spectre du chômage.

Marion Tallon quitte un CDI dans le cadre d'un départ volontaire à 50 ans après y avoir occupé un poste d'assistante de direction pendant 22 ans. Sortie du système scolaire avec un niveau Première, elle a validé un DUT gestion en formation continue, à l'âge de 35 ans.	**Dominique Darbus** est licenciée à 51 ans après avoir passé 10 ans dans une entreprise en tant qu'attachée commerciale. Son parcours professionnel est marqué par une grande instabilité (succession de contrats / licenciement). Sortie du système scolaire avec le bac, elle a passé en formation continue le « Certificate of Cambridge » qui valide un certain niveau d'anglais	Suite à un rachat de son entreprise, **Charline Charrier** est licenciée à 53 ans alors qu'elle occupait depuis 8 ans un poste d'assistante de direction. Elle dispose d'un simple niveau bac.
(…) moi je me suis dit, **voilà je risque de me retrouver à 52-53 ans à chercher du travail, ça va être galère.. donc autant bouger maintenant (…)** (Marion Tallon, 50 ans, célibataire, secrétaire, Nantes)	**J'avais 51 ans. Vous pensez, ça me donnait quelle carrière ! Chômeur jusqu'à 65 ans, c'est vraiment passionnant comme projet. Mais il y en a qui vous disaient que c'était très bien de rester au chômage à rien faire et il y en a qui le font. Non, moi je ne pouvais**	**Oui, j'ai été au chômage en 2009, donc à 53 ans et c'est là que je me suis aperçue qu'effectivement, il était très difficile de retrouver du travail,** parce que vous n'étiez plus jamais recontactée, ou même si vous êtes recontactée, c'est jamais vous qui décrochez

[91] Elle intervient à 44 ans pour la plus jeune et 53 ans pour la plus âgée de mes enquêtées.

	pas l'envisager. (Dominique Darbus, 74 ans, divorcée, un enf., secrétaire, Paris).	le contrat… (…) j'ai dit oui, pourquoi pas être indépendante? De toutes façons, entre le pourquoi pas et de toutes façons… **il ne va pas y avoir d'autres solutions à mon âge, il ne faut pas se leurrer.** (Charline Charrier, 58 ans, célibataire, secrétaire, Paris)

Sur un marché de l'emploi tendu, cette génération d'anciennes « dactylos » se retrouve donc en concurrence avec des profils plus diplômés et plus outillés, notamment dans la connaissance d'internet et des nouveaux moyens de communication. A défaut de disposer d'un capital scolaire à valoriser sur le marché de l'emploi, elles vendent leur expérience passée sur le marché de l'offre et de la demande. Il s'agit pour elles de partir pour « une nouvelle aventure », au cours de laquelle elles vont pouvoir valoriser les compétences accumulées dans l'expérience salariée. Même si le projet entrepreneurial intervient après une rupture subie, il est ainsi présenté comme un cadre offrant (enfin) une seconde chance.

La mise à distance volontaire

La rupture peut aussi prendre la forme d'une démission, d'une rupture conventionnelle[92] , ou d'une clause de cession/conscience[93] pour les journalistes : c'est le cas de n= 13 de mes enquêtés répartis dans chacun des groupes professionnels étudiés (voir le tableau n°3). Même si les modes de justification mobilisés pour expliquer le sens de la rupture varient en fonction d'effets de genre et de profession : 1/Sur un mode très minoritaire (n=2) et exclusivement féminin, la démission est justifiée au nom d'une impossible articulation entre vie privée et vie professionnelle. La modalité du travail à domicile est alors revendiquée comme un choix permettant de faire face à la double contrainte des engagements professionnels et familiaux en offrant une plus grande souplesse dans les emplois du temps (évitant notamment les trajets pendulaires maison/travail) ; 2/Le travail à distance est valorisé comme une forme de travail

[92] Dans les conditions fixées par les articles L. 1237-11 à L. 1237-16 du Code du travail, issus de la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 « portant modernisation du marché du travail » (JO du 26 juin), l'employeur et le salarié peuvent convenir d'un commun accord des conditions de la rupture du contrat de travail à durée indéterminée (CDI) qui les lie.

[93] La clause de cession est une disposition du statut de journaliste votée en 1935 qui permet à tout journaliste de quitter de sa propre initiative une entreprise, tout en percevant les indemnités de licenciement lorsque le journal ou le périodique auquel il collabore est cédé/ racheté par un autre groupe. Quant à la clause de conscience, elle permet au journaliste de quitter de sa propre initiative une entreprise de presse, tout en bénéficiant des indemnités de licenciement, dans le cas d'un « changement notable dans le caractère ou l'orientation du journal » (sans forcément qu'il ait été cédé).

permettant d'échapper au carcan du travail salarié (n= 9); 3/ Travailler à distance est présenté comme la seule solution pour continuer à exercer une activité professionnelle suite à la mobilité choisie ou subie du conjoint (n= 2).

Si la justification de la démission au nom de logiques familiales est peu représentée au sein de mon corpus, le thème d'une meilleure articulation des contraintes familiales et professionnelles occupe, en revanche, une place centrale dans plusieurs entretiens tenus par des femmes quelle que soit la modalité d'entrée dans le travail à distance (licenciement, insertion sur le marché), j'y reviendrai au cours du chapitre 6. Pour l'heure, disons simplement que la manière dont les logiques familiales sont mobilisées dans les discours participent généralement d'un phénomène de rationalisation de situations objectivement subies dans le cadre salarié[94]. A l'image de Patricia Tourangeau, pigiste, mère de 5 enfants. A l'occasion du congé maternité pour son dernier fils, elle décide de démissionner « pour pourvoir davantage s'occuper de lui ». Mais cette période coïncide aussi avec une dégradation objective de ses conditions de travail :

> C'est vraiment quelque chose que je ne supportais plus d'aller travailler, d'aller perdre du temps avec des gens, c'était la structure bureau. L'élément déclencheur ça a été quand la fille que j'avais désignée pour mon remplacement en **congé maternité m'a savonné la planche tellement lourdement que quand je suis revenue j'avais du mal à tenir, et je me suis dit, ah non, c'est pas possible, c'est ces trucs-là que je ne supporte plus dans les bureaux donc voilà.** (Patricia Tourangeau, 48 ans, en couple, 5 enfants, pigiste, Paris)

Il est ainsi intéressant de souligner dans le témoignage de Patricia que le choix de la pige s'il est justifié dans l'ordre du discours par la priorité donnée aux logiques familiales, s'explique objectivement par des dysfonctionnements tant dans l'organisation du travail qu'au niveau de la chaîne de commandement.

Le second registre discursif est tenu sur un mode majoritaire par des graphistes (c'est le cas des 7 graphistes qui se sont engagés dans un mouvement de rupture volontaire). La rupture avec le salariat intégré est justifiée au nom de la difficulté éprouvée au sein d'un collectif de travail à exercer pleinement son métier. A l'image de Laure Durand, graphiste, qui a démissionné de son premier poste obtenu juste après l'école (elle a fait les Arts décos de Strasbourg mais en est sortie avant même d'être officiellement diplômée) dans une agence de communication spécialisée dans le luxe. Elle y décrit une ambiance de travail « pourrie », au niveau de l'organisation spatiale (« on était un peu les uns sur les autres, j'ai pas du tout aimé l'open-space ») mais surtout fonctionnelle et hiérarchique (« y'avait un boss, un DA [Directeur artistique] qui ne faisait presque rien sur ordinateur… enfin qui dirigeait un peu les équipes,

[94] C'est un phénomène que Julie Landour a bien mis en valeur dans son enquête sur les *Mompreneurs,* ces femmes cadres qui se lancent dans un projet entrepreneurial (souvent centré sur le monde de la petite enfance), après leur grossesse (Landour, 2015).

enfin les gens. On était un peu à sa merci, enfin à ses ordres, et on faisait les petites mains derrière pour réaliser les idées qu'il avait pour le magazine (…) »). Elle assure, à l'inverse, que « quand on est free, on est forcément beaucoup plus créatif », car « plus autonome », « sans chef au-dessus de nous ». Les enquêtés qui au sein de mon corpus tiennent ce type de discours, disposent d'un capital scolaire élevé et/ou sont passés par des cursus spécialisés. Durant leur formation, ils ont acquis les ressources discursives pour définir ce que doit être le « vrai » métier et ses modalités légitimes d'exécution.

Dans le dernier cas, la rupture professionnelle est conséquente à une mobilité géographique, initiée par l'un ou les deux des conjoints à la fois. Les raisons de la rupture sont alors davantage à chercher dans la sphère familiale/domestique, le travail à distance devient une ressource pour faire face à la nécessaire reconfiguration professionnelle que cette mobilité impose. Ces cas se retrouvent parmi mes enquêtés nantais (pigiste, graphiste) qui ont quitté Paris autour de la trentaine et à l'arrivée de leur premier enfant. Le véritable enjeu consiste alors pour eux à réussir à maintenir à distance un portefeuille d'employeurs/clients à Paris et de parvenir à créer de nouvelles relations professionnelles sur le marché nantais.

Transfert des capitaux de l'expérience salariée

Dans ces situations de *deuxième carrière*, la véritable épreuve consiste pour le professionnel à parvenir à convertir ses expériences salariées passées afin de leur attribuer une valeur entrepreneuriale (Vincens, 2001). Ce point peut être illustré par la manière dont mes enquêtés valorisent leur parcours sur le site internet qui leur sert de vitrine. En effet, la grande majorité des graphistes et les secrétaires disposent d'un site internet sur lequel ils mettent en avant à la fois leur expérience et leurs réalisations récentes. Sur ce type de « support de visibilité » (Bessy, 1997), la qualité du professionnel se mesure avant tout à ce qu'il a déjà fait, quitte à ce que cette expérience ait eu lieu sous un mode salarié.

> Par contre la plupart des télésecrétaires font ça comme si elles étaient salariées.. c'est-à-dire qu'elles vendent des compétences comme quand elles étaient salariées.. moi j'ai une expérience commerciale et je suis allée complètement différemment dans la chose, c'est-à-dire que je ne me suis pas vendue moi, j'ai vendu des services. **Tout comme quand vous allez acheter une baguette de pain, le boulanger, il ne vous vend pas son cv, il vous vend son pain… Le pain est bon, vous revenez, le pain est pas bon, vous allez à celle d'à côté** (…) (Sophie Château, 39 ans, en couple, secrétaire, Nantes. Bac général + 2 ans de droit non validés).

> **On ne demande pas à un plombier son cv**… Bah, nous, c'est pareil. (Corinne Robert, 33 ans, en couple, 1 enf., secrétaire, Nantes. Diplômée d'un bac pro + puis BTS assistante de gestion interrompue à la fin de la 1ère année).

Même si les activités réalisées mettent en jeu des savoirs scolaires (écriture de courrier, préparation à la facturation, etc.), la figure convoquée est celle de l'artisan – plombier, boulanger– au nom de la valorisation d'un savoir-faire (Sennett, 2010) et à défaut de pouvoir se prévaloir d'un capital scolaire institué. Il s'agit ainsi de souligner la rupture avec les modes de distinction et d'évaluation qui prévalent sur le marché de l'emploi (le diplôme, le cv) et de revendiquer le modèle idéal-typique de l'entrepreneur seul responsable de son employabilité.

L'expérience salariée constitue également une ressource en ce qu'elle permet de garder des contacts avec des clients potentiels. Ce transfert de capitaux relationnels est particulièrement repérable chez les graphistes et il est même souvent indispensable pour pouvoir stabiliser les premières commandes. Ainsi, certains continuent, à la limite de la légalité, à travailler en indépendant pour le compte de l'agence dont ils ont démissionné. D'autres parviennent à maintenir des liens avec des clients de leur ancienne agence et se retrouvent donc à poursuivre la relation en direct.

Pour les pigistes, les modalités de transfert sont un peu différentes : l'expérience de journaliste salarié dans une rédaction permet généralement d'acquérir une spécialité, qui peut être convertie comme une ressource pour trouver une place sur le marché[95]. Ainsi l'exemple de Valérie Babineau qui après avoir été salariée pendant 5 ans dans un titre spécialisé sur l'art contemporain « se retrouve pigiste » suite à un licenciement économique. A peine a-t-elle officiellement quitté le journal que le rédacteur en chef d'un magazine concurrent prend contact avec elle :

> (…) En gros le concurrent direct de [X], [M], il m'a sauté dessus, genre en gros ils se sont dit super un bon auteur qui est disponible et donc… finalement ça a été vachement bien. Tout de suite ils m'ont fait bosser, me réservant même des gros articles. (Valérie Babineau, 43 ans, en couple, 1 enf., pigiste, Paris).

Dans ce cadre, l'expérience salariée est réinvestie pour permettre la constitution d'un premier carnet d'adresses de clients ou de contacts dans les rédactions et facilite donc la mise à distance.

* * *

Que la rupture avec le monde salarié se décline sous un mode subi (licenciement) ou choisi (démission/rupture conventionnelle) ces enquêtés partagent le fait d'avoir été longtemps intégrés dans un collectif de travail avant de se retrouver à travailler à distance, contrairement aux enquêtés du premier groupe qui, par définition, n'ont connu qu'une intégration par intermittence dans un collectif, voire n'ont jamais été salariés. Or, alors que les plus jeunes professionnels peuvent garder l'espoir de décrocher un contrat salarié, les enquêtés qui relèvent

[95] Dans son travail de thèse sur les pigistes, Clémence Aubert (2010) analyse bien dans quelle mesure la spécialisation peut jouer comme une ressource/atout.

du second groupe insistent surtout sur le caractère douloureux de leurs expériences salariées. A tel point qu'ils en arrivent à développer une critique radicale du cadre même du salariat. Paradoxalement, cette critique se retrouve autant chez ceux qui ont subi la rupture et que chez ceux qui l'ont provoquée. Pour les premiers, le choix de l'indépendance est doté d'une fonction de réassurance, en ce qu'il permet de se projeter dans l'après-salariat sous un mode qui ne soit plus subi. Pour les seconds, la sortie revendiquée du cadre salarial ne s'actualise vraiment que quand la création d'une activité en indépendant est effective.

3. Sur *le mode du travail à côté*

Autre modalité d'entrée dans le travail à distance, celle qui consiste à travailler par intermittence. Ce *travail à distance à côté* qui ne dégage objectivement que de très faibles revenus, n'a pas toujours vocation à être transformé en activité principale. Ainsi, au sein de mon corpus, deux configurations peuvent être identifiées. D'abord, celle qui renvoie au choix d'être pluriactif : il s'agit, tout en étant salarié, de développer une activité à côté, dans l'espoir d'en faire un jour son activité principale. On trouve cette modalité au sein des trois groupes professionnels étudiés, même si c'est de façon très minoritaire (n=3). L'activité est dans un premier temps réalisée sur les temps interstitiels (le soir, le dimanche, dans les « périodes de creux) et sur un mode de quasi-loisir. Le temps passant, certains décident d'exercer leur emploi salarié à temps partiel. Il s'agit en général d'individus qui sont autodidactes et qui ne disposent pas de formation spécifique dans le secteur professionnel visé : ils font leurs armes et développent progressivement leur réseau. Dans cette configuration, le travail à distance rend possible une rupture professionnelle revendiquée.

Dans la seconde configuration, l'activité exercée en indépendant n'a pas vocation à devenir activité principale – ne serait-ce que, de fait, elle n'est pas investie de cette force transformatrice. Elle demeure un *à-côté* à la fois en termes de temps et de revenus dégagés.

« Mesurer les risques avant de se lancer »

D'un point de vue fonctionnel, la pige peut permettre à un journaliste en poste, salarié à temps plein dans une rédaction, de travailler auprès d'un autre journal, même si la pratique est assez rare, ne serait-ce qu'en raison de phénomènes de concurrence[96]. Mais au sein de mon corpus, c'est plutôt la pige entendue comme un moyen de « tester » sa capacité à être journaliste à temps plein qui est repérable dans le cas-limite d'Elvire Ferrand. Elle a d'abord débuté à la pige alors

[96] Certains professionnels ont recours à un pseudo pour écrire en tant que pigiste dans un journal qui n'est pas celui qui les emploie à temps plein. Par ailleurs, certaines rédactions proposent, en toute illégalité, à des journalistes contractuels de piger pour d'autres titres du groupe de presse auquel leur rédaction appartient. C'est le cas dans mon corpus d'une journaliste qui a enchaîné 70 CDD pour effectuer des remplacements dans un titre et qui a effectué en parallèle des piges pour des suppléments (à propos des conditions de travail et d'emploi dans la Presse Quotidienne Régionale, voir Frisque, 2002).

qu'elle était contractuelle dans la fonction publique, parce qu'elle n'avait ni la formation idoine (diplômée d'un DEA d'histoire), ni les réseaux.

> **Toute ma vie j'avais été salariée donc je ne me voyais pas du tout repartir dans un truc précaire (...) donc j'ai commencé effectivement à faire des piges, parce que j'ai rencontré un type qui m'a dit, tiens à X, ils cherchent des journalistes : « t'as qu'à proposer vu que tu connais un peu le monde littéraire ». Alors j'ai proposé des chroniques de bouquins, donc j'ai commencé comme ça...** (Elvire Ferrand, 36 ans, célibataire, pigiste, Paris)

Elle continue à faire des piges quand elle est recrutée quelques mois après en CDI dans un organisme de formation, et parvient même à négocier un 4/5e (« le vendredi je faisais les interviews au téléphone, mais j'arrivais jamais à tout caler ce jour-là, alors je me retrouvais à passer des coups de fil sur la pause de midi »). Mais finalement, au bout d'un an, elle démissionne à la fois parce que «faire des piges en parallèle, ça faisait trop de boulot », mais aussi parce qu'elle se sent prête « à partir à l'aventure », après cette période de latence de près de deux ans. (« Et donc là comme j'avais un peu d'économie parce que pour une fois, je gagnais bien ma vie en cumulant un vrai salaire avec des piges, bon je pensais que je pouvais tenter l'aventure, quoi ! »). Le recours au travail à distance, effectué en parallèle, permet dans le cas d'Elvire Ferrand de stabiliser sa trajectoire à la fois d'un point de vue économique (en minimisant les risques) et professionnel (en acquérant progressivement de l'expérience).

C'est le même type de mécanisme qui peut être repéré dans le témoignage de Christiane Coupé. Au sein du corpus des secrétaires, elle fait elle aussi exception : depuis deux ans, elle exerce une activité en indépendante (sous le régime de la micro-entreprise) – essentiellement des missions de téléprospection – en parallèle d'un contrat dans une administration. Longtemps à temps partiel (contrat à 80% pour « s'occuper des enfants », son mari étant viticulteur exploitant et très peu présent à la maison), elle défend cette fois un projet qu'elle a « porté toute seule » (elle explique à plusieurs reprises lors de l'entretien que son mari y est plutôt opposé). Pendant un an, elle a ainsi travaillé le soir, après sa journée de travail sur son « site internet » et « a lancé son activité », en gagnant du temps sur le temps de la famille. Elle est désormais à mi-temps et elle n'envisage pas pour l'instant de quitter son poste de salarié ne serait-ce que pour avoir la garantie d'une sécurité financière. D'autant que les débuts sont difficiles :

> **J'avais fait un calcul entre guillemets et je m'étais dit que si pendant deux ans, je me retrouvais à mi-temps, je compensais, tout était on va dire, bien prévu** (...) c'est vrai que voilà que j'ai connu entre guillemets une mauvaise période (...) **parce que vous êtes 6 mois et vous n'avez aucune retombée ou autre, c'est dur, ça a été plus dur que je ne le pensais, et on m'a toujours dit qu'une entreprise, on ne créait pas un chiffre d'affaires en l'espace de trois mois.** (Christiane Coupé, 42 ans, en couple, 2 enf., secrétaire, Nantes)

Dans les deux cas présentés dans cette sous-section, le changement de statut du salariat intégré à l'indépendance ou au salariat à distance s'actualise par un changement de métier. Le travail à côté, réalisé par intermittence permet donc d'amortir les effets d'un changement radical.

Occuper les interstices

Mais l'activité professionnelle peut continuer à n'être réalisée que de façon très intermittente et, de ce fait, ne pas dégager suffisamment de revenus pour garantir une autonomie financière. Que cette situation soit choisie ou subie. Cette modalité d'entrée et d'exercice du travail à distance renvoie à deux figures idéales-typiques : celle du jeune graphiste qui réalise des missions ponctuellement pour le compte d'un client ou d'une agence mais qui consacre la majeure partie de son temps à une pratique artistique non directement rémunératrice et dont les moyens de subsistance relèvent, de fait, essentiellement des transferts sociaux ; et celle de la mère de famille qui travaille *a minima*, tout en s'occupant de ses enfants qu'elle garde à temps plein à la maison et dont le mari pourvoit à la majeure partie des frais du foyer.

A ces deux modèles sont associées des motivations et des aspirations différentes qui sont révélatrices d'arbitrages entre des intérêts contradictoires : d'un côté, il s'agit de défendre l'autonomisation d'une activité artistique en maintenant une activité professionnelle pour dégager un minimum de revenus ; de l'autre, il s'agit de s'occuper des enfants à la maison, tout en maintenant la possibilité d'une activité professionnelle. Dans cette perspective, le *travail à distance à-côté* peut être révisé à mesure que sont réévalués les arbitrages par l'individu et son entourage.

* * *

Quand le travail à distance est exercé en parallèle d'un travail salarié à temps plein, le professionnel assure les conditions de son autosuffisance. Mais quand l'activité ne reste que ponctuelle, il doit s'en remettre au soutien d'un tiers, institutionnel (minima sociaux, chômage) ou conjugal. Dans les deux cas, c'est le fait même qu'il puisse être exercé à distance qui permet au *travail à côté* de se loger dans un emploi du temps, par ailleurs, déjà occupé. La distance apparaît ici comme une ressource qui permet de négocier une forme d'engagement professionnel partiel.

4. Sur *le mode de la vocation*

Enfin, certains professionnels n'ont jamais connu une expérience salariée antérieure (n=9). Et contrairement au premier groupe formé par de jeunes professionnels qui se sont retrouvés

exclus du marché de l'emploi salarié, ceux-là n'ont jamais cherché à s'y insérer. On retrouve ce type de profil exclusivement chez les graphistes (n=5/21), et les pigistes (n=4/21)

Être coopté dans un studio de graphistes indépendants

Il s'agit d'une position défendue parmi les graphistes les mieux dotés scolairement et qui valorisent un rapport aristocratique à leur métier : l'indépendance statutaire est associée au geste singulier/personnel de l'auteur. Deux parcours peuvent en la matière être comparés, celui de Jérémy Carré, diplômé d'une école de communication visuelle parisienne cotée sur le marché (dont il finit major de promotion) et Jacques Goulard, diplômé de l'École nationale supérieure des arts appliqués de Paris. Tous deux intègrent à la sortie de leurs études un studio dirigé par un graphiste rencontré durant le cursus de formation et qui joue alors le rôle de mentor. Les contrats sont négociés et signés avec le client au nom de ce professionnel dont le studio porte généralement la signature. Le travail est ensuite réalisé en interne par d'autres graphistes associés, souvent des professionnels en début de carrière, qui sont rémunérés via des notes d'auteur. Le cadre d'exercice est collectif (horaires de bureau, place attitrée dans le studio), mais chacun dispose de son propre portefeuille de clients.

> (…) j'ai fait des études à Paris, un diplôme supérieur d'arts appliqués et puis je me suis mis en indépendant tout de suite en fait parce que **c'était la seule possibilité pour moi de trouver un boulot à ce moment-là, en fait j'avais l'opportunité d'intégrer un atelier avec que des indépendants.** C'était un peu comme si j'avais un boulot, mais j'étais indépendant en termes de statut, je n'avais pas de contrat. (Jacques Goulard, 33 ans, en couple, 1enf., graphiste, Nantes)

> (…) **Le matin, j'arrivais, je faisais des horaires de bureau, mais je faisais des notes d'auteur. Donc en fait quand je suis sorti de l'école, j'étais déjà indépendant, mais pas tout à fait. Tous les petits studios qui n'ont pas trop de moyens fonctionnent comme ça.** (Jérémy Carré, 33 ans, en couple, 1 enf., graphiste, Paris)

Contrairement à la situation décrite plus haut d'une *indépendance de la débrouille*, il est ici question de choix revendiqué. Dans les deux cas évoqués, le jeune graphiste est coopté par le professionnel qui dirige le studio. Après quelques années, Jérémy comme Jacques ont poursuivi leur carrière professionnelle, en tant qu'indépendants affiliés à la Maison des artistes. C'est même en s'appuyant sur les acquis de cette première expérience que Jérémy Carré estime avoir pu « [se] mettre à son propre compte », continuant à travailler pour des « petits clients » [« lui, M., [un graphiste reconnu sur la place parisienne et pour le compte duquel il travaillait] ça ne

l'intéressait pas, c'était trop petit et c'était un peu, des fois, il prenait des petits boulots un peu pour nous laisser un espace de liberté »].

> Dans le studio, je travaillais avec [le théâtre X] (…) et je m'entendais hyper bien avec la directrice et elle, elle a été nommée à [scène nationale] et enfin elle a dit : moi je pars [à la scène nationale], est-ce que tu veux bosser avec moi ? **Moi j'ai dit ok, et je suis parti avec elle… qui était un gros client, pour lequel je travaille toujours d'ailleurs au bout de 11 ans.** (Jérémy Carré, 33 ans, en couple, 1 enf., graphiste, Paris)

Il est d'ailleurs intéressant de noter l'homologie qu'il établit entre leurs deux destins : elle construisant une carrière ascendante au travers diverses organisations et lui, quittant le cadre protégé du studio pour continuer une carrière en indépendant.

Si ce système de prête-nom correspond à une forme de salariat déguisé, il est justifié, par ces jeunes graphistes, comme une façon de poursuivre leur phase d'apprentissage à la sortie de leurs années d'études, le responsable de studio jouant, en quelque sorte, le rôle de tuteur. Mais le cadre est bien celui de l'indépendance : chacun défend ses propres projets ; développe son identité, sa créativité. Comme je l'indiquais, cette modalité d'insertion sur le marché de l'emploi est élective. Dans ces conditions, l'insertion salariée ne semble jamais constituer un horizon d'attente enviable. Ces graphistes poursuivent ensuite leur carrière uniquement sous statut indépendant.

Au-delà de cette forme atypique de travail sous statut indépendant en studio, mon corpus compte aussi une minorité de graphistes (n=3) qui n'ont jamais travaillé autrement que sous statut indépendant, enchaînant les missions en direct ou en sous-traitance pour le compte d'agences de communication.

Pigistes de carrière

Quant aux pigistes qui sont toujours restés hors d'une rédaction (à l'exception d'un stage d'été), ils sont minoritaires au sein de mon corpus (n=4/21). Ces pigistes que l'on pourrait qualifier de *carrière* ont plutôt suivi des cursus spécialisés en journalisme et revendiquent l'appellation de pigiste pour qualifier leur position professionnelle. Contrairement aux enquêtés du premier groupe, ces pigistes assurent ne pas vouloir chercher à s'insérer sur le marché salarié précisément pour échapper aux contraintes organisationnelles et éditoriales imposées par les rédactions. Même si la défense de la mise à distance au nom d'un principe éthique relève en partie d'une rationalisation *a posteriori* d'une situation objective de mise à l'écart lors de leurs débuts professionnels. Des années plus tard, leur relative réussite professionnelle leur permet de soutenir et de justifier d'un point de vue rhétorique cette position.

* * *

Sous cette dernière modalité, le travail à distance est résolument présenté comme un choix. Il est revendiqué en référence à un cadre tout autant pratique qu'éthique qui définit ce que doit être la bonne manière d'exercer son métier.

* * *

A travers cette première présentation morphologique de la mise à distance, j'ai souligné dans quelle mesure elles sont en partie dépendantes de facteurs d'âge, de classe, de métier et de genre. Un même individu peut donc au cours de sa carrière, en fonction d'éléments déclencheurs tant biographiques que professionnels, passer d'une forme à l'autre. Il faut toutefois être conscient que ce type de lecture qui fait entendre la manière dont les individus eux-mêmes donnent sens à la mise à distance, voire, pour certains, la présentent comme un « turning point » (Abbott, 2001) dans leur carrière professionnelle, tend à donner une importance toute particulière à un événement singulier (Negroni, 2005 ; Denave, 2015). Il importe donc de retemporaliser les discours et d'analyser la bifurcation comme un mouvement englobant qui part d'un point A (la situation avant bifurcation) à un point B (la situation après bifurcation) (Landour, 2015). Ce processus est alors constitué de mises à l'épreuve successives auxquelles il s'agit de faire face.

L'étude des différentes conditions qui sous-tendent la mise à distance permet aussi de mettre en discussion les notions de « choisi » ou « subi »[97] et de souligner les effets de brouillage entre les raisons objectives qui contribuent à la mise à distance et le sens qui lui est attribué. Ainsi quand la mise à distance intervient sous le *mode de la deuxième carrière*, suite à un licenciement plus ou moins brutal, j'ai montré que les acteurs investissaient le projet entrepreneurial d'une fonction de réassurance leur permettant de reprendre la main sur une carrière qui s'était déclinée essentiellement sous un mode dominé dans le cadre du salariat. La mobilisation du registre du choix qui vise aussi à valoriser les pouvoirs d'un soi agissant permet ainsi de rationaliser une situation objectivement contrainte. Mais, l'analyse ne peut s'en tenir à la prise en compte des seules ressources de l'individu. Il s'agit en effet d'analyser de quelle manière elles entrent en interaction avec l'environnement de travail qui définit le cadre de la distance. Car si les

[97] Ces catégories pratiques de jugement qui structurent les discours des acteurs eux-mêmes occupent une place centrale dans les analyses développées sur le temps partiel (Nicole-Drancourt, 2009 ; Maruani, 2003 [2000]) ou par Catherine Faure-Guichard (2000) sur l'emploi intérimaire. Ces travaux soulignent les effets de rationalisation qui, *a posteriori*, visent à transformer une condition objective contrainte en un choix assumé.

modalités d'entrée dans le travail à distance sont plurielles, les configurations organisationnelles et spatio-temporelles qui en découlent le sont aussi.

B. Les cadres spatio-temporels de l'épreuve

L'objectif est à présent de qualifier la nature du rapport qui s'établit entre le travailleur isolé et l'organisation qui l'emploie : sous quel statut exerce-t-il son activité ? Dans quelle configuration spatiale et organisationnelle ? Il s'agit de s'attacher à la description du lieu concret d'exercice du travail : Où le travailleur exerce-t-il son activité ? Depuis chez lui uniquement relié au donneur d'ordre par internet et le téléphone ? Ou de façon plus ou moins intermittente au sein même de l'organisation de travail qui commande, contrôle et rémunère le travail effectué ? Les différentes configurations spatio-temporelles identifiées doivent être analysées au regard des contraintes spécifiques à chaque secteur professionnel. Elles se caractérisent par le recours à des modalités d'emploi qui remettent en cause la distinction juridiquement établie entre d'un côté, la subordination salariale, caractérisée par l'encadrement des horaires et du travail par la hiérarchie ; et de l'autre, l'indépendance qui se définit par le fait de fixer soi-même ses prix, ses horaires, le déroulement du travail, et de posséder son propre matériel (Dupuy & Larré, 1998). Ce qui est en jeu, c'est bien la question du contrôle du travail : Comment s'effectue le contrôle sur l'activité quand le travailleur est à distance du donneur d'ordre ? A l'inverse, un professionnel qui effectue son travail sous statut indépendant mais sous le contrôle visuel du donneur d'ordre n'en vient-il pas à occuper une place subordonnée ?

La distance doit donc être entendue, à la fois en termes d'éloignement physique entre le travailleur isolé et le donneur d'ordre ; mais aussi en termes d'écart introduit par rapport au statut idéal-typique de salariat de co-présence à temps plein. Il s'agit donc de décrire le contexte d'action induit par ces relations d'emploi et d'analyser le cadre objectif dans lequel se déroule le travail. Ces différentes configurations sont porteuses de mises à l'épreuve spécifiques auxquelles le travailleur doit faire face et qui déterminent la manière dont il fait sens de sa position. Ces registres de l'épreuve se déploient à trois niveaux : **1/Le rapport au travail prescrit.** Ce premier registre renvoie à la manière dont le travail est organisé : Qui est le point de contact au sein de l'organisation avec le travailleur à distance ? De quelle manière se transmettent les informations ? Dans quelle mesure la maîtrise de l'information est déterminée par la place qu'occupe le travailleur isolé dans la chaîne de production ? ; **2/Le rapport au collectif et aux pairs.** Il s'agit alors d'interroger la nature du lien qui existe entre le travailleur et le donneur d'ordre non pas d'un seul point de vue statutaire, mais aussi affectif et symbolique. Ce type d'épreuve renvoie à la manière dont les individus enquêtés qualifient leur intégration au sein de

l'espace et du collectif de travail. ; **3/Le rapport au contrôle du travail réalisé.** Il s'agit alors de mettre en regard les critères objectifs qui sont retenus pour évaluer le travail réalisé et la manière dont les individus définissent leur besoin de reconnaissance.

Ces mises à l'épreuve se posent de façon différenciée en fonction de la configuration spatio-temporelle dans laquelle se déploie le travail à distance. Deux modalités peuvent être identifiées : quand le travail est réalisé exclusivement à domicile ou quand le travail est réalisé sur site (voir tableau n°4).

Tableau n°4 : Les deux configurations spatio-temporelles du travail à distance

	Travail hors-site	**Travail sur site**
Configurations de travail	1/graphistes qui travaillent « en direct » pour un client ou en sous-traitance pour une agence. 2/secrétaires qui réalisent des missions en sous-traitance pour de grandes entreprises. 3/ pigistes qui proposent des articles/répondent à des commandes pour des rédactions.	1/ indépendants qui travaillent dans les locaux de l'agence/entreprise. - secrétaires qui réalisent des missions de secrétariat chez un client. - les graphistes freelances qui effectuent des remplacements dans une agence ou qui travaillent dans un studio d'indépendants. 2/ pigistes qui se rendent dans une rédaction pour travaillés sur des bureaux réservés aux pigistes.
L'épreuve du travail prescrit	Maintenir la solidité du lien par-delà la dématérialisation des relations de travail	Défendre son statut d'indépendant dans un cadre de co-présence.
L'épreuve du collectif	Être tenu à la marge de l'organisation	Être tenu à la marge du collectif de travail
L'épreuve du contrôle	Le contrôle du travail réalisé se fait *a posteriori*.	Le contrôle du travail réalisé se fait par supervision directe

1. Disjonction du lieu de commande et d'exécution du travail

Dans cette première configuration où le travail se déroule à distance, les relations de travail qui s'établissent entre le donneur d'ordre et le professionnel se déroulent de façon quasi-exclusive via l'usage d'internet ou du téléphone. Cette forme la plus radicale du travail à distance est repérable dans les trois univers professionnels étudiés avec des variantes qui tiennent à la fois à la nature des tâches réalisées, mais aussi à la nature du donneur d'ordre.

Dématérialisation des relations de travail

C'est chez les secrétaires qu'il est possible de repérer la forme la plus aboutie de dématérialisation, même si elles sont minoritaires au sein de mon corpus à n'exercer leur activité que depuis leur domicile (n=5/12). Si certaines réalisent de la prospection commerciale, du mailing ou de la mise sous plis, l'activité la plus courante est celle qui consiste à faire de la retranscription audio, auprès de clients variés, du particulier (médecin, avocat, notaire) à la grande entreprise qui délègue la retranscription de ses conseils d'administration ou de ses réunions internes. Dans certains cas, le contrat est négocié par une structure intermédiaire qui ensuite délègue la réalisation de l'activité à des secrétaires indépendantes. Si elles sont peu nombreuses à ne faire que de la retranscription (n=2), il est, en revanche, courant que cette activité soit réalisée à côté d'autres tâches plus traditionnelles de secrétariat (n=8).

La mise en relation passe alors exclusivement par internet (réception et envoi du travail)[98], et le travail se déroule sans qu'aucun contact physique ne soit établi. Comme le raconte Sophie Château qui réalise essentiellement des travaux de retranscription audio pour plusieurs types de clients (un laboratoire de recherches en sociologie, des professions libérales, etc.) :

> **Je n'en ai vu aucun, je les ai au téléphone de temps en temps. Ce n'est jamais moi qui les appelle, ou rarement moi, quand je les appelle** (Sophie Château, 39 ans, en couple, secrétaire, Nantes)

Si, d'une manière générale, le rapport au donneur d'ordre est réduit *a minima*, c'est aussi parce que la marge de négociation autour de la relation de travail est faible : la commande est clairement énoncée, le devis établi sous la forme d'un forfait calculé soit à la minute d'enregistrement, à l'heure ou encore au nombre de documents traités.

Chez les pigistes, l'essentiel de la relation contractuelle se déroule également par téléphone. En effet, dans la majeure partie des cas, le seul contact que le pigiste établit avec la rédaction passe par le rédacteur en chef : c'est lui qui commande, évalue (demandant d'éventuelles modifications) et déclenche *in fine* le paiement de l'article (le tarif est établi en fonction du nombre de signes réalisés – on parle de paiement au feuillet, soit 1500 signes)[99]. Dans la très grande majorité des cas, le pigiste ne noue aucune autre relation, ni avec le reste des journalistes de la rédaction, ni avec les services de ressources humaines. Il n'y a donc pas à proprement parler d'entretien formalisé d'embauche : la commande d'une première pige vaut phase liminaire de recrutement. Cette première commande est d'ailleurs souvent qualifiée dans les entretiens de « pige-test ». L'épreuve du marché consiste alors à être rappelé pour réaliser un

[98] Même si les plus anciennes d'entre mes enquêtées racontent comment elles devaient assurer le cheminement des cassettes dans tout Paris, à la manière dont Madeleine Guilbert & Viviane Isambert-Jamati (1956) évoquent le ballet des ballots de linge transportés par les couturières à domicile.

[99] La tradition veut que le paiement soit déclenché à la fin du mois de la parution de l'article.

second article, la succession des piges répondant à un processus continuel « de mesure et d'évaluation des compétences » (Menger, 2002, p. 8).

Si dans certaines rédactions, le rédacteur en chef envoie par mail un bon de commande récapitulant précisément le cadre de la commande (angle de l'article, nombre de signes attendus, date de rendu)[100], la pratique reste très peu répandue. La plupart du temps, l'accord obtenu de part et d'autre reste en grande partie implicite. Comme le souligne, à sa manière Éléonore Poitou, pigiste depuis près de 15 ans.

> **Le travail parce que c'est très cadré, quand on vous demande un travail, on peut longuement en discuter avec les gens,** ensuite on fournit ce qu'on appelle un synopsis, on envoie aussi des propositions. On discute avec les gens pour savoir si ça leur convient ou pas, **mais voilà si les propositions ne vont pas, il n'y aura pas de coup de fil... (**Éléonore Poitou, 37 ans, célibataire, pigiste, Nantes).

Enfin, pour les graphistes indépendants, la configuration du travail à distance dépend en grande partie de la nature du client. Deux grandes typologies peuvent être repérées : soit, le professionnel travaille pour un client « en direct », soit il réalise un projet pour le compte d'une agence qui a elle-même établi un devis avec le client mais qui lui en délègue l'exécution. Quand il agit « en direct », il est responsable de l'ensemble du processus de création/fabrication : établissement du « brief », c'est-à-dire la négociation avec le client des contours de la commande ; rédaction du devis qui fixe le tarif de la prestation ; réalisation de la prestation ; facturation du travail réalisé. En revanche, quand il agit en sous-traitance, il est dépendant des relations établies avec le collectif de travail que constitue l'agence.

Dans le premier cas, le cadre de la commande est généralement établi lors d'une première rencontre en face-à-face. Cette première rencontre est même souvent très codifiée. Ainsi que le précise Alexandre Petit :

> - **T'as une sorte de grille d'entretien ?** [lors de la première rencontre client]
> - **Oui, j'ai toujours fonctionné comme ça et tu gagnes énormément de temps. Je l'ai en tête, ou écrite dans les grandes lignes pour rassurer le client** que tout n'est pas dans la tête, et que demain si je m'en vais… Non, non on marque : « je vous écoute » (…)
> - Tu fais combien d'entretiens ?
> - Ç**a dépend, en général trois ou quatre. C'est un : « bonjour », c'est deux après devis on part sur une piste, trois : « qu'est-ce que vous en pensez ? », quatre par mail, des allers-retours. En général c'est trois ou quatre rendez-vous.** (Alexandre Petit, 31 ans, célibataire, graphiste, Paris)

[100] Il s'agit d'ailleurs d'une pratique défendue par les syndicats de journalistes pour sécuriser la relation.

Une fois ce premier contact établi, l'essentiel du travail se déroule à distance. Cette phase de validation donne souvent lieu à plusieurs allers-retours pour préciser et affiner la commande. Le cadre de l'épreuve consiste alors à réussir à imposer son professionnalisme auprès d'un client peu au fait des codes esthétiques du design graphique. Un travail en soi qui nécessite, de l'aveu des professionnels rencontrés, un fort investissement en termes de temps en amont et en aval du projet.

> **C'est vraiment de l'ordre de l'accouchement. On lui tire vraiment les vers du nez et on y passe un temps fou,** et du coup nous on ressent beaucoup de choses de la personne qui sont indescriptibles, et qu'on ressent et qu'on traduit, on imagine que la personne est plus comme ci ou comme ça. (Servane Lelais, 41 ans, célibataire, graphiste, Paris)

Même si ce qui est vrai pour « le boucher du coin [qui] va te prendre la tête pendant des semaines et [qui] va te payer en côtelettes » (Yohann Garnier, graphiste) l'est moins, quand la relation en direct est établie avec une structure culturelle ou une collectivité locale dont les processus de validation du travail sont plus formalisés.

La seconde modalité du travail à distance consiste à intervenir pour le compte d'une agence qui joue alors le rôle d'intermédiaire. Dans ces cas-là, le contact entre le graphiste et l'agence est établi soit par le chef de projet qui a plutôt un profil de commercial, soit par le directeur artistique qui supervise le travail de créativité. Le graphiste indépendant se retrouve alors dans une position de sous-traitance, proposant un devis à l'agence pour la réalisation d'un « brief » qu'il n'a pas lui-même établi avec le client. Or cette relation triangulaire se traduit souvent par une forte déperdition d'information, renforcée par le fait que la transmission se fait via le téléphone et/ou par mail. Ainsi que l'explique Servane Lelais qui travaille régulièrement pour l'agence [P] qui lui réserve notamment l'exclusivité de la réalisation d'un « gros projet » qui revient chaque année :

> (…) ils me font le brief par téléphone et tout par mails, donc on se rend compte que quand les choses sont bien faites, **ça se passe très bien. Après il ne faut pas le faire trop longtemps non plus parce qu'on passe à côté de plein d'informations qui ne sont jamais dites et dans l'ambiance de la boîte qui sont encore une fois imperceptibles mais qui sont sous-jacentes et qui doivent être dans l'image qu'on doit faire.** (Servane Lelais, 41 ans, célibataire, graphiste, Paris)

Le travail à distance se traduit alors par un rapport asymétrique à l'information qui permet à l'agence de maintenir le graphiste indépendant dans une position de domination. Le flou de la commande passée par téléphone permet en effet de limiter la capacité d'action du créatif et de l'intégrer *a minima* dans la chaîne de production (« (…) quand t'es freelance, en général, moi je suis briefé au téléphone : « Tu vois il voudrait un truc un peu… tu vois ? » (…) », Yohann Garnier,

graphiste). Dans cette configuration, le graphiste n'a aucun contact avec le client. Embauché sur des tâches d'exécution, il ne dispose donc d'aucune marge de manœuvre pour intervenir sur la définition du cadre de la commande.

Défaut d'intégration

Dans ce type de configuration de sous-traitance, où l'essentiel du travail est réalisé à distance, les liens avec l'agence (entendue à la fois comme espace physique et comme collectif de travail) sont donc réduits à une dimension fonctionnelle. L'agence est alors davantage présentée dans son rôle de commanditaire que dans sa dimension collective. Le graphiste freelance ne dispose que de peu de points d'entrée dans le collectif et donc d'alliés objectifs pour établir en sa faveur le rapport de force avec le client final. Cela se traduit chez les graphistes rencontrés par une critique généralisée de ce qui est présenté comme les « coulisses » du travail en agence : attribution des appels d'offre, choix des projets retenus, etc.. A l'image de cette remarque acerbe de Yohann Garnier qui travaille essentiellement en sous-traitance pour des agences de publicité :

> **Je leur dis que vous perdiez ou que vous gagniez je travaille exactement pareil, j'essaye de faire au mieux,** et ce n'est pas moi surtout qui va vendre. Dans les agences de pub, les **compétitions… 50 % des compétitions c'est truqué, le pote qui va faire du golf avec l'autre, qui va faire de la moto avec l'autre, c'est gagné d'avance, mais ils sont obligés de mettre en compétition les budgets …** (**Yohann Garnier, 34 ans, en couple, 2 enf., graphiste, Paris.**

Pour les pigistes, la question du rapport au collectif de travail que constitue la rédaction se déploie sur un autre régime de critique. Faute d'être intégrés dans l'ensemble de la chaîne de production, de la fabrique de l'article jusqu'à sa publication, ils sont confrontés à des dysfonctionnements récurrents imputables à l'organisation elle-même. A l'image de cette anecdote racontée par Gaëlle Martin, une pigiste qui travaille régulièrement pour [X], un titre de la presse nationale.

> Une fois j'avais fait un papier, mais, c'est un détail bête, mais le rabbin que j'avais interrogé, en plus c'était en titre, en plus, alors c'est ça qui m'a fait chier. Le rabbin s'appelait [X] Et quelqu'un s'est autorisé à changer l'orthographe de son prénom (…) C'est insupportable d'avoir des coquilles comme ça, et sur le prénom, je me suis dis, mais merde, je suis une nana super dispo, j'ai mon portable auquel je réponds extrêmement fréquemment, ça coûte quoi de passer un coup de fil, en disant : « t'es sûr ? »...
>
> - Tu crois que c'est parce que t'es pas là [sous-entendu dans les locaux de la rédaction]?
>
> Moi je suis sûr que pour un collègue qui serait à quelques bureaux à côté, il ne le ferait pas, ou en tous cas, il ne le ferait pas comme ça. **Il se dirait, non mais attends, je**

> **vais quand même aller lui demander, mais là comme de fait il y a de la distance, on s'autorise des choses qu'on ne s'autoriserait pas autrement.** Pour moi ça, c'est insupportable (…) (Gaëlle Martin, 30 ans, divorcée, pigiste, Paris)

Au sein des rédactions, ce travail de révision et de correction est pris en charge par un secrétaire de rédaction (qui a le statut de journaliste). Or, du fait de la distance physique, le pigiste peut difficilement maîtriser la manière dont son travail une fois envoyé au rédacteur en chef, est évalué, traité et éventuellement modifié. Ce qui se traduit par une position objectivement et subjectivement dominée au sein de l'organisation.

D'une manière générale, le pigiste est aussi exclu des moments et des espaces collectifs où se décide et se fait le journal. Très rares sont en effet les journaux qui invitent les pigistes à participer aux conférences de rédaction. Il en résulte un sentiment très ténu d'appartenance au collectif. La rédaction d'un article se résume alors à un travail à la tâche, ainsi que l'exprime Valérie Babineau. Pigiste depuis cinq ans, elle travaille essentiellement pour un titre spécialisé dans l'art contemporain, sans se sentir intégrée à la rédaction :

> (…) Tu ne sais pas du tout à quoi ça participe et tu n'as pas du tout l'impression d'apporter ta pierre à l'édifice… **tu as l'impression qu'on t'appelle au secours, tu joues le pompier de service pour boucher les trous dans les journaux, mais tu perds complètement le sens (…)**
> **T'as l'impression d'être un livreur de pizza**… (Valérie Babineau, 43 ans, en couple, 1 enf., pigiste, Paris)

Ainsi tenu à l'écart physique de la rédaction, le pigiste fait donc l'expérience de son isolement professionnel. Dans une situation de multi-employeurs, il évolue à la marge des rédactions et établit avec chacune d'entre elles des liens à géométrie variable en fonction de la durée de la relation mais aussi de la dimension plus ou moins affective qui lui est attribuée.

Contrôle du travail a posteriori

Dans ces configurations spatiales où le travail se déroule entièrement à distance, le contrôle du travail n'intervient qu'une fois le travail rendu. La ratification du travail réalisé se traduit généralement par une nouvelle commande, ce qui vaut, en soi, comme seule marque de reconnaissance. Ainsi que le souligne Fiona Pillard par cette remarque :

> (…) Pour eux [Les rédacteurs en chef] **un bon article c'est quand ils ont pas appelé. C'est qu'il y avait pas de problème… et voilà, ils vont jamais appeler pour dire : « ah c'était bien. »** Tu sais que ça convient quand ils te commandent un autre papier dans la foulée. (Fiona Pillard, 28 ans, en couple, pigiste, Nantes)

L'un des principaux critères d'évaluation consiste à respecter le délai fixé (*dead-line*) et le professionnel en fait lui-même une marque centrale de la qualité de son travail. Même s'il est libre de s'organiser à sa guise entre le moment où la commande lui est passée et celui où il rend

le travail réalisé. D'ailleurs, les enquêtés se réfèrent souvent à une sorte de grille de rentabilité établie de manière empirique à l'aune de laquelle ils évaluent eux-mêmes les travaux réalisés, en fonction d'un arbitrage entre temps passé et rémunération associée. Pourtant, l'absence de contacts avec la rédaction est vécue par certains pigistes comme un manque de reconnaissance de leur travail, comme si seul comptait le résultat, quelle que soit finalement la manière (ce qui s'entend en creux dans la remarque de Fiona Pillard : « ils vont jamais appeler pour dire : « ah c'était bien. »).

* * *

Dans cette première configuration du travail à distance, la prescription du travail à réaliser et la définition du cadre de la commande constituent en soi une première épreuve porteuse de tensions du fait même que les échanges dématérialisés sont privés des « refroidisseurs » (contacts informels verbaux et non-verbaux) qui facilitent la communication dans la relation de face-à-face (Sennett, 2008 [2006]). Ces situations plus ou moins conflictuelles se traduisent par une déperdition d'information entre le travailleur à distance et l'organisation (dans un sens comme dans l'autre). La distance physique se traduit également par une faible intégration du travailleur isolé dans la chaîne de production et dans le collectif de travail formé par l'organisation.

2. Travail sur « site »

Au sein de mon corpus, d'autres enquêtés travaillent essentiellement sur « site ». Pour les organisations, le recours à un volant d'indépendants permet en effet de répondre aux aléas de production, dans une stratégie de flexibilité : des indépendants (graphistes et secrétaires) sont ainsi ponctuellement embauchés pour la réalisation de tâches/missions. La relation d'emploi est alors caractérisée par une forme d'hybridation, avec un ensemble d'éléments qui renvoient au cadre du salariat - encadrement des horaires, commande du travail à effectuer et établissement d'un protocole à respecter pour la réalisation de la tâche, fixation d'un taux horaire, etc. – alors que la contractualisation est établie entre deux indépendants.

Des indépendants à demeure au bureau

Chez les graphistes, cette modalité est communément désignée sous le terme de « freelance » ou de « free ». Parmi ma population d'enquête, le statut de « freelance » exclusif est plutôt réservé aux jeunes graphistes, en tout cas, à ceux qui débutent dans la profession : en acceptant des remplacements, ils disent se forger « une expérience ». Il est cependant courant que les graphistes cumulent, sous statut indépendant, des missions en « freelance » avec des projets réalisés « en direct » avec un client. Les remplacements effectués en agence peuvent être assez

longs et récurrents. D'une manière générale, il s'agit surtout pour les agences de faire face à des pics d'activité qui sont donc difficiles à anticiper. Dans un contexte de forte incertitude, les « freelances » doivent donc se montrer particulièrement réactifs, quitte à bouleverser leur planning professionnel et/ou familial pour s'adapter aux contraintes de l'agence. Comme l'explique Maud Binet qui effectue régulièrement des missions en agence, afin de compléter les revenus qu'elle dégage de sa seule activité en indépendante :

> **Ce qui est délicat en plus avec les agences c'est que la plupart du temps, elles ne peuvent pas te donner un planning précis, qui ne change pas,** justement c'est pour ça d'ailleurs qu'ils nous font venir, c'est que tout d'un coup il y a un projet qui prend plus de temps que prévu, quand c'est pas pour un remplacement et ils se disent… en plus ils ne savent pas combien de temps ça va me prendre. (Maud Binet, 35 ans, en couple, 1 enf., graphiste, Nantes)

L'épreuve de la commande consiste donc ici surtout à s'adapter au cadre temporel fixé par l'agence, qui se décline en nombre de jours et de missions à réaliser (voir encadré n°7). En effet, au sein de l'agence, le freelance est rémunéré à l'heure ou au forfait jour– des tarifs sur lesquels il n'a généralement aucune marge de manœuvre, ceux-ci étant d'emblée fixés par l'agence employeuse[101]. Placé sous l'autorité hiérarchique d'un directeur artistique, il est affecté à la réalisation d'un ou plusieurs projets négociés directement par l'agence. Le freelance dispose également d'un bureau réservé dans l'agence et travaille sur le matériel mis à sa disposition. Ainsi alors que cette relation d'emploi se déroule sous statut indépendant, un faisceau d'indices concordants la fait plutôt relever d'une forme de « salariat déguisé » ou du moins de « fausse indépendance » (Supiot, 2000 ; 2016).

Encadré n°7 : De la division du travail chez les graphistes

Sous statut indépendant, les graphistes peuvent réaliser deux types de missions de nature différente. Dans l'ordre des représentations symboliques qui structurent le groupe professionnel des graphistes, elles sont dotées d'une valeur différenciée. Ce qui est en jeu c'est à la fois la qualification du type de travail réalisé, mais aussi celle de la relation d'emploi qui s'établit entre le graphiste et le donneur d'ordres.

1/Les travaux « d'exé » : le graphiste travaille sous les ordres du directeur artistique d'une agence et *exécute* des tâches en référence à une charte graphique qu'il n'a pas lui-même mise en œuvre. Concrètement, cela peut signifier, par exemple, le fait de décliner plusieurs fois le même modèle de mise en page, selon un principe édicté par le directeur artistique. Le graphiste peut

[101] Dans la majorité des cas, le paiement à l'heure est plus rentable pour le professionnel car toutes ses heures effectives sont payées. Le tarif du marché s'établit entre 30 et 50 euros de l'heure, avec des variations entre Paris et Nantes ; et surtout entre travaux dits « d'exécution » ou de « création ».

travailler sur des « travaux d'exé » soit sur site directement en agence, soit en sous-traitance depuis son domicile. Le respect du cadre lui impose, de fait, d'occuper une position subordonnée dans le processus de production.

2/Les travaux de « créa » : Le graphiste indépendant est alors lui-même « directeur artistique ». Concrètement, cela concerne des travaux de création de logo, d'une affiche, d'une charte graphique. Dans la grande majorité des cas, le graphiste travaille alors « en direct » avec un client, que ce soit un individuel ou une structure, même s'il peut aussi lui arriver d'être embauché en tant que directeur artistique indépendant par une agence en sous-traitance. Ces travaux qui renvoient à l'idéal-type du travail créatif sont fortement valorisés par la rhétorique professionnelle.

Du côté des secrétaires indépendantes, le travail sur site correspond de façon majoritaire à la réalisation de travaux de secrétariat variés pour des artisans (préparation de tenue de compte, prise de rendez-vous, classement de papier, mise sous pli, etc.). La relation s'inscrit alors souvent dans la durée et dans une certaine régularité, en majorité, sous un rythme hebdomadaire. Le cadre de réalisation du travail est le siège de l'entreprise et la plupart du temps l'artisan travaille seul. Dans la majorité des cas, quand la secrétaire se déplace « sur site », elle n'est donc pas inscrite dans un collectif de travail. Parfois même, elle vient travailler quand l'artisan est en déplacement, prenant alors physiquement (et symboliquement) la place vacante. Ainsi que le raconte Catherine Leroux :

> - Vous avez une place dans chaque endroit ?
>
> **- Non, pas toujours, mais la plupart travaillent beaucoup à l'extérieur,** il y en a beaucoup, être derrière leur bureau c'est pas du tout leur truc. **Donc ils sont très contents que je chauffe la place.**
>
> - Vous avez les clés ?
>
> Oui, j'ai des clients où j'ai les clés, je peux y aller. **C'est pour ça que je vous dis qu'il y a vraiment un rapport de confiance. Donc je m'installe au bureau et je fais le travail,** il y en a même qui disent : « ah Catherine est passée, c'est rangé » (Catherine Leroux, 48 ans, en couple, 4 enf., secrétaire, Nantes).

Catherine Leroux travaille ainsi régulièrement pour trois ou quatre artisans qu'elle qualifie une fois au cours de l'entretien de « patrons » avant de se reprendre et de les désigner par le terme « clients ». Un lapsus qui souligne toute l'ambiguïté dont est porteuse cette relation d'emploi qui peut s'apparenter, comme je l'ai déjà mentionné plus haut pour les graphistes, à du salariat déguisé : l'outil de travail appartient au donneur d'ordre (un ordinateur, un téléphone) ; les horaires sont fixes et réguliers ; le paiement de la prestation est fixé à l'avance et déterminé en fonction du nombre d'heures réalisées.

Cette confusion sémantique entre les statuts « salarié » et « indépendant » revient d'ailleurs à plusieurs reprises dans les entretiens, mais elle est dans la grande majorité des cas attribuée plutôt aux « clients » qui se « prennent pour des patrons ». La secrétaire met alors en scène la manière dont le fait d'être indépendante lui permet de peser dans le nouveau rapport de force qui s'établit avec le « client ». Dans les discours, l'opposition est forte entre un « avant », qui renvoie à une situation salariale dominée et un « après » caractérisé par un rapport d'égalité qui définit la relation contractée entre deux indépendants. A l'inverse, tout ce qui dans leur situation pourrait renvoyer à une forme de salariat déguisé est minimisé. A la manière dont le souligne Corinne Robert :

> (…) **C'est différent, j'ai pas l'impression d'être cadrée par des normes, c'est pas pareil, ils ne se positionnent pas en patron, la relation n'est pas la même, après je dis pas, y'a des relations qui sont très bonnes avec son patron, etc. mais c'est différent, je ne sais pas vraiment trop comment l'expliquer**, mais la relation n'est pas la même. Des fois ça fait sourire, mais il y en a un qui me dit : « Je suis vraiment chiant comme patron ». Je lui dis : « t'es pas mon patron ! » On se tutoie... **« T'es pas mon patron » / « ah oui, excuse-moi c'est vrai, je suis ton client »** (Corinne Robert, 33 ans, en couple, 1 enf., secrétaire, Nantes.)

À l'écart du collectif de travail

Quand le travail est réalisé sur « site », les interactions avec le collectif de travail sont à géométrie variable, l'intégration étant plus ou moins assurée. D'une manière générale, les graphistes freelances travaillent régulièrement pour un noyau stable de quelques agences, tout en continuant à exercer une activité à leur compte. Cette insertion intermittente crée un rapport ambivalent au collectif de travail, entre proximité et retenue. Ce « temps partagé » pour reprendre l'expression que mobilise Bénédicte Zimmermann dans son étude sur les groupements d'employeurs[102] se caractérise en effet par une « distanciation contrôlée » (Zimmermann, 2011, p. 44) par rapport à l'entreprise, précisément pour laisser ouverte la possibilité de passer d'une structure à l'autre. Une flexibilité organisationnelle que Maud Binet qualifie de « papillonnage » :

> (…) **Dans ce cas-là c'est un peu papillonner d'agence en agence, ce qui n'est pas mal aussi, c'est pas mal, depuis que je suis freelance. Enfin, je ne papillonne pas énormément parce que en gros, j'en ai fait 4 depuis que je suis partie (...) Et ce que j'aime bien à faire ça, c'est qu'on se rend compte des organisations différentes de chaque entreprise, du coup, déjà c'est intéressant même pour son**

[102] D'après la définition du Ministère du Travail : « Le groupement d'employeurs permet aux entreprises de se regrouper pour employer une main-d'œuvre qu'elles n'auraient pas, seules, les moyens de recruter. Il s'agit d'une des formes d'exercice de la pluriactivité : les salariés du groupement d'employeurs effectuent des périodes de travail successives auprès de chacune des entreprises adhérentes au groupement ».

> **propre travail personnel, ça permet de savoir comment s'organiser nous, chez nous.** Ça fait aussi un peu changer d'univers à chaque fois. (Maud Binet, 35 ans, en couple, 1 enf., graphiste, Nantes)

De son ancienne expérience de salariée (5 ans dans un studio graphique qu'elle a quitté suite à une rupture conventionnelle), elle en a gardé les réflexes et parle même de « remplacements » en agence pour qualifier ses missions réalisées sous le mode indépendant. C'est d'ailleurs aussi à l'aune de cette expérience qu'elle évalue les rapports qu'elle entretient avec les autres graphistes de l'agence. Pour elle, les différences statutaires qui traversent le collectif de travail se traduisent par une certaine ambiguïté dans les relations de travail :

> **(…) C'est un peu à double tranchant. Soit on est plutôt libre, donc quand on va dans les entreprises, on n'a pas toute la pression de l'entreprise, de la direction ou même les … les entre guillemets les petites prises de tête qu'il peut y avoir entre collègues, ou les histoires avec la direction, etc.** Nous on arrive et on fait notre boulot, on discute, on rencontre des gens, c'est sympa tout ça et après on repart et voilà, la journée elle est terminée. **Mais d'un autre côté, on n'a pas vraiment de collègues, donc on n'a pas l'ambiance de l'entreprise qui peut être aussi très sympa… parce que justement quand on part, on oublie tout ça, les autres aussi nous oublient, et puis voilà, les autres ils sont dans leur vie d'entreprise. C'est ce côté-là qui peut être des fois un petit peu frustrant**. (Maud Binet, 35 ans, en couple, 1 enf., graphiste, Nantes)

En effet, Maud Binet souligne bien les effets ambivalents induits par la *distanciation* au collectif de travail. Si sous un mode *contrôlé*, elle peut devenir une technique de préservation de soi (« (…) on n'a pas toute la pression de l'entreprise, de la direction… »), elle peut aussi, sous un mode *subi,* être synonyme d'exclusion (« (…) on n'est pas vraiment leurs collègues, au bout de deux mois on s'en va.. mais on ne va pas non plus faire un pot de départ (…) »). D'une manière générale, ceux de mes enquêtés qui effectuent régulièrement des missions en freelance partagent le fait d'être entrés dans l'indépendance sur le *mode de la deuxième carrière*. Le recours à ces missions est alors souvent une façon pour eux de se lancer dans une carrière d'indépendant à moindre risque. Mais l'épreuve du rapport au collectif est alors caractérisée par une sorte de brouillage des positions : leur référentiel reste le salariat et ils éprouvent souvent des difficultés à défendre leur place en tant qu'indépendant.

A l'inverse, la *distanciation* au collectif de travail est investie de façon beaucoup plus positive par les secrétaires rencontrées, car elle permet de mettre à distance une expérience salariée qualifiée de douloureuse. Paradoxalement donc, la proximité physique qui caractérise *le travail sur site* ne semble pas remettre en cause la distance statutaire revendiquée. Ainsi contrairement aux graphistes, les secrétaires indépendantes qui travaillent sur site restent pour la plupart des

électrons libres, intervenant certes régulièrement, mais de façon très ponctuelle, sur un couple d'heures voire une demi-journée au maximum. La différence tient aussi au type de travail réalisé : le travail de graphiste en ce qu'il appartient à une chaîne de production – comprenant le chef de projet, le directeur artistique, le client final, etc. – comporte nécessairement une dimension collective, ce qui n'est pas le cas pour des travaux de secrétariat qui sont généralement effectués de façon solitaire. Cependant, le témoignage de Charline Charrier qui effectue des « remplacements » sous statut indépendant dans de grosses structures est à prendre en considération :

> **Je n'ai pas envie d'être le loup dans la bergerie, je n'ai pas envie d'être une menace, qu'elles me ressentent comme une menace, et je n'ai pas envie moi de me sentir mal à l'aise. Et j'avoue que je me sens mal à l'aise dans une structure où y'a déjà du secrétariat (**…) **surtout que les temps sont difficiles et que tout le monde se sent menacé, tout le monde a les crocs tendus, prêts à mordre, moi je mords personne mais si on me mord, j'ai mauvais caractère.** (Charline Charrier, 58 ans, célibataire, secrétaire, Paris)

Le cas-limite de Charline Charrier est intéressant à analyser à plus d'un titre. D'abord parce qu'elle semble accepter comme inévitable la mise en concurrence sur un même site de travailleurs sous des statuts différents. Mais surtout parce qu'elle accepte en tant qu'indépendante d'en payer seule les risques quitte à s'exclure de tout ce qui pourrait constituer une forme de collectif.

Contrôle du travail par supervision directe

Dans ce type de configuration spatiale, le contrôle de l'activité se déroule *in situ*, dans le cadre de co-présence dans l'agence ou dans l'entreprise. Bien qu'exerçant sous statut indépendant, ces professionnels doivent donc se soumettre au cadre typique de la journée de salarié et, notamment, respecter des horaires :

> **Et du coup, ça fait comme si j'étais salariée et deux mois pleins et avec des horaires (…) quand je suis en agence, je dois me caler sur les horaires de l'agence…** (Maud Binet, 35 ans, en couple, 1 enf., graphiste, Nantes)

Durant tout le processus de réalisation du travail, le graphiste freelance se retrouve donc sous la supervision directe du directeur artistique qui valide son travail au fur et à mesure. La reconnaissance *in fine* du travail réalisé se trouve ensuite ratifiée par une routinisation de la relation d'emploi et une récurrence des missions de « remplacement ». Ce qui , de fait, inscrit ces indépendants dans un cadre qui les renvoie à une position de subordonné.

* * *

Dans cette seconde configuration, la mise à distance n'est pas tant physique que statutaire : le travailleur indépendant s'inscrit par intermittence dans un collectif de travail, mais son intégration est distanciée, incomplète. En effet, si par bien des aspects cette configuration d'emploi renvoie au cadre salarial (respect des horaires, réalisation de tâches décidées à l'avance, sous la direction d'un support hiérarchique), elle reste la contractualisation d'un indépendant avec un client (agence, artisan), ce qui suppose de part et d'autre ni obligation, ni réciprocité.

La majorité des enquêtés qui se trouvent dans cette seconde configuration ont débuté le travail à distance sur le *mode de la deuxième carrière*. Les secrétaires qui étaient les plus dominées dans la relation salariale, à la fois au regard de la place occupée dans la chaîne de commandement et du type de travail réalisé, y voient alors l'opportunité de défendre une posture plus égalitaire, celle de deux contractants situés d'un point de vue statutaire au même niveau. Elles acceptent, en retour, d'endosser tous les risques de la relation d'emploi.

Conclusion

A l'issue de ce premier temps de l'analyse, j'ai montré que les formes de *mise à distance* pouvaient relever de différentes causalités. Dans cette perspective, il importe donc de saisir le travail à distance comme un processus qui s'inscrit dans la temporalité biographique et la durée d'un parcours professionnel. Il en découle des ressources variées pour faire face à la *mise à distance*. Mais surtout, suivant leurs profils, les enquêtés entretiennent un rapport différencié au cadre salarié. Avec, d'un côté, les professionnels qui se retrouvent à travailler à distance sur le *mode de la deuxième carrière*, pour qui le cadre salarié reste un horizon comparatif à l'aune duquel ils analysent leur propre situation, et de l'autre des travailleurs à distance *par vocation*, pour qui le référent salarial ne constitue en aucun cas une perspective (ni projetée, ni rejetée).

J'ai également montré que les liens qui s'établissent entre le travailleur isolé et le donneur d'ordre peuvent prendre des formes statutaires et organisationnelles différentes. Le procès de travail à distance se traduit donc par une pluralité d'épreuves qui touche autant à la définition même du travail et au contrôle de sa réalisation, qu'à la manière dont le professionnel se positionne par rapport au donneur d'ordre et/ou au collectif pour le compte duquel le travail est effectué. Si j'ai souligné les logiques propres qui définissent ces modes d'organisation du travail, il y a bien évidemment, au sein de mon corpus, un continuum de situations intermédiaires, avec des professionnels qui exercent en alternance une partie de leur activité complètement à distance et une autre au sein d'un collectif de travail. Ils se retrouvent donc souvent à gérer de front des engagements différenciés. Ces différents registres d'épreuves mettent en tension la définition que le professionnel entend donner de ce que doit être le *bon travail*. Or il va s'agir de

montrer dans le chapitre suivant que les individus sont plus ou moins outillés pour maîtriser le cadre de réalisation de l'activité et revendiquer ce qu'ils estiment être leur juste valeur professionnelle et, par là même, défendre leur autonomie.

CHAPITRE 3.

FAIRE FACE À L'EPREUVE : RESSOURCES ET STRATÉGIES

Après avoir souligné les différentes épreuves organisationnelles posées par la mise à distance du procès de travail, il s'agit désormais de s'intéresser à la manière dont les personnes rencontrées parviennent de façon différenciée à mobiliser des ressources individuelles et collectives pour y faire face. La mise en œuvre de telles configurations d'emploi suppose, en effet, l'incorporation de compétences spécifiques qui permettent de prendre en charge l'ensemble des activités annexes induites (gestion et comptabilité, communication, commercialisation, etc.), mais aussi, plus prosaïquement, de comprendre la complexité des statuts en termes de couverture sociale, d'imposition, etc. Il s'agit en la matière de saisir les ressorts du « travail entrepreneurial » (Giraudeau, 2007) mis en œuvre par les enquêtés rencontrés. Dans cette perspective, il s'agit d'étudier la conversion de l'individu en « porteur de projet » et de l'analyser comme le résultat d'un « long processus qui dure plusieurs mois et passe par l'accomplissement de tâches spécifiques et hétérogènes donnant lieu, de la part de ces personnes, à un apprentissage continu. » (Giraudeau, *ibid.*, p. 333).

L'objectif de ce chapitre sera de souligner le rôle joué par différentes instances de socialisation dans le processus d'apprentissage d'une grammaire entrepreneuriale (Zalio, 2007). Dans cette perspective, il s'agira d'abord de souligner le rôle joué par la famille et la manière dont le modèle parental hérité est plus ou moins réinvesti par l'individu d'un point de vue tant pratique que discursif dans la construction de sa propre posture entrepreneuriale. La seconde instance de socialisation est constituée par la communauté plus ou moins structurée de pairs (rencontres formelles ou informelles, forums de discussion, groupes facebook, etc.) qui offre un cadre d'apprentissage spécifique pour la maîtrise du travail à distance. Dernière instance, celle constituée par les acteurs institutionnels que sont Pôle emploi, les Chambres de commerce et d'industrie ou les maisons de la création, etc. Ces institutions sont, à leur manière, productrices de dispositifs pratiques et discursifs qui sont censés faciliter, voire professionnaliser la démarche de conversion du salariat à l'indépendance.

Dans un second temps, je m'attacherai à montrer dans quelle mesure le travailleur isolé parvient à mobiliser ces différentes ressources pour faire face aux épreuves du marché. Deux types d'attitude peuvent être repérées : une attitude que l'on pourrait qualifier de *défensive* en ce qu'elle relève de la simple adaptation aux contraintes posées par le marché et une attitude *offensive* qui renvoie à des actions volontairement mises en œuvre pour peser dans le

rapport de force. Il s'agira aussi d'analyser ces différentes stratégies au regard des épreuves spécifiques posées par les configurations organisationnelles identifiées dans le précédent chapitre, en termes de rapport au cadre de la commande, au collectif et au contrôle de la réalisation du travail, mais aussi en fonction des différents métiers et de la nature des tâches effectuées. Ainsi, si sur un marché concurrentiel, le choix s'effectue d'abord sur le prix, dans une visée de rationalité économique, il s'agira de souligner quels peuvent être les mécanismes qui entrent en jeu pour sécuriser la relation commerciale.

Plus fondamentalement, le fait de chercher à qualifier la relation d'emploi interroge la manière dont le travailleur à distance parvient plus ou moins à revendiquer une marge d'autonomie dans la réalisation de son travail. Dans cette perspective, l'autonomie doit se mesurer non seulement dans la capacité de l'individu à fixer ses propres règles et le cadre adéquat de réalisation de son travail mais surtout à définir les finalités du travail lui-même (Zimmermann, 2011). Or, les formes d'emploi à distance remettent en cause la distinction juridique classiquement établie entre le salariat et l'indépendance au regard du degré d'autonomie du travailleur (qui décide, organise et contrôle la prestation ?) et de la prise en charge des risques de l'activité de travail (risque d'entreprise, risque économique, risque clientèle) (Dupuy & Larré, 1998). Ainsi, si des enquêtés sous statut indépendant peuvent être soumis à une forte hétéronomie et exercer leur activité dans le strict cadre fixé par le donneur d'ordre, à l'inverse, des pigistes salariés peuvent agir comme des indépendants (en vendant, par exemple, à une rédaction une enquête dont ils déterminent l'angle et dont ils prennent en charge l'entière réalisation) et donc revendiquer une forme d'autonomie dans la manière de réaliser leur travail, *i.e.* « la possibilité d'exercer leur activité comme ils le souhaitent, c'est-à-dire dans les conditions qu'ils souhaitent mais aussi dans le respect de ce qu'ils estiment être de véritables normes de qualité et d'éthique ». (Reynaud, 2007, p. 306).

A. Se construire à distance

Si le travail à distance s'actualise sous des configurations d'emploi variées (micro-entreprise, indépendant cotisant à la Maison des artistes, salarié pigiste), le travailleur à distance se caractérise intrinsèquement par le fait d'être toujours l'unique responsable de son employabilité. Il est à lui seul une petite entreprise qui doit assurer l'ensemble des fonctions annexes à son activité principale : la communication, la comptabilité, la relation commerciale, etc. Même si, bien évidemment, en fonction des statuts, les contraintes de gestion comptable sont plus ou moins importantes (voir encadré n°8), la capacité à assumer ces diverses fonctions suppose un véritable apprentissage. Si certains de mes enquêtés puisent dans leur héritage familial les ressources pratiques et discursives pour défendre une posture entrepreneuriale,

d'autres peuvent être qualifiés d'autodidactes. Ces derniers s'appuient alors davantage sur les ressources véhiculées par les groupes de pairs et/ou par les acteurs publics qui peuvent jouer un rôle d'intermédiation sur le marché. Ces trois modalités d'apprentissage ne sont pas, exclusives les unes des autres et les cadres normatifs dont elles sont porteuses peuvent entrer en conflit et surtout s'opposer à la présentation d'un soi créateur et agissant. Il s'agira aussi de montrer que, pour l'individu, l'enjeu est double : à la fois éprouver le travail à distance mais aussi défendre son professionnalisme par-delà la distance. Or, pour faire face à ce double objectif, les modèles socialisateurs peuvent être pourvoyeurs de ressources plus ou moins opérantes.

Enfin, il convient de prendre en compte la dimension processuelle de ce « travail entrepreneurial » (Giraudeau, 2007), en montrant que les ressources qui permettent d'entrer dans le travail à distance ne sont pas toujours identiques à celles qui permettent de s'y maintenir. Il s'agira ainsi de repérer différentes étapes-clés dans le processus de stabilisation du travail à distance. Les pratiques réelles seront alors évaluées par rapport à l'étalon de l'idéal-type wébérien de la rationalité formelle qui postule qu'« une activité économique est formellement rationnelle dans la mesure où les « initiatives » peuvent s'exprimer par des raisonnements chiffrés ou comptables » (Weber, 1971 [1922], p. 87). Or, il s'agira de montrer dans quelle mesure les arbitrages réalisés par les individus ne se justifient pas toujours d'un point de vue rationnel et se déploient même parfois à la limite de la légalité (travail au noir, rémunération en nature, etc.).

Encadré n° 8 : Contraintes et obligations associées aux différents statuts d'emploi

Le travail à distance s'actualise sous différents statuts et différents régimes, dont il s'agit de maîtriser les aspects tant juridiques que fiscaux. Or comme l'a bien montré Sarah Abdelnour dans son travail sur les auto-entrepreneurs (Abdelnour, 2012 ; 2017), les bénéficiaires du régime méconnaissent pour une grande part les avantages qui lui sont associés (notamment la disposition spécifique du prélèvement libératoire pour s'acquitter des impôts sur leur société). De la même manière, les entretiens menés dans le cadre de cette thèse ont souligné une connaissance souvent très parcellaire des contraintes et obligations afférentes à chaque statut (salarié pigiste/indépendant) mais aussi de leurs implications comptables.

1/Les graphistes

Les professionnels rencontrés exercent, dans leur grande majorité, sous statut indépendant, en étant affiliés au régime de cotisation sociale de la Maison des artistes (MDA) ou de la caisse des auteurs (Agessa). Ce qui légalement se traduit par un certain nombre d'obligations comptables et fiscales. En ce qui concerne la fiscalité, les graphistes peuvent recourir à deux

types de régime différents en fonction des revenus qu'ils parviennent à dégager : le régime dit « micro BNC »[103] qui permet d'évaluer de façon forfaitaire leurs charges par application d'un abattement forfaitaire au montant brut des recettes réalisées ; ou le régime de la déclaration contrôlée[104]. Le choix du régime fiscal a des impacts sur la manière dont les professionnels doivent s'acquitter du paiement de la TVA ou peuvent, au contraire, s'en affranchir. Cette question revient de façon récurrente dans les entretiens, les enquêtés soulignant leurs difficultés à bien comprendre le cadre légal et fiscal dans lequel se déploie leur activité.

Un autre thème y est systématiquement adjoint : celui du calcul du précompte. Ce système du « prélèvement à la source » permet de prélever une partie des cotisations sociales des nouveaux assujettis lors de la première année d'activité directement auprès du client (la source). Il revient ensuite au professionnel en question de verser le reste dû, en répondant aux appels à cotisations trimestriels de la MDA. Ce système est généralement qualifié de « complexe », « insupportable », voire considéré par certains comme un frein pour s'inscrire à la MDA (« je pense que j'y ai le droit [de m'inscrire à la MDA], mais c'est l'année de précompte qui m'a refroidi direct », assure ainsi Gaël Biroud, jeune graphiste qui a opté pour le régime de l'auto-entreprise pour débuter son activité).

2/Les secrétaires

La majorité des secrétaires enquêtées exercent leur activité en indépendante sous le régime de l'auto-entreprise et peuvent également choisir le régime fiscal BNC et régler de façon trimestrielle leurs cotisations sociales auprès du RSI (régime social des indépendants)[105]. Les contraintes de gestion sont en la matière très peu contraignantes, puisque les seules obligations légales consistent à déclarer le chiffre d'affaires et à tenir un livre mentionnant chronologiquement le montant et l'origine des recettes encaissées à titre professionnel[106]. Depuis janvier 2015, les auto-entrepreneurs, désignés sous le terme de micro-entrepreneurs, doivent aussi, quel que soit leur domaine d'activité, obligatoirement dédier un compte bancaire à la gestion des transactions financières liées à leur activité professionnelle, séparé du compte bancaire personnel afin que les transactions professionnelles et personnelles soient enregistrées de façon distincte.

[103] Ce régime est applicable lorsque le montant brut des recettes hors taxes de l'année civile n'excède pas 32 600 euros, et lorsque le contribuable est exonéré de TVA.

[104] Le bénéfice imposable est calculé sur un exercice comptable correspondant à l'année civile. Il est égal à la différence entre les recettes encaissées effectivement au cours de l'exercice et les dépenses effectivement payées. Ce régime est réservé à ceux qui gagnent plus de 32 600 euros.

[105] Un régime dont la réforme prochaine a été annoncée en ce début de mois de septembre 2017.

[106] Ces modalités techniques correspondent au principe du régime, qui se focalise sur les seules rentrées d'argent et pas sur les revenus nets, les charges liées à l'activité n'étant pas déductibles mais estimées forfaitairement.

3/Les pigistes

Les pigistes sont salariés dans un contexte de multi-employeurs, la pige n'étant pas un statut particulier, mais bien un mode de rémunération (paiement à l'article). Ils ne sont donc pas soumis à des contraintes fiscales et juridiques spécifiques. Il n'empêche que dans les faits, la très grande majorité des pigistes rencontrés possèdent deux comptes, afin de pouvoir se verser chaque mois un salaire (le surplus étant placé sur un compte-épargne). Cette pratique s'explique par le fait qu'il y a toujours un décalage entre le moment où l'article est réalisé et celui où il est payé (au moment de la parution).

1. L'instance familiale : l'héritage de la posture entrepreneuriale

Le milieu familial peut être porteur d'un certain nombre de schèmes tant éthiques que pratiques sur la manière de faire, de définir et d'être au travail qui se trouvent ou non actualisés à l'âge adulte (Darmon, 2010 [2006]). Pour ceux de mes enquêtés qui ont grandi dans un univers familial où l'un ou les deux parents étaient indépendants, cette phase de socialisation primaire semble bien constituer une ressource, à la fois économique et sociale (Bourdieu, 1980a.) et constitue, en soi, une phase d'apprentissage privilégiée des « ficelles de l'indépendance » (Lafferère, 1998)[107].

Au sein de mon corpus, une première ligne de fracture peut être repérée, avec d'un côté, une majorité de graphistes dont les parents sont/ou ont été des indépendants (commerçants/professions libérales); et de l'autre, des secrétaires et des pigistes dont le modèle parental est plus fortement ancré dans un référentiel salarié. Mais quand on isole au sein des trois groupes professionnels les enquêtés dont les parents sont ou ont été indépendants, un autre facteur de variation apparaît. Trois modèles entrepreneuriaux hérités peuvent ainsi être repérés : celui de l'artisan-commerçant (chez les secrétaires et les graphistes) ; celui de la profession libérale, que ce soit le métier d'avocat ou d'architecte (chez les graphistes) ; et enfin celui du dirigeant d'entreprise (chez les pigistes).

[107] Dans ces travaux sur les transmissions intergénérationnelles chez les indépendants, Anne Laferrère montre bien le rôle joué par « le capital humain informel » (Laferrère, 1998).

Tableau n°5 : Répartition des origines socio-professionnelles

(par la profession du père ou à défaut de la mère quand le père est décédé)

	Modèles hérités
Secrétaires **(n=12)**	**modèle majoritaire :** - ouvriers/petits employés (n= 6) **modèles minoritaires :** - Cadres supérieurs (n=3) - Fonctionnaires (n=1) **- modèle entrepreneurial : artisans, commerçants (n=2)**
Pigistes **(n=21)**	**modèle majoritaire :** **-** fonctionnaires /cadres salariés (n=8) **modèles minoritaires :** - petits fonctionnaires (n=6) -ouvriers/petits employés (n=4) **- modèle entrepreneurial : dirigeant d'entreprise (n=3)**
Graphistes **(n=21)**	**modèle majoritaire :** - modèle entrepreneurial : indépendants : commerçants (n=5)/profession libérale (n=4) **modèles minoritaires :** - Cadres supérieurs (n=2) - petits fonctionnaires (n=2) - Ouvrier/petit employé (n=7) - agriculteur (n=1)

Le modèle hérité du « petit commerçant »

Le modèle qui se rapproche le plus de ce que vivent les travailleurs « isolés » est celui de l'artisan-commerçant : entrepreneur multi-cartes et multi-tâches qui gère son activité au quotidien[108]. Au sein de mon corpus, deux témoignages peuvent ainsi être mis en regard, en ce qu'ils disent bien le rapport très pratique et concret que ces enquêtés ont entretenu, enfants, avec ce qu'implique la gestion au quotidien d'un commerce.

- Les parents de Géraud Billaud sont commerçants : son père est propriétaire d'une marbrerie dans les pompes funèbres /sa mère est fleuriste :

> **Mes parents sont tous les deux indépendants, ils avaient tous les deux leur structure, je baignais dedans finalement depuis tout petit** et puis le milieu associatif, c'était pareil finalement, **je me débrouillais déjà tout seul pour faire les**

[108] Je renvoie à ce propos aux travaux ethnographiques sur les artisans menés par Bernard Zarca (1986) ou plus récemment par Caroline Mazaud (2009 ; 2013).

> **devis, gérer les délais tout ça.** (Géraud Billaud, 31 ans, en couple, 2 enf., graphiste, Nantes)

- Les parents d'Emmanuelle Bernier ont longtemps tenu un café-épicerie de village :

> Ma mère faisait toute la comptabilité des commerces. **Moi j'étais toujours derrière, j'ai grandi entre les deux comptoirs, donc voilà, la gestion des stocks, les livraisons, les commandes, moi je rendais la monnaie, j'avais 5 ans, je savais à peine lire. Voilà, moi c'est des choses, que ma sœur soit caissière, moi ça ne m'étonne pas, parce qu'on a grandi comme ça**. Mais voilà quoi, mais oui, **faire la gestion d'une entreprise, oui, pour moi c'est un peu continuer ce qu'ont fait mes parents.** (Emmanuelle Bernier, 28 ans, en couple, secrétaire, Nantes.)

Dans les deux cas, l'apprentissage est présenté comme d'autant plus « naturel » que l'espace du magasin était fortement imbriqué à l'espace de vie (ce qui entre en écho avec les descriptions faites par Isabelle Bertaux-Wiame (1982 ; 2004) sur les artisans-boulangers, ou par François Gresle (1981) sur les petits patrons du Nord). Ainsi dans le cas de Géraud Billaud, le magasin de sa mère était attenant à la maison familiale ce qui, de son propre aveu, contribuait à la confusion des temps et des espaces (« mais on bossait aussi pas mal avec eux, elle, elle était fleuriste. Elle avait un magasin qui était dans la maison, donc c'est peut-être aussi pour ça que tout était déjà un peu mélangé »). Il fait de son enfance un récit très heureux, se référant à plusieurs reprises au modèle parental pour justifier son propre choix de travailler chez lui, en indépendant (« L'atelier [de mon père] était un peu plus loin, mais il y allait à vélo, c'était à côté. Sa compta, tout, il faisait ça à la maison, donc ouais c'est vrai que j'ai eu plus ce modèle-là que je trouvais bien »). Le récit qu'il fait de sa trajectoire professionnelle est pleinement orienté vers l'actualisation de cet héritage.

Diplômé d'un CAP puis d'un bac professionnel artisanat et métiers d'art obtenu dans le centre Bretagne, il accumule d'abord de l'expérience en faisant des petits travaux obtenus grâce à son insertion dans un réseau de sociabilité dans le monde associatif (associations de festival de musique).

> - Vous ne vouliez pas vous lancer dès la fin du bac pro ?
> - **Si, j'aurais pu, mais non, c'était quand même dangereux. Déjà y'avait pas trop de travail, il fallait trouver,** et donc avoir de l'expérience. Donc l'expérience, je me la suis faite dans les associations, et puis en bossant pour pas cher en gros. (Géraud Billaud, 31 ans, en couple, 2 enf., graphiste, Nantes)

À la sortie de sa formation, il « [choisit] la sécurité » en acceptant un poste de salarié dans une imprimerie bretonne, puis nantaise en tant qu'opérateur PAO (publication assistée par ordinateur). Mais, l'insertion par défaut dans le salariat vient contrarier ce qu'il présente comme une vocation trouvant racines dans ses rêves d'enfant (« c'était pas non plus hyper épanouissant. Ça reste dans la branche, mais c'était pas mon rêve… alors que ce que je voulais depuis vraiment

tout petit, c'était être graphiste à mon compte »). Après quelques années, il décide de débuter une activité de graphiste en indépendant en parallèle de son contrat. Il négocie son départ de façon progressive, passant d'abord à mi-temps puis décidant de « complètement [se] lancer dans l'aventure » une fois que les revenus dégagés par ses missions en indépendant commencent à se stabiliser. Il présente son choix comme rationnel, résultat d'un calcul raisonnable, conditionné à la maîtrise d'un certain nombre de savoir-faire annexes à l'activité principale.

> (…) **mais ouais, faut de la motivation quand même, parce qu'il y a pas mal de barrières, je pense que c'est plus facile d'être comptable ou commercial que graphiste, surtout que graphiste indépendant, ça veut dire graphiste ET commercial, ET comptable. Donc finalement,** c'est pour ça que je ne peux pas non plus trop bosser sur la fibre artistique ou sur la programmation parce que derrière, **il faut aussi assurer la compta, du commercial, c'est vrai que je ne démarche pas forcément, mais après il faut quand même rencontrer les gens, prendre contact. Mais bon ça, ça me plait bien aussi.** Géraud Billaud, 31 ans, en couple, 2 enf., graphiste, Nantes).

Le parcours professionnel de Géraud Billaud et son entrée repoussée dans l'indépendance s'inscrit pleinement dans le modèle de sécurité des commerçants/artisans qui défendent une approche gestionnaire de « l'entreprise familiale » (Zarca, 1986). Le fait de se présenter comme l'homme-orchestre, responsable de toutes les fonctions dans sa « micro-entreprise » (terme qui revient à plusieurs reprises dans l'entretien) renvoie également au modèle familial hérité.

Comme je l'ai souligné, ce modèle entrepreneurial du « petit commerçant/artisan » se retrouve au sein de mon corpus surtout chez les secrétaires (même si au sein de mon corpus, elles sont pour moitié issues des classes populaires, n=6/12) et chez les graphistes (n=5/21). Ces enquêtés puisent dans la référence à leur héritage familial un cadre d'action de référence, celui d'une petite entreprise familiale dont il faut assurer la gestion au quotidien. L'apprentissage est présenté comme « naturel », dans la mesure où il s'agit de revendiquer l'inscription dans une filiation. La famille joue alors un rôle majeur dans le transfert de ressources tant symboliques (sur le mode du « je me suis toujours senti indépendant ») que pratiques, avec la transmission d'un certain nombre de savoir-faire comme le fait de « faire sa compta », « gérer ses devis ».

Le modèle hérité de la « profession libérale »

Au sein du corpus des graphistes, il est possible de repérer un autre modèle entrepreneurial, celui des professions libérales (avocat, architecte) exercées dans la majorité des cas par les deux parents. Ce modèle se caractérise par une centralité du travail, présenté comme l'actualisation d'une passion. L'exercice sous un mode indépendant de ces professions dotées d'un certain prestige social, suppose un engagement fort dans la sphère professionnelle

(horaires extensibles, gestion des activités annexes, etc.), et permet de valoriser l'autonomie constitutive à ce type d'activités (Champy, 1998 ; Karpik, 1995).

La première modalité de l'héritage entrepreneurial se mesure d'abord très concrètement en termes de capital social. Ainsi l'entourage proche contribue souvent à fournir le premier réseau professionnel, via la commande directe ou indirecte des premiers travaux. C'est le cas, par exemple, d'Alexandre Petit dont les parents étaient tous deux avocats quand il a débuté son activité (au moment de l'entretien, sa mère est décédée, et son père est à la retraite).

> - Et tes parents ils faisaient quoi ?
> **- Ils étaient avocats tous les deux. Au départ ils voulaient que je fasse médecin ou avocat mais au final j'ai réussi à m'imposer et ils m'ont aidé. (…) [Durant la formation aux Arts décos] on ne t'apprend pas du tout à te vendre Si t'as pas des parents qui sont du métier, tu ne comprends pas, on te dit rien… c'est très grave…** (Alexandre Petit, 31 ans, célibataire, graphiste, Paris)

Le cas d'Alexandre Petit est une bonne illustration de la manière dont le capital social facilite l'insertion dans l'emploi (Granovetter, 2000) : ses premiers clients sont des « amis de [sa] mère » pour le compte desquels il réalise des petits travaux de graphisme « pour se faire la main » (cartes de visite, site internet). Ce qui est intéressant à souligner dans le discours d'Alexandre, c'est l'utilisation extensive du mot « métier » (« si t'as pas des parents qui sont du métier ») qui devient un terme générique désignant la gestion des contraintes qui découlent du statut d'indépendant (« savoir se vendre ») plus qu'un savoir-faire associé à une activité singulière.

Si les métiers « d'avocat » ou de « médecin » auraient pu constituer des horizons d'attente plus valorisés par l'entourage familial, le choix défendu par Alexandre de faire les « arts décos » [l'École nationale supérieure des arts décoratifs de Paris], un établissement jouissant d'une bonne réputation et d'une forte reconnaissance symbolique, n'a pourtant pas été perçu comme un déclassement. Il n'empêche qu'une ambiguïté demeure dans son discours sur la définition du métier même de graphiste : s'il valorise d'un point de vue symbolique sa proximité avec une activité artistique et créative (« Il y avait un peu une dimension artistique et culturelle, enfin une curiosité pour la culture dans la famille (…) ça n'a donc pas été très dur de dire aux parents je veux faire une carrière dans l'art »), il se démarque du statut social de l'artiste potentiellement associé à la précarité (« ils avaient peur du genre artiste-crève-la-dalle ») pour valoriser celui d'entrepreneur travaillant avant tout pour un client (« j'ai une sensibilité artistique, mais plus Arts appliqués, c'est-à-dire que je préfère travailler pour un client plutôt que pour moi-même au final »). Il valorise avant tout sa posture entrepreneuriale qui passe par le fait « d'être à son compte » et de réussir « à développer sa clientèle ».

Ses débuts sont marqués par la débrouille. Après un parcours un peu chaotique aux « Arts déco » (il redouble sa troisième année), il s'inscrit à Pôle emploi tout juste diplômé et vit pendant

quelques mois avec les minima sociaux (le RMI à l'époque). Réalisant à cette époque des concerts-performances avec un ami DJ, il commence « les premiers plans » en développant une sociabilité mi-festive, mi-professionnelle. Pendant toute cette période, il installe un bureau à côté de son lieu de vie dans un appartement situé sur un grand boulevard parisien, appartenant à sa mère, avocate, et qu'il occupe gracieusement.

Dans ce modèle entrepreneurial, le capital social et économique hérité permet de vivre la période d'entre-deux et d'insertion progressive sur le marché de l'emploi avec une certaine insouciance. Mais les ressources dont ces jeunes professionnels disposent pour faire sens de leur situation ne sont pas seulement économiques, elles sont aussi symboliques. Si la filiation est moins directement soulignée que dans le *modèle du petit commerçant* c'est qu'elle ne joue pas sur les mêmes ressorts : l'apprentissage de la posture entrepreneuriale ne passe pas tant par la maîtrise concrète et pratique des obligations comptables et gestionnaires liées au statut d'indépendant que dans une forme de confiance en soi. Le cadre socialisateur sert alors de support au récit de soi comme être singulier et agissant.

Le modèle hérité du « dirigeant d'entreprise »

Le troisième modèle entrepreneurial est celui incarné par la figure du dirigeant d'entreprise. Il est uniquement repérable chez les pigistes de mon corpus (n=3), même si parmi les pigistes rencontrés, la majorité (n=8) est issue de familles de cadres ou de professions intellectuelles supérieures (notamment enseignants). Contrairement aux deux premiers modèles qui se déclinent au niveau du couple, le *modèle du dirigeant d'entreprise* se décline plutôt au masculin, la mère étant soit au foyer, soit en sous-activité (petits travaux de secrétariat, garde d'enfants, etc.). Les enquêtés qui appartiennent à cette troisième catégorie jouissent également souvent d'un fort capital économique particulièrement sécurisant pour assurer les débuts de leur jeune vie d'adulte (comme par exemple, le fait de pouvoir habiter gracieusement un appartement sans avoir à verser un loyer).

Mais contrairement au *modèle de la profession libérale*, le transfert de ressources économiques ne s'accompagne pas d'un transfert de ressources culturelles, ni de façon aussi automatique d'un capital-réseau. Même si dans la plupart des cas, le capital scolaire des parents peut constituer, en soi, un support pratique. A l'image, des parents de Nathan Dumas, pigiste, qui sont tous les deux chefs d'entreprise [« ils travaillaient dans des boites différentes mais associées (…) »][109].

> - Tes parents ils faisaient quoi ?
> - **Non, mes parents, rien à voir avec la presse, rien du tout. Non, non… mon père a corrigé mes papiers pendant… mon premier papier, je ne savais pas tapé à la**

[109] Une de ses sœurs a repris « la boîte de [ses] parents », l'autre est pharmacienne.

> **machine, donc c'est ma mère qui a une formation de dactylo qui l'a tapé et c'est mon père qui l'a corrigé, quand j'avais 20 ans.** C'était assez rigolo.. (…) **Donc du coup, je suis l'intellectuel de la famille (il rit)… s'ils savaient, s'ils savaient…** (Nathan Dumas, 43 ans, en couple, 2 enf., pigiste, Nantes)

Diplômé de l'ESJ Paris (école privée de journalisme, non reconnue par la profession qui délivre un diplôme de niveau bac+4), il commence à travailler dès 20 ans dans la presse régionale locale en proposant des piges sur des sujets sportifs (football, handball) et en couvrant les matchs du week-end. C'est donc plutôt en convertissant sa passion pour le sport – à 43 ans, il continue à jouer régulièrement au rugby – qu'il a réussi à construire ses propres réseaux professionnels, loin du cercle parental. D'une manière générale, il valorise davantage son expérience que son capital scolaire :

> En première année de fac, **j'ai trouvé des piges** pour le week-end, je faisais du foot et du handball à X [titre de la presse locale]. (…) **avant d'avoir fait l'ESJ, avant d'avoir fait tout ça, donc c'était bien. C'était un travail de fou, de fou furieux, mais bon voilà, j'avais 20 ans, c'était une super expérience**. Et après j'ai pigé pendant un an pendant mon service militaire, c'est-à-dire que le soir je quittais la caserne pour aller bosser au journal local… **donc tout ça avant l'école, c'est vrai que l'école ça a été un peu une formalité.** (Nathan Dumas, 43 ans, en couple, 2 enf., pigiste, Nantes)

Dans ce type de situation familiale, la valorisation de l'esprit entrepreneurial passe par une prise de risques et un fort investissement dans la sphère professionnelle. La figure paternelle renvoie davantage à la figure idéale-typique de l'entrepreneur schumpétérien (Schumpeter, 1911) qui grâce à des qualités personnelles intrinsèques réussit à trouver une « combinaison nouvelle », *i.e.* « innovante » de biens ou de services permettant de trouver et d'asseoir un marché. Mais si le modèle revendiqué est bien celui du self-made man, l'ensemble des tâches comptables liées à la gestion de l'activité est généralement délégué à un tiers. Comme dans le *modèle de la profession libérale*, la socialisation à la pratique concrète de l'indépendance (gestion des comptes, démarche commerciale, etc.) est donc incomplète. Mais pour les pigistes, ça ne constitue pas en soi un handicap, dans la mesure où ils sont soumis à des contraintes comptables beaucoup moins fortes que les indépendants. D'une manière générale, pour ces pigistes, salariés multi-employeurs, le modèle paternel est donc davantage porteur d'une certaine assise économique voire le support discursif de la mise en valeur de leur « volonté d'entreprendre », qu'une ressource identificatoire directement mobilisée pour donner sens à leur position.

* * *

J'ai donc pu montrer qu'en fonction du modèle entrepreneurial parental, la nature des héritages diffère, elle se mesure à la fois en termes de transferts immatériels (connaissance des

contraintes gestionnaires de l'indépendance, insertion dans un réseau) et de transferts matériels (soutien économique). Mais contrairement aux travaux centrés sur la transmission intergénérationnelle de l'activité familiale (Bessière, 2010) qui insistent sur la manière dont est cédé un patrimoine parental, il n'est jamais ici question de valoriser l'entreprise familiale. Il s'agit plutôt de saisir les contours du « bain entrepreneurial » (Landour, 2015) dans lequel les enquêtés concernés ont évolué. Ainsi, s'il existe indéniablement une forme de reproduction chez ces enquêtés, elle s'appuie sur des transmissions financières directes ou indirectes et non sur l'héritage d'une structure juridico-économique, et encore moins d'un métier. Il s'agit donc pour eux de parvenir, ensuite, à transposer et transformer l'héritage familial dans un autre univers professionnel.

Mais sur l'ensemble de mon corpus, ces enquêtés ne représentent qu'une minorité visible (n= 14/54). En effet, la très grande majorité des professionnels rencontrés ont grandi dans un milieu familial caractérisé par une insertion dans le milieu salarié (n=40/54). Dans ces situations, les ressorts de la construction entrepreneuriale reposent donc souvent davantage sur le partage entre pairs au sein d'une communauté de métier.

2. Les ressources collégiales : la construction d'un modèle professionnel à distance

Le cadre familial n'est pas le seul espace de socialisation à l'indépendance. En effet, d'autres modèles se diffusent de manière plus horizontale, suivant une logique de métier, au sein d'espaces physiques ou virtuels (forums de discussions, groupes facebook, sites spécialisés) ou via des livres spécialisés qui délivrent des informations et des conseils (comme par exemple, *Le guide de la pige* ou *Le guide du graphiste indépendant*). Ces espaces deviennent des supports prescripteurs non seulement pour ce qui relève de la gestion pratique de l'indépendance (Comment fixer ses prix ? Pourquoi et comment établir un business-plan ?, etc.), mais aussi pour définir ce que doit être un exercice légitime du métier (Comment écrire un synopsis pour vendre une pige ? Comment réussir un « bon brief » ?, etc.).

En effet, la double contrainte pour ces travailleurs à distance consiste non seulement à maîtriser les contraintes de l'indépendance, mais aussi à apprendre seuls les « ficelles du métier » (Becker 2002). Car si pour les enquêtés qui travaillent à distance sur le mode de la *seconde carrière* ou *à côté* (n= 28/54) la phase « d'engagement dans le métier » (Hughes, 1955 ; 1997 [1958]) s'est d'abord déroulée sous un mode salarié et collectif, une part non négligeable d'enquêtés est toujours restée hors de tout cadre collectif de travail (n=26). Il s'agit donc de comprendre dans quelle mesure ces espaces d'échanges entre pairs (qu'ils soient physiques ou virtuels) peuvent constituer des espaces de *socialisation professionnelle palliative.*

L'école comme premier réseau professionnel

Si j'ai déjà souligné les différences d'héritage social, une autre ligne de partage traverse mon corpus, avec, d'un côté, des secrétaires qui ont majoritairement un diplôme équivalent au bac ou inférieur; et de l'autre, les graphistes et les pigistes dont la plupart sont diplômés de l'enseignement supérieur (voir tableau n° 6).

Tableau n° 6 : répartition des niveaux de formation au sein de mon corpus

	Sans diplôme	**CAP/BEP**	**Bac**	**Bac+2/3**	**Bac+4/5**
Secrétaires (n=12)	2	1	7	2	
Graphistes (n=21)		2	1	2	16
Pigistes (n=21)				3	19

Ceci étant dit, la variable qui renvoie au niveau de diplôme doit être complétée par le type de cursus suivi. Comme je l'ai évoqué dans le chapitre précédent, il faut en effet faire une différence entre les pigistes qui ont suivi une formation professionnelle spécialisée reconnue (n=7) ou non (n =5) par la profession et ceux qui sont issus de cursus universitaires généralistes (n= 9). Quant aux graphistes, ils peuvent être répartis en quatre sous-groupes : les diplômés des Beaux-Arts (n=5), les diplômés de cursus généralistes (n= 3), et parmi les diplômés de cursus spécialisés, ceux qui sont passées par des écoles prestigieuses, de type Arts décos/Arts appliqués (n= 6) et ceux qui sont diplômés d'une école de second rang (n=7).

Pour les graphistes comme les pigistes, la formation suivie dans un cursus spécialisé est l'occasion d'acquérir un socle de compétences pratiques, mais aussi de se construire un premier réseau professionnel constitué de camarades de promotion et de professionnels intervenants qui facilite l'insertion sur le marché de la pige. Les jeunes professionnels investissent aussi ce réseau d'interconnaissances pour échanger des « bons plans » et des conseils pratiques. Ainsi que le raconte Annick Lemaître, diplômée de l'École Supérieure de Journaliste de Lille (une école reconnue par la profession et qui jouit d'une très bonne réputation sur le marché) :

> Je sors d'une promo très solidaire dans laquelle on s'est beaucoup aidés, c'est encore vrai aujourd'hui (…) **quand j'ai des questions sur les paiements ou tel ou tel rédacteur en chef, je fais plutôt fonctionner mon réseau informel** (Annick Lemaître, 37 ans, en couple, 2 enf., pigiste, Nantes)

Il est toutefois à noter que dans ces formations spécialisées, que ce soient celles des graphistes ou des journalistes, il n'existe pas (ou très peu) de modules pratiques consacrés à l'exercice concret du métier, surtout quand celui-ci est exercé à distance. Il est par exemple remarquable

que dans les formations de journaliste, le cadre d'exercice de référence reste celui de la rédaction et du travail salarié à temps plein et intégré. Ainsi que le déplore Perrine Olive, jeune diplômée de l'IUT de Lannion, un cursus spécialisé reconnu par la profession.

> **Forcément à un moment donné, vous allez être pigiste, vous allez galérer, c'est sûr… et ben voilà, on vous donne les clés pour galérer le moins possible, et ça, à aucun moment, ils ne nous les ont données, preuve qu'ils ont jamais fait ça, sinon, ils auraient inclus ça dans leur formation, c'est vachement dommage** (Perrine Olive, 25 ans, en couple, pigiste, Nantes)

Il est courant chez les professionnels évoluant dans le domaine large de l'information et de la création de relever des discours négatifs sur les formations reçues, la prime étant donnée à l'expérience et à la construction de soi en tant que professionnel[110]. Mais la critique de Perrine renvoie ici non pas tant à la formation professionnelle en tant que telle, qu'à la prise en compte des conditions d'exercice concrètes du métier. Ainsi, si le capital scolaire facilite l'insertion sur le marché dans la mesure où il constitue non seulement un signe positif envoyé aux recruteurs mais qu'il permet également d'intégrer un réseau de pairs, il n'est pas en soi un support suffisant à la socialisation professionnelle. D'ailleurs, ce sont surtout de jeunes diplômés en début de carrière qui comptent parmi les membres actifs des forums de discussions construits sur internet autour de communautés de métier.

Appartenir à la communauté virtuelle des forums

De nombreux travaux ont déjà étudié la manière dont les réseaux sociaux peuvent être mobilisés par les individus comme des outils de réseautage professionnel, pointant la force paradoxale des liens faibles ainsi constitués (Mercier, 2008 ; Cucchi & Fuhrer, 2011). Mais si les sites et forums structurés autour d'affinités professionnelles sont bien porteurs d'une dimension sociale, ils constituent surtout un espace où sont diffusées les *bonnes manières* d'exercer son travail à distance. Une première classification peut être établie en fonction des modalités d'inscription et de la nature des échanges réalisés (voir tableau n°7)[111]

[110] Ce phénomène a ainsi bien été repéré par Christian Bessy chez les photographes (Bessy, 1997).

[111] Les résultats présentés ici sont le résultat d'une veille de plusieurs mois sur internet et d'une inscription sous pseudo à plusieurs forums /sites professionnels : les groupes Viadéo, le forum Piges, le forum KobOne. La question de la fréquentation de ce type d'espaces et forums virtuels était également systématiquement évoquée au cours des entretiens en face-à-face. Les détails de la démarche sont développés dans l'annexe méthodologique.

Tableau n° 7 : Analyse des sites professionnels présents sur internet [112]

	Profession	**Sites**	**Type de régulation**	**Type de relations**	**Type de ressources associées**
Groupe constitué par métier sur les réseaux professionnels	Secrétaires : réseau actif Pigistes / graphistes : réseau peu actif	-Sur Viadéo : le groupe « Les Secrétaires Indépendantes » et le groupe « Télésécretaires Unissez vous ! » (le plus actif) - Sur LinkedIn : le groupe « Les Web Télésecrétaires » - Groupe des pigistes francophones /sur les graphistes freelance sur Viadeo (très peu actif)	- Inscription gratuite sur le réseau /il faut disposer d'un compte Viadeo ou LinkedIn. - L'inscription à certains groupes est soumise à la validation d'un membre référent du groupe.	- Partage d'annonces d'emploi - Propositions de collaboration	- Réseau professionnel - Outil de communication au sein d'un groupe de professionnels/ visibilité auprès des autres professionnels.
Forum de discussion gratuit	Pigiste/ Graphistes/ Secrétaires.	- Forum Piges (groupe Yahoo) [pigistes] - Forum pour les télésecrétaires indépendantes[113] [secrétaires] - Forum KobOne [graphistes]	- inscription gratuite sur un groupe de discussion privé (qui suppose la validation de l'inscription par un co-modérateur) - présence de co-modérateurs	- Partage de conseils pratiques - Partage d'annonces d'emploi - Partage de contacts	- Réseau d'échanges entre pairs. La spécificité de ces forums est qu'ils ne sont pas fréquentés côté employeurs.
Forum de discussion payant	Secrétaires	- Le site du Centre d'Informations et de Ressources pour les Secrétaires Indépendantes (créé par une secrétaire indépendante) - Le Forum des Télésecretaires (créé par une secrétaire indépendante) - Le site des secrétaires et assistantes indépendantes de Rhône-Alpes	- Inscription payante (60 € p/mois pour le SI-CRI ; achat du guide sur les télésecrétaires ; 60 € Assist-Ra)	- référencement des coordonnées des TS indépendantes. - discussions au sein du groupe via le forum de discussion associé.	- Réseau professionnel - Espace de formation

[112] La constitution de ce tableau repose sur une exploration empirique et n'a pas un objectif d'exhaustivité. Il est construit sur l'exemplarité, avec l'objectif de mettre en lumière certains mécanismes pouvant être repérés sur d'autres sites.
[113] Lien : http://telesecretaires.forumpro.fr

Site internet d'une association	Pigiste/ graphiste	- Le site « Kit de survie des métiers graphiques » (initiative de l'association « Métiers graphiques ») - Le site de l'association Profession pigiste (*pigiste.org)*	- Accès libre	- Articles écrits par des professionnels	- Support d'informations : conseils précis et vérifiés /+ techniques et législatifs.
Plate-forme de mise en relation	Graphistes/ secrétaires	KobOne (« site communautaire pour les créatifs professionnels ») Lexiris (plate-forme de mise en relation pour les secrétaires)	- Accès libre - et/ou avec une version abonnement Premium.	- Proposition de collaborations - Mise en ligne d'un CV/d'un book.	- interface de mise en relation entre les recruteurs et les graphistes freelance ou salariés

Les formes les plus classiques de mise en relation sont celles qui reposent sur des réseaux professionnels, types Viadéo ou LinkedIn. Il s'agit alors de se présenter et de construire une image de soi qui soit attractive. Ce qui peut se traduire par des formes de travestissement : « l'apparente transparence du réseau, son absence de repères sociaux comme spatiaux, conduit en fait à ce qu'on ne sache jamais trop à qui on risque de livrer une identité authentique. » (Mercier, 2008, p. 29). D'une manière générale, sur ce type d'espace virtuel, le travail d'identification reste avant tout « professionnel » : il s'agit de présenter ses tarifs, ses « services » ou compétences. Il est aussi courant que des propositions de collaborations ponctuelles soient mises en ligne pour la réalisation de telle ou telle mission.

Mais aux côtés de ces espaces de réseautage classiques, il existe d'autres sites et forums de discussions qui reposent sur d'autres ressorts. Deux formes distinctes existent : le groupe de discussion et d'échanges entre professionnels dont l'inscription est gratuite, et le forum/site dont l'accès est réglementé par l'acquittement d'un abonnement.

- Le forum Piges relève de la première forme. Il s'agit d'une liste de diffusion créée en juin 2000, via l'espace de messagerie « Yahoo » qui regroupe actuellement 1470 membres.

> Cette liste (…) a pour but d'informer et de débattre sur les questions statutaires des journalistes pigistes, l'application du code du travail, de la loi Cressard et de la convention collective, les jurisprudences, les actions (syndicales, associatives ou personnelles) en faveur des pigistes... mais aussi les difficultés et les satisfactions rencontrées dans le travail quotidien ou dans les relations avec les employeurs. **Espace d'entraide, Piges se veut aussi un lieu où échanger, entre pigistes, des plans de piges ou d'emploi.** (Présentation du groupe)

L'inscription à la liste est gratuite et soumise au simple envoi d'un mail dans lequel le nouveau venu présente en quelques mots son parcours, ses collaborations et la manière dont il a connu l'existence du forum. L'animation des discussions repose ensuite sur le travail bénévole de co-modérateurs qui régulent les discussions, pouvant estimer, par exemple, que tel sujet mérite d'être clos ou encore que tel abonné doit être mis « en modération »[114]. Ainsi, comme il l'est rappelé dans la « charte » du forum, il s'agit d'un espace de discussions « privé » et partant de là « les discussions doivent rester dans le cadre du forum ».

D'ailleurs, ce sujet de la préservation de la confidentialité des échanges est souvent évoqué dans les messages publiés. L'un des enjeux est de s'assurer que l'arène des échanges reste bien composée uniquement de pigistes. Dans cette perspective, une des règles d'usage, bien qu'elle soit bien difficilement vérifiable, suppose que le pigiste qui trouve un poste de journaliste dans une rédaction demande à être désabonné de la liste. Du côté des animateurs du forum, s'assurer qu'il ne soit fréquenté que par les pigistes est la seule façon de garantir un espace de libre expression. Des rappels à l'ordre sont parfois envoyés notamment quand un pigiste dénonce de façon trop précise les pratiques d'un employeur qui pourrait se reconnaître. A l'image de ce mail évoquant des formes « d'espionnage » :

> **Il se trouve que certaines rédactions ont visiblement placé des "espions" dans** Piges**.** Des abonnés nous ont en effet signalé que leurs employeurs leur avaient dit textuellement qu'ils suivaient les débats du forum en s'étant fait passer pour des pigistes lors de l'inscription. **Il nous est évidemment impossible de savoir de qui il s'agit : nous vérifions au maximum les infos données par les personnes souhaitant s'abonner à** Piges**, mais on ne peut pas employer les services d'un détective privé à plein temps...** Il semblait donc évident que ce genre d'espionnage était possible dans un forum regroupant plus de 1000 abonnés. Et ça se confirme, hélas. (mail d'une des co-modératrices, Forum Piges, 13 mars 2016).

Mais ces situations restent exceptionnelles et très peu abordées dans les discussions. Les thématiques les plus récurrentes portent sur des aspects très concrets associés au statut de pigiste : la déclaration d'impôts (la question de l'abattement fiscal réservé aux journalistes, la déclaration des revenus connexes – droits d'auteur, revenus d'auto-entrepreneur) ; l'ouverture d'un congé maladie et/ou maternité ; la manière de procéder pour contester un licenciement ou le non-paiement d'un article ; les relations complexes avec Pôle emploi, etc. Certains sujets sont

[114] Extrait de la Charte du forum : « Tout abonné peut cependant être mis "en modération" sur simple décision des co-modérateurs du forum. Chaque contribution de cet abonné est alors relue par les co-modérateurs, qui peuvent choisir de la distribuer dans le forum ou de la rejeter. Ce choix se fait sur les seuls critères de respect de la présente charte : l'éventuelle validation d'une telle contribution par les co-modérateurs ne signifie donc aucunement leur adhésion au contenu du message, dont l'abonné demeure le seul responsable. »

même parfois très techniques : Quel logiciel de traitement de texte utiliser ? Comment enregistrer une interview téléphonique ? Comment mettre en place un outil de gestion efficace ? Quel tarif demander pour l'animation d'une conférence /la rédaction d'un publi-reportage ?, etc. Si certaines requêtes se résument à demander des contacts dans telle rédaction ou des informations concernant les tarifs pratiqués, d'autres, enfin, portent sur « la condition » de pigiste, avec, parmi les thèmes abordés, la gestion de la solitude, la difficulté à gérer plusieurs engagements de front, le manque de reconnaissance, etc.

Parmi les membres les plus actifs, on trouve une dizaine de pigistes expérimentés, quelques syndicalistes, (notamment la responsable de la cellule-pigiste du SNJ) et les co-modérateurs, dont les deux plus actifs sont passés par une grande école privée de journalisme reconnue par la profession. Ils prodiguent des conseils pratiques, mais surtout rappellent les droits dont peut se prévaloir le pigiste en tant que salarié. La référence à la Loi Cressard, qui encadre la salarisation des pigistes, est ainsi récurrente dans les messages (« la pige est un mode de rémunération à la tâche, en salaire uniquement », extrait d'un mail 25 mai 2015). D'ailleurs, les tensions se déploient parfois sur un terrain sémantique, avec d'un côté de jeunes professionnels qui utilisent de façon majoritaire les termes de « journaliste indépendant » ou de « journaliste freelance » pour se définir ; et de l'autre, des pigistes parmi les plus actifs sur le forum qui défendent systématiquement la qualification de « journaliste à la pige ». On retrouve le même type d'opposition quand est évoqué le mode de rémunération : si de jeunes pigistes avouent leur inexpérience dans leur message et demandent s'il faut établir des « factures » ou « se faire payer en forfait », ils se voient systématiquement rétorquer que « ces pratiques sont illégales » et qu'ils doivent « absolument se faire payer en salaire ».

Davantage qu'un simple espace d'échanges, le Forum Piges se révèle donc être un espace de diffusion d'un cadre normatif défendu collectivement qui permet de pallier une forme d'isolement. A l'image d'Eléonore Poitou qui explique qu'elle fréquente le forum pour trouver des « réponses à ses questions » mais aussi connaître « ses droits ». Bien que diplômée d'une grande école de journalisme, elle dit poursuivre sa formation à distance à travers la discussion avec ses pairs. Il est d'ailleurs symptomatique qu'elle évoque le Forum Piges au moment où je lui demande si elle appartient à un syndicat. Elle a grandi dans un milieu familial très éloigné à la fois du journalisme et de l'indépendance :

> - Tu es syndiquée ?
>
> - Non, je ne suis pas syndiquée, je pense que je serai capable de le devenir le jour où j'en aurai besoin, comme beaucoup de journalistes, a fortiori les indépendants. **Je suis sur une liste de diffusion qui relaie beaucoup de choses du SNJ : Piges. Donc j'ai quand même une vue des positions syndicales par rapport aux pigistes, j'ai quand même à cœur d'essayer de faire respecter les droits des pigistes, donc insister sur les paiements en salaire, sur l'ancienneté, enfin sur les**

> **problématiques récurrentes**. **Je suis assez attentive à ce qui se passe sur Piges, j'y trouve beaucoup de réponses à mes questions** (…) Je n'interviens pas, mais je lis… (Eléonore Poitou, 37 ans, célibataire, pigiste, Nantes)

Au sein de mon corpus, si près de la moitié de mes enquêtés m'ont dit fréquenter régulièrement le forum (n =10/21), il s'agit en majorité de professionnels qui sont diplômés de cursus spécialisés. La fréquentation d'un réseau de pairs vient ainsi en quelque sorte redoubler l'effet d'appartenance à un groupe professionnel.

- Le forum KobOne qui se présente comme un « site communautaire pour les créatifs professionnels » ouvert aux « freelances et aux salariés »[115] est également un forum de discussions dont l'accès est gratuit et modéré. De la même manière que sur le forum Piges, les membres les plus actifs sont, outre les modérateurs du forum, des professionnels qui ont une longue expérience en indépendant. Pour les jeunes professionnels, la fréquentation de ce type d'espace virtuel permet d'obtenir des informations pratiques à la fois sur la manière de s'organiser, de trouver des clients, de se constituer un book, etc. mais aussi sur ce qui relève de la gestion du statut d'indépendant (Comment s'inscrire à la Maison des artistes ? C'est quoi le précompte ? Faut-il déclarer ses impôts « en BIC »[116] ou « en BNC » ?, etc.) Les questions pratiques sur l'établissement d'un devis et la fixation des prix occupent une grande partie des échanges.

> On compte 3 fois la même question par jour dans les forums : Comment je dois faire mon devis ? Quel tarifs appliquer ? Et cie. **Ça en devient lassant de répéter la même chose, surtout qu'on n'a pas l'impression qu'il y a un effort de recherche sur les forums (…) Vous débutez ?** Vous ne savez pas à quel prix vous vendre ? Sortez les collants fluo, nous allons pratiquer la gymnastique du Freelance ! (Message de Trygee, modérateur, 25 mai 2005)

Dans l'ensemble des discussions, c'est toujours la même règle qui est rappelée : le « juste prix » se calcule à l'intersection entre le prix de journée moyen[117], l'expérience du graphiste et le type de client pour le compte duquel la prestation est réalisée. Parmi l'ensemble des graphistes rencontrés, les modalités du calcul du devis se réfère toujours à cette même formule. Si la diffusion de ce type de modèle de facturation passe par le bouche-à-oreille entre pairs, elle est aussi directement liée à la fréquentation de forums professionnels comme KobOne :

> **Et il y a des sites qui sont très bien faits qui permettent de comprendre avec des types de factures , qui expliquent que pour un type de plaquette, type de logo, de**

[115] Le site affiche quelques publicités sur son bandeau d'accueil.
[116] Régime fiscal appliqué aux Bénéfices Industriels et Commerciaux.
[117] Kobone propose d'ailleurs une « Base des tarifs pratiqués par les freelances professionnels », en fonction des déclarations réalisées dans leur espace personnel par les créatifs indépendants qui sont inscrits. Cette base de données permet au jeune graphiste freelance d'avoir une idée des prix pratiqués par la concurrence [www.kob-one.com/tarifs].

> **site internet, tu peux demander tant. Ce sont des sites qui servent à la fois de portfolio parce qu'il faut bien évidemment que les graphistes communiquent sans arrêt leurs travaux et [qu'ils soient] vus. Je pense par exemple à KobOne qui est très bien. Il y en a plein.** (...) il y a des gens qui ont beaucoup d'expérience qui parlent dessus, il y en a qui n'en ont pas beaucoup et qui parlent aussi, c'est assez large et ça te permet de voir d'ailleurs qu'il y a des tarifs qui changent en fonction du lieu géographique et en fonction de la qualité. (Alexandre Petit, 31 ans, célibataire, graphiste, Paris)

Le forum de discussion est également adossé à une plateforme de mise en relation où les graphistes peuvent déposer leur CV / book et accéder à des propositions de missions publiées par des clients. Contrairement au forum Piges qui se veut n'être qu'un espace de discussions cultivant l'entre-soi, KobOne se présente donc avant tout comme un espace professionnel. Il s'agit d'échanger sur ses pratiques, mais aussi d'investir un espace virtuel de visibilité.

- Le forum des télésecrétaires. L'inscription à ce forum est conditionné à l'achat d'un guide[118] écrit par Céline Lieffroy, télésecrétaire indépendante très présente sur les réseaux sociaux spécialisés (compte Viadeo, blog, etc.) et qui a créé cet espace de discussion en 2005. Ce type de forum (il en existe d'autres répertoriés dans le tableau n°7) constitue donc une fenêtre d'opportunité pour des secrétaires qui, en leur nom, fondent « un groupe d'intérêt » (Offerlé, 1998 [1994]) pour développer leur propre activité de formation (en face-à-face ou *via* la vente de guides pratiques). Chaque forum qui regroupe des secrétaires indépendantes constitue donc potentiellement un groupe captif auquel il est possible de proposer des biens ou des services spécifiques.

Sur ce Forum de télésecrétaires (dont la quasi-totalité des membres sont des femmes), les discussions peuvent être variées. Si la majorité des échanges portent sur le volet professionnel (fixation des prix, établissement d'un devis, définition d'un service, etc.), la spécificité tient dans le fait que, contrairement aux autres forums professionnels étudiés, certaines discussions sont profondément ancrées dans le quotidien (des billets évoquent la météo, les vacances à venir, les anniversaires des enfants, etc.) et lorsqu'une nouvelle inscrite arrive sur le forum, les autres participantes l'accueillent en publiant de nombreux messages de bienvenue. Le ton est dans l'ensemble très bienveillant, presque familier. D'ailleurs, les plus actives se composent un avatar, le plus souvent illustré avec des images animées (avec une surreprésentation d'animaux). La confusion des registres professionnel et informel crée une véritable ambiguïté, qui, là encore mais sous une autre forme, renforce l'effet d'entre-soi.

[118] Il y a également quelques publicités qui apparaissent en pop-up sur l'interface du forum.

Dans l'espace réservé aux membres qui se sont acquittées de l'abonnement annuel, les échanges se déroulent sur le même ton. Le tutoiement est de rigueur et les plus anciennes délivrent leurs conseils en occupant symboliquement le rôle de tutrice. Les questions autour de la création de l'activité professionnelle occupent une place centrale, et notamment celles qui concernent la fixation des prix associés aux différents services proposés. Ainsi, comme l'explique Emmanuelle Bernier, le forum devient un espace où il est possible de « tester ses prix » :

> (…) **oui pour mes tarifs, je me suis basée d'abord sur la concurrence**, j'ai vu ce que les autres secrétaires proposaient et puis aussi j'ai fait mon propre calcul de toutes mes charges, mes propres besoins, et c'est vrai que dans ce calcul je suis arrivée bien en-dessous de ce que proposaient les autres concurrentes, et au début j'étais partie sur un tarif un peu plus bas et quand **j'ai demandé à des collègues :** qu'est-ce que vous pensez de mon site ? On m'a répondu : ton tarif est trop bas, tu ne te vends pas assez haut, il faut que tu augmentes ton tarif…
> - Vous leur aviez posé la question ?
> - Non, je n'avais même pas évoqué mes tarifs, c'était vraiment au niveau de mon site internet : s'il était bien présenté, etc. Donc du coup j'ai préféré monter un peu, être sûre d'être un peu plus proche quand même de leur tarif, **mais c'est vrai que ça surprend, ça permet d'avoir les avis des autres. C'est vrai que tous les forums, c'est très pratique quand on débute comme ça. (…)** (Emmanuelle Bernier, 28 ans, en couple, secrétaire, Nantes)

Il est intéressant de noter la manière dont Emmanuelle Bernier passe du terme « concurrence » à celui de « collègues », comme pour souligner le fait que les secrétaires présentes sur le forum perdent leur statut de rivale. Le forum est un espace où le contrat discursif qui encadre les échanges repose sur une confiance partagée, définie par un ensemble « de croyances collectives, de pratiques sociales et de règles » (Reynaud, 1998, p. 1457). En l'occurrence, le contrat de confiance existe parce que l'ensemble des professionnelles présentes sur le forum voit d'abord dans cet espace virtuel un lieu de socialisation professionnelle.

* * *

À travers la description de ces trois exemples, on peut dire que les professionnels qui s'inscrivent sur ce type de forums structurés autour de la pratique d'un même métier, de surcroît sous sa modalité *à distance,* y cherchent la réassurance d'une appartenance à une communauté. J'entends ici le terme « communauté » au sens strict « d'être avec », reprenant à mon compte la définition proposée par Joan Stavo-Debauge (2010) : « Nominalement, le terme communauté renvoie à ce qui est fait ou vécu en commun, sans plus. Il ne fait rien d'autre (et c'est déjà beaucoup) que de ratifier le partage d'une situation. En indiquant la participation des êtres qui y prennent part, il signe leur manière d'y appartenir et leur façon de se rapporter les uns aux autres, en tant qu'ils tiennent compte de ce partage (qui peut être tout à fait

circonstanciel et résolument ponctuel) et se doivent des choses les uns aux autres » (Stavo-Debauge, *ibid*., pp. 138-139). En l'occurrence au sein de cette communauté virtuelle, les liens sont de l'ordre du partage d'expériences. La relation de parrainage telle qu'elle peut exister au sein du monde professionnel et qui fonde en partie le processus de socialisation professionnelle[119] est ici reproduite sous une forme virtuelle. Les échanges sont ainsi fortement polarisés avec d'un côté des jeunes professionnels inexpérimentés qui sont à la recherche de conseils et de l'autre des professionnels bien installés sur le marché qui occupent un rôle d'expert.

C'est donc un espace où il est non seulement possible d'apprendre les ficelles du métier et à maîtriser les contraintes pratiques et gestionnaires de son exercice à distance, mais aussi de se sentir appartenir à une communauté partageant la même condition. En effet, si la fréquentation de ce type de forum permet de pallier une forme de solitude dans l'exercice quotidien du travail à distance, elle entretient surtout un entre-soi qui a une fonction de réassurance. C'est donc à distance que ces travailleurs à distance construisent les contours d'une identité collective qu'ils peuvent mobiliser pour défendre leur position. Parmi les enquêtés qui fréquentent le plus assidûment ces réseaux, on compte essentiellement de jeunes professionnels (-35 ans) qui sont en lancement ou en consolidation de leur activité professionnelle.

Intégrer une communauté physique

Outre ces réseaux virtuels, il existe des groupes de pairs formellement structurés sous forme d'association. Je voudrais prendre le temps de présenter deux réseaux que j'ai fréquentés au cours de mon enquête, même s'ils ne sont pas comparables d'un point de vue institutionnel.

- Les rencontres d'auto-entrepreneurs[120]. Il s'agit d'une association créée par l'une de mes enquêtées secrétaires, Fabienne Rouger, dont l'objectif est de « favoriser les échanges de pratiques ». Un petit groupe d'une douzaine de personnes (« avec un noyau de fidèles ») se retrouve une fois par mois dans un café. Si la rencontre se tient dans un cadre informel, il n'empêche qu'il s'agit bien dans ce type d'assemblée de tenir avant tout son « rôle » (Goffman, 1961) professionnel.

> **Extrait de mon journal de terrain** : Cet après-midi-là, je me rends à [X], un salon de thé très cozy du centre-ville. Il faut payer son « café/thé gourmand » + 5 € de participation auprès de l'organisatrice, Fabienne.

[119] Ce phénomène est étudié dans de nombreuses enquêtes centrées sur l'apprentissage, comme modalité de transmission *in situ* des savoir-faire. A titre d'exemple, on peut citer l'enquête de Jack Haas (1974) sur les ouvriers dans le montage des charpentes métalliques. Il montre ainsi comment le parrainage des « néophytes » constitue non seulement une étape dans la transmission professionnelle mais contribue aussi à renforcer le contrôle social que le groupe professionnel entend exercer sur les nouvelles recrues.

[120] J'ai changé le nom de l'association pour garantir l'anonymat.

> Au total une douzaine de femmes sont présentes (les 2/3 ont entre 25 et 40 ans et 1/3 une vingtaine d'années). La majorité travaille dans le domaine large du bien-être (sophrologie, massage, coaching), et seules trois d'entre elles ont une activité dans le service aux entreprises (secrétariat, traduction, rédaction). Toutes viennent de s'inscrire en tant qu'auto-entrepreneurs depuis moins d'un an. La maîtresse de cérémonie organise un premier tour de table (« je mets le sablier, vous avez trois minutes pour vous présenter »), puis reprend la main, donne « quelques nouvelles » sur le statut d'auto-entrepreneur (« on ne sait pas à quelle sauce on va être mangé »), joue le rôle d'experte (« il faut demander à l'Urssaf, ils sont très compétents »). Elle se tourne vers les plus jeunes des professionnelles présentes et les invite à « poser leurs questions » (certaines sont d'ailleurs venues avec des notes sur un cahier). Il est notamment question de la manière dont il faut « fixer ses prix ». Fabienne assure qu'il est « important d'être dans un rapport de saine concurrence » et que, malgré tout, « il faut s'entraider au maximum ». A la fin, une « séance de blabla » est organisée et des cartes de visite s'échangent.

Ce type de rencontres ressemble beaucoup à celles auxquelles a participé Julie Landour (2015) lors de son enquête sur les femmes *Mompreneurs* où il s'agit sur un ton mi-formel, mi-détaché, de défendre son « projet professionnel ». Si ces rencontres sont l'occasion de se constituer un carnet d'adresses (l'échange de cartes permet de se faire connaître), elles constituent aussi un espace d'apprentissage pour maîtriser les contraintes du statut d'auto-entrepreneur. Contrairement à des réseaux d'entrepreneuses beaucoup plus formalisés (Rabier, 2013) qui relèvent clairement du réseautage professionnel, ce type de rencontres est davantage ajusté à des professionnelles dont l'activité économique est balbutiante et encore inscrite dans l'ordre du domestique (toutes les femmes rencontrées travaillent chez elles).

Il est également intéressant de souligner le rôle de chef d'orchestre joué par Fabienne Rouger. Elle-même en début de création d'activité, elle utilise ce groupe pour développer son propre réseau. D'ailleurs, durant l'entretien, elle avoue que ces rencontres lui servent de « terrain d'expérimentation » pour savoir ce qui est important pour « les filles », car elle souhaite développer des modules de formation spécifiques pour les auto-entrepreneurs. Lors de l'entretien, elle évoque même le cas d'une participante régulière, Emmanuelle Bernier, qui fait partie de mon corpus. Elle endosse alors clairement le rôle de l'experte quand il est question de fixer une « juste » grille tarifaire :

> **C'est une fidèle, après j'espère pour elle qu'elle viendra moins souvent, mais pour l'instant elle débute, elle fait des petites choses. J'ai dit : il faut nous en parler parce que attention… j'en ai passé par des écueils que faudrait peut-être pas que tu fasses, même si les erreurs sont bonnes,** l'argent il faut faire attention quand même. (…) (Fabienne Rouger, 37 ans, célibataire, secrétaire, Nantes)

Emmanuelle Bernier cherche dans la fréquentation régulière des « Rencontres des auto-entrepreneurs » peu ou prou le même type d'informations que sur les forums internet : des conseils pratiques, des avis « d'anciennes », etc. Mais si les échanges se déroulent au sein d'un groupe de professionnelles qui partagent la même condition (elles sont tous auto-entrepreneuses) ce type d'espace n'en est pas pour autant dénué de jugements. Les hiérarchies implicites sont fonction de la maîtrise plus ou moins revendiquée des ficelles de l'indépendance. Au cours des échanges, défendre une posture entrepreneuriale se mesure davantage à la capacité de la professionnelle à dire ce qu'elle fait, qu'à la réussite objective de l'activité[121].

- **Le Club de la presse à Nantes.** Sous statut associatif, le Club de la presse regroupe sur le territoire de la Loire-Atlantique une centaine d'adhérents journalistes professionnels (pigistes et en CDI intégrés)[122]. Pour les pigistes, l'adhésion au Club permet surtout d'être visibles sur l'annuaire en ligne et de rencontrer des rédacteurs en chef lors des moments informels régulièrement organisés (apéros, rencontres/débats, etc.). C'est en tous cas une stratégie partagée par les enquêtés arrivés récemment sur Nantes. Deux d'entre eux ont même rapidement pris des fonctions dominantes au sein du conseil d'administration.

Par ailleurs, l'adhésion au Club permet de consulter les annonces officielles diffusées via une liste de diffusion, mais surtout d'accéder à tout un marché caché, celui de « bons plans » échangés entre pairs. En effet, contrairement à d'autres associations composées uniquement de pigistes (voir encadré n°9), le Club de la presse est également fréquenté des journalistes en poste et des rédacteurs en chef qui peuvent constituer de potentiels recruteurs :

> Les annonces qui passent par les clubs de la presse, elles sont ailleurs aussi… **je vais surtout aux apéros pour garder un pied, pour garder des contacts** (Colette Ramus, 40 ans, en couple, 1 enf., pigiste, Nantes).

Mais plus qu'un réseau professionnel, le Club est aussi un espace d'échanges de pratiques et de conseils. Des formations sont ainsi organisées sur des sujets aussi variés que « La complémentaire pour santé pour les pigistes : comment ça marche ? », « Six outils pour enrichir ses articles », « Tenir un blog : utile ou gadget ? », etc. Même si beaucoup d'échanges ont lieu aussi sur un mode quasi-amical :

> (…) Quand il se passe des choses bizarres avec un journal**, je demande à mon syndicat, je demande au Club de la presse :** qu'est-ce que vous pensez de ça ? Est-ce que vous pensez que c'est normal ? **J'envoie un mail, je discute de façon informelle au club de la presse, en disant : voilà j'ai ça qui se passe, est-ce que c'est**

[121] En l'occurrence, Fabienne Rouger « ne dégage qu'à peu près 1000 euros par mois »).
[122] Le Club de la Presse Nantes Atlantique a la particularité d'être l'un des rares clubs français qui rassemble exclusivement des journalistes professionnels.

normal ? et tout ça, qu'est-ce que vous en pensez ? (Thierry Pinson, 29 ans, en couple, pigiste, Nantes).

Encadré n° 9 : Les associations professionnelles comme espace de mobilisation collective

Il est possible dans le monde de la pige de repérer des formes de mobilisation collective, à l'image des associations Profession-pigiste[123] (qui revendique 500 adhérents) ou PEPS (Pigistes ensemble pour la santé)[124] Il existe également de nombreux collectifs de pigistes au niveau régional plus ou moins affiliés aux Clubs de la presse. Si l'objectif, au sein de ces associations, est de créer du lien par-delà l'atomisation réelle et objective des collectifs de travail, il s'agit aussi d'instaurer un espace discursif où il soit légitimement possible de revendiquer et faire connaître les droits et les protections sociales associées au statut de salarié à distance.

Parmi les pigistes rencontrés, l'engagement dans de telles associations est plus ou moins fort et revendiqué. Si certains ne participent que ponctuellement à des soirées/événements organisés par certains collectifs (notamment les « Apéros-pigistes » de Profession-pigiste consacrés à des thématiques soit directement opérationnelles, autour, par exemple, de l'écriture d'un synopsis ; soit centrées sur les droits et les protections associés au statut de pigiste, avec des réunions consacrées à la carte de presse, aux droits associés à la Sécurité sociale, etc.) ; d'autres, moins nombreux (n=4), adhèrent activement. C'est d'ailleurs en ayant recours à la rhétorique militante qu'ils décrivent leur engagement. A l'image de Pascale Meunier, qui raconte ses débuts de militance au sein d'une association de pigistes :

> (…) moi j'étais dans une section pigiste, chez moi dans mon syndicat le SNJ-CGT (…) [Dans l'association] ils étaient 7 au début. Il y avait [X] du SNJ et il y avait des gens de la CFTC… quelqu'un de... peut-être pas de FO… mais de la CGC… enfin bon voilà c'était assez représentatif et des non syndiqués… mais il n'y avait personne de la CGT… donc le copain me dit : « est-ce que ça t'intéresserait patati ? »…. Donc du coup j'avais déjà rencontré [X]… elle était sympa (…) donc du coup je suis entrée à [l'association]… ça existait depuis quelques mois… je suis arrivée en cours, le projet était déjà ficelé… (Pascale Meunier, 53 ans, célibataire, pigiste, Paris)

Comme Pascale Meunier, ceux qui sont engagés activement dans ce type de collectif sont par ailleurs syndiqués, et s'appuient sur cette expérience pour reproduire des formes instituées de luttes militantes. Ils comptent aussi parmi les professionnels qui ont des revenus dans la

[123] Cette association a été fondée en 2000, avec l'objectif de « créer des liens pour fédérer, aider et défendre les pigistes ». Je renvoie à propos de cette association aux travaux d'Olivier Pilmis (2010).

[124] Association créée en 2005 à l'initiative de sept pigistes – certains syndiqués d'autres non – pour que les journalistes rémunérés à la pige ainsi que les journalistes permanents n'ayant pas de mutuelle "entreprise", puissent, eux aussi, bénéficier d'une protection sociale de qualité.

fourchette basse de mon corpus, refusant tout type d'arbitrages économiques qui pourraient, à leurs propres yeux, mettre en péril leur identité de pigiste, comme, par exemple, le fait d'être rémunérés en droits d'auteur ou en facture pour des travaux de communication.

Travailler dans un espace de travail partagé

La forme la plus aboutie d'intégration dans une communauté de pairs consiste à travailler dans un bureau collectif ou un espace de coworking. Ces espaces de travail ont en effet la particularité d'être constitués de professionnels qui sont liés entre eux de façon horizontale et non verticale. De l'aveu même des graphistes enquêtés qui fréquentent *La Cantine*, un espace de coworking basé à Nantes, les échanges s'inscrivent dans le quotidien des situations de travail[125]. Le transfert de connaissances peut autant porter sur la maîtrise d'un logiciel ou d'une « appli » que sur la fixation des prix pour telle prestation ou l'établissement d'un devis. Au sein de *La Cantine*, le collectif de coworkers est ainsi fortement polarisé entre, d'un côté des professionnels qui, occupant une place dominante sur le marché de l'emploi, transmettent des manières de faire, et, de l'autre, des jeunes professionnels en phase d'apprentissage.

Les discussions entre pairs permettent surtout de créer un espace de réassurance professionnelle et de lutter contre le sentiment de solitude. Ainsi que l'exprime Valérie Babineau qui loue un bureau avec cinq autres pigistes à Paris :

> (…) **Notre travail on sait le faire, écrire des articles, c'est bon on sait le faire, par contre tous les à-côtés qui sont parfois assez subtils de négociation.** Mais aussi de te rendre compte : est-ce que tu te fais avoir ou pas ? Parce que quand tu es tout seul tu n'as même pas de point de comparaison… **une fois, il y a Françoise qui est venue me voir et qui m'a dit : « Ecoute on me propose ça est-ce que c'est normal ? » Je lui ai dit : « non, ce n'est pas normal ». Tu vois, pour tout ce qui est les règles du jeu, que ce soit le travail, le tempo, le délai, tu vois finalement quand t'es tout seul t'es isolé, il faut que tu bosses, là tout à coup tu peux avoir un comparatif. Bien sûr, je connais plein de gens qui sont pigistes, mais je ne vais pas forcément appeler, déranger quelqu'un** en lui disant : « oui, bonjour Nathalie, excuse-moi de te déranger mais il y a quelqu'un qui vient de m'appeler patati » (…) **Là tu lèves le nez et tu dis : « ouais, ça te semble normal toi ? Tant de feuillets pour tant ? » Plusieurs fois, tu vois c'est des petits… c'est pas des conseils, c'est des feedbacks (…) Tu te sens moins isolée, plus confortée.** (Valérie Babineau, 43 ans, en couple, 1 enf., pigiste, Paris.)

[125] Ces propos ont été confirmés par l'enquête ethnographique et l'observation des pratiques (le cadre méthodologique de la démarche est détaillé en annexe).

Si on suit Valérie Babineau, seul le face-à-face physique permet d'incarner la relation qui peut exister entre des collègues et autoriser ainsi les discussions.

* * *

L'insertion dans ces réseaux permet donc, outre l'accès à des annonces ou à des contacts professionnels en direct, de s'entourer de pairs qui exercent le même métier et/ou qui partagent le même statut. Au sein de mon corpus, ceux qui fréquentent régulièrement les réseaux sociaux et les forums sont également ceux qui investissent le plus les réseaux professionnels physiques. Les plus assidus sont de jeunes professionnels, même si, comme je l'ai déjà souligné, la richesse du réseau tient surtout dans le fait que des professionnels plus installés jouent le rôle d'expert, voire de tuteur. Dans leur majorité, ces enquêtés sont déjà souvent les plus outillés, étant notamment diplômés du supérieur et de formations spécialisées. A défaut d'avoir été intégrés dans un collectif de travail, ils puisent surtout dans la fréquentation de ce type d'espaces virtuels ou réels, les ressources collectives pour apprendre à exercer leur métier, de surcroît à distance.

3. Les ressources institutionnelles : la création d'un cadre au projet entrepreneurial

Dans un dernier temps, je voudrais souligner le rôle joué par les acteurs publics dans l'actualisation du projet entrepreneurial, même si les acteurs le présentent généralement comme l'aboutissement de leur seule décision. En effet, même si le recours au régime de l'auto-entreprise/micro-entreprise facilite l'ensemble des démarches et pousse les logiques de l'individualisation et de la responsabilisation individuelle à un point tel que les contacts avec les administrations peuvent être réduits à leur plus strict minimum[126], la réalité est plus complexe et le rapport aux acteurs publics beaucoup plus ambigu. Au sein de mon corpus d'enquêtés, c'est surtout parmi les secrétaires indépendantes que les tensions sont particulièrement perceptibles.

L'origine de la prise de décision

Dans les récits des enquêtés, le rôle joué par le conseiller Pôle emploi dans le choix de créer une activité sous le régime de l'auto-entreprise est selon les situations et les profils fortement souligné ou, au contraire, minimisé. Deux grands types de discours peuvent ainsi être catégorisés :

[126] Sarah Abdelnour (2012) va même jusqu'à parler d'une « administration par le vide » en soulignant la volonté de « désintermédiation des promoteurs du dispositif » (*ibid*., p. 435).

Discours qui valorisent le rôle joué par l'intermédiaire institutionnel	**Discours qui minimisent le rôle joué par l'intermédiaire institutionnel**
- C'était quoi votre statut ? - Au début j'ai été conseillé **par l'ANPE d'ailleurs, ils poussent, je pense que c'est encore pareil, ils poussent fortement les gens à être indépendants, forcément, parce que ça leur fait des chômeurs en moins, mais bon, j'avais 51 ans, on ne voulait plus m'accepter comme attachée commerciale, sans me voir,** sans m'entendre ou presque, parce que j'étais trop vieille, dès qu'on me demandait mon âge, j'ai dit : « basta, je les envoie tous bouler, je vais créer, » voilà, ça a été difficile, mais l'ANPE m'a fortement poussée, évidemment, enfin l'Assedics cadre. (Dominique Darbus, 74 ans, divorcée, 1 enf., secrétaire, Paris). (…) **j'ai fait un stage de télétravail à l'âge de 50 ans je crois, c'était pour s'habituer au télétravail et tout ça…** - C'était fait par qui ? **- Moi j'ai été adressée à l'époque c'était l'ANPE, maintenant c'est Pôle emploi, j'ai été adressé par eux, pour ce stage**, je ne me souviens plus quel était l'organisme qui le gérait, c'était un petit organisme qui à mon avis n'existe plus, qui me donnait des conseils. (Céline Dardenne, 69 ans, veuve, 2 enf., secrétaire, Paris).	- Vous êtes sous quel régime ? - Auto-entrepreneur. J'ai créé… je n'ai pas souhaité créer en 2009 **parce que c'était un peu le cafouillage donc j'ai voulu attendre et me préparer pendant un an comme toute entreprise en fait.** (…) **quand l'auto-entrepreneur est venu, j'avais vu un petit reportage dans un magazine et je me suis dit : tiens ça, ça serait génial**, je me suis dit : là, d'accord, là on peut quand même commencer sans investir trop d'argent et payer trop de charges… j'ai dit : ouais, je pense que c'est ça qu'il me faut parce que bon, il ne faut pas rêver non plus, si ça ne marche pas. (Fabienne Rouger, 37 ans, célibataire, secrétaire, Nantes) (…) **quand j'ai entendu, j'ai commencé à lire ça, j'étais une des premières à réagir**, je suis retournée à la Maison de la création, je suis allée voir avocat et expert comptable et j'ai dit : je pense que je vais me lancer comme ça parce que ça va me permettre de tester mon marché… (Claire Blain, 51 ans, en couple, 1 enf., secrétaire, Nantes).

Celles qui donnent une importance centrale à l'institution, jusqu'à minimiser ce qui relève de leur propre désir de créer une auto-entreprise sont celles qui sont les plus fragiles sur le marché de l'emploi, doublement handicapées par leur âge et leur absence de formation (n=4). Dans ces conditions, non seulement, l'Accre (aide aux chômeurs créateurs ou repreneurs d'entreprise) leur permet de bénéficier d'une exonération de charges pendant un an et de cumuler des indemnités Assedics avec les premiers revenus dégagés par l'activité exercée en indépendant, mais surtout le discours institutionnel devient le support de l'actualisation d'un projet personnel.

Le recours à l'auto-emploi est alors présenté comme la seule issue pour sortir d'une condition salariée malheureuse. En cela, les secrétaires rencontrées se conforment au discours véhiculé par les spécialistes de l'aide à la recherche d'emploi visant à la redynamisation des chômeurs. Ce mécanisme bien repéré par Paul Bouffartigue & Sophie Pochic (2001) pour un public de cadres peut être transposé à ma propre population d'enquête : « Le chômage [devient] justement une *épreuve* permettant de montrer sa capacité à se réinvestir dans un nouveau projet, de faire le deuil de son ancien emploi et donc de montrer sa capacité à *rebondir*. » (*ibid.*, p. 50)[127]. Si le projet de création d'entreprise est d'abord porté par un tiers, il est progressivement investi d'une dimension personnelle, voire même intériorisé.

> **Moi je suis très indépendante de tempérament** donc ça m'a plutôt délivrée cette indépendance, parce que vous n'avez plus. Il faut reconnaître que vous n'avez plus les petits soucis de bureau et tout ça,… (Céline Dardenne, 69 ans, veuve, 2 enf., secrétaire, Paris).

Mais la majorité d'entre elles (n=6), préfèrent valoriser ce qui relève de leur propre volonté. C'est ainsi que Fabienne Rouger et Claire Blain insistent, durant tout l'entretien, sur le fait qu'elles sont seules responsables de leur projet entrepreneurial. La simplicité administrative associée à la création de la micro-entreprise renforce cette position à la fois rhétorique et pratique. A tel point qu'elles disent en maîtriser davantage les arcanes administratives que les acteurs institutionnels eux-mêmes.

> (…) **comme je restais en veille économique tout le temps, j'étais plus au courant de ce qui se passait que l'Urssaf elle-même et le RSI, donc je leur apportais les renseignements en allant m'inscrire.** (Claire Blain, 51 ans, en couple, 1 enf., secrétaire, Nantes).

Dans leur récit, la « création d'entreprise » acquiert un statut particulier dans la mesure où elle marque une rupture avec des orientations jusqu'alors largement subies. Ainsi, de Fabienne Rouger qui avec un « niveau troisième » a pendant longtemps enchaîné les petits boulots (garde d'enfants, ménage, caissière en intérim, etc.). Le lancement de son activité de secrétariat il y a trois ans, est, au contraire, présenté comme mûrement réfléchi (« (…) j'ai préparé ça pendant un an, ce que je voulais faire, préparer, comment… voilà. J'ai attendu vraiment… »).

L'incorporation des cadres normatifs

La période de chômage se doit donc d'être pleinement investie. Il s'agit de penser à tout : trouver un nom, créer un site internet, éditer des cartes de visite, etc. Ces différentes étapes sont codifiées et encadrées par un certain nombre d'acteurs intervenant dans le domaine de la

[127] Voir aussi les travaux de Sophie Pochic sur l'employabilité des cadres (Pochic, 2001).

création d'entreprise, que ce soit la Maison de la création[128] - une émanation de la chambre de commerce et d'industrie -, mais aussi des associations de soutien à la création de projets entrepreneuriaux (boutique de gestion, association de micro-crédit comme l'ADIE[129]) (voir encadré n°10). Le respect de ces différentes étapes doit garantir, selon la vulgate administrative, la réussite du projet entrepreunarial.

D'ailleurs, le terme de « business-plan » qui est présenté par ces acteurs institutionnels comme la première étape de validation du projet, est récurrent dans les récits des enquêtées. Celui-ci doit se dérouler dans un cadre pré-établi : il s'agit d'abord de se livrer à un état des lieux de la concurrence pour « fixer ses tarifs » avant de développer sa « propre marque ». Le sérieux de la démarche est précisément validé par le fait de se conformer aux exigences de l'institution, comme si le fait de respecter ce cadre normatif permettait une « clôture du jugement » sur les différentes options possibles (Thévenot, 1995).[130]

> (…) bah j'ai réfléchi, **j'ai fait un business-plan, oui tout ce qui est business-plan, réfléchir à l'aspect financier, la publicité je l'ai faite moi–même, j'ai créé mon site, ça prend du temps tout ça…** (…) ça m'a vraiment plu de faire tout ça (Corinne Robert, 33 ans, en couple, 1 enf., secrétaire, Nantes)

Mais si le cadre est posé par l'institution, les secrétaires rencontrées valorisent surtout leur autodidaxie (« je l'ai fait moi-même »). Dans cette perspective, les compétences acquises « sur le tas » fondent leur valeur entrepreneuriale (« donc voilà, je fais tout moi-même, j'apprends sur le tas, on devient vite multi-cartes », Fabienne Rouger, secrétaire). Pour ces femmes qui se retrouvent à travailler à distance sur le mode majoritaire *de la deuxième carrière*, c'est une façon d'investir de façon positive une nouvelle étape, après avoir longuement subi leur position salariée.

Encadré n° 10 : Les formations à la Maison de la création

Même si elles sont minoritaires au sein de mon corpus, quelques secrétaires (n= 3) ont suivi des formations auprès de Pôle emploi ou de la Maison de la création pour les aider dans la mise en œuvre de leur projet. L'une d'entre elles a même pu bénéficier d'un accompagnement d'une demi-journée par mois sur un semestre, dans le cadre de la Boutique de gestion à Paris :

> (…) ces structures-là sont gratuites, vous ne payez rien, **vous êtes formés en tout, en marketing, c'est là qu'on vous fait prendre conscience aussi de plein de petits détails, par exemple, créer un site web, parce que comment se faire**

[128] En l'occurrence, à Nantes, la Maison de la création et de la transmission d'entreprise (MCTE) est financée par la Chambre de commerce et d'industrie de Nantes, Nantes métropole et le Conseil départemental de Loire-Atlantique.

[129] Le rôle joué par cette association dans le « travail entrepreneurial » menés par les auto-entrepreneurs a été bien souligné par Sarah Abdelnour (2012).

[130] Voir à ce propos les développements de Martin Giraudeau (2007, p. 346 et suivantes).

> **connaître ?** Faire des cartes de visite, vous voyez toutes ces choses-là, vous exposez devant d'autres, comment vous présenteriez votre service, tout ça… (Charline Charrier, 58 ans, célibataire, secrétaire, Paris).

Ce type de formation souligne le cadre normatif légitime dans lequel doit se déployer tout projet entrepreneurial. Il souligne aussi la dimension processuelle d'un tel travail : la validité du projet impose la ratification d'un certain nombre d'étapes auxquelles le « porteur de projet », tel qu'il est désigné par l'acteur institutionnel, doit se conformer.

4. Les étapes du parcours du travailleur à distance

Les différentes ressources identifiées – familiales, collégiales ou institutionnelles – ne sont pas mobilisées de la même manière aux différentes étapes qui jalonnent la parcours du travailleur à distance. Il s'agit donc d'analyser l'apprentissage du travail à distance comme une suite de modèles séquentiels.

« Au début, c'est pas forcément déclaré »

Le travail dissimulé, tel que défini par le code du travail, recouvre deux réalités distinctes : la dissimulation d'activité par l'individu et la dissimulation d'emploi salarié par l'employeur qui ne déclare pas des salariés ou des heures de travail effectuées par des salariés (Weber, 2008). Pour les enquêtés rencontrés, le passage du travail au noir à l'exercice d'un travail déclaré constitue une étape décisive dans le processus de professionnalisation (Lambert, 2012b). L'immatriculation à l'Urssaf ou à la Maison des artistes, est ainsi définie par les indépendants (secrétaires, graphistes) comme l'affirmation d'un savoir-faire professionnel.

> (…) **au début c'était pas forcément déclaré et quand je me suis mise freelance, je me suis dit : là on va le déclarer…**
>
> - Ça commence souvent par un travail au noir ?
>
> **Bah oui, parce que en plus souvent quand on est graphiste, les statuts on ne les connaît pas très bien, on ne sait pas trop dans quel truc se fourrer. Les clients, c'est par des potes ou machin, donc c'est pareil. Donc voilà, le jour où je me suis mise à mon compte, j'étais contente de faire ma première facture à ce client-là.**
>
> (…) (Maud Binet, 35 ans, en couple, 1 enf., graphiste, Nantes)

En l'occurrence, la connaissance « des statuts » pour reprendre l'expression de Maud Binet, est facilitée, surtout chez les plus jeunes professionnels par la fréquentation des sites/forums internet. Dans cette perspective, l'acquisition d'un statut peut être interprétée comme un rite de

passage[131] permettant de passer de la position de « non initié » à celle « d'initié » (Hughes, 1955).

Chez les secrétaires indépendantes, le rejet du travail au noir est avant tout justifié au nom de la défense d'une rationalité économique. Ce type d'argumentaire reprend parfaitement le discours officiel qui a d'emblée associé la création de l'auto-entreprise à l'objectif d'éradiquer le travail au noir (Abdelnour, 2012 ; 2017).

> (…) Une cliente en particulier qui est une cliente ponctuelle qui me demande souvent des services, qui m'aime beaucoup m'a proposé souvent de me payer en liquide, j'ai dit : « ah mais vous pouvez me payer en espèces, il n'y a pas de problème madame, vous pouvez me payer comme vous voulez ». Elle : « oui, mais vous savez vous pourriez faire moins cher ». J'ai dit : **« non, non, j'ai dit vous savez j'ai des dettes à payer, notamment sur mon compte professionnel…** si je mets que la moitié de ce que je reçois, je ne peux pas payer mes dettes, j'étais déjà dans cette optique-là… (Fabienne Rouger, 37 ans, célibataire, secrétaire, Nantes)

Il est intéressant de souligner dans l'argumentaire de Fabienne Rouger, l'usage du terme « dettes » pour désigner les cotisations sociales et retraite qui renvoient directement à une logique de salarié (il est question de ce que l'on doit/et non pas ce qu'il s'agit de cotiser pour soi) qui s'incarne dans les figures de débiteur et de créditeur. Ainsi, si la figure entrepreneuriale est mobilisée pour justifier la défense d'une position morale, elle n'est, dans l'ordre des représentations, que partiellement actualisée.

Encadré n° 11 : Un faible coût d'entrée

Sur l'ensemble des situations observées, le coût d'entrée dans le travail à distance est très réduit. D'abord parce que l'investissement dans le matériel de production est faible : un ordinateur, un téléphone, et quelques accessoires spécifiques suffisent (pédale de retranscription pour les secrétaires ; palette graphique et scanner pour les graphistes). Ensuite parce que le lancement de l'activité ne suppose aucune mise de fonds. Seules les secrétaires évoquent, au cours des entretiens, l'approvisionnement d'une enveloppe spécifique dévolue au « montage du projet entrepreneurial », pour reprendre les termes généralement mobilisés par les acteurs institutionnels spécialisés dans l'accompagnement : création et impression de carte de visites, achat d'un nom de domaine et référencement, etc. De façon majoritaire, ces sommes sont des transferts de l'expérience salariée sous la forme d'indemnité de licenciement ou de rupture conventionnelle ; mais aussi directement ponctionnées sur les indemnités chômage.

[131] À la suite des travaux d'Arnold Van Gennep (1969 [1909]), il est possible de parler de « rite » pour désigner l'ensemble des événements qui font sens pour les individus et qui entourent la transition d'un groupe à un autre et le passage d'un statut à un autre. (voir à ce propos Bessin & al., 2002).

Petits arrangements avec les statuts

Le maintien du travail au noir en parallèle à l'activité déclarée semble une pratique très minoritaire. Même s'il ne faut pas négliger les effets liés à la présentation de soi dans le cadre très formalisé d'un entretien sociologique. Ainsi, comme l'a souligné Sarah Abdlenour (Abdelnour, 2009), une minorité des personnes qui travaille au noir décrit sa situation comme illégale. Il s'agit plutôt de revendiquer l'économie de la débrouille. C'est dans ce sens, me semble-t-il, qu'il est possible de lire les propos de Dominique Darbus qui continue son activité, bien qu'elle soit officiellement en retraite depuis une dizaine d'années.

> (…) Là maintenant, je travaille comme ça, un peu pour… parce que j'ai une petite retraite, mais c'est tout.
> - Là vous facturez ?
> - Non, je refuse de facturer …
> - C'est au noir ?
> - Oui, au noir… **de toute façon, c'est exactement comme si j'étais la nièce ou la fille du type et que je travaillais pour lui, après tout il la paierait (…) mais là oui, c'est des gens que je dépanne.** (Dominique Darbus, 74 ans, divorcée, 1 enf., secrétaire, Paris.)

Chez les graphistes aussi, il est possible de repérer des formes d'arrangements avec les statuts, qui se déploient à la limite de la légalité. Ainsi quelques enquêtés reconnaissent déclarer des activités de conception auprès de la Maison des artistes pour pourvoir maintenir leur affiliation (alors qu'elles en sont théoriquement exclues). Ainsi qu'en témoigne Yohann Garnier :

> (…) Normalement un directeur artistique, ce que je suis, n'a pas le droit d'être à la Maison des artistes, je ne sais pas pourquoi, c'est comme ça, **t'as le droit si t'es illustrateur, graphiste, euh... si tu fais de la PAO t'as le droit je crois. Donc il ne faut pas mettre que tu fais de la direction artistique, moi je mets c'est du graphisme, tu joues sur les mots. Mon client lui si je mets graphisme ou direction artistique, il s'en fout, c'est la même chose pour lui !** (Yohann Garnier, 34 ans, en couple, 2 enf., graphiste, Paris).

D'ailleurs, ce type de bricolage institutionnel est très rationnel d'un point de vue économique[132], dans la mesure où il permet de bénéficier des cotisations sociales avantageuses associées à la Maison des artistes.

[132] Yohann Garnier explique aussi référence que sa compagne déclare ses revenus issus de ses activités de rédactrice à la Maison des artistes car plutôt qu'à l'Agessa : « (…) elle est à la Maison des artistes parce que c'était plus simple en fait (…) tu étais vachement plus taxés en charges sociales [à l'Agessa], alors on a fait un dossier à la maison des artistes. Ses employeurs, enfin ses clients n'en ont rien à faire, ils ne tiquent pas sur le fait qu'elle est conceptrice. Elle met juste sur ses factures projet tant, budget machin, et voilà quoi. C'est juste des mots. »

De l'amateurisme à la professionnalisation

Mon corpus est polarisé entre d'un côté, des enquêtés qui sont encore dans une phase d'apprentissage du travail à distance et de l'autre, ceux qui maîtrisent un certain nombre de réflexes concernant l'exercice de l'activité en elle-même (élaboration du brief, proposition d'un tarif, etc.) et sa gestion comptable et/ou statutaire. En l'occurrence, comme je l'ai déjà souligné, ce sont surtout les professionnels qui exercent sous statut indépendant (graphiste et secrétaire) qui sont le plus soumis à des obligations légales en termes de comptabilité et de fiscalité. D'ailleurs, chez les indépendants rencontrés, l'aboutissement du processus de professionnalisation passe notamment par la maîtrise des enjeux comptables liés à l'exercice de l'activité. Ainsi le recours à un comptable clôt officiellement la période de « bricolage » et du suivi comptable « fait à l'arrache », comme le confie David Christin, graphiste indépendant depuis 17 ans, après avoir été longtemps salarié dans une agence :

> (…) **pour tout ce qui est compta, c'était à l'arrache.. si les deux ou trois premières années j'ai fait comme quand j'étais môme et que j'avais ma petite tirelire**… tu le fais vraiment au cordeau et ça marche bien ça, et c'est après que tu te fous dans le rouge parce que tu ne contrôles plus rien **(…) on n'a pas de matos, donc c'est de la compta familiale. Et puis préparation à la TVA, déjà les balances, je les faisais, mais je perdais du temps, je suis nul en chiffres, et puis pour préparer aux impôts, c'était l'horreur.** (…) Et puis **j'ai pris un comptable…** (…) et **la première année, il m'a dit : mais monsieur Christin, il ne faut pas payer la taxe professionnelle. Donc ça aussi il m'a fait gagner de l'argent, c'est tout bénéfice des fois d'investir un peu, plutôt que de rester tout seul…** (David Christin, 52 ans, en couple, 2 enf., graphiste, Nantes).

Si la délégation à un tiers de la partie comptable permet parfois d'optimiser les coûts, une telle division du travail permet surtout de dégager du temps pour exercer l'activité de graphiste en tant que telle (« Moi mon vrai métier c'est de trouver des idées et dessiner, c'est pas de remplir des tableaux comptables », David Christin). Il s'agit pour le graphiste de mettre à distance tout ce qui pourrait contrevenir à son image de « créatif ». A l'image de Yohann Garnier qui « prend un comptable » en fonction des résultats de son activité (« C'est l'enfer, moi ça me gonfle, mais sérieux… ça coûte très cher en plus de le faire faire par un comptable… ») :

> - Donc pour toi les papiers…
>
> - Ah ouais, Pfff… Et puis je ne sais pas c'est pas comme si t'étais ingénieur. **Quand t'es ingénieur, t'as peut-être plus l'amour des papiers, des trucs bien faits, bien rangés, ou que t'es comptable, ou je ne sais pas quoi.** (…) (Yohann Garnier, 34 ans, en couple, 2 enf., graphiste, Paris).

Mais si au sein de mon corpus, si les graphistes ont tendance à déléguer la partie comptable de leur activité, les secrétaires, à l'inverse, aiment à valoriser la manière dont elles gèrent seules l'ensemble des tâches annexes à leur activité d'indépendante. C'est une façon en retour de renforcer leur professionnalisme :

> **J'ai un logiciel de gestion commerciale qui est très poussé. C'est mon logiciel de facturation**, tous mes clients sont classés par type de client, par profession, les huissiers, les médecins, la socio, etc. tous mes articles sont triés par type**. Donc je sais très exactement dans mon chiffre d'affaires mensuel, annuel ce que j'ai fait pour de la socio, des huissiers, des médecins, etc.** (Sophie Château, 39 ans, en couple, secrétaire, Nantes).

> **Moi je fais ma compta toute seule, j'ai appris sur le tas. Je suis quelqu'un qui va de l'avant, j'ai toujours aussi voulu apprendre,** ça revient à ça, j'étais pas du tout dans la banque ou autre. (Christiane Coupé, 42 ans, en couple, 2 enf., secrétaire, Nantes).

Elles sont aussi majoritaires au sein de mon corpus à pratiquer le double compte (n=9/12). En référence à l'idéal-typique wébérien de la rationalité formelle (1971, [1922]) qui suppose que « l'esprit de calcul ne peut être mis en pratique que si l'unité économique est clairement circonscrite » (Zarca, 1986, p.141), le double compte incarne une forme maîtrisée de la « petite entreprise » isolée. Si pour les micro-entrepreneurs, le double compte n'est obligatoire que depuis janvier 2015[133], la pratique est surtout valorisée par les secrétaires rencontrées comme le symbole d'une gestion entrepreneuriale optimale :

> - Vous avez deux comptes ?
> - oui, moi j'ai créé deux comptes, je me suis créé un compte sur lequel je fais arriver mon chiffre d'affaires… et je prends juste mon salaire et je laisse pour mes cotisations, de façon à avoir ma petite réserve quand on me demande (…) **donc je fonctionne comme ça, mais c'est une organisation personnelle, il n'y a aucune obligation, je pourrais tout mettre sur mon compte, mais à un moment c'est plus clair. Voilà c'est une façon d'organisation et de voir les choses après…** (Corinne Robert, 33 ans, en couple, 1 enf., secrétaire, Nantes).

Il est également intéressant de noter que cette pratique du double compte si elle ne relève d'aucune contrainte légale en ce qui les concerne, peut aussi être repérée chez les pigistes rencontrés (n=10/21). Dans l'ensemble, c'est surtout une manière de lisser les revenus sur l'année et d'éviter de trop fortes variations. Comme l'explique Thierry Pinson, pigiste à Nantes depuis bientôt 5 ans.

> - Tu gères avec deux comptes ?

[133] Afin que les transactions professionnelles et personnelles soient enregistrées de façon distincte.

> - Oui, c'est ça, je gère avec deux comptes, et je mets tout de suite de côté en me disant : je suis sûr qu'il y aura trois ou quatre mois qui seront un peu durs. (Thierry Pinson, 29 ans, en couple, pigiste, Nantes).

Si une telle disposition se justifie d'un point de vue pratique, elle peut aussi être interprétée comme l'indice d'une posture entrepreneuriale chez ces salariés à distance. Ainsi passer de la position d'amateur à celle de professionnel à distance suppose non seulement la mise en œuvre d'un certain nombre de pratiques concrètes de gestion, mais aussi l'incorporation d'un éthos gestionnaire qui les associe davantage au groupe des indépendants qu'à celui des entrepreneurs. En effet, si on suit la thèse de Nonna Mayer (1986) les indépendants peuvent être caractérisés par un ascétisme valorisant l'honnêteté, la simplicité, le travail et l'épargne autant de valeurs qui les éloignent de la figure de l'entrepreneur schumpétérien en quête de rentabilité et de prise de risque (Mayer, *op. cit.*). Ainsi se dessine le portrait idéal-typique du travailleur à distance, qu'il exerce sous statut indépendant ou salarié à distance, celui d'un professionnel qui est parvenu à « combiner » un certain nombre de ressources pour se conformer aux cadres normatifs imposés et ainsi accéder « au statut de leader » (Giraudeau, 2007, p. 349). Revendiquant le fait d'être créateur et dépositaire de son projet, il essaye malgré tout d'en maîtriser au maximum les risques.

* * *

Exercer son travail à distance suppose donc la maîtrise d'un certain nombre de compétences. Pour les plus jeunes de mes enquêtés, il s'agit d'apprendre non seulement *à faire* son métier, mais, de surcroît, *à le faire à distance*. Les différents cadres socialisateurs sont porteurs de ressources spécifiques. Le modèle familial transmet davantage un « capital humain informel » (Laferrère, 1998, p. 19) ou un « savoir penser » (Colombier & Masclet, 2007) ; le modèle collégial, lui, définit des pratiques professionnelles auxquelles il est possible de se référer pour apprendre son métier à distance ; quant au modèle institutionnel, il fournit un cadre normatif dans lequel peut se déployer le projet entrepreneurial. Il s'agit désormais de saisir de quelle manière ces différentes ressources sont mises en œuvre par les professionnels pour faire valoir leur autonomie à l'épreuve du marché et des organisations.

B. Une autonomie à géométrie variable

Dans une configuration de travail à distance, l'autonomie se mesure à la fois à la capacité du professionnel à s'insérer et se maintenir sur le marché de l'emploi, mais aussi à établir un rapport de force vis-à-vis de l'organisation. Le rapport au marché est notamment dépendant de la « valeur patrimoniale » attachée à la tâche réalisée, pour reprendre le cadre d'analyse développé par Alain Supiot (2000 ; 2007 [1994]). Au sein de mon corpus, il existe une forte

polarité entre, d'un côté, des tâches d'exécution qui sont avant tout encadrées par la loi des prix sur un marché ultra-concurrentiel ; et de l'autre, des activités créatives fortement attachées à la personne même du travailleur dont la régulation dépend de la circulation plus ou moins formalisée des réputations. Or, ces mécanismes différenciés de régulation du marché remettent en jeu les distinctions statutaires traditionnelles entre indépendance et salariat. Il s'agira ainsi de montrer dans quelle mesure il est possible de repérer des formes d'autonomie dans une situation de subordination et, au contraire, des formes d'allégeance dans l'indépendance (Corsani, 2012).

Cette première analyse centrée sur la place occupée par le professionnel sur le marché doit être complétée par la mesure de son autonomie dans la situation de travail elle-même. Dans cette perspective, l'autonomie renvoie « au rapport que développe une personne à son activité, la nature de cette relation dépendant à la fois des aptitudes du travailleur et des possibilités offertes par l'environnement dans lequel il évolue (type d'organisation, de management, etc.) » (Zimmermann, 2008, p. 114). Partant de cette définition générique, la mesure de l'autonomie dans la situation de travail à distance doit prendre en compte trois éléments. **1/Le contenu du travail réalisé mais surtout la définition du cadre de réalisation** (manière de faire, évaluation de la qualité du travail). **2/La marge de manœuvre dans la fixation des prix et la possibilité de renégocier les termes du contrat.** En l'occurrence, il s'agira de montrer que ce n'est pas tant la distinction entre salariat et indépendance qui joue ici que la stabilité des engagements professionnels et la capacité à faire valoir la qualité intrinsèque de son travail. **3/La maîtrise du temps**. Dans un contexte de disparition du modèle fordiste et du passage d'un temps industriel à celui des services, un nouveau rapport au temps a en effet émergé, avec la généralisation d'horaires atypiques (Bouffartigue (2012) chez les infirmières ; Lallement (2003) à La Poste et à l'hôpital ; Ferreras (2007) chez les caissières de supermarché). Ces travaux montrent que la disparition d'un espace-temps institutionnalisé s'est ainsi traduite par une forte désynchronisation des temps dont la résolution repose désormais sur la seule responsabilité de l'individu. En la matière, Paul Bouffartigue (2012) note que la disparition de la norme temporelle dominante du cadre fordiste a fait apparaître deux formes antagonistes de rapport au temps : « la norme flexible hétéronome » qui s'impose aux travailleurs les plus fragiles sur le marché qui subissent une « disponibilité temporelle extensive » (*ibid.,* p. 12) dont les contraintes sont imposées par le seul employeur ; et de l'autre « la norme flexible autonome » qui est le propre d'individus qui maîtrisent mieux les variations de leur temps de travail et peuvent imposer leur propre tempo aux organisations de travail. Il s'agira de mettre ces deux catégories à l'épreuve de mon propre terrain d'enquête et d'analyser dans quelle mesure les contraintes de l'organisation s'articulent alors avec les contraintes du marché.

Il s'agira à travers l'exploration de ces trois dimensions de se demander dans quelle mesure le travailleur à distance peut non seulement réussir à fixer ses propres règles et le cadre adéquat de réalisation du travail mais surtout à définir les finalités du travail lui-même. Deux situations idéales-typiques peuvent ainsi être identifiées : celle d'un travail *hétéronome*, quand le travailleur ne trouve pas dans son activité une fin en soi (Gorz, 1980), et celle d'un travail *autonome* qui définit un rapport au travail où le travailleur est « capable de se gouverner soi-même » (Zimmermann, 2011, p. 212).

L'analyse croisée du rapport au marché et à l'organisation peut faire apparaître trois formes de travail à distance: 1/ Un travail hétéronome soumis à la loi du marché ; 2/Un travail autonome routinisé dans le cadre de l'organisation ; 3/ Un travail autonome qui se déploie hors des organisations. Ces trois formes sont distribuées de façon inégalitaire parmi les trois groupes professionnels étudiés. Ce qui est en jeu, c'est non seulement le rapport que l'individu entretient au travail lui-même mais à la manière d'en faire sens.

1. Un travail hétéronome soumis à la loi du marché

Les organisations de travail et les clients puisent dans un marché qui met en concurrence des professionnels qui font valoir leur expertise. Pour ce faire, ceux-ci investissent divers dispositifs matériels (book, cartes de visite) ou virtuels (site internet, blog, etc.) pour pouvoir se vendre. Mais moins les tâches à réaliser requièrent des qualifications spécifiques (retranscription audio, mise sous pli, prospection commerciale pour les tâches administratives ; missions d'exécution pour les graphistes), plus le choix entre des professionnels *a priori* substituables se fait d'abord sur les prix. Dans ce cadre, le rapport que les individus entretiennent à leur travail reste en grande partie hétéronome : ils sont soumis aux contraintes temporelles de l'organisation et ils accordent une faible valeur au travail réalisé.

Cette première forme de travail à distance est surreprésentée chez les secrétaires (n=9/12), dont la majorité travaille exclusivement à distance, mais aussi chez les graphistes (n=7/21) qui réalisent en direct des travaux d'exécution. Elle peut aussi être repérable chez des pigistes qui effectuent ponctuellement des travaux pour une rédaction sans toutefois que la relation d'emploi ne soit durablement installée (n=5/21). Ces salariés à distance se retrouvent alors à devoir se vendre sur le marché de la pige comme des indépendants, endossant l'ensemble de la prise de risques liée à une relation contractuelle fragile. Les graphistes et les pigistes qui relèvent de cette première catégorie partagent le fait de ne pas être diplômés de cursus spécialisés et d'être entrés dans le travail à distance sur le *mode de l'insertion sur le marché* sans avoir pu bénéficier du soutien d'un capital-réseau. Ils tirent de leur activité des revenus qui se situent dans la fourchette basse de mon corpus (de 400 euros à un SMIC) après moins de 3 ans d'activité sous la modalité du travail à distance (voir tableau n°8).

Tableau n° 8 : Un travail hétéronome soumis à la loi du marché

Rapport au travail	**Configuration spatiale dominante**	**Professionnels/Type de tâches réalisées**	**Rapport au marché**	**Rapport au prix**	**Rapport au temps**
hétéronome	Travail à distance	- Graphistes : travaux d'exécution - Secrétaires : retranscription audio - Pigistes : à la tâche (peu ou pas de liens récurrents avec une rédaction)	**Modalité majoritaire de mise en relation** = internet. =prospection/démarche proactive (porte à porte). = téléphone = répondre à des annonces (pigistes) **Modalité d'évaluation/ sélection sur le marché** = régulation de la concurrence : le prix **Stratégie de stabilisation sur le marché** = lutte contre le sentiment de substituabilité : insister sur la qualité de son travail	- paiement à l'heure/à la pige - politique dégressive sur les prix pour les indépendants	Norme flexible hétéronome

Le rapport au marché : savoir se vendre

Dans le domaine administratif et sur les tâches de secrétariat les plus répétitives, la mise en relation se fait essentiellement *via* internet et le procès de travail se déroule ensuite entièrement à distance. Il s'agit donc pour les professionnelles rencontrées de développer des stratégies pour être visibles sur internet, notamment en achetant une page commerciale sur les Pages Jaunes ou en payant pour améliorer leur référencement sur Google.

> **Moi, c'est internet qui me permet de gagner ma vie aujourd'hui, parce que je suis visible sur internet,** parce qu'à l'époque je payais des annonces Google. On tapait « retranscription d'entretiens », on tapait « retranscription sociologie », un truc comme ça, on tombait sur moi, quoiqu'il arrive… J'avais… **Pareil je connais bien internet, je sais comment faire. J'ai fait de manière à ce que ça me rapporte, ça me coûtait trois fois rien. Je crois que je mettais 25 euros par mois**. (Sophie Château, 39 ans, en couple, secrétaire, Nantes)

Sur ces sites qui servent de plaquette de présentation, l'expérience passée vaut indice sur la qualité de la prestation à venir – aucune d'entre elles n'y reproduit ainsi par exemple son CV. Il s'agit avant tout d'afficher ses tarifs et de proposer les prestations qui peuvent être réalisées. Le même type de stratégie est mis en place par certains graphistes qui sont essentiellement positionnés sur des tâches d'exécution ou la réalisation de sites internet (activités dites de « webdesign »). Ainsi que le raconte Gaël Biroud qui a débuté son activité trois ans après la sortie de son BTS multimédia et qui dégage environ 1200 euros nets par mois :

> Actualiser son site, c'est toujours très chiant, c'est les cordonniers les plus mal chaussés, mais c'est important d'avoir un truc actuel où tu présentes tes nouveaux boulots, etc. moi je l'ai remis y'a pas longtemps à jour. (Gaël Biroud, 26 ans, célibataire, graphiste, Nantes)

Sur ce type de marché concurrentiel où les tâches réalisées sont dotées d'une faible valeur ajoutée, les professionnels s'investissent le plus souvent dans une démarche proactive pour se faire connaître, surtout au lancement de leur activité : faire du porte-à-porte pour déposer des cartes de visite ou des plaquettes regroupant les services proposés ; appeler les entreprises de la région ; envoyer des mailing. Ainsi, par exemple, Marion Tallon, secrétaire indépendante depuis un an sur Nantes, qui raconte que faire de la prospection est un « boulot en soi » qui réclame du temps et de l'énergie.

> Là j'ai commencé il y 15 jours, **j'y vais avec ma voiture, mon petit sac, mes petites plaquettes, des petits blocs-notes que je laisse aux assistantes, parce que pour l'instant, je rencontre surtout les assistantes…** Mais c'est bien, c'est un bon contact… quand le contact passe bien avec l'assistante, parce que c'est elle qui va dire : « attendez j'ai rencontré quelqu'un qui peut venir m'aider, qui peut me remplacer, qui peut… Voilà ». **Donc là j'ai décidé de faire une matinée par semaine quoi.** (Marion Tallon, 50 ans, célibataire, secrétaire, Nantes)

Ce type de démarchage systématique peut également être repéré chez une minorité de graphistes (n=2). Pour Gaël Biroud qui ne réalise des prestations qu'au cas par cas, ce travail commercial est indispensable, même s'il le qualifie de façon négative (« si tu démarches pas t'as pas de sous, t'es obligé d'y passer, mais c'est super chiant… ») :

> Les archis je les ai déjà tous faits, après tu peux toujours les rappeler quelques années après. Il y en a qui te disent en rigolant : « rappelez-moi dans deux ans », et quand t'es pas trop con, tu prends en note. Et quand tu rappelles deux ans après, c'est : « au bah salut… »/ « bah ouais… » En mode, on veut se débarrasser…
>
> - Tu restes sur la région nantaise ?
>
> **- Non, je vais te montrer ma collection. [Il me montre des annuaires téléphoniques]. Là il n'y a qu'une partie, mais j'ai tapé toute la Bretagne, j'ai fait Tours, j'ai poussé jusqu'à Angoulême et la Rochelle….**
>
> - Tu contactes en priorité les archis ?
>
> - **Architectes, paysagistes, architectes d'intérieur. Et puis là en ce moment, c'est de l'auto-école et du coiffeur.** (…) (Gaël Biroud, 26 ans, célibataire, graphiste, Nantes)

Pour se faire une place sur le marché, ces professionnels se positionnent d'abord en fonction de la concurrence. Ils se conforment au cadre de l'exercice du business-plan lors du lancement de

l'activité en indépendant qui se réduit surtout à relever les tarifs pratiqués par les autres professionnels. Mais si la question du prix est centrale, le marché ne fonctionne pas selon un mécanisme de concurrence pure et parfaite. Pour la fixation de leur prix, les professionnels se réfèrent donc aussi à ce qui leur semble « juste », en rapport avec leur expérience ou la qualité qu'ils attribuent à leur travail. C'est pour eux une façon aussi de défendre leur spécificité sur un marché d'abord régi par la loi de la substituabilité. Ainsi par exemple, concernant les tarifs pratiqués pour la retranscription d'entretien (qui se situe à environ 2€ la minute), les secrétaires indépendantes justifient leur choix à la fois en fonction de la concurrence mais aussi au regard de la qualité intrinsèque du travail réalisé. A l'image de ce raisonnement tenu par Sophie Château, secrétaire, dont l'essentiel de l'activité est sur ce créneau :

> (…) **Je sais que moi je veux gagner 30 euros de l'heure, facturés, donc je suis à 2 euros la minute.** Après, ça, c'est ma base de travail… (…) Comparé avec d'autres secrétaires, **je suis dans les tarifs. (…)** Mes entretiens de sociologie en plus… ça c'est un truc qui plaît, c'est con mais ça plait beaucoup, moi ils sont présentés en bicolores (elle me montre sur l'ordi) L'intervieweur dans une couleur et l'interviewé dans une autre, et là tu vois j'ai deux intervieweurs, donc chacun sa couleur, et ça, c'est con, mais ça plait beaucoup.. (Sophie Château, 39 ans, en couple, secrétaire, Nantes).

La fidélisation de la relation passe aussi par la mise en place d'un tarif dégressif. Sophie Château applique ainsi une démarque à son plus gros employeur, un institut de recherches qui depuis trois ans travaille régulièrement avec elle en passant par un « faux appel d'offres » (« elle [La secrétaire du laboratoire] me rappelle en me disant : le devis est trop gros, je suis obligée de passer par un appel d'offres, mais ne vous inquiétez pas, vous l'aurez »).

> - Vous avez baissé vos tarifs ?
>
> **- Je ne suis pas à mon tarif public, mais j'ai fait ce que j'appelle une remise. Je suis un peu en-dessous du tarif qui est sur internet, mais en même temps, ils arrivent avec un tiers de mon chiffre d'affaires**, **donc c'est logique, ça me paraît logique.** (…) (Sophie Château, 39 ans, en couple, secrétaire, Nantes).

Le recours à des prix dégressifs est une pratique courante chez les secrétaires indépendantes. Dans une relation purement marchande, ce type de pratique commerciale introduit alors un mécanisme de distorsion de concurrence, au nom de la priorité du lien établi.

> (…) **Je fais un taux dégressif pour les gens qui me font bien travailler, c'est-à-dire au nombre d'heures.** Au-delà d'un certain nombre d'heures, le tarif baisse et si c'est juste pour un mois, ou si c'est pour trois mois, ou six mois, vous voyez, il baisse, avec la périodicité (Charline Charrier, 58 ans, célibataire, secrétaire, Paris).

Finalement derrière ce qui est présenté comme une offre promotionnelle, il y a évidemment une forte dépendance du travailleur vis-à-vis du donneur d'ordre. La fidélisation par les prix impose

en effet non seulement une ristourne accordée à certains clients, mais se traduit même, dans certains cas, par des formes de travail gratuit.

> OK ton site internet, je veux bien le faire à 800 euros, pas en-dessous, mais comme le prix est un peu fort, en échange, je te fais tes cartes de visite, des trucs comme ça, tu rajoutes, **tu fais le côté bonus, offre promotionnelle. D'ailleurs on le remarque sur certaines factures. Il y a pas mal de graphistes qui disent qu'il faut bien insister sur les choses que tu fais à zéro**. **Il y a des choses que tu fais gratuitement parce que ça montre que tu t'investis dans le travail, que tu fais un effort de générosité…** (Gaël Biroud, 26 ans, célibataire, graphiste, Nantes).

Chez les pigistes, si les mécanismes du marché sont différents – le prix de la pige est toujours fixé par la rédaction - il est pourtant possible de repérer chez ceux qui occupent une position très fragile sur le marché, des formes assez comparables de prospection. Transposée dans le monde salarié, la prospection systématique consiste à répondre aux annonces proposées par les journaux. En effet, si une grande partie du marché de la pige est cachée, reposant sur des mécanismes de cooptation et de recommandation, il n'est pas rare que certains journaux publient des offres de piges (pour la réalisation d'un hors série, par exemple), surtout dans le monde de la presse quotidienne régionale (PQR). Si la tâche est rémunérée en salaire, elle renvoie pourtant au cadre de la prestation, la réalisation d'une pige ne garantissant pas une relation d'emploi durable. Comme le souligne Colette Ramus, pigiste dans la région nantaise après une longue période d'insertion très précaire dans la presse quotidienne régionale et qui dégage actuellement environ 800 euros de son activité (700 en piges et 100 en travaux de communication).

> C'est un peu chaud (…) le hors-série pour (X), c'était inespéré, je pensais pas… J'ai répondu à l'annonce et j'ai été retenue, mais bon, après, c'est toujours pareil, c'est comme si on repartait de zéro. (Colette Ramus, 40 ans, en couple, 1 enf., pigiste, Nantes).

Le pigiste se retrouve alors en concurrence directe avec d'autres confrères sur son territoire. Cette concurrence est ressentie d'autant plus durement par ces professionnels qu'ils ne peuvent faire valoir sur le marché, ni leur capital scolaire (ils sont diplômés de cursus non spécialisés ou d'écoles non reconnues par la profession), ni leur capital-réseau. Ainsi, si Colette Ramus essaye de pallier son isolement professionnel en fréquentant régulièrement le Club de la presse (« pour avoir accès aux annonces »), elle voit son cursus (un diplôme de journaliste obtenu dans une école belge, après plusieurs échecs à l'entrée d'une école prestigieuse) comme un handicap par rapport aux jeunes pigistes diplômés « qui cassent les prix » :

> **Tous les jeunes qui sortent des écoles aujourd'hui, ils cassent un peu le marché parce qu'ils acceptent un peu tout et n'importe quoi.** Les entreprises voient

qu'elles arrivent à trouver (…) **elles ne sont pas inquiètes, elles savent très bien que si ce n'est pas moi, ça serait d'autres… elles trouveront toujours, c'est ça le problème, il y en a qui acceptent…** C'est quand il y a eu un congé maladie en fin d'année dernière, en trois semaines, ils ont pris trois personnes… il y a une fille, je suis sûre qu'elle ne gagnait rien à faire la route et tout, mais elle sortait de l'école, elle avait 22, 23 ans (…) (Colette Ramus, 40 ans, en couple, 1 enf., pigiste, Nantes).

Dans une situation d'emploi non sécurisée, ce sont alors les conditions de travail elles-mêmes qui se trouvent définies par une forte hétéronomie.

Le rapport à l'organisation : un simple travail à la tâche

Dans l'ensemble, ces professionnels ne peuvent que très difficilement renégocier les termes du contrat, leur rémunération étant définie *a priori* à la minute d'enregistrement (pour les secrétaires), au forfait (pour les graphistes) ou à la longueur de l'article (pour les pigistes). Or le temps rémunéré correspond rarement au temps effectivement passé. Mais faute d'être inscrit dans une relation d'emploi durable, le travailleur ne parvient que très rarement à s'imposer dans le rapport de force avec le client. Telle est du moins la situation dans laquelle se trouve Aurélie Chabod. Diplômée de l'enseignement supérieur en info com, cette jeune graphiste a débuté son activité il y a un an en adhérant à une société de portage qui lui verse tous les mois 300 euros nets en salaire, complétés par le RSA. Elle n'a aucun client régulier, n'exécutant que des prestations uniques :

- ça t'es déjà arrivé d'avoir un écart important entre ce que tu avais prévu et le temps effectif ?
- Oui, là j'avais un logo, ça a traîné des mois, des mois et des mois… j'ai travaillé trois fois plus… Non... pff… Cinq fois plus, avec des attentes, après tu fais autre chose aussi… mais des fois c'est frustrant.
- T'as réussi à renégocier ?
- Non, mais déjà j'ai réussi à me faire payer, ce qui n'était pas évident non plus.. (…) (Aurélie Chabod, 28 ans, en couple, graphiste, Nantes).

Bien qu'indépendants, ces professionnels doivent ainsi se soumettre aux contraintes temporelles décidées par les organisations en termes de délais à respecter. Cette pression sur les temps d'exécution s'impose de façon particulièrement brutale chez les secrétaires et se traduit, chez certaines, par des formes d'épuisement tant physique que mental (Ehrenberg, 1998). C'est le travail lui-même qui fait alors mal au corps, la professionnelle arrivant à la limite de ses capacités productives. Ce type de remarques est récurrent chez celles qui travaillent exclusivement à domicile (retranscription d'entretiens, travaux de mise en page) :

C'était très intéressant mais fatiguant parce que les délais étaient très courts… et puis avoir quelque chose dans les oreilles toute la journée, ça m'est arrivé de

> **l'avoir douze heures, extrêmement fatiguant (…)** (Dominique Darbus, 74 ans, divorcée, 1 enf., secrétaire, Paris).

> **C'est vrai qu'à un moment c'était au moins 15 heures par jour… le matin, le soir. De toute façon, il faut respecter les délais, il n'y a pas de choix, et si on veut garder les clients, c'est comme ça que ça marche (…) ça m'arrive souvent qu'on m'appelle pour me dire: il faut que ce soit fait pour lundi matin… le vendredi soir pour le lundi matin.** (Françoise Boutet, 54 ans, en couple, 1 enf., secrétaire, Nantes).

Pour ces deux secrétaires, le travail est défini à l'aune d'une norme temporelle hétéronome flexible (pour reprendre les catégories de Bouffartigue (2012)). L'organisation impose des délais de réalisation extrêmement courts qui deviennent, de fait, coercitifs. Ne pas s'y soumettre reviendrait à risquer de perdre des marchés. Et ce, même si les conditions objectives de ces deux enquêtées ne sont pas comparables. Si Dominique Darbus, aujourd'hui à la retraite, parvenait à dégager environ 1200 euros mensuels de son activité, Françoise Boutet, elle, a pu gagner jusqu'à 3500 euros mensuels, mais précisément au prix d'un travail intensif. Preuve que la stabilisation sur le marché n'est pas dans ce type de travail sous-qualifié une condition suffisante pour imposer ses propres règles temporelles. C'est bien l'organisation, même à distance, qui cadre le travail et limite l'autonomie.

Chez les pigistes et les graphistes, cette pression sur le temps est tout aussi prégnante, même si, les organisations (agence, rédaction) imposent des délais qui sont généralement moins réduits, ne serait-ce que parce que le travail à réaliser est nécessairement plus complexe. Il n'empêche que ces professionnels justifient leurs arbitrages temporels au regard de l'instabilité de leur position sur le marché de l'emploi. Ils soumettent alors leur temps personnel aux contraintes de l'organisation. Il s'agit de se montrer toujours disponible pour saisir une opportunité d'emploi.

> Je prends 10 jours de vacances en août, mais je ne suis pas trop fière quand même, parce qu'en plus en été, **c'est là que les freelance, ils sont le plus sollicités… Et quand je vais commencer à louper deux ou trois plans, je vais me dire : ok, faut que tu sois plus dispo…** (Aurélie Chabod, 28 ans, en couple, graphiste, Nantes).

* * *

Dans les cas étudiés, le travail peut être qualifié de doublement *hétéronome*, tout autant dans le rapport au marché que dans le rapport à l'organisation. Ce sont surtout de jeunes professionnels qui sont concernés, ou du moins des individus qui débutent leur activité à distance et qui sont très peu intégrés dans des réseaux professionnels. Seuls responsables de leur employabilité et ne pouvant bénéficier d'une rente associée à leur réputation (contrairement à des professionnels plus installés), ils occupent une position globalement dominée sur le marché de

l'emploi. L'instabilité de leur situation d'emploi – qui se traduit notamment par un défaut de récurrence dans la clientèle/les employeurs – a des conséquences directes sur leurs conditions de travail, notamment en termes de disponibilité temporelle et de soumission à des délais extrêmement courts.

Si j'ai noté que ce type de rapport au travail était surtout repérable chez des secrétaires effectuant des tâches très peu qualifiées, il définit également la position d'une minorité de graphistes et de pigistes au sein de mon corpus. Même si le travail réalisé est doté d'une plus grande valeur intrinsèque, la qualité qui lui est attribuée à la fois par le travailleur lui-même et par l'organisation est dépendante de critères qui lui sont extérieurs. Pour le premier, c'est d'abord sa valeur marchande qui est valorisé ; pour la seconde, c'est d'abord le respect du cadre de la commande et des délais qui importe.

2. Un travail autonome routinisé dans le cadre de l'organisation

Une seconde modalité de fonctionnement du marché peut être repérée dont les règles s'appliquent davantage pour la réalisation de tâches/de travaux plus qualifié(e)s. L'organisation du marché des graphistes et des pigistes fonctionne en effet à l'image d'un « tournoi » permettant l'évaluation progressive des compétences (Menger, 2009). Pour reprendre l'analyse développée par Olivier Pilmis (2013) sur la comparaison du marché de la pige et des intermittents du spectacle, nous pouvons dire que « ce marché présente certaines caractéristiques de cercles vertueux/vicieux : seuls ceux dont on pense qu'ils sont compétents auront l'occasion d'en faire la démonstration » (*ibid.*, p. 10).

Malgré tout, dans un tel « régime d'incertitude », il est possible de repérer des stratégies de stabilisation recherchées tant du côté des professionnels que du côté des employeurs. Pour les professionnels, il s'agit ainsi de développer un portefeuille d'employeurs/clients stable afin de sécuriser au maximum leurs commandes. Cette stabilité est en grande partie dépendante de la routinisation de la relation d'emploi et de leur inscription plus ou moins durable au sein d'une ou plusieurs organisation(s) de travail. La stratégie consiste donc à développer des relations auprès d'un nombre réduit d'employeurs et de favoriser avant tout le contact physique par-delà la distance. La relation d'emploi se trouve « encastrée dans une relation sociale » (Polanyi 1983 [1944]) qui protège alors de l'arbitraire du marché. Ce type de stratégie est repérable de façon majoritaire chez les pigistes (n=13) qui y voient une manière de souligner le caractère subordonné et donc protecteur de leur situation de salarié à distance (voir tableau n°9). Mais elle est également repérable chez des graphistes (n=7) ou des secrétaires (n= 3) qui bien qu'indépendants se conforment au cadre de la commande, voire travaillent à demeure au sein de l'organisation. La stabilisation de la relation est aussi recherchée par les employeurs : il s'agit pour eux de maîtriser au maximum le coût lié au recrutement d'un nouveau collaborateur en

constituant un « pool » de travailleurs indépendants dans lequel ils peuvent aller puiser et dont ils ont déjà évalué les compétences (Pilmis, 2008 ; 2013).

Dans l'ensemble, ces enquêtés sont entrés dans le travail à distance sur le mode majoritaire de la *deuxième carrière* et ont gardé de leur expérience salariée un cadre socialisateur fort auquel ils se réfèrent toujours pour se définir professionnellement. Ils ont également conservé de cette période un réseau de collègues et d'employeurs/clients potentiels qui facilitent leur maintien sur le marché de l'emploi. L'apprentissage du travail à distance passe alors essentiellement par la fréquentation d'une communauté de pairs qui est le support de formes d'entraide et de partage. En termes de revenus, ils occupent une position médiane au sein de mon corpus : les pigistes déclarent des revenus entre 2000 et 2500 euros nets mensuels ; les graphistes entre 1500 et 2000 euros et les secrétaires entre 1200 et 1500 euros.

Tableau n° 9 : *Un travail autonome, mais routinisé dans le cadre de l'organisation*

Rapport au travail	**Configuration spatiale dominante**	**Professionnels/Type de tâches réalisées**	**Rapport au marché**	**Rapport au prix**	**Rapport au temps**
autonome limité	Travail à distance/travail sur site	- pigistes réguliers - graphistes indépendants pour des travaux réalisés en direct avec un client + graphistes freelance - secrétaires : tâches de secrétariat réalisées chez des artisans	**Modalité majoritaire de mise en relation** = le bouche-à-oreille, la cooptation/la recommandation. **Modalité d'évaluation/de sélection sur le marché** = réussir une pige « test » : première épreuve. = répondre au brief = répondre à un appel d'offre. **Stratégies de stabilisation sur le marché** = encastrer les relations marchandes dans des relations sociales = se constituer un portefeuille d'employeurs	- paiement au forfait/à la réalisation	Norme flexible autonome

Le rapport au marché : encastrer les relations marchandes dans des liens de proximité

Si ces pigistes sont engagés dans des relations avec plusieurs employeurs, leur nombre reste malgré tout réduit. Ainsi, les pigistes concernés disent avoir entre 2 et 4 employeurs réguliers. Ces résultats empiriques corroborent ceux mis en lumière par Olivier Pilmis (2008) à travers l'analyse des données d'Audiens (groupe de protection sociale des professionnels de la culture, de la communication et des médias). Il montre ainsi sur la période 1999-2004, qu'un quart des journalistes pigistes recensés dans les données d'Audiens ont connu un employeur unique sur la période et que moins de la moitié en ont eu plus de trois (Pilmis, 2008, p. 236). Même s'il souligne la relative brièveté de la relation qui s'établit entre le journaliste-pigiste et l'employeur : « le nombre relativement restreint de leurs employeurs n'empêche pas la brièveté des relations qu'ils entretiennent avec eux : plus de la moitié des couples journalistes pigistes – employeurs ne survivent pas à leur année de formation, et 80 % d'entre eux ont une durée inférieure à quatre ans » (*ibid*., p. 240). Il s'agit toutefois de nuancer ce tableau, en soulignant que près de 10 % des couples pigistes-employeurs restent stables sur toute la période.

Mon enquête empirique plaiderait pour une lecture plus fine de la nature des appariements, le portefeuille des enquêtés rencontrés étant constitué de deux types d'employeurs : certains avec qui la relation est très ponctuelle (voire unique, avec la vente d'une pige) et d'autres avec qui, au contraire, une relation s'installe dans la durée (entre 4 et 10 ans). Que le premier contact soit établi par le pigiste ou par le rédacteur en chef, la relation professionnelle est facilitée par la forte interconnaissance qui règne dans les rédactions. Dans ces conditions, l'intégration dans un réseau de pairs constitue un véritable atout à faire valoir pour le professionnel (voir encadré n°12).

Encadré n° 12 : Les mécanismes de la cooptation entre pairs

Sur le marché de la pige, la formation initiale est un facteur différenciant. En effet, ceux qui ont suivi un cursus dans une école reconnue par la profession disposent d'un double capital, scolaire et social. Car si l'école est le lieu où se transmettent un certain nombre de techniques journalistiques qui agissent comme autant de normes définissant ce qu'est la bonne manière de faire son métier, pour le recruteur, le passage dans ce type d'établissement joue également comme un « dispositif de qualité » (Karpik, 1989 ; 2007) permettant de réduire l'incertitude. Par ailleurs, le fait d'être diplômé d'une école reconnue par la profession offre au jeune professionnel le support d'un capital-réseau constitué à la fois par les autres élèves mais aussi par les professionnels qui interviennent tout au long du cursus – l'essentiel de la formation se déroule sous forme d'ateliers animés par des professionnels qui cultivent des relations informelles avec les élèves (tutoiement, partage de moments conviviaux : apéros, soirées, etc.).

Ce capital-réseau joue un rôle fondamental dans la recherche d'emploi sur un marché qui fonctionne par cooptation et annonces cachées (propositions de piges, de remplacements). D'ailleurs, la réputation de l'école se jauge surtout au périmètre de son annuaire d'anciens (Lecoutre, 2006).

A sa sortie d'école, le jeune professionnel peut compter sur des relais au sein des rédactions. A l'image de Gaëlle Martin qui a décroché sa première pige au sein d'un titre de la presse nationale, basé à Paris, alors qu'elle était déjà depuis plusieurs mois dans le sud de la France.

> C'était été 2003, Il y avait beaucoup d'incendies, ça cramait un peu partout dans le sud de la France (…) et ils cherchent quelqu'un à [X] rapidement, ils le décident en conf' de rédaction et le procès [de l'incendiaire] est à 10h00. Et M. qui est à la rédaction leur dit : « ah mais moi j'ai une copine... qu'est pas très loin ». Donc, je reçois un coup de téléphone de la rédaction et on me dit : « voilà est-ce que vous pourriez? Lalala… ». Alors moi : « oui, oui, oui.. » (Gaëlle Martin, 30 ans, divorcée, pigiste, Paris.)

Dans son cas, la recommandation de son ancienne camarade de promotion (elles ont toutes les deux suivi un cursus dans une école reconnue) vaut lettre de candidature et surtout validation des compétences requises pour le travail à réaliser. Le jeu de la recommandation fonctionne aussi parfois entre rédacteurs en chef qui se transmettant les coordonnées d'un « bon pigiste ».

Une fois le premier contact établi, l'essentiel du travail du pigiste consiste à répondre à des commandes passées par la rédaction, en restant généralement attaché à une rubrique. Mais la stabilisation de la relation dépend aussi en grande partie de la capacité du pigiste à réduire la distance physique qui le sépare de la rédaction. Si l'essentiel des relations de travail se fait par internet et par téléphone, ces enquêtés insistent avant tout sur l'importance de développer un ensemble de liens informels avec les membres de la rédaction : « passer à la rédac' dire bonjour », « être reconnu », « déjeuner avec untel ». Autrement dit, il s'agit de réduire au maximum la distance et d'incarner physiquement la relation :

> **L'essentiel se fait par téléphone ou par mail, mais je m'arrange quand même régulièrement pour monter à Paris pour voir les gens parce que le téléphone ça ne suffit pas.** (…) Quand je monte à Paris, je vais voir plusieurs personnes, proposer des idées de sujets, **oui d'essayer d'exister ne serait-ce que pour prendre un café, sinon vous pouvez très vite passer à la trappe parce qu'il y a toujours de nouvelles propositions pour les gens**. (Éléonore Poitou, 37 ans, célibataire, pigiste, Nantes)

L'enjeu est donc coûte que coûte de maintenir le contact, de « faire le tour des popotes », comme le dit l'une de mes enquêtées, pour « rester dans la tête des red' chefs », dit une autre. La stratégie tient en peu de mots : être visible dans la rédaction (investir l'espace) pour faire partie

de la rédaction (investir le collectif). La relation d'emploi sort alors de l'arbitraire des liens interpersonnels et s'inscrit dans un rapport de réciprocité : d'un côté, le pigiste connaît bien le ton du journal, est disponible pour écrire des articles (essentiellement des commandes qui remplissent les rubriques du journal), respecte les délais ; de l'autre, l'employeur s'engage, sous la forme d'un « contrat implicite » (Caveng, 2007) à le faire travailler en priorité. Mais, cet engagement n'est pas doté que d'une valeur morale. En effet, en cas de rupture de la relation d'emploi, la régularité et la durée de la relation garantissent objectivement une certaine sécurité au travailleur isolé qui peut faire valoir ses droits à être licencié dans le cadre de la loi Cressard[134] (voir encadré n° 13).

Encadré n° 13 : Le difficile recours aux prud'hommes

Dans l'ensemble des situations étudiées, la rupture de la relation est toujours le fait de l'employeur. Deux raisons sont majoritairement avancées par les pigistes rencontrés pour expliquer la rupture : la suppression au sein du journal de la rubrique à laquelle ils collaboraient régulièrement, à l'occasion de la sortie d'une nouvelle formule ; le départ du rédacteur en chef avec qui la relation s'était établie, le nouveau venu ayant établi des relations privilégiées avec d'autres pigistes. Ces changements organisationnels interviennent souvent dans un contexte de crise et de réduction des piges. Même si la pratique la plus couramment observée consiste plutôt à réduire progressivement les commandes de piges que d'y mettre fin brutalement.

Au sein de mon corpus, rares sont les enquêtés qui ont contesté leur licenciement aux prud'hommes (n=4/21). Les motifs de contestation portent sur le non-paiement des articles réalisés ou sur la demande de requalification de l'arrêt brutal d'une collaboration en licenciement. En revanche, une majorité dit y avoir renoncé de peur qu'une telle démarche ne nuise à leur image sur le marché (« C'est très difficile d'aller jusqu'aux Prudhommes, parce que t'as une grosse pression. Tu peux vite te retrouver griller sur la place parisienne… Tout le monde se connaît, le monde des journalistes est très petit » (Elvire Ferrand, 36 ans, célibataire, pigiste, Paris).)

Il est aussi possible de repérer des formes de routinisation de la relation d'emploi chez les indépendants. La forme d'encastrement la plus aboutie renvoie aux situations où l'indépendant travaille à demeure dans une organisation. C'est le cas des graphistes freelance qui font

[134] Pour les pigistes, la définition de la régularité n'est pas encadrée explicitement par la Loi Cressard qui reconnaît bien le statut de journaliste à collaborations multiples. C'est la jurisprudence du tribunal des prud'hommes amené à se prononcer sur des situations litigieuses, qui parle de « régularité » à partir de la succession de trois collaborations d'affilée, par assimilation avec la durée de la période d'essai, fixée à l'article 19 de la Convention collective des journalistes.

régulièrement des remplacements au sein d'agences ou de studios graphiques et des secrétaires indépendantes qui réalisent des travaux de secrétariat directement sur « site », auprès d'artisans ou de PME. La relation qui s'établit alors s'inscrit dans un régime d'exclusivité. Chez les secrétaires rencontrées, ce type de relation est valorisée dans l'ordre du discours par le recours à la forme possessive « mon client », « mon plus fidèle client », visant à souligner non seulement la solidité du lien, mais aussi la dimension affective qui en découle.

Mais il est aussi possible de repérer des stratégies de stabilisation de la relation commerciale chez des graphistes qui travaillent à distance. Cette catégorie de graphistes (n=7)[135] dispose d'un portefeuille de clients réduit (entre 2 et 4 clients dits « réguliers », avec généralement un « gros client » qui contribue jusqu'à la moitié du chiffre d'affaires) – contrairement aux professionnels qui seront présentés à la fin de cette sous-section, dont certains ont jusqu'à une quarantaine de clients différents sur l'année. Concrètement, l'inscription de ces indépendants dans une relation d'emploi durable se traduit par une récurrence de certaines missions au cours de l'année. Ceci est particulièrement vrai pour des graphistes qui travaillent pour des structures culturelles ou événementielles. A l'image de Jérémy Carré dont l'emploi du temps professionnel est rythmé par les plaquettes/affiches à réaliser tous les ans pour la nouvelle saison. Ces commandes régulières passées par deux grosses structures lui garantissent un revenu moyen de 2000 euros nets mensuels :

> Mars, avril, mai, juin, juillet, pendant 5 mois, c'est vraiment très rempli, après juin, juillet, c'est double journée pratiquement, je travaille le matin très tôt et je finis très tard. Des fois la nuit, etc. donc j'ai cinq mois très très remplis (Jérémy Carré, 33 ans, en couple, 1 enf., graphiste, Paris).

Il découle de la récurrence de ces missions une relation professionnelle qui sort du strict cadre de la prestation pour s'inscrire dans un registre quasi-amical :

> (…) La fille de [Nom d'une structure] je connais ses filles depuis qu'elles sont petites, y'en a une qui a fait la même école que moi et qui maintenant est graphiste. Enfin voilà, y'a des liens qui se créent, c'est jamais devenu des amis… mais c'est des très bons copains… et voilà, on s'aime beaucoup, etc. (Jérémy Carré, 33 ans, en couple, 1 enf., graphiste, Paris).

Mais paradoxalement, si pour l'indépendant, la pérennité de la relation commerciale permet de sécuriser temporairement sa position sur le marché, elle se traduit aussi par une forte dépendance qui peut mettre en péril son activité en cas d'arrêt brutal de la collaboration. Quand je le rencontre, c'est d'ailleurs, l'une des principales inquiétudes de Jérémy qui anticipe le départ programmé de la directrice de la structure avec laquelle il a noué un contact très fort et qui

[135] Remarque méthodologique : les graphistes freelance (n=2/7) relèvent également de cette catégorie car s'ils entretiennent des liens réguliers avec des agences, ils disposent aussi d'un portefeuille de clients réduit pour leurs travaux réalisés en direct.

représente « 70 % de son chiffre d'affaires ». L'indépendance qui se décline sous un mode quasi-subordonné continue donc de faire supporter les risques sur la seule personne du travailleur.

Le rapport à l'organisation : répondre à la commande

Sous cette modalité, l'autonomie du travail à distance se déploie dans les contraintes fixées par l'organisation. La qualité du professionnel se mesure alors à sa capacité à intégrer les exigences posées par le donneur d'ordre et ainsi à répondre au mieux à la commande. Concrètement, cela passe pour les pigistes, par exemple, par le fait de non seulement se conformer à la taille de l'article et de respecter les délais, mais aussi de se plier au « ton du journal ». L'incorporation du cadre normatif dans lequel doit être exécuté le travail est en partie dépendante d'une forme de routine et d'inscription dans une culture d'entreprise. Cette exigence se traduit aussi par la défense d'une ligne éditoriale et d'une façon singulière de traiter les sujets. A la manière dont Fiona Pillard défend son investissement pour le quotidien [P] pour lequel elle assure la correspondance :

> - Comment tu expliques cet attachement à ce journal en particulier?
> - Il est double en fait, c'est à la fois sur la ligne éditoriale en elle-même qui me convient... ils nous laissent beaucoup de place par rapport à d'autres journaux pour faire des reportages, pour aller au contact des gens, notamment des gens qui sont dans la douleur, qui sont faibles, qui sont des exclus, les femmes, tout ça. Enfin ce côté social et fibre humaine, ça me plaît beaucoup et je n'ai pas retrouvé ça ailleurs en fait... (Fiona Pillard, 28 ans, en couple, pigiste, Nantes).

Soutenir la ligne éditoriale défendue par la rédaction de [P] devient finalement une façon pour elle de définir ce qui fonde l'essence même de son métier. Car si le cadre est contraignant, il n'en demeure pas moins que les pigistes, comme les graphistes, accordent une forte valeur au travail réalisé. Le travail n'est pas, comme dans la première catégorie, défini comme une simple tâche à exécuter, mais bien comme une réalisation dotée d'une valeur intrinsèque qui ne peut être détachée de la personne même du travailleur (Supiot, 2007 [1994]). La stabilité de la relation d'emploi est même directement imputée au professionnalisme avec lequel la commande est exécutée. Elle se décline sur le registre de la confiance réciproque :

> (…) c'est au coup par coup, avec des fois des commandes qui n'ont rien à voir entre elles... c'est vraiment, ouais, je crois qu'ils font confiance... (…) ou après la conférence de rédaction, il y a quelqu'un qui me dit : « voilà »... presque il me donne ce que j'ai à **faire ou alors on me fait confiance et on me laisse proposer des trucs mais là où je suis installée quoi…** (Fiona Pillard, 28 ans, en couple, pigiste, Nantes).

Pour les indépendants, le régime de quasi-exclusivité dans lequel se déroule la relation d'emploi leur permet également de faire valoir leurs propres contraintes temporelles, voire de jouer sur

les délais. Il peut d'ailleurs revenir au professionnel lui-même de décompter les heures passées à l'exécution du contrat, comme le raconte Servane Lelais, qui travaille régulièrement en tant que sous-traitante indépendante pour le compte d'une agence :

> Oui, parce que comme moi mes factures, ça par exemple j'ai été payé, **on avait estimé le boulot à 2 jours, finalement ça a été 4. Je note le nombre d'heures, parce que, par exemple [Elle cite le nom d'un projet], ils ont estimé 60 jours de boulot, et puis je ne veux pas déborder, et si j'en fais plus il faut qu'ils me payent plus, donc c'est par tronçon, et parfois on gruge un peu** : « si, si, j'y ai passé une demi-journée ! » (Servane Lelais, 41 ans, célibataire, graphiste, Paris).

La typologie des clients est également un élément à prendre en compte. Car si Servane Lelais peut ainsi jouer sur les délais, c'est aussi que son client est une grosse agence qui dispose d'une assise financière importante, contrairement aux « petits clients » ou aux individuels qui constituent la majorité de la clientèle des graphistes les plus dominés sur le marché.

* * *

Ces enquêtés occupent donc une position intermédiaire au sein de mon corpus. Après plusieurs années de travail à distance, ils ont réussi à s'inscrire durablement dans une relation d'emploi avec une ou plusieurs organisations. Cette stabilité permet de lutter contre l'isolement induit par la dématérialisation des relations de travail en développant des liens qui se déploient sur un registre mi-professionnel, mi-amical. Elle se traduit par une stabilité sur le marché de l'emploi, les commandes passées par l'organisation leur garantissent un revenu fixe sur lequel il est possible de compter. Et c'est précisément, du fait de cette stabilité sur le marché, qu'ils revendiquent une part d'autonomie dans le travail réalisé. Si le cadre de la commande est fixé par l'organisation, ils disposent cependant d'une certaine marge de manœuvre pour sa réalisation, tant en termes de délais que de propositions.

3. Un travail autonome, hors des organisations

La dernière modalité repérable au sein de mon corpus concerne une minorité de mes enquêtés, avec une surreprésentation de graphistes (n=7) et une minorité de pigistes (n=3). Ces enquêtés qui évoluent en marge des organisations, monnayent leur capital réputationnel sur le marché. Tout ce qui pourrait relever d'une stratégie purement commerciale est minimisé afin de mettre en valeur, à l'inverse, la singularité d'un point de vue d'auteur. Le travail réalisé est doté d'une très forte valeur distinctive et se déroule dans le cadre fixé par le travailleur lui-même (voir tableau n° 10).

Dans l'ensemble, ces enquêtés sont entrés dans le travail à distance sur le *mode de la vocation*. Les graphistes indépendants ont majoritairement été socialisés dans un cadre familial entrepreneurial d'où ils tirent à la fois un capital social et une bonne connaissance des règles du

marché. Ils comptent parmi les enquêtés les plus stabilisés sur le marché et déclarent des revenus dans la fourchette haute de mon corpus, de 2000 à 4500 euros. Les pigistes ont des profils sociaux différents. Issus de la petite classe moyenne, ils ont davantage appris à gérer les contraintes du travail à distance auprès de leurs pairs. Diplômés de cursus spécialisés de journalisme, ils défendent la spécificité du statut de pigiste comme ce qui leur permet d'exercer pleinement leur métier et sont très engagés dans des réseaux/collectifs de pigistes.

Tableau n°10 : Un travail autonome, hors des organisations

Rapport au travail	**Configuration spatiale dominante**	**Professionnels/ Type de tâches réalisées**	**Rapport au marché**	**Rapport au prix**	**Rapport au temps**
autonome	Travail à distance	- graphistes indépendants/ directeurs artistiques - pigistes	**Modalité majoritaire de mise en relation** = bouche-à-oreille, cooptation/ recommandation = le « placement de sujet ». **Modalité d'évaluation/de sélection sur le marché** = régulation de la concurrence : la réputation. **Stratégies de stabilisation sur le marché :** = parler de soi et de son travail. = valoriser la dimension idiosyncrasique du travail.	paiement au forfait/à la réalisation	Norme flexible autonome

Le rapport au marché : se construire une réputation

Les graphistes qui relèvent de cette dernière catégorie multiplient les relations avec un nombre important de clients qui sont pour la plupart des clients uniques. Et même quand s'établit une forme de régularité, le portefeuille de clients revendiqué comprend plus d'une douzaine de contacts. Ainsi, Laure Durand qui compte parmi les enquêtés les mieux stabilisés sur le marché, déclare des revenus qui s'élèvent à plus de 4500 euros mensuels et un carnet de commandes qui, chaque année, tourne autour d'une quarantaine de clients différents dans le domaine du culturel ou du luxe. Représentée par un agent qui joue le rôle d'intermédiaire sur le marché, Laure est, à 30 ans, une graphiste qui jouit d'une certaine notoriété sur la place parisienne – le magazine

spécialisé *Etape*s a même publié son portrait – et s'inscrit dans la lignée de ses parents « créatifs et indépendants » (mère illustratrice, père commercialisant les œuvres de sa femme).

Alors que sur un marché de services peu qualifiés, le choix se fait d'abord sur des critères de prix, les critères de sélection sont différents dès lors que la prestation réalisée est dotée d'une forte « valeur patrimoniale » (Supiot, 2007 [1994]). Sur ce type de « marché des singularités » (Karpik, 1989, 2007), les prestations sont, par nature, incomparables dans la mesure où elles ne peuvent être mises en rapport les unes avec les autres à travers des grandeurs communes. Ainsi, comme le note Lucien Karpik, dans un tel régime d'incertitude radicale, le prix ne peut, à lui seul, constituer un signal marchand de qualité, d'où le recours à des dispositifs de jugement qui servent d'aide à la décision. En l'occurrence, dans le monde professionnel très hiérarchisé des graphistes, ces dispositifs de jugement sont délégués au marché lui-même : le fait d'avoir travaillé pour tel client ou telle agence vaut indice de qualité[136]. Mais si sa réputation le précède, il revient au graphiste de l'entretenir, à la fois en cultivant des relations au sein d'un réseau professionnel où la circulation des réputations passe par le bouche-à-oreille et la cooptation, mais aussi en investissant des « dispositifs de visibilité des compétences » (Bessy, 1997, p. 259). Le site internet est alors conçu non pas comme une plaquette commerciale assurant la mise en contact[137], mais bien comme un site-vitrine dont la forme elle-même est l'illustration d'un savoir-faire pouvant servir de support à la construction d'un jugement.

Même s'il existe des moments formalisés de prospection en face-à-face au sein des agences ou avec un client en direct, ces graphistes préfèrent minimiser systématiquement l'aspect purement commercial de la relation. Dans un milieu où la dimension idiosyncrasique attachée au travail est valorisée, il y a comme une attitude quasi-aristocratique à rejeter toute forme de prospection directement proactive. Ainsi que le revendiquent avec une certaine emphase ces deux graphistes :

> Je **suis un très mauvais commercial… par contre je sais parler du travail que je fais pour quelqu'un… je suis un très bon commercial je dirais de ce point de vue-là… mais démarcher les gens, je ne sais pas faire, j'ai l'air tout con, j'ai l'air tout bête** (Richard Bour, 39 ans, en couple, graphiste, Nantes. A son compte depuis 5 ans, il déclare gagner « environ 2000 euros nets » de son activité d'indépendant, complétés par des cours donnés dans une école privée).
>
> - En fait les gens t'appellent…
>
> - **Oui, toujours… je ne fais aucune prospective (sic.),** pour une raison bien simple, c'est que j'en suis complètement incapable… Bon après, quand il faut bouffer tu te réveilles, mais je ne sais pas faire… **Je ne sais pas faire et je pense que j'en suis**

[136] A l'image de ce que Lucien Karpik relève sur le fonctionnement du marché des avocats (Karpik, 1995).

[137] Alors que j'ai pu décrire chez certaines secrétaires ou graphistes des rubriques contact élaborées proposant même de fournir un devis, on trouve généralement sur ces sites-vitrines qu'une seule adresse e-mail.

> **vraiment incapable** (Sylvain Bouyssou, 38 ans, en couple, graphiste, Paris. Graphiste indépendant depuis 8 ans, il gagne « environ 2000 euros par mois »).

L'assurance revendiquée par ces deux enquêtés est également facilitée par leurs origines sociales qui leur ont toujours garanti une certaine aisance financière, voire un réseau nourri de contacts pour Sylvain Bouyssou, dont les deux parents sont architecte. L'entrée dans l'indépendance est d'ailleurs présentée comme naturelle. C'est parce qu'ils ont suffisamment œuvré en amont pour construire leur réputation qu'ils peuvent désormais faire confiance au marché pour l'amplifier.

Chez les pigistes, les mécanismes du marché sont un peu différents. Si comme je l'ai déjà indiqué, la très grande majorité des contacts passent d'abord par le réseau de pairs et le bouche-à-oreille pour avoir accès aux annonces cachées des rédactions, une autre modalité consiste à prendre directement contact avec une rédaction pour lui proposer un article sur un sujet donné. Ce « placement de sujet » (Pilmis, 2007) qui dans le jargon des pigistes est désigné sous le terme de « synops(is) » est très codifié avec l'établissement d'un document détaillé présentant le thème, l'angle, le type d'enquête, etc. Or là où la circulation de la réputation du graphiste est en partie déléguée au marché, le pigiste doit avant tout, apprendre à vendre son idée. Au sein des groupes de pigistes, la « vente d'un synops » est présentée comme la façon la plus légitime d'assumer sa position d'extériorité vis-à-vis de l'organisation : le journaliste peut y faire valoir sa totale autonomie à la fois dans le choix du sujet et de son traitement et ainsi démontrer sa maîtrise professionnelle (Corsani, 2012). Même si, dans les faits, la vente d'un sujet « au culot » auprès d'une rédaction est plutôt rare et qu'elle a davantage de chances d'aboutir quand elle s'inscrit dans une relation déjà routinisée au sein d'une rédaction.

Au sein de mon corpus, les pigistes qui revendiquent ce mode d'exercice de la pige sont très minoritaires (n=3/21) et surtout cela ne représente qu'une très faible partie de leurs revenus. Pourtant, s'ils vivent surtout grâce au régime des commandes régulières, ils investissent le « placement de sujet » d'une forte charge symbolique. Diplômés de cursus spécialisés, ils défendent une vision éthique de leur métier que le statut de pigiste doit précisément leur permettre d'exercer en toute autonomie. C'est en tous cas dans ce sens que peuvent être lus les propos de Pascal Thierry, pigiste depuis 6 ans après la sortie d'une école reconnue par la profession et qui travaille régulièrement pour 3/4 employeurs sur Paris, pour se dégager un salaire d'environ 2000 euros.

> **Avancer professionnellement ça serait plus vendre mes sujets et défendre une vision du journalisme, c'est un grand mot mais défendre des sujets que moi je trouve, les sujets auxquels je pense moi je ne les trouve pas dans la presse. C'est pour ça que je n'arrive pas à les vendre.** (Pascal Thierry, 32 ans, célibataire, pigiste, Paris).

Dans les propos de ce pigiste, le « placement de sujet » est présenté comme ce qui fonde la spécificité même de la profession de journaliste. On retrouve ici des éléments bien soulignés par Florent Champy (1998) dans son enquête sur les architectes qui explique de quelle manière « tout processus de professionnalisation est en effet le résultat des efforts des membres d'un métier qui tentent de faire reconnaître leur expertise, l'utilité sociale de leur activité et leur désintéressement, afin d'asseoir l'autonomie de leur pratique » (ibid., p. 15). Si on suit le raisonnement de Pascal, seul le pigiste – à l'inverse du journaliste en poste –peut accéder à cette pratique pleinement autonome de son métier.

Le rapport à l'organisation : sur le mode de l'électron libre

Evoluant à l'extérieur des organisations de travail, ces professionnels mobilisent avant tout la rhétorique du projet pour définir leur intégration éphémère à un collectif de production. Dans les entretiens, le terme même de « projet » peut désigner sous une forme euphémisée le travail à réaliser : « monter un projet », « travailler sur un projet », « être sollicité pour un projet ». Il renvoie aussi à une modalité spécifique d'organisation du travail chez les graphistes, dans la manière de répondre à un appel d'offre : « répondre à un projet », « être chef de projet ». Il y a aussi l'idée que le « projet » nécessite en soi une forte adaptabilité qui fonde en soi la qualité du travail : « chaque type de projet nécessite une modalité différente… » (Richard Bour, graphiste).

La référence au « projet » renvoie aussi à l'image d'un collectif éphémère formé au hasard des rencontres. A l'image de Julien Carrette, pigiste, qui raconte la manière dont la fréquentation assidue de *La Cantine*, un espace de coworking sur Nantes lui a permis de créer un réseau professionnel et de saisir une opportunité d'emploi :

> (...) Et au fur et à mesure j'ai rencontré des gens là-bas [à *La Cantine*], j'ai eu des infos qui m'ont permis d'intégrer un projet, de rencontrer de nouveaux gens et ainsi de suite… (Julien Carrette, 37 ans, en couple, 1 enf., pigiste, Nantes).

Il s'agit alors de mettre à distance ce qui pourrait renvoyer à des relations de travail formalisées et de présenter la constitution des collectifs de travail sous le mode d'affinités électives (« j'ai rencontré des gens ») qui se nouent de façon naturelle. Le brouillage des sphères personnelles et professionnelles renforce le pouvoir performateur de la rencontre qui contient les germes des engagements à venir[138]. Incarné sous la modalité du travail à distance, le « projet » porte ainsi en germe la double exaltation de l'autonomie créatrice et de l'engagement de soi définis comme des qualités cardinales dans le contexte du capitalisme avancé (Boltanski & Chiapello, 1999).

Ces professionnels parviennent également à négocier une marge de manœuvre dans la définition du cadre de réalisation du travail. Ainsi pour des graphistes qui sont sur des travaux dits de « création », le prix est établi en fonction de la prestation à réaliser et non du temps passé :

[138] Ces pratiques d'appariement ont bien été analysées par Morgan Jouvenet (2006) dans son étude de la dynamique des carrières par projets des musiciens dans la culture rap, techno et électronique.

> **Le temps c'est la seule chose dans la créa qui est absolument incalculable, on ne sait pas combien de temps on va mettre pour avoir une idée** (…) Voilà après si j'y passe plus de temps que prévu, ce n'est pas forcément le client qui me le demande, **c'est aussi parce que moi j'en ai envie et que j'ai envie d'essayer d'autres trucs…** (Laure Durand, 30 ans, en couple, graphiste, Paris).

Si le « temps de la créa » est présenté comme un temps impossible à quantifier, c'est d'abord et surtout parce qu'il est un temps choisi et non imposé par des contraintes temporelles extérieures. C'est en cela que ces professionnels entretiennent un rapport au temps qui peut être défini au regard d'une « norme flexible autonome », pour reprendre la catégorie de Bouffartigue (2012).

Quant à la marge de négociation sur les prix, elle est dépendante de la réputation dont jouit le professionnel sur le marché. Même si là encore, ces professionnels ont tendance à insister surtout sur ce qui relève de leurs propres arbitrages. L'intérêt porté au travail réalisé est toujours mis en avant par rapport le critère rationnel de la rémunération. A tel point que le travail est défini d'abord comme ce qui « fait plaisir » :

> C'est une balance en fait. **Il y a des trucs que je fais où ce n'est pas du tout bien payé par rapport au temps que j'y passe mais ça me fait plaisir donc je les fais quand même et d'autres, et d'autres qui sont bien payés** et qui ne sont pas très marrants mais qui sont vite faits. Et j'ai une copine qui m'avait dit une fois que pour choisir … (…) en gros c'était genre : Est-ce que tu as le temps de le faire ? Est-ce c'est bien payé ? Et est-ce que ça te fait plaisir ? **Et je crois que sa théorie c'était qu'il fallait qu'il y ait au moins deux des trucs qui soient là : t'as le plaisir et t'as le temps OK ; t'as le fric et t'as le temps OK ; t'as le plaisir et t'as le fric… Super…** (Laure Durand, 30 ans, en couple, graphiste, Paris).

Mais si Laure Durand peut défendre ce type d'arbitrage, c'est aussi que par ailleurs, son activité est très rentable. En revanche, pour les pigistes, la pratique revendiquée du « placement de sujet » peut s'avérer beaucoup plus risquée financièrement, ne serait-ce parce que la phase de préparation n'est jamais rémunérée :

> (…) Sachant en même temps que j'ai pas mal de commandes et que je dois gagner ma vie, et que **bosser sur des synopsis et vendre des sujets, c'est souvent du travail à perte, je n'arrive pas à trouver l'équilibre en me donnant du temps**. (Pascal Thierry, 32 ans, célibataire, pigiste, Paris).

Pour parvenir à se stabiliser sur le marché de la pige, ces professionnels doivent donc faire un choix entre des sujets personnels, auxquels ils accordent une forte valeur affective et des travaux de commande qui sont symboliquement moins investis mais plus rémunérateurs.

* * *

J'ai ainsi montré de quelle manière la forte autonomie dans le travail est directement dépendante de la stabilisation sur le marché de l'emploi. Paradoxalement, c'est parce que ces professionnels se retrouvent complètement à l'écart des organisations qu'ils peuvent leur imposer leur propres contraintes et choix. *In fine*, ils s'en remettent à la logique du marché pour défendre leur position. Mais si les graphistes indépendants peuvent y gagner à la fois une forte reconnaissance et un important chiffre d'affaires, pour les pigistes, la position d'extériorité si elle est défendue sur un plan symbolique, peut s'avérer plus coûteuse en termes économiques.

Conclusion

J'ai souligné dans ce chapitre de quelle manière l'individu est plus ou moins outillé pour faire face à l'épreuve du travail à distance tant dans la gestion quotidienne et concrète des statuts que dans sa mise en œuvre. Partant de là, j'ai souligné que les ressources héritées de la socialisation familiale, si elles peuvent expliquer une appétence particulière à exercer sous statut indépendant et fournir un cadre pratique et rhétorique mobilisable pour soutenir le « travail entrepreneurial », ne constituent pas à elles seules un cadre socialisateur suffisant. J'ai ainsi également mis en lumière le rôle joué par la socialisation collective à travers la participation plus ou moins active à des forums/collectifs de pairs, et la manière dont les supports mis en place par les acteurs institutionnels, tant d'un point de vue économique (maintien des indemnités chômage) que gestionnaire (aide à la création, mise en place d'un business-plan, etc.) peuvent aussi constituer des ressources à faire valoir dans le rapport au marché et à l'organisation.

C'est ainsi que dans une configuration de travail à distance, l'autonomie du travailleur se mesure à la fois à sa capacité à défendre et maintenir sa place sur le marché, mais aussi à imposer ses propres arbitrages à l'organisation et ainsi définir le cadre de réalisation de son travail. Dans une perspective interactionniste, l'analyse a cherché à montrer que le degré d'autonomie est dépendant de la manière dont les ressources individuelles peuvent être actualisées en fonction des contraintes et opportunités posées par l'environnement. Si les ressources héritées permettent aux professionnels les mieux dotés d'occuper une position dominante sur le marché – ne serait-ce parce qu'ils peuvent mobiliser leur capital social pour faciliter leur entrée sur le marché –, j'ai également souligné de quelle manière les modèles collectifs fondés sur le partage d'une même condition–celle de pigiste ou de graphiste freelance– servent également de support à la défense d'une pratique autonome de la profession. Ces professionnels développent alors une démarche résolument *offensive* qui leur permet d'établir un rapport de force qui soit

en leur faveur. A l'inverse, ceux qui entretiennent un rapport hétéronome à leur travail partagent le fait d'avoir plutôt été socialisés dans le cadre salarial – soit par leurs parents, soit par leur propre parcours professionnel. A défaut de parvenir à construire un contre-modèle habitable, ils développent une démarche essentiellement *défensive* par rapport au marché et à l'organisation.

CONCLUSION DE LA PARTIE

Cette partie s'était donné comme objectif de saisir la morphologie de l'unité de production individuelle que constitue le travailleur à distance. Il s'agissait de prendre la pleine mesure de l'hétérogénéité de mon corpus et de souligner les divergences, mais aussi les points de convergence inter et intra-groupes. J'ai ainsi fait apparaître quatre modalités d'entrée dans la mise à distance au regard des trajectoires professionnelles des enquêtés : l'exercice du travail à distance sur *le mode de l'insertion* sur le marché, à défaut de parvenir à décrocher un emploi salarié typique ; sur *le mode de la deuxième carrière*, suite à une démission ou un licenciement ; sur *le mode du travail à côté,* l'activité productive se logeant dans les interstices des temps non travaillés et enfin sur *le mode de la vocation*.

A chacune de ces conditions d'entrée objectives dans le travail à distance est associé un rapport différencié au cadre idéal-typique du salariat : s'il reste un horizon d'attente pour ceux qui débutent leur parcours professionnel, il est davantage un horizon de critique pour ceux qui s'en sont trouvés exclus ou s'en sont exclus eux-mêmes après avoir passé de longues années au sein d'une organisation. Enfin, pour ceux qui travaillent à distance par intermittence ou sous un mode vocationnel, la référence au salariat est quasi-absente des discours. Ni rêvé, ni rejeté, le modèle salarial typique ne constitue pas un horizon normatif auquel les enquêtés comparent leur situation. Le travail à distance devient en soi une position à défendre au nom d'une maîtrise du temps et du cadre d'exercice.

Mais cette première ligne de partage doit être croisée avec l'analyse des conditions concrètes d'exercice du travail à distance. J'ai ainsi montré qu'il était possible de repérer deux configurations spatio-temporelles, même si un même individu peut s'y trouver engagé de façon simultanée : 1/Quand le travail est entièrement réalisé à distance, sous statut indépendant ou salarié à distance, avec une quasi-totale dématérialisation des relations de travail ; 2/Quand le travail est réalisé sur site essentiellement sous statut indépendant. Chacune de ces configurations est porteuse d'épreuves spécifiques tant d'un point de vue statutaire qu'organisationnel.

Or, et c'est le dernier temps de la démonstration, j'ai montré que pour faire face à ces épreuves, les individus disposent de ressources différenciées. Il s'est agi de comprendre de quelle manière le travailleur à distance parvient à négocier sa position dans un régime de forte incertitude. En l'occurrence, l'incertitude se décline à plusieurs niveaux. D'abord, dans la gestion concrète et quotidienne des obligations comptables et fiscales attachées au statut d'indépendant. Ensuite, et surtout, dans la sécurisation des revenus et la stabilisation de l'activité. J'ai ainsi souligné la

manière dont la socialisation familiale dans un « bain entrepreneurial », mais aussi les ressources collectives via la fréquentation assidue d'un groupe de pairs ou encore le recours à des supports institutionnels pouvaient faciliter l'apprentissage du travail à distance.

Dans cette perspective, la mesure de l'autonomie se situe à l'intersection entre l'individu, disposant d'un certain nombre de ressources, et son environnement. Si on s'en tient à l'analyse du marché, une distinction peut être établie entre d'un côté, les travaux de secrétariat sous-qualifiés (retranscription d'entretien, téléprospection) ou les tâches d'exécution dans l'univers des graphistes (travaux d'infographistes) et des journalistes (tâches rédactionnelles ponctuelles) qui sont dotés d'une faible « valeur patrimoniale » (Supiot 2007 [1994]) et dont leurs auteurs peuvent donc être potentiellement substituables ; et de l'autre les travaux dits « créatifs » auxquels est associée une certaine qualité et valeur idiosyncratique (Menger, 2009) dans les franges supérieures (scolairement et socialement les mieux dotées) du monde des journalistes et des graphistes. Pourtant, l'étude fine des pratiques a fait apparaître des stratégies visant à encastrer les logiques marchandes dans des relations sociales. Il en découle l'établissement de liens plus ou moins durables avec l'organisation/donneur d'ordre. C'est ainsi que le travail à distance se décline en plusieurs états : le travail hétéronome soumis à la seule loi du marché ; la position intermédiaire d'un travail qui peut se caractériser par une forme d'autonomie dans sa réalisation en se conformant au strict cadre imposé par l'organisation ; et enfin, le travail autonome qui se déploie en marge des organisations.

Mais si je me suis pour l'instant centrée sur les effets produits par la distance en termes de rapport au travail et à l'emploi, il va s'agir désormais d'étudier l'inscription du travailleur à distance dans son environnement concret de travail. L'objectif de la partie 2 sera ainsi de souligner dans quelle mesure l'individu parvient à défendre sa position non plus à l'égard du seul donneur d'ordre, mais aussi à l'égard de son entourage proche.

DEUXIÈME PARTIE :

HABITER LA DISTANCE

Après avoir passé en revue les rapports que le travailleur isolé entretient avec le marché et m'être attachée à mesurer la distance qui s'établit entre lui et l'organisation/client donneur d'ordre, tant d'un point de vue topologique que topographique, il convient désormais de faire l'ethnographie du cadre spatio-temporel dans lequel est exécutée l'activité même de travail. La sortie physique de l'entreprise/organisation productive pose en effet la question des modalités concrètes du travail à distance : Où travaille-t-on ? Quand ? Comment ? Quels sont les indices pratiques et les éléments discursifs qui définissent un espace de travail ? Dans quelle mesure quand le travail se déroule au domicile, la délimitation d'un espace de travail est-elle dépendante non seulement de la capacité du professionnel à le définir comme tel mais aussi de la manière dont l'entourage familial (conjoint, enfants) respecte cette spécialisation des espaces au sein de l'espace partagé du domicile ? Il s'agit ainsi de comprendre quels sont les contours d'un *chez-soi de travail* dans un lieu qui *a priori* tend à invisibiliser l'activité même de travail[139].

J'entends la notion de *chez-soi de travail,* comme ce qui est défini par un ensemble de routines. En référence au cadre théorique développé par Marc Breviglieri (2004), la « routine » peut s'analyser en termes « d'aisance » et de rapport « familier » au monde. En l'occurrence, Breviglieri s'intéresse à la constitution de routines au sein du monde du travail, dont le rapport s'éprouve, selon lui, dans l'horizon d'une habitation : « Il nous apparaît artificiel de confiner cet horizon au seul domaine de la maison et de la vie de famille ou, inversement, de voir dans l'espace de travail un lieu uniquement tramé par des épreuves qui engagent, par la négociation ou la confrontation, un agir public d'emblée connecté aux enjeux collectifs (…) Il est question à la fois de sa qualité de demeure (où le corps peut rester à demeure), et de logement (où le corps peut s'approprier un espace et s'y loger) ». (*ibid*., p. 23-24).

Les routines, dit Breviglieri, sont rassurantes car elles permettent de se sentir à l'aise (« prendre ses aises », « avoir de l'aisance »), d'entretenir un rapport familier à l'espace. Or paradoxalement, la routine qui définit en soi la singularité d'un espace de travail au sein de l'espace partagé du domicile vise précisément, me semble-t-il, à le *dé-familiariser* en y développant un ensemble *d'habitudes de travail.* Ce phénomène passe par un processus d'appropriation, c'est-à-dire le fait de rendre propre/à soi un espace traversé par des usages partagés, qui se traduit très

[139] Quand le travail se déroule à domicile, le travailleur sort du cadre socialisateur de l'organisation qui qualifie en soi l'activité réalisée. De nombreux travaux ont ainsi montré que les trajets pendulaires et la distinction physique entre les espaces du travail et du hors-travail soulignaient la distinction des temps sociaux (Weber, 2001 [1989] ; Schwartz, 2002 [1990]). Ceci est finalement d'autant plus marqué, en creux, quand le travail vient à manquer (Lazarfeld, 1982 [1933] ; Schnapper, 1994 ; voir aussi à ce propos les analyses développées dans Monchatre & Woehl, 2014).

concrètement par la délimitation personnelle de l'espace bureau (place du matériel de travail, types de meubles, choix d'archivage, etc.) [140].

La principale difficulté méthodologique à laquelle j'ai été confrontée dans ce temps de la démonstration est de ne pas avoir pu observer des situations de travail en pratiques[141]. Contrairement à ce qu'un sociologue enquêtant directement au sein d'un lieu de travail institué peut témoigner de postures et de gestes au travail, je n'ai donc pu recueillir que des discours sur des « manières de faire » (Verdier, 1979). Si j'ai un temps envisagé de suivre au jour le jour, heure après heure un enquêté dans l'ensemble de ses déplacements, la mise en œuvre pratique de cette intuition s'est révélée impossible. Elle n'aurait d'ailleurs certainement pas échappé à des effets de mise en scène difficilement contrôlables. J'ai donc dû me contenter de recueillir un ensemble d'éléments permettant une objectivation des emplois du temps : agendas électroniques et agendas papier.

Mais les apories méthodologiques de l'enquête soulignent finalement en creux ce qui définit intrinsèquement le travail quand il se déroule à domicile, à savoir son invisibilité et son indéfinition. Si je lis un journal, regarde internet, est-ce que cela fait partie de mon travail ? Si je m'occupe de mes enfants tout en pensant à l'organisation d'un article, est-ce que je travaille ? Ces questions pratiques posent en creux la question de la définition du travail. Ainsi, les mots qui servent à dire le travail constituent en eux-mêmes un matériau riche à analyser car ils sont le révélateur du registre normatif à l'aune duquel l'individu analyse sa situation.

Pourtant, la défense d'une telle approche compréhensive suppose de rester vigilant dans l'analyse afin d'éviter de tomber dans le double écueil du jugement et de « l'illusion biographique » (Bourdieu, 1986). La première impasse consisterait, en effet, à occuper la position du chercheur surplombant révélant à l'acteur incapable de les voir les causes de sa propre aliénation. Le second piège serait de succomber à une lecture essentialiste des situations prenant au sérieux le discours des acteurs sans chercher à en décrypter socialement les ressorts. C'est ainsi que je vais m'attacher tout au long de cette seconde partie à analyser les discours au regard des positions et des dispositions objectives des individus qui les tiennent.

Dans cette perspective, il importe de saisir le travailleur à distance dans toute l'épaisseur de sa vie sociale et d'analyser les arbitrages temporels entre temps travaillés et non travaillés ainsi que les frontières inscrites dans l'espace du chez-soi comme le reflet de sa capacité à imposer ce

---

[140] Il est intéressant en la matière de faire écho au livre de l'architecte et urbaniste Elisabeth Pélegrin-Genel intitulé *L'angoisse de la plante verte sur le coin du bureau* (1994) qui revient sur l'histoire contemporaine du bureau et sur la manière dont le travailleur y développe un certain nombre de rituels et d'habitudes pour le définir comme à soi. Il faut également citer le travail d'Anne Monjaret (2002) qui examine, dans une perspective historique et sociologique, comment les employés occupent leur bureau, comment ils fabriquent un territoire plus ou moins protégé, plus ou moins partagé.

[141] Je renvoie à ce propos aux éléments détaillés dans l'annexe méthodologique.

qu'il estime être le cadre légitime de réalisation de son travail. Il se retrouve alors engagé dans un double rapport de force, à la fois avec la sphère productive qui dicte ses propres impératifs en termes de délais à respecter, mais aussi avec la sphère du privé et les logiques familiales et domestiques qu'elle implique. Le cadre spatio-temporel spécifique du travail à distance est alors dépendant de la manière dont l'individu parvient à articuler les différents engagements induits par son inscription dans plusieurs « sphères de vie » (Passy, 2005).

Si la question de l'articulation emploi-famille constitue l'un des thèmes les plus largement discutés relativement aux « temps sociaux » (Gurvitch, 1968) dans un cadre salarié (Nicole-Drancourt, 1989, 2009 ; Tremblay, 2004 ; Pailhé & Solaz, 2009a.), la question de l'articulation se pose ici avec une acuité particulière surtout quand le travail se déroule à domicile qui, par définition, est traversé par des logiques différentes voire concurrentes sur un même plan temporel. Successivement et simultanément, les individus sont donc amenés à endosser des rôles spécifiques dans lesquels ils sont plus ou moins engagés[142]. La notion de *rôle* doit ici être entendue comme un ensemble d'attitudes que l'individu reprend à son compte pour se conformer à ce qu'il croit être les attentes d'autrui (Goffman, 1961). A la manière dont Bénédicte Zimmermann (2011) redéfinit la notion, le rôle peut ainsi être entendu comme « une performance individuelle qui prend sens dans l'interaction avec autrui » (p. 93).

Prenant en compte cette relation processuelle de l'individu à son environnement, j'ai pu faire apparaître deux configurations dans lesquelles se déploie le travail chez soi. Ainsi, dans le chapitre 4, j'analyserai les ressorts de l'attitude qui consiste à *tracer des frontières*. Dans ce type de configuration, l'individu s'ingénie à établir des limites subjectives strictes entre ce qui relève du temps/espace de travail et l'ensemble des tâches qui ne sont pas définies comme du travail. La frontière permet alors tout autant de souligner ce qui est de l'ordre du commun que de révéler l'altérité, l'intrus. L'objectif est donc d'établir un cadre pour se conformer à un certain nombre d'attentes présentées comme socialement légitimes : avoir des journées de travail régulières, ne pas travailler le week-end et le soir, déléguer à un tiers la garde d'un enfant malade. Nous verrons alors dans quelle mesure la référence au cadre normatif du salariat sert d'appui à la construction de soi en tant que professionnel.

Le chapitre 5 développera les logiques d'une seconde configuration spatio-temporelle qui consiste, à l'inverse, à *occuper les marges*. Le cadre spatio-temporel est alors à géométrie variable, s'adaptant aux contraintes que celles-ci soient d'ordre productif ou

[142] Les travaux de Katz et Kahn (1978) sur les rôles sociaux ont servi de base à la majeure partie des recherches traitant des interactions entre les différents domaines de la vie. Campbell-Clark (2000) analyse les interactions entre les différents domaines de la vie, en particulier le travail et la famille. Selon cette auteure, ces domaines de la vie sont associés à différentes règles, valeurs et comportements (voir à ce propos les analyses de Tremblay & Genin (2009)).

domestique/parental. Tout au long de cette seconde partie, il s'agira ainsi de montrer dans quelle mesure la mise en œuvre de chacune de ces configurations dépend de la manière dont l'individu lui-même se définit en tant que professionnel, mais aussi de la nature des arrangements qu'il négocie avec autrui, dans un double rapport à son entourage et à l'employeur/donneur d'ordre.

CHAPITRE 4.

TRACER DES FRONTIÈRES

L'objectif de ce chapitre est de travailler d'un point de vue ethnographique l'idée même de frontière. Même si, comme le note le philosophe Étienne Balibar (1997, p. 372) : « l'idée d'une définition simple de ce qu'est une «frontière » est absurde par définition : car tracer une frontière c'est précisément définir un territoire, le délimiter et ainsi enregistrer son identité ou la lui conférer. Mais réciproquement définir, identifier en général ce n'est rien d'autre que tracer une frontière, assigner des bornes (en grec *horos*, en latin *finis* ou terminus, en allemand *grenze*, en anglais *border*, etc.). Le théoricien qui veut définir ce qu'est une frontière est au rouet, car la représentation même de la frontière est la condition de toute définition ». Ainsi si la frontière définit le territoire qu'elle en-cadre, elle n'existe que parce qu'elle définit ce territoire. C'est parce que les entités qu'elle sépare ne sont pas intrinsèquement différentes que la frontière est nécessaire : elle ne prend sens que parce que les entités qu'elle sépare sont d'abord semblables ; et c'est seulement une fois qu'elle est tracée que des identités contraposées se créent et se renforcent. Ce qui fait la pertinence d'une frontière n'est donc pas tant son tracé – dans bien des cas, il n'est même pas matérialisé – mais bien le différentiel, l'asymétrie entre les règles qui définissent les manières d'être et de faire d'un côté et de l'autre de la frontière.

En tenant compte de cette première définition topographique, pourquoi est-ce si important pour certains de mes enquêtés de *tracer des frontières* ? Ou, du moins de le revendiquer ? La notion de frontière doit ici être comprise autant sur un plan spatial que temporel, l'un redoublant l'autre ou, au contraire, s'annulant réciproquement. Dans cette perspective, je postule que le cadre spatio-temporel dans lequel est exécuté le travail est en soi signifiant. Ainsi, de façon métonymique, le cadre donne sens à l'action. Dire « je vais au travail » suppose un mouvement dans l'espace et une durée dans le temps qui portent en eux-mêmes le changement de statut, le passage d'inactif à actif. Mais quand il n'y a pas de changement de cadre, comment les individus font-ils la différence entre ce qui relève du travail et du hors-travail ? Dans quelle mesure dire « je suis en train de travailler » constitue-t-il en soi un indice de mise au travail ?

Je souscris en la matière à l'hypothèse ethnographique qui veut que la manière dont les individus disent le travail, le qualifient pour eux-mêmes et pour autrui est révélateur de la manière dont ils le font et lui donnent sens (Verdier, 1979 ; Macé, 2011). Cette démarche ne relève pas que d'un choix théorique, elle repose d'abord et surtout sur un constat empirique : pour pallier l'invisibilité du travail en train de se faire (« quand je bosse ça ne se voit pas », dit

l'un de mes enquêtés), les professionnels rencontrés prennent l'habitude de mettre des mots sur leurs actions pour les caractériser. Il s'agit donc d'analyser les attitudes au travail non pas seulement pour ce qu'elles disent de l'activité en tant que telle, mais en ce qu'elles sont le reflet signifiant du rapport qui s'établit entre la sphère professionnelle et les autres sphères d'appartenance (parentale, domestique, amicale, etc.).

Il s'agira alors de se demander quelles sont les stratégies que les individus mettent en place pour défendre leur(s) position(s) tant d'un point de vue topographique (en termes de délimitation des espaces) que d'un point de vue social (en termes de délimitation des rôles). L'effet-frontière doit, en effet, agir dans les deux sens pour autonomiser la sphère professionnelle dans un univers domestique et inversement pour préserver la sphère privée de l'intrusion des logiques professionnelles. Il repose sur une forme d'autocontrainte physique et mentale qui vise à reproduire le cadre idéal-typique du salariat de co-présence par-delà la distance physique et topologique avec le donneur d'ordre, afin, notamment, de lutter contre un effet « d'arythmie sociale » (Castells, 1996). C'est en tout cas la manière dont les enquêtés eux-mêmes l'expriment et le justifient.

Mais ce qui relève du souci de présentation de soi doit non seulement être décrypté au regard des attributs individuels des enquêtés en termes de genre, de profession, d'âge, de stabilisation sur le marché et de trajectoire professionnelle antérieure ; mais aussi comme la résultante des rapports de force qui s'établissent entre l'individu et son environnement proche (conjoint, famille élargie, enfants, amis) tout autant que professionnel (employeurs, clients). La démonstration présentée au cours de ce chapitre repose donc sur une analyse croisée des discours tenus par les enquêtés eux-mêmes quant à leur volonté de *tracer des frontières* et des conditions objectives de sa mise en œuvre. Au sein de mon corpus, moins de la moitié de mes enquêtés (n=24/54) relève de cette configuration spatio-temporelle.

A. Se créer un territoire

La notion même de territoire est en soi contenue dans celle de frontière. Pour penser ce cadre spatial dans une perspective sociale, les travaux de sciences humaines sont traditionnellement allés puiser dans les sources de l'éthologie[143] (Hall, 1971 [1966] ; Deleuze et Guattari, 1980). C'est également dans cette filiation qu'il faut lire les travaux de Goffman (1973a.) pour qui « les territoires varient selon leur organisation ». Dans cette optique, les *territoires du moi* sont pluriels, dépendant à la fois de l'étendue de la sphère spatiale d'appropriation et de la durée dans laquelle cette appropriation s'inscrit. Sur un continuum de durée, on trouve à une

[143] Voir à ce propos les analyses fort éclairantes de Thierry Paquot & Chris Younès (2009).

extrémité *l'espace personnel* qui est présenté « comme une réserve temporaire et situationnelle au milieu de laquelle l'individu se déplace » (*ibid.,* p. 44), une « portion d'espace » qui peut donc lui être subtilisée (comme dans une file d'attente ou un ascenseur) ; et à l'autre, *le territoire de la possession,* défini comme « tout ensemble d'objets identifiables au moi et disposés autour du corps où qu'il soit » (*ibid.,* p. 52), ce qui lui assure une plus grande stabilité.

Dans ces différentes situations, ce qui intéresse avant tout Erving Goffman c'est de repérer les « marqueurs » qui séparent deux territoires ainsi que les modes d'intrusion dans le territoire de l'autre : « Le prototype de l'offense territoriale consiste pour un individu à empiéter sur une réserve revendiquée par et pour un autre ; l'un fait alors fonction d'obstacle au droit de l'autre. L'un est suggéré par le terme « intrusion » : il s'agit du cas évident où un individu pénètre dans un territoire sans en avoir le droit, ou bien contamine une réserve de toute autre façon. (…) Agir en intrus est donc une façon d'empiéter ; s'imposer en est une autre. J'entends par là la capacité d'un ayant-droit à imposer aux autres des exigences territoriales excessives, risquant ainsi de leur faire jouer le rôle d'intrus, alors qu'ils sentent bien qu'ils n'en sont pas. » (*ibid.,* p. 62). Défendre son territoire c'est donc non seulement y apposer des marqueurs-frontières – dont on verra en l'espèce qu'au sein du domicile, ils peuvent être de nature variée– mais aussi de veiller à en exclure les intrus, ou, du moins, à réguler les attitudes et les comportements jugés indésirables par celui qui veille à l'intégrité de son territoire.

Une telle approche pose en creux la question du contrôle de la frontière et de la définition de la légitimité des positions. Là où, au sein d'un collectif de travail institué, les comportements légitimes au travail sont définis par des règles formelles (règlement, rappel à l'ordre de la hiérarchie) et informelles (pression du groupe, phénomènes de mimétisme), au sein du domicile, le contrôle des règles et le respect des limites physiques et symboliques entre les territoires sont délégués au travailleur lui-même et à son entourage. Pour se créer un territoire à soi, celui-ci va donc s'ingénier à réguler à la fois son rapport à l'espace et son rapport au temps, instituant une pluralité de « marqueurs », fonctionnant comme autant de garde-fous à respecter et à faire respecter dans l'espace de co-présence, mais aussi par le donneur d'ordre (client/employeur) qui, lui, se trouve à distance.

Encadré n° 14 : Des outils de travail qui se fondent dans l'espace domestique

Dans leur livre consacré au travail des ouvrières à domicile, Madeleine Guilbert et Viviane Isambert-Jamati (1956) racontent que la plupart des enquêtées les ont reçues « dans la pièce où elles travaillaient, continuant même à coudre tout en [leur] parlant » (*ibid.,* p.127). Elles précisent qu'au sein du domicile, les différentes pièces de la maison servent d'atelier (la cuisine, la salle à manger, la chambre, une pièce unique) et que l'outillage à domicile est archaïque, se

résumant, la plupart du temps, en une simple machine à coudre sans moteur. La comparaison avec mon propre terrain d'enquête est éclairante : l'attention portée aux outils de travail souligne la transformation de l'environnement de travail, passant ainsi d'un contexte industriel à celui des services.

Dans cette perspective, l'ordinateur, qui constitue le principal outil de travail des professions étudiées, tend à se fondre dans l'espace domestique, même si son usage reste strictement réservé à l'activité professionnelle – les autres membres de la famille pouvant disposer d'autres appareils. Selon les professions, les enquêtés peuvent posséder d'autres outils « additifs ». En la matière, les journalistes sont les moins outillés, leurs instruments de travail se résumant à un bloc-notes, un téléphone et un ordinateur ; les secrétaires n'ont également besoin que d'un ordinateur, voire d'un casque et d'une pédale quand elles travaillent sur une retranscription d'entretien. En revanche, les graphistes investissent davantage dans un ensemble de matériels (un scanner, une imprimante, un écran additif à brancher à l'ordinateur portable et une palette graphique), ce qui potentiellement les rend moins facilement nomades.

1. Délimiter l'espace

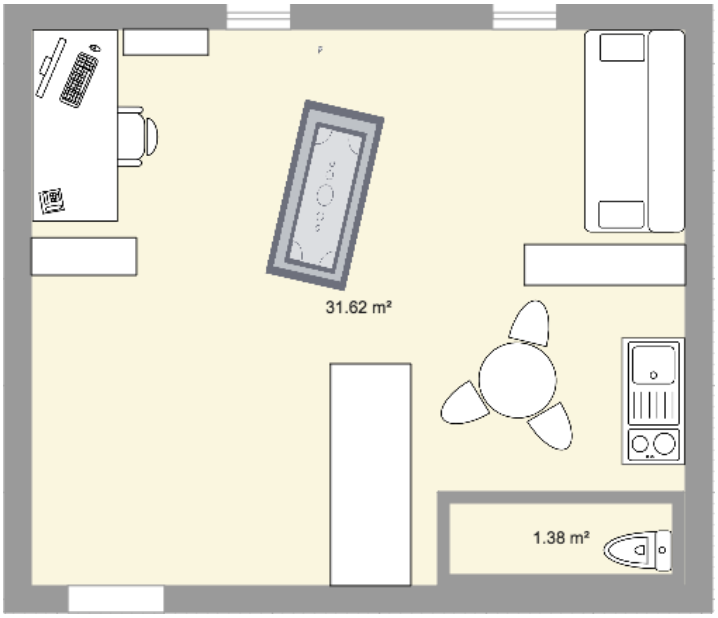
Au sein du domicile, plusieurs stratégies spatiales peuvent être repérées pour délimiter le *territoire de la possession,* pour reprendre la taxinomie de Goffman (1973a.). Dans un espace par définition traversé par une pluralité de logiques (domestique, familiale, parentale, physiologique, etc.), le territoire du soi peut être défini comme autonome quand il est réservé à l'exercice du travail. Dans sa forme la plus pure, les deux espaces (celui qui est partagé et celui qui est dit « de travail ») coexistent sous un mode d'exclusivité et d'exclusion réciproque (l'un n'est pas l'autre et surtout l'un est défini en opposition à l'autre), mais la séparation peut également n'être que symbolique ou visuelle.

Frontières symboliques et rituels dans l'espace

Quand il n'y a pas de séparation physique entre ce qui est désigné comme un espace de travail par l'enquêté lui-même et le reste de l'espace du domicile, il est possible de repérer plusieurs stratégies pour souligner, malgré tout, la séparation, que ce soit à travers le recours à des marqueurs visuels, ou à un ensemble de rituels et habitudes partagés.

L'exemple de Thierry Pinson peut fournir une illustration de la première modalité. Quand je le rencontre, il a 29 ans et est pigiste depuis un peu plus de 4 ans, habitant un studio d'une trentaine de mètres carré dans un quartier résidentiel à Nantes qu'il loue 450 euros. Thierry est en début « d'installation maritale » (Barrère-Maurisson, 1984), et « sa copine » qui suit des études de traductrice à l'étranger ne vient donc que ponctuellement faire des séjours chez lui.

Le jour de l'entretien, le canapé convertible est replié et la pièce est extrêmement bien rangée. Dans le studio, le coin-cuisine est séparé par un bar et Thierry a installé un paravent pour établir une cloison visuelle entre la table où il prend ses repas et le canapé. La table de bureau occupe le coin opposé, près de la fenêtre donnant sur la rue, et est encadrée par deux étagères où sont rangés des livres d'art et des numéros de *So foot* dont l'agencement en font presque des éléments de décoration. Sur sa table sont disposés un ordinateur portable et un écran additif sur lequel il regarde aussi du sport à la télé depuis son canapé[144]. Il a également créé une rupture visuelle entre le coin bureau et le coin « canapé » avec un tapis posé au sol.



(Plan schématique n° 1 du studio de Thierry Pinson)[145]

[144] Au moment de l'entretien, se déroulent les mondiaux d'athlétisme qu'il me dit suivre assidûment.

[145] L'ensemble des plans présentés dans les chapitres 4 et 5 sont composés à partir de mes notes de terrain. Ils ont été réalisés par souci d'efficacité et de lisibilité à l'aide d'un logiciel de dessin d'architecte disponible en accès libre sur internet, au prix d'un effet de standardisation des représentations. Il s'agit donc avant tout de lire ces plans comme des illustrations schématiques d'une organisation de l'espace singulière.

L'espace de travail est installé dans le coin gauche de l'appartement. Il est extrêmement bien rangé, doublement délimité au sol par le tapis et au mur par les étagères. Sur la table, un range-documents avec l'ensemble des travaux en cours.

Dans le coin opposé est disposé le canapé-lit que Thierry avait pris soin de replier, le jour de l'entretien. Il m'assure d'ailleurs le faire « tous les matins ».

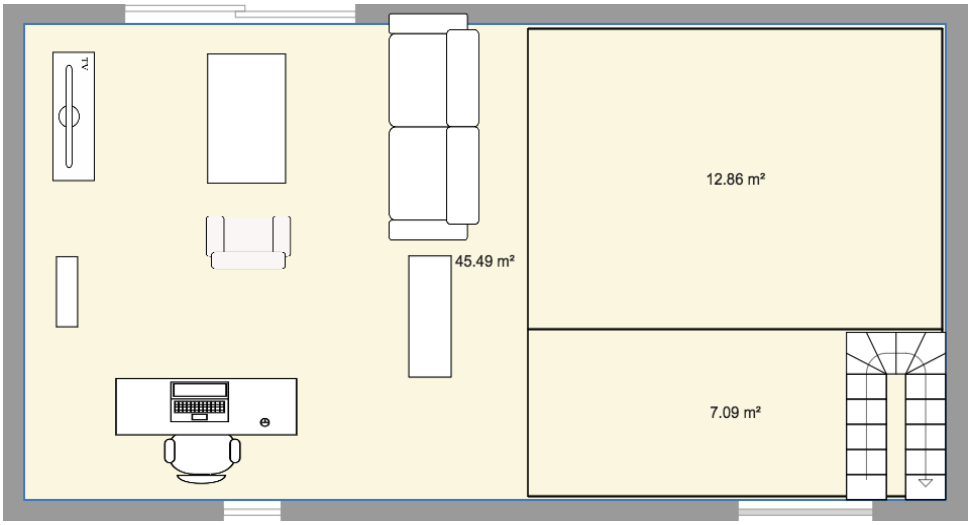
Même si le studio reste fortement imprégné d'un style de vie étudiant - le petit panneau de basket attaché au paravent, le mobilier coloré, etc. -, Thierry s'évertue à cloisonner son appartement pour souligner les différents espaces fonctionnels. Vivant le plus souvent seul, la mise en place de ces marqueurs visuels ne répond pas tant à une stratégie de lutte contre l'intrusion d'autrui, qu'à sa volonté affichée de défendre par plusieurs indices sa posture professionnelle dans l'espace même. Dans son discours, le terme « bureau », qui revient à plusieurs reprises, désigne toujours l'espace de travail d'une rédaction et jamais sa propre table de bureau :

> O**n a besoin en tant que pigiste d'avoir un point géographique d'attache, des fois ça fait du bien.** Je sais qu'à [X/Le nom d'un journal] d'avoir un **bureau où je peux aller**… je sais que ma **chef de bureau** est là.

Il n'empêche qu'il utilise des qualificatifs professionnels pour décrire l'activité qu'il réalise de chez lui (« là de savoir que je peux envoyer des articles de chez moi, je suis trop content… »).
De son ancienne expérience de salarié - il vient de passer 2 ans dans une rédaction- Thierry a gardé d'anciennes habitudes qu'il reproduit chez lui scrupuleusement, comme le fait de classer et d'archiver l'ensemble des articles réalisés et la documentation qui leur était associée. Ainsi, sur une étagère, il a entreposé des dossiers contenant les archives de ses propositions d'articles, photos et coupures de presse ; mais aussi l'ensemble des revues/magazines dans lesquels il a écrit. En défendant l'intégrité physique de son espace de travail, Thierry lui attribue, pour lui-même et pour autrui (en l'occurrence, la sociologue qui l'interroge), une dimension symbolique de réassurance de son rôle de travailleur à distance.

Le cas de Catherine Leroux constitue un autre exemple intéressant à évoquer. Secrétaire indépendante depuis 4 ans, elle habite une maison pavillonnaire située à environ 15 kilomètres de Nantes. Travaillant en alternance sur « site » et à son domicile, elle a installé son « bureau » dans le salon. Pour « marquer son coin », elle a disposé des objets d'inspiration chinoise (un fauteuil, une tenture) qui lui évoquent le voyage qu'elle a récemment réalisé en Chine dans le cadre d'un stage de Taï Chi, mais aussi des objets usuels – un pot à crayons, une boîte en osier qui contient quelques-unes de ses cartes de visite – et une plante verte. A côté de son bureau, elle a également installé une étagère avec des cartons dans lesquels elle range ses archives (tableaux comptable rangés par année, devis, etc.). Ces objets personnels constituent autant de marqueurs physiques d'appropriation de l'espace et soulignent d'un point de vue métonymique la logique professionnelle qui sous-tend son organisation[146].

[146] D'après les travaux de l'architecte et psychologue du travail, Elisabeth Pélegrin-Genel (1994), le topos de la plante verte peut être considéré comme un des éléments centraux des logiques d'appropriation qui définissent l'espace bureau.



(Plan schématique n° 2 de la maison de Catherine Leroux. Représentation du rez-de-chaussée, les 4 chambres sont à l'étage).

Depuis son bureau, Catherine a une vue sur son salon. S'il n'y a pas de séparation physique entre les espaces, la table-bureau est, malgré tout, spécifiquement réservée au travail (elle en a d'ailleurs tous les attributs : agrafeuse, pot à crayons, plante verte, etc.)

Si la délimitation avec l'espace-détente du salon n'est pas marquée physiquement, elle est, malgré tout, symboliquement inscrite dans les habitudes de la famille. Catherine raconte ainsi comment ses enfants (aujourd'hui âgés de 16, 18, 24 et 27 ans) ont toujours respecté cette séparation :

> **Je n'ai jamais eu un bureau fermé, mais ils [ses enfants] ont toujours fait semblant de frapper à la porte** pour me dire : « Bonjour !», avant j'étais en haut et tout, mais là. oui, ils viennent et ils disent : **« Toc, toc, toc… est-ce qu'on peut déranger madame la directrice ! »** (Catherine Leroux, 48 ans, en couple, 4 enf., secrétaire, Nantes).

La dimension ludique du rituel est d'autant plus forte qu'il repose sur une forme de transgression des rôles, la secrétaire accédant au statut de « directrice ». Le respect de la délimitation symbolique de l'espace est ici entièrement délégué au cercle familial. Même s'il faut toutefois souligné que les effets de transgression sont de fait limités dans la mesure où Catherine Leroux travaille régulièrement à l'extérieur. Ce qui peut, d'ailleurs en retour, expliquer une telle organisation de l'espace.

Ces deux exemples illustrent donc la manière dont une minorité d'enquêtés (n=4) s'ingénient à créer un effet-frontière alors même que leur espace de vie est marqué par une *indissociation* fonctionnelle. Dans ces situations, la symbolique de la clôture qui permet d'autonomiser malgré tout *le chez-soi de travail,* passe par un ensemble de marqueurs inscrits dans l'espace (objets utilitaires, rituels de mise en scène du travail). Pourtant, ces exemples ne sauraient occulter le fait que dans la majorité des cas, la notion d'enclosure et de frontière passe par un *cloisonnement* physique de l'espace de travail (n=7).

Travailler dans une pièce-bureau fermée : stratégie de cloisonnement

Seuls les enquêtés qui disposent d'une pièce de travail physiquement séparée, mobilisent le possessif « mon » bureau pour clairement qualifier leur espace de travail. Dans ces cas-là, l'effet-frontière est concrètement matérialisé par une clôture physique. La pièce est généralement assez exiguë, mesurant une dizaine de mètres carrés, même si certains professionnels en région nantaise disposent d'espaces plus vastes, voire même installent « leur bureau » dans une petite pièce située au fond du jardin[147]. D'ailleurs l'argument du gain en espace habitable est souvent mobilisé par les professionnels qui ont décidé de quitter Paris pour s'installer à Nantes, et pour certains le choix du logement a même été dicté par la disposition des pièces et la manière dont l'une d'elles pouvait être transformée en bureau. La pièce « bureau » permet non seulement de définir spatialement un territoire à soi, mais surtout de garantir son autonomisation par rapport au reste de l'espace domestique en fermant la porte.

Ce type d'organisation spatiale peut être illustré par le cas de Géraud Billaud qui est graphiste indépendant depuis un an et demi après avoir longtemps mené son activité en parallèle d'un emploi salarié dans une imprimerie. Quand je le rencontre, il vient avec sa femme et leurs deux enfants (1 an et 5 ans), de s'installer dans une maison d'environ 70 m² en location en périphérie de l'agglomération nantaise. Ils traversent alors une période assez difficile, car leur projet d'accession à la propriété vient d'échouer : déjà propriétaires d'un petit appartement qu'ils viennent de mettre en vente, leur demande de crédit pour acheter une maison plus grande ayant

[147] Sur les n=7 enquêtés qui disposent d'une pièce-bureau à leur domicile, n=6 sont Nantais, n=1 Parisien.

été refusée par la banque. L'impulsion du départ a été donnée par Géraud Billaud, en arguant de sa volonté d'avoir un bureau séparé.

> (…) On est propriétaires sur Rezé d'un appartement qui était devenu trop petit… **Il n'y avait pas de bureau, donc là c'était vraiment gênant, j'ai des clients qui venaient alors que le bureau était à côté de mon lit, au troisième étage sans ascenseur…** (Géraud Billaud, 31 ans, en couple, 2 enf., graphiste, Nantes).

Dans l'actuelle maison qu'ils espèrent occuper de façon provisoire, il a installé son bureau dans une pièce de 10 m², « la taille de la chambre d'un enfant », alors que ses deux enfants partagent la même chambre. A plusieurs reprises durant l'entretien, il souligne qu'il s'agit avant tout de *son* espace. C'est aussi un endroit où il reçoit ses clients. Il a même accroché sur son mur et sur la fenêtre (visible de l'extérieur) une affiche avec son logo et son contact professionnel pour appuyer la dimension commerciale du local.

La pièce-bureau est décorée avec goût : une carte du monde sur laquelle il punaise la localisation de ses voyages, un mannequin en bois, « [sa] radio branchée en continu », un bambou, etc. Les outils de travail sont laissés à demeure sur la table-bureau (portable, écran additif, palette graphique, imprimante-scanner, téléphone, archives).

* * *

Au sein du domicile, deux modalités d'organisation de l'espace peuvent donc être repérées : 1/une modalité ***d'indissociation*** qui renvoie au fait de travailler dans un espace non clos, l'effet-frontière étant alors souligné de façon symbolique ; 2/une modalité de ***cloisonnement***, qui suppose qu'une pièce soit clairement identifiée comme étant réservée au travail. Le travail de marquage dans l'espace sert un double objectif : il s'agit non seulement de s'approprier un *territoire-bureau* comme un territoire à soi défini par sa propre logique, et, dans le même mouvement, de souligner ce qui doit le différencier du reste de l'espace domestique. En l'occurrence, il s'agit pour le travailleur isolé de souligner par différents marqueurs disposés dans l'espace ce qui définit sa condition de professionnel.

Ces formes d'organisation spatiales rejoignent en partie celles observées par Charles Gadéa, Annie Rieu & Odile Saint-Raymond (1994) qui ont enquêté sur des professionnels indépendants travaillant et recevant de la clientèle chez eux[148]. Mais, là où les auteurs insistent sur la dimension publique du travail réalisé, c'est-à-dire le fait de recevoir de la clientèle, comme le principe directeur présidant au choix de la distribution des espaces, la spécificité de mon corpus tient au fait que le travail se réalise très généralement seul (à l'exception des graphistes qui peuvent parfois recevoir des clients chez eux) et nécessite très peu d'outils (ordinateur portable, casque, voire pédale, imprimante). Dans mon cas d'étude, le travail est donc d'abord soumis à des logiques d'ordre privé qui dictent non seulement le rapport à l'espace, mais aussi au temps.

2. Respecter un temps réglé

La notion de frontière physique/spatiale doit être mise en regard avec celle de frontière temporelle : Comment se définissent les temps au travail ? Quels sont les indices de clôture de la journée de travail ? Comment se font les arbitrages entre temps travaillés et non travaillés ? Deux situations peuvent ainsi être repérées : 1/un redoublement de l'effet de clôture par le respect d'horaires fixes au sein d'un *espace cloisonné* ; 2/la mise en place de règles temporelles fixes pour lutter contre une forme d'engloutissement quand l'activité de travail se déroule sous un *mode d'indissociation* des espaces.

Encadré n° 15 : Comment comptabiliser le temps ?

La question de la gestion des emplois du temps a occupé une place centrale dans les entretiens menés. J'ai ainsi demandé à tous mes enquêtés de décrire ce qu'ils considéraient comme une « journée type/semaine type de travail ». Sans avoir mis en place des outils aussi précis que des feuilles de temps/cahiers de temps tels qu'ils ont pu être mobilisés dans d'autres enquêtes[149], j'ai malgré tout pu objectiver les données récoltées durant les entretiens en récupérant directement certains agendas papier, mais aussi en ayant accès durant l'entretien à la

[148] Les auteurs font apparaître trois situations différentes correspondant à trois moments-clés de la carrière d'indépendant : à la première étape de démarrage et d'installation correspond une forme d'organisation de l'espace caractérisée par une *indissociation* des espaces (ce qui se traduit par le fait de recevoir des clients/patients dans une pièce identifiée comme un cabinet mais qui coexiste avec les autres pièces fonctionnelles du domicile : cuisine, chambres, etc.) ; à la seconde étape qui renvoie à la position intermédiaire d'une situation professionnelle en passe de se stabiliser correspond une organisation sous le mode de *l'autonomie* des espaces, *i.e.* la coexistence d'espaces privés et professionnels mais qui ont chacun leur propre logique de circulation (ce qui peut se traduire, par exemple, par une distribution fonctionnelle par étages de la maison) ; enfin, la dernière étape, celle de l'apogée professionnelle se traduit par un *cloisonnement* des espaces (l'exemple typique étant celui où l'appartement privé et le local professionnel occupent des étages différents dans un même immeuble).

[149] A l'image de l'enquête menée par Jean-Pierre Rouch (2006) via des cahiers de temps pour reconstituer des chronostyles ; ou encore les enquêtes Emploi du temps de l'Insee.

visualisation d'agendas électroniques. En effet, il faut prendre en compte dans l'analyse que l'agenda est un outil utilisé au quotidien par les professionnels rencontrés. Dans la plupart des cas, ils y consignent à la fois leurs rendez-vous professionnels et personnels. Si les secrétaires et les pigistes utilisent davantage les agendas papier, la majorité des graphistes préfèrent inscrire l'ensemble de leurs rendez-vous sur le calendrier informatique de leur poste de travail. Grâce à la collecte de ces informations, j'ai ainsi pu établir une visualisation graphique idéale-typique de l'emploi du temps de chaque enquêté. Même si, dans la très grande majorité des cas, je ne suis pas parvenue à recueillir avec précision le nombre d'heures hebdomadaires/quotidiennes auprès des enquêtés en raison de la forte irrégularité revendiquée de leurs emplois du temps.

Cette méthode reste donc en partie approximative et ne peut complètement neutraliser les effets de présentation de soi. En effet, l'un des enjeux pour l'enquêté qui se sait interviewé sur son rapport au travail et sa gestion du temps de travail est de défendre à ses propres yeux et aux yeux de l'enquêtrice son professionnalisme. Or l'une des stratégies discursives pour y parvenir consiste à se présenter comme quelqu'un de très investi dans son travail dont les journées de travail sont remplies. A l'inverse, il est difficile de vérifier, autrement que d'établir une filature qui aurait été aussi difficile à mettre en œuvre que critiquable d'un point de vue éthique, si les enquêtés mettent bien en pratique les arrangements qu'ils revendiquent (ex. « se libérer une demi-journée » pour « aller à la piscine » ou « pour aller à La Poste »). Ces exemples interrogent finalement le régime de vérité que défend toute entreprise sociologique[150] : la question n'est pas de savoir si les enquêtés font bien ce qu'ils disent, mais pourquoi ils le disent. Il importe donc d'avoir à l'esprit que les résultats présentés sont en partie dépendants de la manière dont l'enquêté entend se mettre en scène au travail et être interprétés en conséquence.

[150] Ces questions sociologiques ont également été travaillées par Julie Landour (2015) qui estime que le temps de travail auto-déclaré des Mompreneurs interrogées est « certainement surestimé », p. 286.

« Le mercredi, je ferme la porte à clé » (Géraud Billaud, graphiste)

	Lundi	**mardi**	**mercredi**	**jeudi**	**vendredi**	**Week-end**
Matin	9h00 : début de la journée	//	10h00 : début de la journée	//	//	Repos
Pause du midi	Déjeuner en famille	//	//	//	//	
Après-midi	18-19h : fin de la journée	//	//	//	//	Repos
Soir	Temps de travail aléatoire	Sortie entre amis	Temps de travail aléatoire	20h30 : badminton		Repos

Comme je l'ai présenté plus haut, Géraud Billaud exerce son activité de graphiste indépendant dans une pièce dédiée. Parmi l'ensemble de mes enquêtés, il est celui qui utilise avec le plus de rigueur l'agenda électronique (voir encadré n°15). Il y note l'ensemble de ses missions, précisant la date d'acceptation du devis, les éventuels allers-retours, jusqu'à l'acceptation du travail par le client. Mais il ne s'agit pas seulement d'un outil de travail, l'agenda électronique lui permet aussi de visualiser l'ensemble de son emploi du temps sur la semaine, grâce à un code couleur utilisé en fonction de la nature de la tâche effectuée. Son emploi du temps est très réglé, même s'il peut parfois travailler le soir en fonction de la charge de travail :

> **(…) on va dire qu'en rouge, ma femme travaille donc la petite est à la crèche, donc mes rendez-vous je les cale plutôt ces jours-là, et puis en bleu on va dire c'est les productions, ce qui ramène des sous, bon la compta en blanc, elle ne ramène pas, et puis en orange, c'est les loisirs, c'est les pauses le midi, le week-end, le orange c'est à partir de 18h, 19h, et puis des fois le bleu reprend… mais pas jusqu'à minuit…** ça dépend des semaines, cette semaine c'est plus calme… C'est rare qu'il y ait pas des soirs où je ne travaille pas du tout… (Géraud Billaud, 31 ans, en couple, 2 enf., graphiste, Nantes).

Mais si le temps de travail peut déborder, c'est-à-dire dépasser le cadre de la journée de travail calquée sur des horaires typiques de salarié (9h-18h), l'inverse est exclu. Ainsi, quand leur fille (1 an) n'est pas à la crèche, c'est Catherine, sa femme, qui travaille à mi-temps comme secrétaire médicale, qui la garde, et c'est à elle que revient aussi la charge exclusive de la gestion

domestique du mercredi (jour sans école pour l'aîné) : « le mercredi, je ferme la porte à clé ». Le temps de la semaine est donc réservé en priorité à la réalisation de son activité professionnelle, le temps libre restant cantonné aux week-ends (« c'est le temps des enfants »). La séparation physique des espaces renforce alors le cadrage temporel et réciproquement.

« Moi je suis du matin, je commence à travailler à 7h-7h15 » (Gaël Biroud, graphiste)

	La semaine	**Le week-end**
Matin	7h15-8h30 : « trucs chiants » (démarches administratives, compta, actualisation du site internet) 8h30-12 h : démarchage téléphonique	Repos
Pause du midi	« le midi, je ne fais pas de pause, vu que je ne bouffe pas »	
Après-midi	Fin de la journée vers 18-19h (« si j'ai du taf, ça peut pousser jusqu'à 22 h00 »)	
Soir	Sortie entre amis	Sortie entre amis

Gaël Biroud est un jeune graphiste de 26 ans qui exerce sous statut indépendant depuis trois ans sur Nantes. Son appartement qu'il loue 320 euros, est constitué d'une grande pièce d'une trentaine de mètres carrés comprenant un petit coin-cuisine séparé. Sa table de bureau sur laquelle trône un Mac fixe jouxte le lit et la séparation est simplement marquée par une étagère sur laquelle sont entreposés des livres professionnels (ouvrages consacrés au référencement – « [sa] bible » –, ou encore *Le guide du graphiste indépendant).* S'étant retrouvé très jeune autonome – il a été contraint de quitter le giron familial pour suivre un CAP peintre et lettres dans un lycée en internat– Gaël assure n'avoir « aucune difficulté à s'organiser tout seul », même s'il avoue « ne pas faire assez le ménage » (il m'en fait la remarque quand nous débutons l'entretien, s'excusant à mi-mots). L'ensemble de la pièce est effectivement assez désordonnée, avec sur sa table de travail – qu'il ne désigne jamais durant tout l'entretien par le terme « bureau » – un cendrier rempli de mégots de cigarettes de tabac à rouler. Cette indissociation des espaces s'oppose à la rigueur avec laquelle il dit organiser son temps. Son temps de travail se divise ainsi en deux moments bien distincts : le temps de la production proprement dite

(création graphique, réalisation de site web, référencement) et le temps de la prospection de nouveaux clients :

> **Bah moi je suis du matin, donc je me lève à sept heures moins-le-quart, avant je me levais même un peu plus tôt, c'était six heures et demie, je commençais à bosser à 7h, 7h15** (…) mais ouais, après quand je serai dans le nouvel appart, je bosserai, je serai devant l'ordi à 7h15, histoire de faire tous les trucs chiants un peu avant. Démarcher vers 8h, 8h30 et arrêter… là quand t'as sonné, j'étais encore en train de passer des coups de fil… [L'entretien se déroule à 11h00].
>
> **(…) moi je me lève … tu vois, donc ça ne me pose pas de problème de commencer à bosser tôt** et le midi vu que je fais pas de pause et que je bouffe pas, à part boire un café et fumer une clope.. (Gaël Biroud, 26 ans, célibataire, graphiste, Nantes).

Le temps diurne est donc entièrement dédié au travail, les soirées et les week-ends étant libérés pour les « sorties avec les copains ». L'insistance avec laquelle Gaël Biroud souligne à plusieurs reprises au cours de l'entretien, sa capacité à se fixer et respecter un ordre du temps réglé, relève sans doute, en partie, d'une stratégie discursive visant à lutter contre l'image d'un jeune professionnel doublement pris dans le désordre de l'espace et du temps. Mais elle doit aussi être comprise comme la mise en œuvre pratique d'un territoire à soi qui faute d'être défini par l'espace, passe par la maîtrise du temps.

* * *

Pour l'heure, l'analyse s'est centrée sur la personne même du travailleur et la manière dont il s'ingénie à circonscrire un espace-temps de travail au sein du domicile. Mais il convient désormais de saisir plus finement les logiques qui prévalent à ce type de configuration. Dans quelle mesure *l'effet-frontière* est-il moins le résultat d'une négociation formalisée entre le travailleur et son entourage que d'un ensemble de pratiques routinisées au sein de la famille pouvant être transgressées d'un côté comme de l'autre ?

B. La frontière, un enjeu de famille

Si j'ai jusqu'alors plutôt entendu la notion de frontière au sens de tracé, c'est-à-dire comme ce qui marque une délimitation symbolique ou physique entre deux espaces, il ne faudrait pas céder à une approche trop fixiste. Autrement dit, les marqueurs en eux-mêmes ne suffisent pas. La frontière est le résultat d'une négociation censée définir qui est autorisé à la traverser et quels sont les comportements légitimes attendus de part et d'autre de la démarcation. Comme tout filtre, la frontière relève d'un continuum de situations, avec, aux deux extrêmes, l'ouverture et la fermeture totale. Dans cette optique, les facteurs de variation sont à analyser au regard de

la capacité de l'individu à défendre non seulement l'intégrité du cadre spatio-temporel qu'il s'est fixé, mais surtout la posture de professionnel qu'il estime légitime.

En l'occurrence, la volonté de *tracer des frontières* est exprimée par une majorité d'enquêtés qui sont en couple avec des enfants (voir tableau n°11). Il s'agit alors d'autonomiser la sphère professionnelle des logiques domestiques et parentales qui traversent leur domicile. L'objectif est d'abord pratique : il s'agit au maximum de délimiter l'espace de travail pour ne pas être dérangé par des intrusions intempestives, surtout attribuées aux enfants. Mais pour que cette clôture soit effective, le contrôle des frontières relève tout autant de la personne même du professionnel que de son entourage proche (conjoint, enfants). Or cette délégation de la régulation tient en partie à la distribution des rôles au sein de l'espace domestique : Qui fait quoi ? Quand ? A quelle fréquence ? C'est tout l'enjeu de cette sous-partie que d'interroger de quelle manière le « projet familial » (Nicole-Drancourt, 1989) qui fixe les modalités de répartition des investissements et des rôles de chacun des conjoints dans les espaces familial, professionnel et social, peut se traduire dans l'espace et le temps et contribuer à définir un *Chez-soi de travail*.

La spécialisation des espaces doit donc être analysée au regard des modalités d'articulation entre les temps : le temps du travail domestique (défini comme l'ensemble des tâches qui, si elles ne sont pas rémunérées n'en ont pas moins une dimension productive : Chabaud-Rychter & al., 1985 ; Delphy, 1998), le temps du travail parental (l'ensemble des tâches liées à la gestion de la vie de famille), mais aussi les temps dévolus à la pratique d'un loisir, d'un engagement associatif/militant, ou à l'engagement dans des relations sociales (amicales, familiales, etc.).

Tableau n°11 : Dans la configuration de la frontière, répartition des enquêtés en fonction du mode d'organisation spatiale et de leur situation familiale

(N=24 /54)

	A domicile		**bureau à l'extérieur**
	Indissociation **N=4**	**Cloisonnement** **N= 7**	**N= 13**
Avec enfants	N=1 (1fe)	N=6 (2h/4 fe)	N= 9 (5 h./4 fe)
En couple sans enfants	Ø	N=1 (1 fe)	N=2 (2 fe.)
Célibataire	N=3 (2h./1fe)	Ø	N=2 (1h/1fe)

1. Spécifier les rôles domestiques/professionnels

Au sein de mon corpus, le facteur genre occupe une place centrale dans la définition des positions et des rôles : défendre son territoire revient alors à jouer avec ou contre son genre. Du côté des femmes, l'autonomisation des logiques professionnelles au sein du domicile passe par la mise en œuvre de différentes stratégies : 1/se conformer au rôle genré traditionnellement attendu, c'est-à-dire s'occuper en priorité du foyer, pour négocier, en contrepartie, des plages de temps bien délimitées et réservées à l'activité professionnelle ; 2/se reposer sur la répartition égalitaire des tâches promue au sein du couple, voire subvertir la distribution traditionnelle des rôles en faisant endosser au conjoint l'essentiel du rôle domestique. Du côté des hommes, la préservation de l'effet-frontière passe avant tout par une stratégie de délégation des tâches domestiques et/ou parentales à leur conjointe ou à la famille proche. De façon mécanique, le processus de délégation renforce, en retour, l'autonomie du territoire professionnel.

D'une manière générale, la mise en œuvre de ces stratégies relève d'arrangements qui sont fragiles et qui peuvent être remis en cause par une reconfiguration familiale (arrivée d'un enfant, déménagement, mobilité professionnelle du conjoint(e), etc.) (voir encadré n° 16). Le rôle joué par le conjoint(e) est également central dans la manière dont se négocient les arbitrages. En effet, si certains se montrent plutôt *facilitateurs* et soutiennent le projet professionnel de leur mari/femme ; d'autres sont clairement *réfractaires*[151]. Il est toutefois à souligner que si l'attitude du conjoint peut avoir un impact considérable sur la distribution plus ou moins égalitaire des rôles dans le cas des carrières féminines, un tel phénomène n'est pas repérable chez les hommes qui minimisent, du moins dans l'ordre du discours, toute forme de conflit.

Encadré n° 16 : Une approche renouvelée de la question de la « conciliation »

L'usage même du terme « conciliation » pose problème. S'il est souvent employé dans les discours médiatiques, politiques, et par les acteurs eux-mêmes, son utilisation dans les travaux de sciences sociales soulève de nombreux débats (voir à ce propos les développements de Julie Landour (2015) et Annie Junter-Loiseau (1999)). Ce que ce terme met finalement en jeu, c'est la manière dont politiquement et socialement on aborde la question de l'articulation entre vie privée et vie professionnelle. Comme le souligne Julie Landour (*op. cit.*, p.10) : « Si les arrangements entre travail et famille connaissent des évolutions sémantiques nombreuses, c'est que l'on peine à trouver un terme permettant de prendre en compte l'intégralité des aspects qu'ils mettent en jeu, c'est bien là le fond des reproches adressés au terme de

[151] Ces deux positions renvoient en partie à la manière dont De Singly (1996 ; 2002 [1987]) a pu analyser la position du conjoint dans le rapport des forces qui s'établit au sein d'un couple.

« conciliation ». En l'utilisant, on reconnaît que les femmes ont investi le champ du travail tout en continuant d'assumer l'essentiel des tâches domestiques : comme le résument Nicky Le Feuvre et Nathalie Lapeyre, la conciliation se conjugue exclusivement au féminin (Lapeyre & Le Feuvre, 2004) ». Enfin, si le terme « conciliation » est ambigu c'est aussi et, sans doute surtout, parce qu'il tend à nier la part conflictuelle du partage des tâches et à l'envisager dans la seule sphère de l'intime, sans prendre en compte la dimension collective que ces débats soulèvent.

Si dans le champ des politiques publiques, c'est malgré tout le terme « conciliation » qui s'est imposé depuis le milieu des années 1980, les travaux de sociologie hésitent encore, quant à eux, à le mobiliser (Landour, *op. cit.*). Si certains s'y résignent d'un point de vue d'efficacité pratique (Pailhé & Solaz, 2009a., même si les auteurs mettent à distance en introduction « l'image positive, harmonieuse » que le terme peut véhiculer, pp. 20-21), d'autres explorent d'autres champs sémantiques, comme celui de « l'articulation » (Fusulier, 2008), « d'harmonisation », (Ollier-Malaterre, 2009), de « stratégie » (Nicole-Drancourt, 1989). Ces travaux, situés à la frontière entre la sociologie du travail et la sociologie du genre, soulignent que ce qu'il est de coutume de désigner par l'expression la « double journée des femmes » s'explique par plusieurs facteurs convergents (ce qui dépasse donc de fait la simple « conciliation » individuelle) : 1/la répartition inégalitaire des tâches domestiques au sein de la sphère privée qui s'explique autant par la socialisation familiale antérieure que par des arrangements conjugaux ; 2/des choix organisationnels et institutionnels : des entreprises plus ou moins facilitantes (Fusulier, *op. cit.*) ; des moyens de garde plus ou moins développés; des dispositifs légaux comme le temps partiel ou le congé parental inégalement encouragés d'un point de vue genré (Commaille, 2001 ; Ulrich, 2009), etc.

Dans la lignée d'autres travaux empiriques (Landour, *op. cit.*; Bessière & Gollac, 2007) j'ai choisi d'analyser les situations conjugales en termes d'« arrangements ». Derrière la neutralité apparente du terme, il s'agit de tenir tout à la fois dans l'analyse les contraintes objectives et subjectives qui pèsent sur les individus au sein de la sphère privée. En effet, la spécificité de mon terrain tient au fait que, contrairement aux travaux cités ci-dessus dont l'analyse se déploie dans le cadre contraint du salariat de co-présence, mon enquête s'intéresse à des professionnels qui travaillent en priorité chez eux. Or si certains estiment avoir, en cela, résolu une partie de l'impératif de conciliation en abolissant les frontières spatiales ; d'autres insistent à l'inverse sur la confusion temporelle que cette ubiquité spatiale instaure. L'analyse des « arrangements » doit donc se déployer tout autant au niveau temporel que spatial pour rendre compte des éventuels tensions et arbitrages qui en découlent.

La spécificité de mon terrain d'enquête nous éloigne aussi des analyses centrées sur les indépendants et l'étude des effets liés à la co-habitation du lieu de vie et de production, que ce soit chez les artisans (Mazaud, 2009), les artisans-boulangers (Bertaux-Wiame, 1982 ; 2004) ;

les commerçants (Gresle, 1981) ; les agriculteurs (Lagrave, 1997 ; Barthez, 1982, 2005 ; Samak, 2014). Si la grande majorité de ces travaux soulignent les effets de brouillage entre ce qui relève du travail domestique et/ou parental d'un côté et l'activité productive de travail de l'autre, ils insistent surtout sur le caractère indispensable du travail des femmes dans les entreprises familiales de l'artisanat et du commerce qui font alors « cause commune » au nom de la pérennité de la « maisonnée »[152].

Or, un tel phénomène de délégation au nom de la « cause commune » que serait l'activité réalisée à distance, n'existe quasiment pas au sein de mon corpus[153]. La prise en responsabilité des arrangements familiaux et conjugaux reposent toujours sur la personne même du travailleur à distance, à qui l'entourage (conjoint homme/femme) attribue *a priori* une plus grande flexibilité organisationnelle. Et surtout, la dimension économique et symbolique du travail reste attachée à la seule personne du travailleur à distance et n'est pas partagée collectivement au sein de la famille.

Jouer de son genre pour défendre son territoire

La première stratégie peut être illustrée par le parcours de Christiane Coupé (42 ans). Il s'agit en effet d'analyser la manière dont l'équilibre conjugal repose sur une forme d'arrangement quasi-formalisé : en acceptant de réaliser en priorité l'ensemble des tâches domestiques et parentales, Christiane obtient, en contrepartie, la préservation d'un quant-à-soi professionnel et l'inviolabilité tant physique que symbolique de son espace de travail au sein du domicile. Après avoir durant les deux premières années de son mariage aidé son conjoint sur l'exploitation viticole dont il est propriétaire-associé avec son frère (« pour faire des petits travaux de secrétariat »), Christiane a travaillé, pendant une vingtaine d'année, dans une administration publique à temps partiel (se libérant le mercredi). Se conformant à une répartition traditionnelle des rôles au sein de son foyer, elle a ainsi depuis toujours pris en charge la totalité des tâches domestiques et familiales :

> J'étais à 80 % pour conjuguer ma vie familiale parce que j'ai des enfants. **Mon mari a une exploitation et c'est vrai qu'entre nous ça toujours été dit que c'est moi qui**

[152] On voit apparaître dans ces enquêtes la mise en travail théorique du concept de « maisonnée », qui peut se définir comme une « unité de coopération productive réunissant plusieurs personnes plus ou moins apparentées et éventuellement co-résidentes. » (Bessière & Gollac, 2007, p.44). Voir aussi les travaux de Sibylle Gollac (2003).

[153] Les seuls exemples qui pourraient relever de ce modèle concernent les professionnels masculins qui délèguent en priorité les tâches domestiques et parentales à leur femme pour garantir le respect du tracé des frontières entre sphère du travail et du hors-travail. Même s'il me semble que ce modèle de répartition des tâches s'explique davantage par des représentations et assignations genrées que par la défense d'une « cause commune ».

> **m'occupais de mes enfants** et donc c'est vrai que c'est pour ça que j'ai toujours été à 80% (**Christiane Coupé, 42 ans, en couple, 2 enf., secrétaire, Nantes)**

Mais il y a trois ans, elle commence à mûrir le projet de lancer une activité de secrétariat en indépendante, sous le régime de l'auto-entreprise. Au début, elle s'arrange pour glisser « le temps consacré à [son] projet » dans les interstices de la vie de famille :

> C'est vrai qu'on sait tous quand on a le ménage, la vie quotidienne, toutes les tâches ménagères à s'occuper… donc c'est vrai que **mon temps disponible à moi, il n'était qu'à partir on va dire 20h le soir… donc effectivement, j'ai travaillé plus d'un an à essayer à me faire connaître le soir.**

Puis au bout d'un an, elle prend la décision de passer à mi-temps, sur un rythme d'une semaine sur deux « pour enfin [se] dégager du temps [pour elle] ».

Pourtant, ce nouveau changement de statut ne remet pas en cause la distribution inégalitaire des tâches au sein du couple. Or, le fait qu'elle continue d'avoir l'entière charge du travail parental et domestique lui permet paradoxalement de défendre la manière dont elle organise « [ses] journées de travail ». Elle dit ainsi essayer au maximum de respecter « un planning », cantonnant les tâches domestiques en soirée ou pendant le week-end :

> **Je prends un rythme très cadré… je suis quelqu'un je pense.. même si dès fois j'aurai tendance un peu à pfffou.. mais non, non je suis assez.. je me donne, je me fais un planning et puis c'est comme ça…** et puis de toute façon, y' a pas à dire, faut être cadré… si ça part dans tous les sens on n'y arrive pas. Il faut se poser et se dire : stop cette semaine, je fais ça.

Cette séparation des temps/tâches est facilitée par une séparation des espaces, avec l'installation de son bureau dans une pièce à part.

> **Chez moi, moi je change de pièce, j'ai un bureau. J'ai une pièce, j'ai mon bureau. C'est vrai que je travaille, j'ai mon bureau. Je ferme la porte si mes enfants, ils vont être avec moi, par exemple le mercredi, ils n'ont pas cours l'après-midi, c'est vrai qu'ils savent que la porte, elle est fermée. Alors des fois j'entends un tout petit frappement (sic) : « toctoctoc »** et donc je sais que c'est mon garçon. Par contre, c'est vrai que j'ai des enfants qui jouent le jeu et qui m'ont encouragée, par contre, mes enfants m'ont toujours soutenue...

Elle associe clairement la défense d'un territoire qui lui est propre à la reconnaissance de la pertinence de son projet professionnel. Mais si elle présente ses enfants (âgés au moment de l'entretien de 13 et 14 ans) comme des agents facilitateurs de son projet, ce n'est pas le cas de Pierre, son mari :

> M**on mari m'a moins soutenue entre guillemets**[154]**, il y a eu une période où il m'a plus ou moins fermé la porte,** mes enfants m'ont toujours soutenue.

Il est intéressant de noter l'usage polysémique du terme « porte » dans le discours de Christiane. Ainsi, alors que la « porte » est ce qui préserve et clôture un espace du soi, elle est aussi ce qui peut constituer un obstacle. Dès l'annonce de son projet de prendre un mi-temps, son mari s'est en effet, de l'aveu même de Christiane, montré très hostile :

> « (…) **Alors lui ne voyait pas du tout ça bien**, je vais être honnête… ah non, non, au début : **« tu as une place en or, pourquoi vas-tu t'embêter entre guillemets ? »**

Alors que son activité viticole est fortement soumise aux fluctuations du marché, Pierre associe le poste salarié de Christiane à une soupape de sécurité (« c'est vrai que lui il fait des heures sans compter et comme il dit : « toi tu as la possibilité d'avoir un poste et d'être sereine… »). Mais c'est surtout la redéfinition des rôles de chacun au sein du domicile qui est en jeu : alors que jusqu'à présent il était le seul à travailler dans la maison-exploitation, le nouveau statut de Catherine vient bousculer la distribution des rôles telle qu'elle prévalait entre eux de longue date, avec d'un côté la sphère professionnelle masculine, et de l'autre la sphère domestique/familiale féminine. Le foyer des Coupé se trouve désormais traversé par des logiques concurrentes, Christiane y introduisant une logique productive pour elle-même. D'ailleurs, c'est en défendant la rentabilité de son activité (pourtant objectivement toute relative, son chiffre d'affaires s'élevant « à quelques centaines d'euros par mois ») qu'elle réussit à ses propres yeux et à ceux de son entourage à défendre sa position professionnelle :

> **Je n'ai pas de réflexion au point de vue de la part de mes enfants ou de mon mari ou alors s'ils me le font c'est vraiment pour me titiller, de l'air de dire : « Ouais t'es à la maison, t'aurais pu le faire », ça ils savent très bien que…** et je prends beaucoup mieux ces blagues aujourd'hui que je ne l'ai pris.. **je le prends beaucoup mieux.. ça revient toujours à la même chose parce que maintenant, je me sens productive en fin de compte entre guillemets**…vous savez **vous prenez une année où là effectivement, vous êtes non productive, vous n'apportez rien du tout, bah là vous pouvez vous poser des questions** et effectivement je veux dire, tout ce qu'on va vous dire, ça va vous mettre mal à l'aise (…) **hier je me suis fait encore la réflexion : c'est vrai que j'aurais pu faire ça, ça et ça [sous-entendu des tâches ménagères]… mais bon, maintenant, je me suis donné des horaires…**

En passant ainsi du statut « d'inactive » à « active », Christiane s'autorise à structurer son temps en soumettant les logiques familiales et domestiques aux impératifs des logiques professionnelles (« je me suis donné des horaires »). Même si quand je la rencontre, cet équilibre reste encore fragile à ses propres yeux, ce qui peut d'ailleurs sans doute expliquer le fait qu'elle

[154] L'expression « entre guillemets » revient souvent dans le discours de Christiane. Le processus d'euphémisation lui permet d'exprimer un trouble, voire une situation qu'elle ressent comme conflictuelle.

est une des seules enquêtées de mon corpus à avoir refuser de me recevoir chez elle et avoir préféré le lieu neutre d'une cafétéria de supermarché pour l'entretien[155].

Se reposer sur un modèle égalitaire pour spécialiser les espaces et les temps

Un certain nombre de recherches ont déjà souligné dans quelle mesure le partage des tâches domestiques et parentales est généralement plus égalitaire au sein des couples salariés de la classe moyenne, à fort capital culturel (Bidou, 1984 ; Court & al., 2016 ; Lapeyre, 2006a et 2006b ; Lapeyre & Le Feuvre, 2004). Ce constat se retrouve aussi au sein de mon corpus, les trois couples en question sont composés de pigistes (fe)/cadres(h) ou secrétaire (fe)/cadre (h). Dans le cas de Caroline Nivet, son mari, professeur agrégé, partage de surcroît un même rapport au domicile :

> **On a un temps de présence à la maison qui n'est pas classique.. on déjeune régulièrement ensemble à la maison... ça joue aussi..** enfin… j'allais dire si j'avais un mari qui travaillait et qui rentrait à 20 h00 tous les soirs peut-être que ça me pèserait d'être là [chez elle]… **mais en même temps, je me dirais aussi que ça équilibre.** (Caroline Nivet, 41 ans, en couple, 2 enf., pigiste, Paris).

Cette double présence au domicile renforce « l'éthos égalitaire »[156] qui définit la répartition des tâches au sein du couple, son mari s'occupant notamment beaucoup de leurs deux enfants, âgés de 8 et 10 ans (trajets pour le sport, soutiens aux devoirs, etc.).

Dans le cas-limite de Françoise Boutet (54 ans), les rôles traditionnels sont même en partie inversés, la prise en charge prioritaire de certaines tâches par son mari ayant, de son aveu même, facilité « sa mise à son compte » il y a 25 ans :

> **(…) C'est vrai que mon mari s'est mis pas mal au ménage, à la cuisine, voilà. Quelques fois oui, je n'avais pas le temps et c'est lui qui faisait...** Sinon, on n'aurait pas mangé quoi... ça ne le dérange pas parce qu'il aime bien faire la cuisine… **Donc le ménage, le repassage, la lessive, tout y passe…** (Françoise Boutet, 54 ans, en couple, 1 enf., secrétaire, Nantes)

D'abord technicien avant de devenir cadre après une mobilité interne dans une entreprise publique, Bernard a ainsi longtemps travaillé sur un rythme d'horaires en décalé lui laissant de larges plages de temps libre durant la semaine facilitant notamment la gestion de leur fils (même si ce dernier a tout de suite été gardé en crèche). Cette souplesse dans les horaires a joué comme une véritable ressource au moment où Françoise a lancé son activité après sa démission d'une agence spécialisée sur l'activité de niche de mise en page d'études marketing. Décidant de

---

[155] Pour l'analyse des conditions de passation de cet entretien, je renvoie à l'annexe méthodologique.

[156] J'emploie le terme à la manière dont Isabelle Clair définit l'égalité comme « un principe et non comme une norme » (Clair, 2011), en référence aux travaux de Michèle Ferrand et Nathalie Bajos : communication au IIe congrès de l'AFS, Bordeaux, 2006 : « Scripts, risque et genre : pratiques sexuelles et contraceptives en Afrique ».

développer ce type de prestation sous statut indépendant, elle a continué de travailler avec d'anciens clients fidélisés au cours de son expérience salariée. Dès le début, son activité s'est révélée très rentable (« j'avais entre 3500 et 4000 euros par mois en bénéfice… je gagnais très bien ma vie, très très bien ma vie… ») avec des périodes très intenses de travail.
De cette époque où Bernard réalisait l'essentiel des tâches domestiques et parentales pour soutenir le développement de l'activité de sa femme, ils ont gardé des modes de fonctionnement qui régulent toujours les arrangements au sein du couple, même si le nombre de commandes réalisées est aujourd'hui en très nette baisse. Dans ce schéma familial, Bernard occupe clairement un rôle de *facilitateur* du projet entrepreneurial[157]. Il en découle notamment un strict respect chez son mari comme chez son fils (aujourd'hui âgé de 19 ans et donc, désormais peu présent au domicile familial) de la clôture de l'espace-bureau (« j'appelle ça mon bocal »).

Du côté des hommes : la séparation au prix d'une reproduction des rôles genrés

Chez les hommes qui composent mon corpus, les arrangements repérés pour garantir l'effet-frontière et l'autonomisation du *chez-soi de travail* passent essentiellement par le maintien, voire le renforcement, des rôles sexués traditionnels et par la prise en charge essentiellement féminine des tâches domestiques et parentales. Ces arrangements sont généralement présentés comme négociés au sein du couple. A l'instar de Géraud Billaud qui justifie la priorité absolue donnée aux logiques productives en laissant à sa femme, salariée à mi-temps, la gestion exclusive de la garde de leurs enfants en bas âge. S'il reconnaît au cours de l'entretien des raisons objectives ayant poussé sa femme à opter pour le mi-temps (métier choisi par défaut, rythme de travail stressant, etc.), il le présente surtout comme un choix (« c'est un choix de vie aussi, c'était pour s'occuper des enfants »). La mobilisation de ce type de rhétorique lui permet, en retour, de valoriser sa propre posture professionnelle au sein du domicile et de souligner surtout qu'il est, de fait, le principal pourvoyeur de ressources pour l'équilibre financier du couple (« le mi-temps c'est très bien… tant que financièrement je lui permets aussi »).
Quand la conjointe est salariée à temps plein et dans une situation d'homologie sociale (niveau de responsabilité et de revenu équivalent), les arrangements conjugaux reposent avant tout sur un processus de délégation des tâches à l'entourage proche. Au nom de la préservation de l'effet-frontière, les hommes rencontrés reproduisent ainsi le modèle dominant dans le monde des actifs salariés (Pailhé & Solaz, 2009b). Le fait qu'ils travaillent chez eux ou selon leurs propres horaires n'est pas considéré en soi comme une ressource pouvant faciliter la prise en charge de la vie de famille. Ainsi que le raconte David Christin qui a débuté son activité de graphiste indépendant quand ses deux filles étaient encore petites :

[157] Même s'il convient de souligner que cette capacité à transformer un projet entrepreneurial individuel en cause familiale (processus qui a pu être mis en lumière par Julie Landour, 2015, par exemple, au sein de sa population de Mompreneurs) constitue une exception au sein de mon propre corpus d'enquête.

> Au début de l'autonomie… 7 ou 8 ans, ça va, ils peuvent se démerder seuls à la maison quand je suis à côté… mais quand ils avaient 3 ou 4 ans, tu ne peux pas les laisser tout seuls… **donc là quand ils étaient malades ou qu'ils ne pouvaient pas aller chez la nourrice, ils allaient chez mes parents… je ne les gardais pas parce que ça n'aurait été bien pour personne… pas pour moi, pour le môme, il ne comprend pas que je téléphone…** (David Christin, 52 ans, en couple, 2 enf., graphiste, Nantes)

Même s'il a installé son bureau dans une pièce séparée attenante à sa maison pour renforcer la clôture physique entre ce qui relève de la sphère professionnelle et de la sphère familiale, David perçoit dans la présence de ses enfants sur « son » territoire une déstabilisation possible de l'intégrité de son cadre spatio-temporel.

* * *

Si j'ai souligné les logiques sous-jacentes des arrangements au sein des couples tels qu'ils prévalent au moment où je réalise l'enquête, il importerait de replacer l'analyse dans le temps long des trajectoires conjugales et professionnelles. Si les limites empiriques de l'enquête ne permettent pas de repérer des évolutions sur le temps long, il semble, en revanche, que quand l'un des deux conjoints en vient à travailler à distance, cela ne bouleverse pas profondément les arrangements conjugaux antérieurs, mais plutôt renforce un état de fait.

On voit apparaître dans l'analyse de ces cas singuliers l'importance de croiser les rapports de genre avec les rapports de classe. Quand le couple s'est constitué autour d'un *modèle égalitaire* – modèle qui se retrouve davantage chez les couples de classe moyenne –, la recherche de l'effet-frontière entre temps du travail et temps du hors-travail est facilité pour les femmes. En revanche, il est plus difficile à négocier au sein d'un *modèle traditionnel inégalitaire* qui est déjà en lui-même porteur d'une assignation prioritaire à la sphère domestique et que la condition de travailleuse à domicile vient redoubler.

2. Travailler à deux dans la place : une lutte de territoire

Si la situation reste rare au sein de mon corpus, le tracé des frontières peut s'avérer d'autant plus impérieux quand les deux conjoints travaillent à domicile. En l'occurrence, ne sont concernés que des couples de pigistes (n=3). Deux situations antagonistes peuvent être repérées : soit, les arrangements conjugaux facilitent les modes de coexistence sur un même espace ; soit, au contraire, la lutte de territoire révèle, voire exacerbe les conflits conjugaux. Nathan Dumas et sa femme, Sylvie, tous les deux pigistes sur Nantes, relèvent de la première situation : lui a pris un bureau à l'extérieur mais continue parfois de travailler à son domicile le matin ou le week-end ; elle a installé son bureau à l'étage de leur spacieuse maison. Dans la semaine, Nathan prend en charge l'essentiel des trajets d'école (« comme ça, Sylvie se met au

boulot dès qu'on est partis et voilà… »), et quand les enfants sont présents, ils se retrouvent à « bricoler » des solutions en situation (De Certeau, 1990) :

> [lui] Nous avons fixé des règles un peu à la force des choses… il nous arrive de bosser le week-end, c'est vrai que ça c'est pas bien, mais bon, ça va on arrive à survivre… **de toute façon, quand y'en a un qui bosse, l'autre s'occupe des enfants de toute façon…**
> [elle] **bah c'est vrai que samedi après-midi, il m'a dit : je vais me balader avec les enfants, bosse si tu veux…** (Nathan Dumas et sa femme, Sylvie, 43 ans tous les deux, 2 enf., pigistes).[158]

Ce « pacte conjugal » s'inscrit dans la continuité de leur trajectoire biographique : tous deux se sont rencontrés à une vingtaine d'années et ont débuté les piges dans « une chambre de bonne » à Paris (« on était dans le 16 mètres carrés avec un pauvre ordinateur sur le lit… »). L'exercice du travail à distance permet même de renforcer le *modèle égalitaire* de répartition des tâches domestiques et parentales qui définit leurs arrangements conjugaux.

Mais le partage de l'espace de travail n'est pas toujours présenté de façon si heureuse. La coexistence sur un même territoire peut en effet se traduire par des conflits d'usage. En l'occurrence, deux anecdotes se font écho au sein de mon corpus qui évoquent le partage conflictuel de l'ordinateur :

> On avait un bureau pour deux. Donc quand y en a un qui fait des recherches sur internet, l'autre il fait quoi? Et puis le fait de travailler**… On travaillait pas ensemble, on travaillait l'un à côté de l'autre… C'est pas évident à gérer quand t'es un jeune couple** (Gaëlle Martin, 30 ans, divorcée, pigiste, Paris)

> On était à deux ici… c'était un peu dur… surtout pour l'ordinateur. Il y a une chambre au fond, mais mon ordinateur est là… ça c'est mon plan de travail… **et on cherchait du boulot et avec l'ordinateur on s'est vraiment beaucoup frité parce que bon…** (Pascale Meunier, 53 ans, célibataire, pigiste, Paris)

Dans les deux cas, les situations décrites sont relatées au passé et se sont soldées par une séparation ou un divorce. Cette forte rivalité telle qu'elle est rapportée *a posteriori*, s'explique d'abord par une concurrence des places sur le marché concurrentiel de la pige (« on se retrouve à deux pigistes sous le même toit qui finalement tous les deux cherchent des piges. C'est déjà difficile d'en trouver quand t'es tout seul, quand t'es deux ça devient compliqué », Gaëlle). Mais elle souligne aussi en creux le conflit entre les rôles attribués par et pour chacun au sein d'un

[158] L'essentiel de l'entretien a été réalisé avec Nathan chez lui. Mais, au bout d'une heure et demie d'entretien, sa femme, qui travaillait à l'étage, est descendue et la conversation s'est poursuivie à trois. Cette situation inédite d'entretien à trois (je n'y ai été confrontée que cette seule fois) est directement liée au fait que Sylvie travaille aussi au domicile.

territoire partagé : Qui a la priorité sur l'outil de travail ? Qui est le plus légitime ? Au nom de quoi ? Ces questions pratiques mettent en jeu la capacité réciproque des conjoints à défendre ce qui fonde la légitimité de leur identité professionnelle.

* * *

L'analyse des arrangements conjugaux souligne de quelle manière la capacité du professionnel à définir et à faire respecter un effet-frontière au sein du domicile est doublement dépendante d'un effet de genre et de classe. La défense d'un *modèle égalitaire* de répartition des rôles entre les conjoints permet de limiter les intrusions du hors-travail dans le travail et ainsi de confirmer la frontière établie entre des temps et des espaces *a priori* soumis à un régime d'indissociation. Mais si l'effet-frontière doit jouer son rôle dans le sens d'une préservation de la sphère de travail, il doit aussi fonctionner dans la réciproque. Il s'agit désormais de comprendre les stratégies que mettent en place les individus concernés pour circonscrire leur temps journalier de travail.

C. Se conformer au modèle idéal-typique du salariat

Si l'enjeu pour le travailleur est de parvenir à définir les rôles au sein de l'espace domestique pour limiter la perméabilité de la frontière dans le sens d'une incursion du hors-travail vers le travail, il doit veiller tout autant à réduire « l'intégration »[159] des logiques professionnelles dans la sphère privée. Or les modalités de l'appropriation du temps renvoient à la fois à des dispositions liées à la socialisation différenciée des individus mais aussi à la manière dont elles s'actualisent en situation. Je m'inscris en la matière dans la lignée des travaux menés par Muriel Darmon (2013) sur la maîtrise socialement distribuée du temps. Dans le cadre de son enquête sur les élèves des classes préparatoires, Muriel Darmon montre ainsi que la plus ou moins grande maîtrise des épreuves temporelles posées par les classes préparatoires (anticipation des devoirs et des révisions, préparation du concours, etc.) peut s'expliquer en partie, par les origines sociales des élèves, même si globalement ils appartiennent tous à la « jeunesse dominante ». Ces « dispositions temporelles » se traduisent concrètement par des attitudes différenciées tant dans la gestion des emplois du temps que dans la capacité à faire face

[159] Le concept est surtout mobilisé dans les travaux anglo-saxons sur l'articulation entre vie privée et vie professionnelle (Edwards & Rothard, 2000), repris notamment dans l'enquête menée par Tremblay & Genin (2009) sur les travailleurs indépendants de l'informatique qui sont très majoritairement des hommes. Les deux auteures concluent que les frontières que les professionnels rencontrés mettent en place entre famille et travail sont soumises à des formes de transgression répétées. Elles soulignent ainsi que « la forme dominante de perméabilité », se traduit par un mouvement « qui va du travail vers le hors travail, plus souvent que l'inverse ». (*ibid.*, p. 114). Concrètement, ces transgressions se traduisent notamment par le débordement du travail le soir et le week-end, et par le fait de recevoir des appels professionnels pendant les vacances.

à l'urgence. Avec, d'un côté des « dominants temporels » parfaitement ajustés aux épreuves posées par l'institution ; et de l'autre des « dominés temporels » qui se retrouvent en situation d'échec, faute d'être parvenus à s'organiser et à anticiper. L'explication de ces dispositions temporelles différenciées étant à chercher en partie dans la socialisation familiale.

Dans quelle mesure ce cadre conceptuel peut-il être mobilisé dans l'analyse de mon propre matériau d'enquête ? Je me suis attachée dans le chapitre 3 à montrer de quelle manière la disparition de la norme fordiste comme référentiel dominant a pu se traduire par l'apparition de deux formes antagonistes de rapport au temps : « la norme flexible hétéronome » qui s'impose aux travailleurs les plus fragiles sur le marché qui subissent les contraintes imposées par le donneur d'ordre ; et de l'autre « la norme flexible autonome » qui est le propre d'individus qui peuvent maîtriser les variations de leur temps de travail et qui disposent d'une marge de manœuvre pour négocier les temps de rendu et d'exécution.

Mais cette première approche centrée sur l'environnement professionnel minore l'autre partie de « l'équation temporelle » de l'individu (Grossin, 1996) que constitue son environnement personnel et familial. Or les ressorts de l'effet-frontière sont à rechercher à l'intersection de cette triangulaire formée par le marché, l'organisation et la sphère privée/familiale, chaque entité imposant ses propres contraintes ou, au contraire, offrant des opportunités. L'individu se trouve alors à réaliser des arbitrages entre des logiques contradictoires, la plupart en situation. Reste à déterminer au nom de quelles valeurs se font ces arbitrages et quels sont les déterminants sociaux qui peuvent les expliquer. Il s'agit alors de prendre en compte l'individu lui-même (expérience professionnelle antérieure, origines sociales), mais surtout la nature de ses interactions avec son environnement en co-présence (ses proches) et à distance (ses employeurs).

En situant l'analyse au croisement de la sphère du travail et du hors-travail, il va s'agir de repérer les logiques qui font que certains enquêtés peuvent être qualifiés de *dominés temporels,* alors que d'autres peuvent l'être de *dominants temporels*, pour reprendre le cadre conceptuel de Muriel Darmon (2013). Avec d'un côté, des individus qui occupent une place très instable sur le marché et dont le temps de travail est cadré soit par les aléas de la production, soit par les contraintes domestiques, et de l'autre, des professionnels qui occupent une position dominante sur le marché et maîtrisent davantage le cadre d'exécution de leur travail. Mais cette seule distinction objective ne suffit pas pour saisir la manière dont les individus eux-mêmes rendent compte de leur rapport au temps. Il me semble ainsi nécessaire d'y adjoindre une autre catégorie d'analyse qui souligne le caractère *synchrone* ou *dé-synchrone* du régime de temporalité. Il est ainsi possible de parler de rapport *synchrone* au temps quand le professionnel cherche à réduire au maximum les effets d'achronie créés par la distance en reproduisant le cadre idéal-typique de

la journée de travail salariée afin de pouvoir au maximum « se conformer aux cadres collectifs temporels » (Rosa, 2010 [2005], p. 24). A l'inverse, le rapport au temps peut être défini comme *dé-synchrone* quand le travail se déploie dans un cadre temporel non défini *a priori* et que la séparation des temps travaillés et non travaillés n'est pas clairement délimitée.

Dans cette perspective, le fait de *tracer des frontières* renvoie à un régime de temps qui se déploie sous une modalité *synchrone*. Tout l'enjeu consiste alors à réduire les effets indésirables de la distance, à travers la maîtrise du cadre spatio-temporel dans lequel se déroule le travail. Pour s'y conformer, les enquêtés rencontrés puisent dans leur expérience salariée antérieure non seulement les critères objectifs qui peuvent définir le cadre (respect des horaires, spécialisation d'un lieu de travail), mais surtout un modèle normatif qui définit leur rapport au travail. Mais l'incorporation subjective d'un cadre suppose les conditions objectives de son actualisation. Or, celle-ci est en partie dépendante de la capacité du travailleur à distance à peser dans le rapport de force qui s'instaure avec l'organisation. Si des enquêtes, menées notamment sur les cadres, ont montré que la position dominante occupée dans le rapport de production ne préservait pas de la soumission aux contraintes temporelles (Cousin, 2008 ; Cousin & Beyer, 2011), la spécificité du travail à distance suppose de tenir compte autant de la position dans la chaîne de production que de la position plus ou moins dominante sur le marché.

1. Apprendre à dire « non » : le régime d'engagement des dominants temporels synchrones

La délimitation d'un cadre spatio-temporel de travail dépend des ressources dont disposent le professionnel pour imposer des limites aux exigences du marché. En effet, la délégation de la gestion du temps au travailleur lui-même, hors de l'imposition d'un cadre collectif commun, met en jeu sa capacité à défendre un rapport autonome au temps. Dans les entretiens, le topos de la maîtrise du temps de travail est récurrent et se traduit par l'usage de l'expression presque enfantine : « il faut apprendre à dire non » aux propositions.

> **Oui, les premières années, déjà j'avais moins de recul, il fallait des clients… forcément la première année, il n'y a pas beaucoup de clients, et ouais j'étais au taquet… je passais des soirées à bosser, aujourd'hui, je me dis non : là c'est le soir, à 19h00, je ne réponds plus au téléphone et puis ils comprennent, sinon on devient esclave des clients… et il faut pas (il rit)…** (Géraud Billaud, 31 ans, en couple, 2 enf., graphiste, Nantes).

> **J'ai appris progressivement à dire non** … au début, je n'y arrivais pas, j'osais pas, j'avais peur de perdre la pige… mais avec le temps, j'ai appris à le faire (Véronique Chiso, 57 ans, en couple, 1 enf., pigiste, Nantes).

Dans la majorité des cas, l'apprentissage suppose donc une inscription dans la durée. Les enquêtés concernés sont des professionnels qui exercent tous depuis plus de 3 ans sous le mode du travail à distance. Si l'effet-frontière se consolide avec le temps, c'est aussi parce que les engagements professionnels se stabilisent et que la situation économique est moins fragile. Il semble bien qu'il y ait en la matière un effet cumulatif qui garantisse le processus de stabilisation (Je renvoie à ce propos aux analyses développées dans le chapitre 3).

Si les arbitrages sont présentés au nom de la préservation d'un temps hors-travail, ils soulignent aussi en creux la capacité du travailleur à distance à fixer ses propres règles et à sortir d'un rapport de subordination vis-à-vis de l'employeur/client.

> Oui, on arrive à partir deux semaines en août, pas forcément trois, mais deux, une à Noël… (…) cette année, je suis parti sans ordi et ça s'est bien passé… (…) **ça me fait du bien de ne pas l'avoir, et puis le téléphone maintenant, il envoie les mails et tout, c'est déjà bien suffisant et puis il ne faut pas non plus habituer le client, trop à être à leur service sinon on ne s'en sort pas…** (Géraud Billaud, 31 ans, en couple, 2 enf., graphiste, Nantes).

Paradoxalement, revendiquer la maîtrise d'un temps synchrone calqué sur le temps salarié (vacances, jours chômés, etc.) est donc une façon d'asseoir une posture entrepreneuriale. Dans le cas de Géraud Billaud, la défense d'une telle position s'explique, en partie, par sa socialisation familiale entrepreneuriale, ses parents ayant été commerçants. Si la sphère de réalisation de soi est attachée à la sphère du travail, il n'empêche que le fait de poser des limites temporelles est présenté comme une façon de rester seul responsable de soi.

Pourtant, parmi les enquêtés qui peuvent être qualifiés de *dominants temporels synchrones*, les origines sociales entrepreneuriales/commerçantes de Géraud Billaud font plutôt figure d'exception. En effet, le profil socialement dominant est constitué d'enquêtés plutôt issus de la fraction salarié/employé des classes moyennes. La mise en œuvre de règles temporelles strictes vise, au contraire, à se conformer au cadre spatio-temporel d'un salarié. Cette position héritée est renforcée par un ensemble d'habitudes directement issues de leur expérience professionnelle qui, de façon très majoritaire, s'est déroulée sur un temps long dans le cadre salarié (n= 17/24).

Incorporation d'une auto-discipline

Si la maîtrise du temps passe par la revendication d'un « je » présenté comme seul maître de ses engagements professionnels, parvenant à faire pencher le rapport de force posé par le marché à son avantage, elle se traduit néanmoins par une inscription dans un rapport typique au temps de travail qui se conforme au modèle normatif dominant du temps salarié de co-présence. Ainsi, si le travail à distance induit une absence de contrôle disciplinaire du temps, le respect d'un cadre

spatio-temporel repose sur l'incorporation d'une forme d'auto-discipline[160] : débuter et finir sa journée de travail à la même heure (9h-18h) ; respecter un temps réglé (pas de demi-journée de pause) ; travailler toujours à la même place dans l'espace-bureau ; limiter les intrusions du travail dans le hors-travail et réciproquement. La défense du cadre permet ainsi de s'inscrire dans les temps sociaux partagés avec l'entourage. En la matière, la vie de famille joue un rôle central dans la mise en œuvre d'une métrique disciplinante : les trajets pour l'école, le « retour du travail » du conjoint agissent comme des signaux et bordent la journée de travail.

Dans une perspective foucaldienne, l'incorporation de cette discipline temporelle peut être entendue comme le reflet de la puissance des cadres sociaux qui nous définissent : « Quand Foucault parle de l'essor de la gouvernementalité, il décrit ce moment où l'on a commencé à intérioriser une discipline temporelle et à s'y conformer sans y penser. En intériorisant cette discipline, nous devenons captifs d'une certaine conception de la temporalité et des pratiques qui s'y rapportent. » (Harvey, 2012, p 164). Mais le caractère systémique de ce type de lecture a le défaut de ne pas prendre suffisamment en compte ce qui relève du choix conscientisé du respect d'un cadre et le poids des dispositions individuelles.

En l'occurrence, au sein de mon corpus, la majorité des enquêtés qui revendiquent le fait de *tracer des frontières*, sont d'anciens salariés qui ont commencé à travailler à distance sur *le mode de la deuxième carrière* (n=17). Et parmi eux, ce sont les pigistes (n=8) qui semblent chercher le plus fortement à respecter les contraintes d'un cadre de travail, alors même qu'au sein de l'organisation, ils pouvaient bénéficier d'une réelle autonomie (organisation des horaires, périodes de reportage hors du bureau, etc.). Ce qui pourrait constituer un paradoxe est en réalité un ressort puissant de la mise en œuvre et du respect d'un strict cadre spatio-temporel. En effet, ces enquêtés ne vivent pas la sortie du cadre comme une libération – à l'inverse des ex-salariés fortement dominés dans le cadre de l'organisation, dont nous verrons dans le prochain chapitre, qu'ils investissent le travail à distance comme ce qui permet précisément de sortir de toute règle. Pour les dominants temporels synchrones, il importe donc de réduire les effets induits par la distance et de chercher à pallier l'absence de collectif en s'inscrivant dans un cadre horaire socialement partagé.

Le règne du « comme si »

Les cas de Thierry et de Véronique, deux pigistes qui travaillent chez eux, respectivement depuis quatre et dix ans est emblématique à plus d'un titre de ce qu'eux-mêmes qualifient d'une forme de « discipline ». Tous les deux ont été salariés avant de devenir pigistes (Thierry pendant 2 ans dans une radio, Véronique pendant 10 ans sur un poste de rédacteur) et la rhétorique salariale

[160] Pour Paul Zarifian (2001), la disparition du « temps spatialisé » de l'usine nous a fait passer du « système disciplinaire » au « système de contrôle », fondé sur la logique objectifs/résultats.

continue d'infuser leurs discours, à travers l'utilisation d'expressions comme « récupérer un/des jour(s) », « s'astreindre à des horaires », « prendre des vacances ».

> (…) **Je travaille comme un salarié normal, c'est vraiment la condition, je travaille de 9 h à 19 h… avec un temps pour le déjeuner, je vis exactement comme un salarié normal**
>
> – Tu ne travailles pas le soir ?
>
> – C'est rare… ça m'arrive si il y a vraiment un truc à boucler, mais je ne travaille pas le soir, il m'arrive de travailler un peu en week-end, **mais là aussi j'essaye d'éviter, j'essaye vraiment de me calquer sur un boulot de salarié.** (Véronique Chiso, 57 ans, en couple, 1 enf., pigiste, Nantes).

> **J'ai l'impression d'apprendre encore aujourd'hui, mais d'avoir eu très vite des règles auxquelles je me suis tenu et aussi une organisation personnelle, ça c'est un truc, quand on est pigiste.** C'est pour tous les travailleurs indépendants, mais… si on n'est pas rigoureux sur le plan perso, c'est impossible. (Thierry Pinson, 29 ans, en couple, pigiste, Nantes).

Dans l'ordre du discours, l'emploi du terme « règles » renvoie donc tout autant à l'imposition d'un rythme de travail qu'à l'incorporation d'attitudes typiques de travail. Le recours au règne du « comme si » (« il faut faire comme si on était dans un bureau, à son propre bureau », assure Véronique) permet de s'inscrire dans une forme de normalité, dans un temps partagé avec d'autres et donc de réduire le décalage ressenti de leur position sociale et professionnelle. Ces enquêtés soulignent ainsi l'importance de se caler sur l'organisation formelle de la rédaction qui leur commande des articles. Mais surtout, ils soumettent l'exercice de leur travail aux contraintes posées par le temps social largement majoritaire caractéristique du salariat de co-présence (« pour faire des interviews, on ne peut pas travailler la nuit, il faut se caler sur des horaires », assure ainsi Thierry Pinson). Respecter des horaires revient en quelque sorte à définir la norme à partir de laquelle doit se mesurer la *bonne manière de faire son travail*.

2. Simuler le travail : le régime de nécessité des dominés temporels synchrones

Même si j'ai pu analyser la recherche de synchronie avec le cadre salarié typique comme un effet de redoublement et de confirmation d'une position dominante sur le marché, elle peut aussi devenir une stratégie développée par ceux qui y occupent une position fragile afin d'éviter d'être disqualifiés socialement et professionnellement. La manière dont Cécile Bonnet décrit sa journée de travail me semble, en la matière, fort éclairante. A 48 ans, elle a débuté la pige il y a 5 ans après avoir négocié une rupture conventionnelle pour quitter un poste salarié occupé pendant 20 ans sur une fonction RH dans une grande entreprise. Elle vit et travaille dans une petite

commune située à plus d'une quarantaine de kilomètres de Nantes et partage sa vie avec un homme, déjà père de deux enfants d'un premier mariage. Quand je la rencontre son activité reste aléatoire sur des tâches peu qualifiées (rédactions de travaux de communication) et ses revenus irréguliers (elle déclare tout de même environ 20 000 euros de chiffre d'affaires annuel). D'une manière générale, elle évoque à plusieurs reprises au cours de l'entretien, sa difficulté à travailler chez elle :

> **Je ne suis vraiment pas efficace quand je suis chez moi, j'ai tellement peur du vide, que, du coup, des choses que je pourrais faire vite, je les étire pour avoir une journée pleine… pour avoir la satisfaction de me dire : oui, je travaille normalement de 8h30 à 18h00… J'étire… justement parce que je n'arrive pas à me dire : aujourd'hui, tu peux arrêter à 14h00 et prendre du bon temps parce que de toute façon tu n'as pas de boulot avant demain…** (Cécile Bonnet, 48 ans, en couple, 2 enf. à charge, pigiste, Nantes).

Il est intéressant de noter que c'est au nom d'une double exigence d'efficacité et de productivité qu'elle justifie ses arbitrages temporels (« travailler normalement de 8h30 à 18h00 »). Se conformer à une journée de salarié idéal-typique devient alors la seule façon pour elle de revendiquer à ses propres yeux et à ceux de son entourage (son mari, ses beaux-enfants) sa posture professionnelle. L'inscription dans un cadrage temporel est présentée non seulement comme ce qui permet de pallier l'invisibilité même du procès de travail (« je suis juste toute la journée devant mon ordi, personne ne sait vraiment ce que je fais », dit-elle), mais aussi de donner un sens métonymique à l'action, sur le mode de « ce qui est fait pendant la journée de travail est bien du travail ». Par ailleurs, elle évoque au cours de l'entretien la perspective de « prendre un bureau » comme ce qui pourrait l'aider à rendre plus visible ses arbitrages:

> J**e pense que je serais beaucoup plus active en étant dans un bureau d'abord parce que j'aurais fait une heure de route**… je me dirais : attends, je ne suis pas là juste pour regarder le paysage, **il faut que ça dépote, je serais plus efficace, c'est évident.**

La projection[161] dit bien en creux la stratégie recherchée : se conformer au plus proche du cadre salarial typique pour revendiquer une forme de normalité professionnelle.

* * *

J'ai souligné de quelle manière l'effet-frontière dépend en partie de la capacité du professionnel à faire des arbitrages et à refuser des missions au nom de la préservation d'un temps-à-soi qui ne soit pas soumis aux intrusions du temps de travail. Mais la défense d'une frontière entre travail et hors-travail permet surtout de renforcer la posture professionnelle. En s'ingéniant à reproduire un cadre spatio-temporel typique de travail calqué sur le modèle salarié, il s'agit

[161] Quand je la rencontre pour un deuxième entretien quelques semaines après, elle a effectivement trouvé un bureau qu'elle loue au mois.

ainsi de réduire les effets induits par la distance. Mais si pour l'instant, je me suis surtout centrée sur les enquêtés qui travaillent chez eux – et qui sont potentiellement soumis à une confusion des temps et des espaces – il s'agit désormais de comprendre quelles sont les logiques en termes de genre et de profession qui peuvent expliquer le recours à une stratégie d'exit. Dans cette perspective, il s'agira de comprendre dans quelle mesure la sortie du chez-soi peut être revendiquée comme le moyen d'investir un cadre alternatif de travail qui soit légitime.

D. S'inventer un autre bureau

Comme je l'ai déjà souligné, le fait de louer un bureau à l'extérieur est une pratique courante au sein de mon corpus (n=23/54), mais une telle *stratégie d'exit* ne se traduit pas nécessairement par une séparation stricte des temps travaillés et non travaillés. Ainsi sur l'ensemble des professionnels qui louent un bureau, seuls un peu plus de la moitié (n= 13/23) affirment s'y rendre sur des horaires typiques de rythme salarié (9h-18h). Faute de parvenir à fixer des frontières au sein de leur domicile, ces enquêtés éprouvent donc le besoin d'investir un espace *autre* qui par sa neutralité même les préserve de toute forme de confusion, même s'ils recherchent aussi dans ce type d'espace un cadre familier qui ne soit pas la reproduction à l'identique du bureau d'entreprise.

1. Neutraliser le chez-soi

Tous les enquêtés qui occupent un espace de travail à l'extérieur de leur domicile quand je les rencontre, ont précédemment, pendant une période plus ou moins longue, exercé leur activité chez eux. Tous expliquent également leur choix de prendre un bureau ou d'investir un espace de coworking d'abord au nom de logiques domestiques et familiales. D'ailleurs, beaucoup présentent leur décision sur le mode de la réponse-réflexe. Mais si celle-ci surgit brusquement, elle s'inscrit bien dans la continuité d'un ensemble de situations qui traduisent une confusion entre les temps/espaces professionnel et domestique.

Une stratégie d'exit au nom de logiques familiales

Deux situations peuvent en la matière être comparées. D'abord, celle de Julien qui, après avoir travaillé pendant 8 ans en tant que pigiste chez lui, décide « de radicalement changer de rythme ». Il mobilise deux éléments biographiques pour expliquer ce changement d'état : son arrivée récente à Nantes avec sa compagne, également journaliste, et la naissance concomitante de leur fille.

> Il se trouve que pour des raisons personnelles, **tout à coup tout a explosé. J'ai changé tout mon rythme et surtout le fait de ne plus travailler chez moi… C'était**

> **quand même assez radical après 8 ans**. (…) C'est une histoire de couple. **C'était devenu trop pesant entre nous.. j'incarnais trop la maison, j'incarnais les pierres, vraiment.**
>
> - Ça veut dire quoi ?
>
> - Ça veut dire que quand elle part, je suis là, quand elle rentre, je suis là. Donc, si t'inverses, **t'imagines ton couple où ton mec il est toujours là, t'as jamais un moment pour toi. Tu ne peux jamais rentrer chez toi et être vraiment seule.** Tu veux avoir un moment avec ta fille rien qu'à toi, tu ne peux pas parce qu'il est toujours là, dans 65 mètres carrés. Donc voilà, elle avait cette pression-là. **Et j'ai commencé à la ressentir, et c'est devenu plus violent, et je me suis dit : en fait, il faut changer plein de choses.** (Julien Carrette, 37 ans, en couple, 1 enf., pigiste, Nantes).

A partir de ce moment, il prend la décision de vendre son meuble-bureau et d'occuper régulièrement l'espace de coworking nantais *La Cantine* . Il compartimente désormais davantage son temps : s'il continue de travailler chez lui le matin, pour « passer des coups de fil pour les interviews » et faire l'ensemble des tâches administratives liées à son activité (il est aussi formateur sous le régime de l'auto-entreprise), il se rend tous les après-midis dans l'espace de coworking pour écrire. Dans le cadre du domicile, il s'agit au maximum de se défaire des habitudes/routines de travail, y compris même dans les postures physiques :

> **J'ai changé mon rythme en ce sens que je bosse debout maintenant, je ne m'assois plus si tu veux.** J'ai posé mon ordi sur ma platine vinyle… j'ai mon petit espace. Donc le matin, je fais les papiers, donc je fais beaucoup d'allers-retours dans l'appart entre des fichiers, je fais des classements…

Le deuxième exemple est celui de Valérie Babineau, pigiste de 43 ans qui vit en couple avec Philippe, cadre A de la fonction publique territoriale. Comme Julien, Valérie assure que sa décision de « prendre un bureau » est intervenue de façon brutale, alors que son jeune garçon était âgé de moins d'un an.

> (…) je bossais dans le salon qui était… Tu vois ce que c'est quand il y a des jeunes enfants… qui était à la fois la salle où j'étais du coup tout le temps, **et dans un petit coin j'avais réussi à caler un bureau sur lequel je travaillais avec un ordi, mes deux pauvres bouquins posés à côté. Sachant que ce qui m'a… C'est un détail, mais c'est assez révélateur… Un jour ça m'avait… mon mec il était au téléphone et il commence à prendre un numéro de téléphone et en fait c'étaient mes notes ! Tu vois (elle rit) Tout d'un coup j'ai dit : « NON ! »** Lui il m'a dit : « non mais attends t'es hystérique »… mais c'était symptomatique… on ne respecte même plus tes affaires… lui il me dit : « c'était un vieux bout de papier ». **Non, ce n'est pas un vieux bout de papier, c'est mon travail, tu vois…** tout à coup toi tu te dis, t'es une nana hystérique ou bien ? **Non mais ça veut dire quelque chose, parce que dans l'absolu**

> **c'est pas grave, mais tu vois, à ce moment-là j'ai senti que le fait de ne pas avoir un espace un petit peu clos, un petit peu protégé si tu veux d'un quotidien qui… quand t'as un enfant devient complètement débordant… entre le linge sale, les machins, les trucs, les jouets.** (Valérie Babineau, 43 ans, en couple, 1 enf., pigiste, Paris).

Dans l'impossibilité d'investir un espace de travail « clos et protégé » au sein du domicile, elle a donc choisi « du jour au lendemain » de louer un local avec quatre autres pigistes, situé à une dizaine de minutes à pied de son domicile.

Ces deux exemples illustrent chacun à leur manière le type de registre de justification mobilisé par les professionnels rencontrés. C'est donc d'abord au nom de logiques familiales que le choix est assumé : la stratégie d'exit pallie l'incapacité ressentie à autonomiser le rôle professionnel au sein du domicile. Menacés par ce qu'ils considèrent comme une forme d'engloutissement dans la sphère domestique (« je faisais partie des pierres », dit Julien), l'urgence devient alors de trouver un cadre alternatif au chez-soi. Les événements déclencheurs sont ainsi souvent liés à une reconfiguration familiale (l'arrivée d'un enfant, une mise en couple). Dans les entretiens, le topos de l'impossibilité de travailler chez soi est directement liée à la vie de famille et à la difficulté ressentie « de rester sous le même toit avec ses enfants », « de travailler sous le regard de ses enfants », « d'être physiquement là, sans être là ».

Les formes de transgression se déclinent au féminin

Mais si cette stratégie d'exit vise à maîtriser les effets de confusion entre sphère privée et professionnelle, dans les faits, elle ne neutralise qu'en partie les effets de genre. Parmi l'ensemble de ces coworkers, on observe une surreprésentation des hommes vivant en couple avec enfants (n=9) par rapport aux femmes (n=4). La décision de cloisonner les espaces semble ainsi relever davantage de l'ordre de l'évidence socialement admise quand elle est exprimée par un professionnel masculin. A l'image de Yohann Garnier, graphiste indépendant, qui loue un bureau depuis 4 ans, après avoir longtemps travaillé chez lui et s'être occupé de ses filles. La coupure physique entre les deux espaces lui permet de garantir le respect des arbitrages qu'il assure avoir négociés avec sa « copine », rédactrice freelance :

> Maintenant on a réussi à se mettre d'accord et à dire : non les filles on les fait garder… c'est pas possible. **Même si on n'a pas de travail, on ne peut pas s'occuper des filles, quand tu t'en occupes, tu ne travailles pas…** En tous cas tu ne cherches pas de travail et à terme c'est catastrophique… (Yohann Garnier, 34 ans, en couple, 2 enf., graphiste, Paris).

D'une manière générale, la séparation physique introduite par le fait de travailler dans un bureau à l'extérieur est un argument davantage mobilisé par les hommes de mon corpus pour justifier la priorité qu'ils entendent donner aux impératifs de la sphère productive.

A l'inverse, la stratégie de l'exit est beaucoup moins efficace quand elle se décline au féminin. Ainsi, la flexibilité organisationnelle des emplois du temps semble toujours primer sur l'effet-frontière induit par la location d'un bureau à l'extérieur. C'est le cas, par exemple pour Annick Lemaître. Si elle a mis en place un système de garde pour que ses enfants (de 4 et 7 ans) n'aient pas à être inscrits au périscolaire, elle prend en charge les gardes exceptionnelles (enfant malade, grève), et « se libère » régulièrement le mercredi. Elle explique ces arbitrages par le fait que son mari, cadre commercial dans l'industrie, est souvent en déplacement.

> Ça m'est arrivé de travailler ici [chez moi] dans l'urgence ou parce **qu'un enfant était malade, ou parce que, pour une raison ou un autre je ne pouvais pas aller au bureau (....) Dans la mesure où je suis flexible**, c'est beaucoup sur moi que ça repose quand il y a un enfant qui est malade ou nécessité d'être là pour grève ou autre chose. (Annick Lemaître, 37 ans, en couple, 2 enf., pigiste, Nantes)

De la même manière, Valérie Babineau est toujours en première ligne pour emmener et chercher son fils de 3 ans à l'école maternelle, même si son mari salarié, cadre A de la fonction publique, travaille sur des horaires réguliers :

> **A la fois c'est super parce qu'effectivement t'es sur ton ordi, on t'appelle, la crèche t'appelle, ton enfant à 39 de fièvre… C'est génial de pouvoir, sans avoir aucun compte à demander à personne d'éteindre ton truc et de te précipiter pour trouver un rendez-vous, t'occuper de lui… enfin voilà faire ce qui doit être fait, tout simplement… c'est super de pouvoir le faire, tu vois…** et en même temps, du coup **comme par hasard,** c'est toujours toi qui le fais et du coup la personne salariée découvre *a posteriori* qu'en fait elle aurait pu t'épauler là-dedans. (Valérie Babineau, 43 ans, en couple, 1 enf., pigiste, Paris).

Le modèle de référence reste celui de la femme salariée qui « prend un jour » ou « se libère un peu plus tôt »[162]. La mobilisation de la rhétorique de l'urgence permet de justifier une situation pourtant souvent subie : il s'agit ponctuellement de faire face. Dans les deux cas exposés, la séparation physique des sphères familiale/professionnelle ne suffit donc pas à remettre en question l'inégale répartition genrée des rôles dans la prise en compte des imprévus domestiques.

[162] De nombreux travaux centrés sur l'articulation vie familiale/vie professionnelle dans le cadre salarié ont en effet souligné de quelle manière la gestion des « urgences » de la vie de famille est prise en charge de façon prioritaire par les femmes (Junter-Loiseau, A., 1999 ; Méda 2008 [2001] ; Pailhé & Solaz, 2006 ; 2009b).

2. Se créer un cadre extérieur pour cadrer le travail

Si ces enquêtés choisissent d'abord d'externaliser le procès de travail pour renforcer l'effet-frontière entre sphère du travail et du hors-travail, la distinction des espaces ne vaut que parce qu'elle est renforcée par une stricte séparation des temps et le respect d'un temps réglé[163].

Respecter des horaires de bureau

Se conformer strictement à des horaires est d'abord justifié au regard de l'engagement financier qui est associé à l'occupation de tels espaces : la location d'un bureau au mois s'échelonne en moyenne de 50 à 500 euros suivant le type de lieu et l'implantation (Nantes/Paris)[164]. De la même manière, dans le cas d'un espace de coworking, il s'agit d'être productif pour avoir en quelque sorte un retour sur investissement, surtout quand la fréquentation du lieu est régulière, comme le souligne Arthur David, graphiste, qui fréquente de façon assidue l'espace de *La Cantine* [165] : « (…) je pense que déjà y'a le prix que tu payes, y'a toujours à l'esprit le fait que t'as payé 10 euros, finalement, il faut quand même bien les rentabiliser ». Ainsi, même si dans le cas d'un bureau loué au mois, le poste de dépense à tendance à se routiniser et à devenir moins visible[166], le fait de « payer » agit donc comme une première forme d'auto-contrainte.

La stratégie d'exit qui consiste à louer un local à l'extérieur de chez-soi permet aussi d'habiter la symbolique du trajet. Concrètement, cela se traduit par la mobilisation d'expressions comme : « je vais au bureau / au boulot ». Dans les entretiens, le vocabulaire utilisé pour désigner le bureau partagé renvoie directement aux habitus de la vie de bureau sous un mode salarié typique, aussi bien dans la gestion des temps que dans le rapport à l'appropriation de l'espace. D'ailleurs, l'organisation spatiale dans ce type de lieu est pour beaucoup calquée sur le modèle de *l'open-space* : bureaux installés en face-à-face ou en quinconce pour une meilleure optimisation de l'espace ; mutualisation d'outils (imprimante, scanner).

De surcroît, la majorité des enquêtés qui investissent un bureau partagé ou un espace de coworking sur des horaires fixes et continus ont connu une insertion plus ou moins durable dans un collectif de travail sous statut salarié (n=9/13). A l'image d'Annick Lemaître qui a été salariée pendant 5 ans avant de négocier son départ et de débuter à la pige dans la région nantaise.

---

[163] Ce qui, comme nous le verrons dans le chapitre suivant, ne vaut pas nécessairement pour tous les enquêtés qui louent un bureau à l'extérieur.

[164] Au sein de mon corpus, les sommes à acquitter pour occuper au mois un bureau partagé s'échelonnent entre 50 et 500 €. Les différences s'expliquent à la fois par le type de contrat locatif (dans le secteur privé ou dans le cadre protégé d'accords avec la mairie), la nature de l'espace et surtout la localisation, avec de fortes variations entre Nantes et Paris. Ainsi le budget moyen tourne autour de 120 euros à Nantes, alors qu'il s'élève à 250 euros en moyenne à Paris.

[165] Au moment où je réalise l'enquête, il est possible de louer une place de bureau à la demi-journée, journée ou au mois (de 5 à 10 euros le ticket jusqu'à 150 euros le mois).

[166] Sachant aussi que ces frais engagés peuvent être en partie déduits des impôts.

Après avoir travaillé pendant 6 mois chez elle « dans un petit coin » situé à l'étage de la maison familiale, elle décide de chercher à louer un bureau avec d'autres professionnels indépendants, pour « prendre un nouveau départ ». Elle investit alors un espace dans lequel travaillent une dizaine de personnes (essentiellement des graphistes, illustrateurs), le bail étant signé au nom de l'association constituée de l'ensemble des professionnels. Dès le départ, elle est sur un rythme « de temps plein direct », se réservant toutefois son mercredi pour s'occuper de ses enfants en bas âge :

> **Je payais[167] un temps plein, je pouvais y aller le mercredi, mais c'était moi qui faisais le choix de ne pas y aller le mercredi…** mais oui, temps plein direct, avec un bon appel d'air**, j'avais vraiment l'impression, et c'était important pour moi, d'aller travailler le matin, de fermer mon bureau le soir, de rentrer ici et de ne plus être dans le bureau une fois ici…**
>
> - Ce qui était plus difficile avant [sous-entendu quand elle travaillait chez elle] ?
>
> **Je m'imposais des rythmes calés sur des horaires de bureau mais le fait d'être dans les mêmes lieux, le même paysage visuel, la même ambiance, je trouvais ça très pesant, et d'être seule, d'être seule à travailler**, je trouvais ça pesant, **alors que dans le bureau, il y avait toujours quelqu'un qui travaillait, et puis visuellement, mon espace était dédié au travail et qu'à ça… je n'y vivais pas autre chose que le travail**, et d'ailleurs les relations que je nouais là-bas, c'étaient des relations de travail. (Annick Lemaître, 37 ans, en couple, 2 enf., pigiste, Nantes)

Dans son discours, la symétrie entre le « bureau loué » et le « bureau » - désignant de façon métonymique la rédaction – est clairement assumée. La distinction physique des espaces (espace de travail/domicile) garantit ainsi l'inscription dans un cadre socialement partagé, quitte à accepter d'être dans une forme d'illusion (« j'avais vraiment l'impression, et c'était important pour moi, d'aller travailler le matin »).

De tels processus d'appropriation de l'espace sont également repérables dans l'usage que les coworkers font d'un espace comme *La Cantine*, pourtant *a priori* défini par sa neutralité. Lors de mon observation, j'ai en effet pu établir des données empiriques pour mesurer la régularité de la fréquentation dans ce type d'espace (voir encadré n°17). Ainsi même si le lieu reste théoriquement ouvert à tous, il est possible de repérer des formes de routinisation, voire de privatisation de l'espace : tel coworker qui s'installe toujours à la même place ; tel autre qui arrive toujours le premier le matin pour se réserver l'usage d'un des écrans additifs mis à disposition par le lieu. Pour ces coworkers les plus *installés,* l'abonnement au lieu se fait même au mois, ce qui renforce l'usage routinier du lieu.

[167] Elle évoque ici sa première expérience de bureau partagé, mais elle continue d'être aujourd'hui sur le même rythme dans un autre local.

Encadré n°17 : Mesure empirique de la fréquentation de La Cantine

Lors de ma période d'observation menée à *La Cantine* de juin 2012 et juin 2013, j'ai pu repérer des usages différenciés du lieu. A cette époque, une quinzaine de coworkers passaient en moyenne à *La Cantine* par jour[168]. Pour confirmer cette première observation, j'ai produit une cartographie de l'occupation du lieu en analysant les données disponibles sur l'interface du site de *La Cantine* lancée en octobre 2012[169].

En effet, dans ce type d'espace, l'usage veut que chaque fois qu'une personne entre, elle se connecte sur un ordinateur central et y renseigne son nom et l'objet de sa visite[170] (il est aussi possible d'intégrer une « bio » et d'illustrer son profil avec une photo). Sur les 530 coworkers recensés sur la base de données disponibles à l'époque, je n'en ai retenu que n =397, ne tenant pas compte des profils rendus illisibles suite à un « bug » informatique (n= 60) et de ceux venus dans le lieu pour y réaliser une autre activité (réunion d'équipe, participation à un événement, etc. n=73). Je les ai classés en quatre catégories mesurant la régularité de leur présence dans le lieu[171]. Il est à noter que pour les animateurs du lieu, l'usage sédentaire est encouragé (tarifs préférentiels, aménagement de l'espace, etc.) car il constitue aussi une rente sur laquelle ils peuvent compter.

Catégorie de coworkers	**Occupation du lieu**	**% des usages recensés**
Les « one shot »	Une seule visite	54,2%
Les « ponctuels »	De deux à quatre fois ou occupation ponctuelle sur un seul mois	33,3%
Les « réguliers »	5 à 10 fois par mois, sur au minimum 2 mois consécutifs	6,5%
Les « installés »	+ de 10 fois par mois, sur 2 mois consécutifs au minimum	6%

Jouer sur les codes de l'univers familier

Occuper un bureau permet aussi de s'insérer dans un certain nombre de micro-interactions rituelles : prendre le café le matin, discuter autour d'une cigarette lors d'une pause, manger ensemble le midi. Ces moments collectifs créent des rituels permettant de souligner le début et

[168] Bilan 2013 de l'association Atlantic 2.0.
[169] Les données correspondent à ma phase d'observation, entre juin 2012 et juin 2013
[170] Il n'y a en revanche, aucune indication sur le métier.
[171] Il s'agit de lire ces données comme une photographie prise au moment T de l'observation.

la fin de la journée. Mais surtout, ces routines et ces habitudes permettent « d'habiter » l'espace, pour reprendre les termes de Marc Breviglieri (2004). En se conformant à l'ensemble de ces rituels qui ont généralement cours dans le tertiaire supérieur salarié, c'est donc la reproduction du cadre de « la vie de bureau » qui est recherchée et l'inscription dans un collectif formé par des « collègues de boulot ». Le respect de ces pratiques ritualisées, en ce qu'elles sont strictement codifiées, est en soi porteur d'un effet social intégrateur (Piotet, Sainsaulieu, 1994). Mais ce qui pourrait relever d'une « culture d'entreprise » prend ici une signification particulière.

D'abord, parce que contrairement à la vie classique de l'entreprise, les modalités de recrutement dans les bureaux partagés relèvent de logiques mi-professionnelles, mi-privées qui contribuent à renforcer un effet d'entre-soi. Quelle que soit la nature de l'espace – mono-activité (« collectif de pigistes » ; « atelier de graphistes ») ou pluri-activités[172] – ce qui importe avant tout, c'est la dimension humaine et relationnelle du « candidat » :

> (…) on est dans une drôle de position parce qu'en fait on se présente. C'est comme un entretien d'embauche. **On est jugé sur notre look, sur notre personnalité**… (Servane Lelais, 41 ans, célibataire, graphiste, Paris).

> C'est marrant parce que dans les bureaux où je cherchais une place... les bureaux collectifs, les vrais… **il y avait le sentiment de chercher une place dans une coloc… c'est-à-dire qu'on te jauge comme dans une coloc… tu vas avoir toujours les mêmes trois personnes toute la semaine, toute l'année…** donc il y avait ce sentiment-là que je cherchais à me faire recruter en quelque sorte (…) (Julien Carrette, 37 ans, en couple, 1 enf., pigiste, Nantes).

Les procédures de recrutement reposent ainsi avant tout sur l'idée que ce type d'espaces doit être investi par des professionnels qui se ressemblent. Le maintien de l'entre-soi passe à la fois par une recherche d'homogamie sociale (classe tertiaire supérieure), professionnelle[173] (métiers dans le secteur large de la communication visuelle ou rédactionnelle) et générationnelle (entre 30 et 40 ans).

Ainsi, alors que les enquêtés justifient leur venue dans ce type de lieu pour établir une coupure entre vie privée/vie professionnelle, ils valorisent très fortement la dimension affective, voire familière qu'ils entretiennent avec leur espace de travail. Dans l'argumentaire déployé par les professionnels rencontrés, il s'agit de créer ainsi une « communauté » constituée en priorité autour d'affinités électives et partageant des intérêts communs (voir encadré n° 18). Cette

[172] Certains espaces regroupent ainsi une variété de professions relevant du secteur tertiaire supérieur : architecte, journaliste, graphiste, vidéaste, voire écrivain, sociologue.

[173] D'autres professions libérales se regroupent aussi par métier, même si les modes de coordination sont généralement davantage sous la forme d'un cabinet qui est le support d'une activité menée en commun : les architectes, urbanistes, paysagistes, avocats.

identification à un lieu passe à la fois par un processus d'appropriation personnelle de l'espace (décoration du bureau, installation à demeure des outils de travail, constitution d'une bibliothèque personnelle, etc.), mais aussi par la décoration collective de l'espace : choix des affiches au mur, du mobilier, de l'agencement des parties communes. Les indices de l'entre-soi sont marqués et assumés dans l'espace. Chaque espace visité dispose en effet d'un lieu de détente – un coin-cuisine, un canapé, un « coin bédé », etc. – qui est généralement investi pendant les moments de pause ou le soir après la journée de travail. Lors des entretiens, de nombreux enquêtés ont ainsi insisté sur l'importance de ces moments informels : le « petit café du matin avec les chouquettes » (Annick Lemaître, pigiste), « l'apéro, le soir, avant d'aller dîner » (Pascal Thierry, pigiste). Ces coworkers ou coloueurs se socialisent donc dans un monde où, de fait, la cloison entre le privé et le professionnel est plutôt euphémisée.

Ce bureau partagé situé dans le quartier de l'île de Nantes est occupé par une petite dizaine de professionnels. Le bureau de Maud Binet, graphiste, fait face à celui d'une pigiste. Au fond, un canapé régulièrement occupé par l'ensemble des « collègues » du lieu, ainsi que les désigne Maud durant l'entretien.

Dans ce bureau partagé basé dans le centre-ville de Nantes, l'espace-cuisine est placé à l'étage, jouxtant 6 bureaux dans une pièce qui mesure une trentaine de mètres carrés.

Encadré n°18 : Portrait de lieu : le Repère

Le lieu a pris le nom de la rue[174]. C'était simple, pratique et drôle : « Le Repère ». La pratique est d'ailleurs courante : la plupart des lieux visités possèdent ainsi un nom, que ce soit le numéro de la rue, le nom de l'association qui le loue, la déclinaison autour d'un terme évoquant le « collectif », le « travail », le « coworking », etc. A l'origine, *Le Repère* est composé d'une petite dizaine de travailleurs indépendants, âgés d'une trentaine d'années : journalistes, photographes, illustrateurs. La plupart des pigistes sont d'anciens camarades de promotion d'une école de journalisme privée réputée. L'espace d'origine mesure environ 70 mètres carrés et les bureaux sont installés en face-à-face. Dans une pièce séparée, deux journalistes sont en télétravail salarié pour la rédaction d'un magazine spécialisé. Au mur, sont affichés des posters engagées (appel à des manifestations, défense de projets écologiques, etc.) et des dessins de presse réalisés par l'un des illustrateurs du bureau.

Quand je rencontre Pascal Thierry, un des membres fondateurs du *Repère,* il est pigiste depuis 6 ans. Après avoir travaillé pendant deux ans « tout seul » chez lui, il a décidé de louer un bureau avec d'autres journalistes (pour 150 euros par mois).

> Le bureau ça t'oblige à couper le week-end, parce que t'as pas tes notes, t'as pas ton ordi, et de toutes façons, il faut le faire. (…) Là je suis plus dynamique avec *Le Repère* alors que je bosse plus finalement parce que quand je rentre chez moi le soir, je rentre chez moi. Il y a une espèce de frontière boulot/perso. (Pascal Thierry, 32 ans, célibataire, pigiste, Paris).

[174] Pour respecter l'anonymat des enquêtés, j'ai modifié le nom du lieu. Je renvoie à ce propos à l'annexe méthodologique.

Si le *Repère* ne fonctionne pas comme une rédaction classique (il n'y a pas, par exemple, à proprement parler de conférence de rédaction), il y a cependant beaucoup de moments informels d'échanges entre les journalistes présents :

> C'est plutôt des contacts, on se relit les sujets quand je bosse un sujet je demande : « A qui vous pensez que je pourrais le proposer d'après vous ? »

Le *Repère* constitue donc en soi une ressource professionnelle et un moyen de consolider son réseau. Ainsi, quand un pigiste est contacté par une rédaction, il est courant qu'il « refile le plan » à un « copain » du lieu s'il n'a pas le temps de le réaliser lui-même, ou propose des formes de collaboration (écriture à plusieurs d'un dossier). Mais les arrangements entre pigistes restent de l'ordre du bricolage et le *Repère* n'est pas une marque en soi à faire valoir sur le marché de la pige[175].

Pourtant, ce « bureau partagé » n'est pas que la simple collection d'individus travaillant côte-à-côte. Dans ses usages, il acquiert en effet la dimension de « collectif », à la manière dont Laurence Kaufmann et Danny Trom (2010) le définissent : « un collectif, pour exister véritablement en tant que collectif, ne peut reposer sur le seul décompte exogène et quantitatif des similarités objectives qui relient les individus pour ainsi dire, à leur insu. Il doit nécessairement revêtir la forme endogène et qualitative d'un Nous qui s'appuie sur le travail d'auto-affiliation et de mise en commun que les membres eux-mêmes effectuent, que ce soit de manière irréfléchie ou réfléchie, implicite ou explicite. » Dans le cas d'espèce, les couleurs du *Repère* revendiquent et partagent objectivement et subjectivement la condition de pigiste. Ce qui, de fait, autorise le passage du « Je » au « On » :

> Moi je suis au *Repère*... et **les gens avec qui je bosse ce sont des amis, c'est pas des cons (sic) ! Moi j'ai pas de chefs sur le dos toute la journée.** (…) je ne suis pas, de toutes façons…enfin plus… dans une approche individualiste de la pige... Bah oui, parce que eux ont galéré aussi… on leur a fait des coups de pute aussi, ils sont mal payés aussi... **Le *Repère*, c'est un petit collectif de gens qui ont tous vécu les mêmes trucs et qui défendent la même vision idéale du métier…**

A travers l'exemple du *Repère* on voit apparaître en actes, les germes de la révolution précaire que Patrick Cingolani appelle de ses vœux (2014) à travers la multiplication des espaces de coworking et des bureaux partagés : « La collectivisation du lieu est une mise en commun qui engage la construction réflexive de cette autonomie dans un mouvement de résistance et de solidarité. (…) Ces pratiques organisationnelles mettent en pratique un usage communautaire dans un contexte de travail où le partage entre le professionnel et le personnel s'estompe ».

[175] De la même manière, si certains lieux plus anciens comme Les Incorrigibles (Montreuil) [www.lesincorrigibles.fr] ou Objectif Plume (Rennes) [www.objectif-plume.fr] se présentent ouvertement comme des « collectifs » et ont créé des espaces de visibilité communs sur internet, la promotion de chaque pigiste y reste, dans l'ensemble, largement individuelle.

Pour autant, là où il conviendrait certainement de nuancer le propos de Cingolani, c'est sur la force transformatrice des pratiques organisationnelles mises en œuvre. Au sein du *Repère*, les règles du marché continuent à s'imposer et les formes de collectivisation réelle du travail restent, dans les faits, très peu développées : il y a ni partage des revenus, ni collaboration formalisée sur les piges.

Les logiques de l'entre-soi dans un espace de coworking

L'espace de coworking de *La Cantine* joue plus encore sur les ambiguïtés entre les univers familier et professionnel en se présentant comme un « tiers lieu », qui est ni tout à fait la maison, ni tout à fait l'entreprise, mais qui emprunte à ces deux espaces certains codes et rituels. Le slogan de l'espace joue d'ailleurs clairement de l'équivoque : « Comme à la maison, mais en mieux ! » Gérée par l'association Atlantic 2.0 l'économie de *La Cantine* repose pour une part sur les cotisations des coworkers mais surtout sur les subventions de l'association, abondées pour moitié par les collectivités locales (Nantes métropole, Région), et pour l'autre par des partenaires privés[176].

Au moment de l'enquête[177], l'espace est installé dans un passage situé au cœur des Olivettes, un quartier nantais anciennement industriel qui est en réhabilitation depuis le début des années 2000. Tous les visiteurs doivent, avant de s'installer, s'adresser à l'accueil situé au rez-de-chaussée où se trouve un des salariés de l'association qui enregistre le passage. Le véritable espace dédié au coworking est à l'étage et de l'autre côté du passage. L'ambiance y est plus studieuse, plus silencieuse : les coworkers s'installent côte-à-côte sur les deux grandes tables, avec leur ordinateur portable (un *Macbook* ou un *Asus*). La grande majorité des professionnels présents exercent un métier dans le secteur large de la communication et du numérique (webdesigner, développeur, graphiste, communicant, journaliste, etc.)

Si l'espace est théoriquement ouvert à tous, il joue sur un certain nombre de codes partagés : de la musique sort en continu du Mac central installé sur le bar (de l'électro, du rock, de la soul), des *Angry birds* de couleur trônent sur les étagères, un minitel est posé dans un coin, des revues (*Uzbek et Rica* ou *XXI*) trainent sur les tables basses. Le lieu joue aussi sur les ressorts du familier et du « chez-soi » : le café se boit dans une chope, on peut s'installer sur le canapé, l'ordinateur sur les genoux, etc. Il s'agit de reprendre, en les amplifiant, les logiques qui prévalent dans ce type d'univers professionnel, en jouant sur le flou entre les espaces (on peut parler business dans une soirée et, inversement, « être pote avec son boss ») et avec les positions sociales (le

[176] Bilan de l'association 2013.

[177] Un violent incendie survenu le 21 novembre 2016 a détruit l'ensemble du passage. Ainsi, depuis juin 2017, *La Cantine* est installée dans de nouveaux locaux situés sur l'île de Nantes, dans le quartier dit de « la création », un espace urbain également en pleine réhabilitation. L'espace que je décris ici est donc celui que j'ai pu observer entre juin 2012 et juin 2013. Les principes d'agencements de l'espace sont moins dépendants des contraintes physiques d'un lieu précis que le reflet d'un mode de fonctionnement.

tutoiement de rigueur et le relâchement du langage visent à niveler les assignations sociales et les inégalités statutaires). Le collectif qui se constitue ainsi au gré des passages est donc constitué de professionnels qui sont les uns pour les autres, ni tout à fait des collègues, ni tout à fait des inconnus.

Les indices d'appartenance au lieu se déclinent à la fois en termes de genre, de style vestimentaire et de profession. Si on exclut les « occasionnels » – groupe pour lequel il est plus difficile de dresser un profil-type – l'assemblée des coworkers forme un ensemble très masculin[178]. Par ailleurs, la majorité des coworkers revendiquent un « style chic et décontracté », comme le qualifie l'un d'eux, qui va de l'uniforme jean/veste/chaussures pointues, à l'ensemble plus détendu du sweat à capuche/baskets de marque. Travaillant dans le secteur du tertiaire supérieur, ces jeunes trentenaires partagent aussi le fait de travailler quasi-exclusivement avec un casque sur les oreilles.

Les animateurs du lieu sont conscients des effets d'auto-exclusion potentiels et les encouragent même en les présentant comme naturels :

> « (…) **sur les coworkers, on ne bloque la porte à personne mais on essaye dans la mesure du possible d'avoir des gens qui sont quand même, à défaut d'être dans le cœur du métier, au moins à la périphérie.**
>
> - Ça veut dire quoi que tu ne lui bloques pas la porte ?
>
> c'est-à-dire que les mecs ils viennent bosser, c'est un espace de coworking, c'est du travail partagé, bon voilà, **les mecs[179] ils viennent bosser, très bien ! En général le truc c'est qu'ils ne s'accrochent pas au lieu, parce que effectivement l'effet de synergie est beaucoup moins important pour eux** qu'il peut l'être pour d'autres personnes (Un salarié de l'association *Atlantic 2.0*).

Ainsi, même si le lieu est théoriquement ouvert à tous, des barrières symboliques en définissent la clôture. Les usages en vigueur dans le lieu agissent comme un cadre normatif auquel il s'agit de se soumettre. L'organisation sociale du lieu ne repose donc pas, comme dans une entreprise, sur un ensemble hiérarchisé ou une distribution fonctionnelle des tâches, mais sur l'incorporation d'un ensemble de codes qui fonde une communauté de pairs. Partageant la même culture de métier, ces individus définissent également collectivement la manière dont il est légitime non seulement de faire son travail (attitudes et gestes du travail), mais aussi d'être au travail (style vestimentaire, décontraction langagière, relâchement des corps, etc.).

Il est d'ailleurs particulièrement significatif que la fréquentation d'un espace comme *La Cantine* soit réservée en priorité à la réalisation d'activités qualifiées de « nobles » : « j'écris », dit Julien

[178] Il faut souligner la forte polarisation genrée de l'espace : 74% d'hommes, contre 26% de femmes (d'après les statistiques établies sur la période d'observation).

[179] L'expression souligne le caractère androcentré du lieu.

Carrette, journaliste-formateur ; « je vais finir l'intégration ou développer un module en particulier ou customiser sur un site tout l'après-midi, envoyer des mails, etc. au client et faire de la veille technologique aussi un peu avant de partir pour voir ce qui se fait, regarder deux ou trois blogs spécialisés », assure, de son côté, Arthur David, graphiste et web-designer. Les autres tâches sont cantonnées à l'espace de la maison : « faire des classements », « faire sa comptabilité », « établir ses devis », « faire sa déclaration Urssaf », etc. Cette stricte division des tâches vient en quelque sorte administrer la preuve de ce qui dans le système de valeurs des travailleurs indépendants est central et ce qui périphérique : à *La Cantine*, on fait « son » métier ; au domicile, on gère les affaires courantes (administratives et domestiques). Pour reprendre le cadre dramaturgique goffmanien et surtout la relecture qu'en fait Nicolas Dodier à travers son concept d'« arènes d'habileté » (Dodier, 1995), le professionnel se retrouve dans l'espace de *La Cantine* à faire le spectacle de ses habiletés devant les autres. Et c'est en partie pour cela qu'il s'y rend. Le cadre spatial et normatif que constitue *La Cantine* l'autorise à revendiquer son identité professionnelle.

* * *

Pour ces enquêtés, seule une séparation physique entre le lieu de travail et le domicile permet de garantir l'effet-frontière. Ils ne peuvent faire prévaloir leur position de *dominants temporels synchrones* qu'au prix d'une distinction des espaces qui rend visible le travail. Ainsi, le fait d'investir un bureau partagé leur permet de revendiquer l'identité de quelqu'un qui travaille précisément parce que l'activité se déroule dans un lieu défini collectivement comme un espace de travail. Cette réconciliation entre identité pour soi et identité pour autrui (Dubar, 1991) permet ainsi à ces enquêtés de revendiquer leur rôle de professionnel non seulement en situation, mais aussi auprès de tous ceux qui sont hors de l'arène de co-présence (l'employeur/client, mais aussi le conjoint et la famille en général).

Conclusion

J'ai montré que l'effet-frontière pouvait se traduire par différentes formes d'organisation des espaces : le marquage symbolique de l'espace-bureau dans un espace défini par une indissociation fonctionnelle ; le cloisonnement d'une pièce-bureau bien définie ; et, enfin, la location ponctuelle ou sur la durée d'un bureau hors du domicile. Mais ces stratégies de distinction des espaces ne suffisent pas à marquer la frontière. J'ai ainsi souligné de quelle manière c'est surtout la maîtrise du temps qui est déterminante pour limiter les intrusions du

travail vers le hors-travail et réciproquement. Le strict respect des temps suppose alors de se conformer à un cadre spatio-temporel qui, par mimétisme, se rapproche du cadre salarié typique.

De façon majoritaire, la configuration spatio-temporelle qui consiste à *tracer des frontières* est revendiquée par des enquêtés qui se sont retrouvés à travailler à distance sur *le mode de la deuxième carrièr*e et qui sont engagés dans une vie de famille (en couple avec enfants). La garantie de l'effet-frontière est alors directement dépendante de la capacité de l'individu à imposer des règles de séparation des espaces et des temps qui permettent, du moins à ses yeux, d'atténuer les effets de confusion redoublés par des assignations genrées. Le propos ici n'est pas de savoir si les enquêtés qui revendiquent un effet-frontière, parviennent en réalité à le faire respecter, mais bien de comprendre les logiques qui sous-tendent ce type de prises de position et de souligner les critères objectifs et subjectifs qui les distinguent de ceux, qui, au contraire, revendiquent *d'occuper les marges.*

CHAPITRE 5.

OCCUPER LES MARGES

Les professionnels qui cherchent à *tracer des frontières* s'attachent à marquer clairement la différence entre temps/espaces travaillés et temps/espaces non travaillés. Du moins, ils tendent à souligner pour eux et pour autrui (entourage et employeurs) cette délimitation en édictant un certain nombre de règles définissant ce qu'ils considèrent comme un cadre légitime de travail. Mais cette configuration spatio-temporelle n'est pas partagée par l'ensemble des enquêtés de mon corpus. Ainsi, plus de la moitié d'entre eux (n=30/54) développent un rapport au temps et à leur espace de travail qui se déploie hors d'un cadre formalisé. Il s'agit alors non plus de penser le régime de séparation comme relevant d'un effet-frontière mais comme le résultat potentiellement mouvant, de l'occupation des marges.

En géographie, la « marge » peut être définie comme une « zone bordière où jouent des faits particuliers de dynamique et d'échanges lorsque cet espace, appréhendé comme système, se trouve en contact avec un autre » (Rougerie, 2003, p. 8). Pour le dire de façon sociologique, la marge peut être qualifiée de zone tampon au sein de laquelle les fonctions et les rôles ne sont pas bien définis. *Occuper les marges* signifie donc que la frontière spatiale et temporelle au sein de l'espace domestique n'est pas entendue comme une ligne infranchissable, mais comme une zone indifférenciée qui relève potentiellement des deux mondes. Au sein du *chez-soi de travail*, les intrusions peuvent se décliner dans les deux sens : du hors travail vers le travail, mais aussi du travail vers le hors-travail.

Mais il s'agit de dépasser la stricte analyse en termes de *porosité des frontières* qui laisserait supposer que la frontière est inefficace, ne remplit pas bien son rôle, mais de bien comprendre les logiques sous-jacentes qui déterminent ces formes singulières d'ubiquité tant dans le rapport à l'espace qu'au temps. En la matière, deux régimes de temps peuvent être repérés pour définir le temps de travail, qui chacun à leur manière, introduisent une rupture avec le cadre temporel typique du salariat de co-présence : *1/Le temps aléatoire*. Le temps de travail n'est pas défini à l'avance. De façon contingente, il dépend de la somme de travail à réaliser, avec aux deux extrémités, la situation typique du *trop-peu* ou du *trop-plein* de travail. 2/ *Le temps multi-tâches.* Sous cette modalité, le *temps travaillé* entre toujours potentiellement en concurrence avec le *temps non travaillé* et inversement. Que ce soit sur le mode de la contrainte ou celui de l'enchevêtrement heureux, il s'agit de travailler en faisant autre chose ou de faire autre chose tout en travaillant. En regard, il s'agit d'analyser les stratégies d'ubiquité dans l'espace. La majorité de ces enquêtés travaillent chez eux (20/30), soit sur un mode *d'indissociation des*

espaces (n=11), soit sur un mode de *cloisonnement partiel ou total* (n=9). Le dernier tiers (n=10) loue un bureau à l'extérieur sans toutefois s'y rendre de façon régulière[180].

Cette réflexion centrée sur le temps et l'espace doit permettre plus globalement d'interroger la place occupée par le travailleur à distance dans un système qui met en jeu à la fois des contraintes d'ordre domestique/parental/conjugal mais aussi des contraintes posées par l'organisation. Dans cette perspective, les positions individuelles doivent être analysées comme le résultat d'arrangements et de compromis. Partant de là, nous verrons dans quelle mesure *l'occupation des marges* peut être revendiquée par certains comme une façon heureuse de définir l'articulation des sphères privée ou professionnelle, alors que pour d'autres, elle est présentée comme une situation subie révélatrice de l'impossibilité d'imposer à soi-même et à autrui ses propres règles.

A. Les contours d'une ubiquité spatio-temporelle

Occuper les marges c'est donc occuper une zone qu'il est *a priori* difficile de qualifier, ou plus exactement, dont la définition et la délimitation relèvent de la responsabilité conjointe du travailleur lui-même et/ou de son entourage. Cet effort de qualification renvoie à un ensemble de situations pratiques : Quand je vais au vernissage d'une expo, est-ce du travail ? Quand je lance une lessive entre deux mails professionnels, est-ce que je suis en train de travailler ? Et quand j'écris un article pendant que les enfants jouent dans la pièce ? Dans cette configuration de *la marge*, les espaces peuvent être plus ou moins délimités par une frontière physique, même si le cloisonnement ne se traduit pas nécessairement par une séparation entre les temps. Ce qui renforce, de fait, les possibles effets de confusion.

1. Travailler dans la place[181]

Les logiques qui président à la spécialisation des espaces sont en grande partie dépendantes de l'âge biographique des enquêtés et surtout de leur situation familiale. Il va s'agir aussi de montrer dans quelle mesure la non-délimitation d'un *territoire-à-soi* au domicile suppose un travail de qualification singulier pour rendre visible un travail qui semble se dérouler hors de tout cadre.

[180]Pour rappel, sur l'ensemble de mon corpus, n=23 enquêtés disposent d'un espace de travail à l'extérieur de leur domicile (n=21 louent un bureau partagé ; n=2 occupent régulièrement un espace de coworking).

[181] J'emprunte l'expression aux travaux de Monique Haicault (1980) qui étudie la manière dont les femmes qui travaillent à domicile mettent en place des stratégies spatiales pour toujours garder un œil sur leurs enfants. Leur poste de travail devient une « tour de contrôle » depuis laquelle elles peuvent exercer leur activité tout en s'occupant des enfants. Haicault affirme que si ces femmes acceptent de travailler dans des conditions matérielles aussi précaires, c'est précisément parce que l'organisation singulière du travail leur permet de remplir une fonction considérée comme essentielle pour elle-même et pour leur entourage, celle de « gardienne du foyer ».

Sur un coin de bureau, sur un mode étudiant

Pour les plus jeunes (n=5 célibataires ; 1 en couple sans enfants), le fait de travailler « sur un coin de bureau, coincé entre le lit et le canapé », pour reprendre les mots d'Alexandre Petit, graphiste parisien d'une trentaine d'années, revient à perpétuer le mode de vie étudiant qui caractérisait leurs années de formation (Fellouzis, 2001 ; Gruel & al., 2009 ; Neyrat, 2010). Les premiers travaux professionnels sont d'ailleurs souvent réalisés « un peu à l'arrache » (Alexandre Petit) et ne sont pas clairement définis comme relevant d'une activité de travail. Cette configuration d'indissociation est généralement présentée comme transitoire, dans la mesure où elle est vécue comme le début d'un cycle de vie (vie de couple encore hésitante ou en passe de se consolider) et surtout d'un cycle professionnel (activité qui débute) (Barrère-Maurisson, 1984). A la manière dont Elvire Ferrand décrit sa propre situation :

> (…) **augmenter ma surface de vie ouais ça, ça fait partie de mes projets. J'espère vraiment que je vais y arriver dans l'année qui vient. J'espère arriver à avoir une pièce pour ça… au moins pour quand j'arrête de bosser ne pas voir ma pile de bouquins qui m'attend** (…) **Quand je regarde la télé 5 minutes, je vois trois piles de bouquins se casser la gueule… pff…** (Elvire Ferrand, 36 ans, célibataire, pigiste, Paris)

C'est d'ailleurs précisément au nom de ce caractère transitoire que l'effet-frontière n'est pas recherché. Au-delà de l'impossibilité matérielle dans laquelle ils se trouvent à louer des surfaces de vie plus grandes, ces professionnels développent avant tout un rapport basique au *chez-soi de travail*[182]. Ainsi, contrairement à Thierry Pinson qui, comme je l'ai évoqué dans le chapitre précédent, délimite symboliquement son espace de travail au sein de son studio pour inscrire son identité professionnelle dans l'espace, les enquêtés dont il est question ici sont encore profondément inscrits dans le régime de la débrouille et travaillent essentiellement sur un mode nomade, sur un coin de table, assis sur le canapé, voire allongés sur le lit.

Encadré n° 19 : Travailler dans un lieu public

Pour pallier cette indissociation fonctionnelle des espaces au sein d'une pièce unique ou d'un petit deux-pièces, une minorité de mes enquêtés assure travailler régulièrement dans un lieu public, en l'occurrence une bibliothèque ou un café (n=2 pigistes ; 2 graphistes). Si ces habitudes de travail sont directement héritées de leur période étudiante, elles correspondent aussi à l'envie particulière identifiée par Ray Oldenburg (1989), d'investir un tiers lieu. Pour Oldenburg, le café, ou plus exactement dans le contexte anglo-saxon, le pub, en constitue la forme la plus typique : le cadre est agréable et confortable ; l'espace est neutre et chacun peut

[182] D'ailleurs Elvire Ferrand fait partie des rares enquêtés dont l'entretien s'est déroulé hors du domicile. Elle a justifié son refus en raison du caractère trop exigu de son appartement.

se l'approprier ; on peut y boire et manger à un prix modeste ; on y a ses habitudes ; chacun peut y venir sans exclusion; on y discute. L'atmosphère conviviale en fait un « home-away-from-home », c'est-à-dire un espace convivial qui repose sur les codes du chez-soi mais qui n'est pas chez soi. Si la fréquentation de ce type de lieux ne permet pas de fixer un cadre alternatif durable, il autorise une courte échappée du domicile.

Si chez les graphistes qui travaillent chez eux, le café est utilisé comme un lieu pour rencontrer ponctuellement des clients, il est très peu investi pour réaliser ce qui constitue le cœur même de l'activité de travail (création de logo, travail d'intégration web, etc.). A l'inverse, chez les pigistes, le café ou la bibliothèque peuvent être considérés comme un espace de travail à part entière.

> Moi généralement, j'aime bien aller bosser en médiathèque (…) **c'est plutôt ambiance décontract'. T'as des tapis, c'est avec plein de billes en mousse, les enfants sont en train de lire… je lis les journaux sur place, j'en profite, là c'est vrai que je n'étais pas dans du rédactionnel pur et dur, mais si j'avais une commande ou quoi, je crois que ce serait des lieux où j'irai assez facilement.** Oui, j'y vais plutôt pour lire.. j'y vais aussi pour sortir de chez moi, et tu peux y aller avec ton portable, y'a le wifi là-bas, tu captes… (Marie Garaud, 32 ans, célibataire, pigiste, Nantes)
>
> **Je pense que dans les bars j'arrive assez bien à me concentrer en fait bizarrement, je pense que c'est l'ambiance autour, j'ai moins de distraction… et du coup, j'arrive mieux à écrire, à bosser sur les romans, les trucs vraiment littéraire, alors qu'à l'atelier je suis plus… c'est vrai c'est bizarre, l'atelier, c'est plus l'endroit pour la com** (…)(Charlotte Renaudet, 26 ans, en couple, pigiste, Nantes)

La différenciation des espaces (le café et l'atelier) est une façon pour Charlotte de souligner la distinction symbolique entre ses activités. Le « boulot alimentaire » (des travaux de rédactionnel en communication) est réalisé dans le bureau qu'elle coloue avec son compagnon (ils se partagent une « place » à mi-temps) ; alors que le café est réservé à l'écriture de romans pour enfants, une activité qu'elle valorise fortement d'un point de vue symbolique mais qui est très faiblement rémunératrice. Dans son cas, le café constitue plutôt un espace rassurant pour faire ce qui compte *pour soi*.

Sur un coin de table de cuisine, sur un mode familial

Le fait de « travailler dans la place » n'est pas exclusivement réservé aux plus jeunes de mes enquêtés. C'est également le cas d'une minorité d'enquêtés (n=5) qui ont une vie de famille (en couple, avec enfants). L'activité de travail qui se déroule sur une table disposée dans le salon,

voire sur la table de cuisine ou dans la chambre, n'est donc pas en soi singularisée. Cette configuration se décline très majoritairement au féminin (n=4/5) et toujours sur un mode contraint et présenté comme provisoire[183].

La situation de Colette Ramus est à plusieurs titres exemplaire de ce type d'arrangements dans l'espace. À 40 ans, elle est pigiste à temps plein depuis trois ans seulement, après avoir longtemps cumulé des CDD en remplacement et des piges ponctuelles. Elle collabore exclusivement pour des titres de la presse locale. Son mari, Jérôme est graphiste en CDI dans une imprimerie et fait quelques piges sur son temps libre sous le régime de l'auto-entreprise pour un titre de la presse spécialisée autour des nouvelles technologies. Ils louent une petite maison de plain-pied dans un lotissement d'une commune située à une cinquantaine de kilomètres de Nantes. Le logement mesure environ 70 m² et dispose de deux chambres, dont l'une est occupée par leur fils Baptiste, âgé de 8 ans (voir plan n°3). Leurs revenus cumulés sont modestes (1300 euros nets pour lui et 800 euros pour elle) et leur projet d'accession à la propriété a été plusieurs fois repoussé.

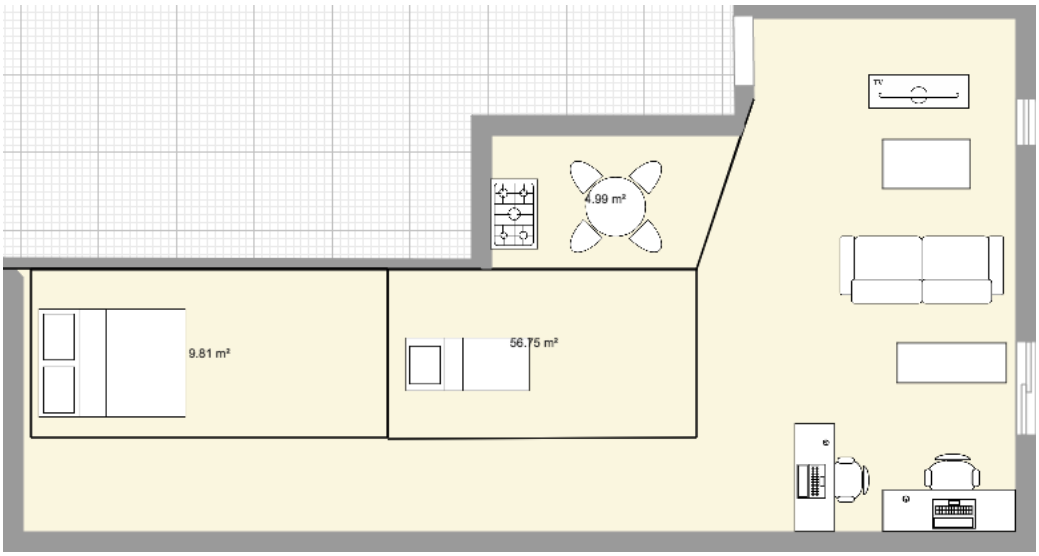
Pour l'heure, ils s'arrangent et ont installé tous les deux leurs bureaux dans le salon. La pièce principale fait environ 25 mètres carrés et est séparée par un bar et deux tabourets hauts sur lesquels est déposé du linge : d'un côté, le coin-salon avec la télévision et les jeux d'enfants (de nombreuses caisses en plastique avec des Legos) ; de l'autre, donc, les deux bureaux installés en L. Si Jérôme l'occupe de façon très ponctuelle le soir, en rentrant de son poste salarié, Colette y est surtout installée dans la journée. L'installation forcée dans l'espace de vie se traduit par des conflits d'usages :

> En plus, c'est vrai que moi je bosse là, **je n'ai pas de bureau à part,** quand il rentre le soir, **Baptiste met la télé, il met Gulli, ça je connais Gulli, maintenant, il faut faire les devoirs aussi…** (Colette Ramus, 40 ans, en couple, 1 enf., pigiste, Nantes

La seule fois durant tout l'entretien où elle utilise le terme « bureau », c'est en creux pour désigner ce que n'est pas son propre espace de travail (« je n'ai pas de bureau à part »). En opposant sa situation à celle qu'elle a longtemps connue au sein d'une rédaction (« des gens qui bossent autour de soi »), elle en souligne avec insistance le caractère atypique. Le « bureau » c'est, en effet, ce qui renvoie, dans son discours, à la forme classique du salariat à temps plein *in situ* (« Bah mon père, il m'aurait plus vue derrière un bureau, mais il est d'une autre génération »). Son espace-bureau est ainsi uniquement appréhendé dans sa dimension fonctionnelle – y sont disposés un ordinateur portable et une petite imprimante ; des dossiers et des blocs-notes – et le processus d'appropriation y est très peu visible. Aucune délimitation

[183] L'homme de mon corpus qui est dans cette situation vient de divorcer et travaille dans un deux-pièces à Paris dans lequel il accueille ses deux enfants (5 et 9 ans) en garde alternée. A plusieurs reprises au cours de l'entretien, il présente cette situation comme « [n'étant] pas censée durer » et projette « d'acheter plus grand ».

physique, à l'exception du bar en bois, lui-même détourné de son usage en ce qu'il est devenu une simple surface de pose, ne permet d'autonomiser l'espace de travail.



(Plan schématique n° 3 de la maison de Colette Ramus)

Sur le bureau de Colette Ramus, l'ensemble de ses outils de travail. A sa droite, celui de son mari qu'il occupe de façon ponctuelle.

En contre-champ de son bureau, vue sur le salon, séparé de l'espace-bureau par un bar.

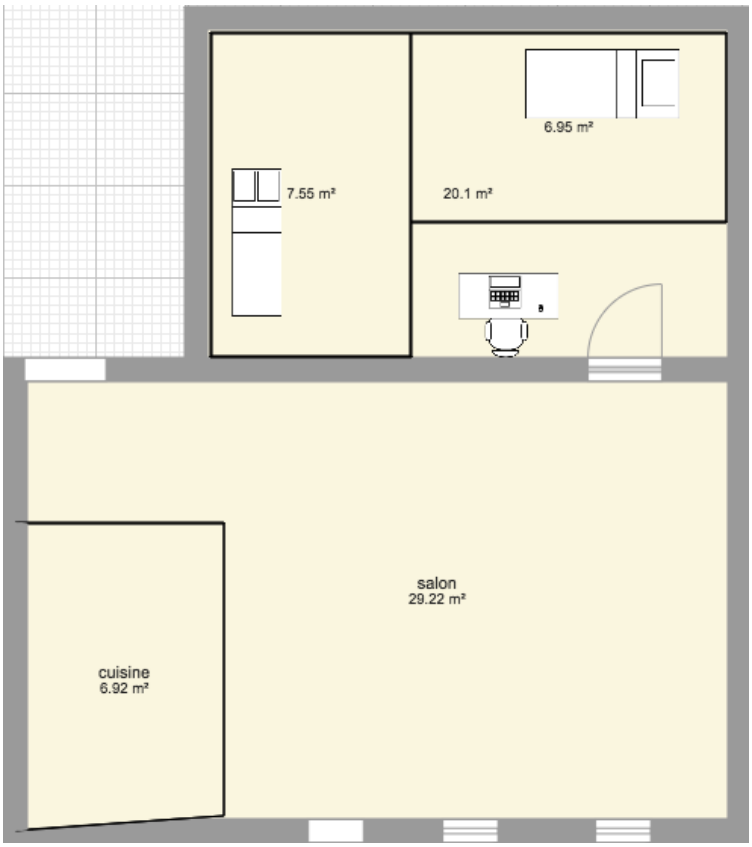
Si dans le cas de Colette Ramus, la situation dure depuis déjà plusieurs mois quand je la rencontre – ce qui se traduit d'ailleurs par des conflits conjugaux récurrents[184] – une telle organisation spatiale est présentée par la majorité des enquêtés comme le résultat d'une solution bricolée de façon temporaire pour faire face à un événement qui a bouleversé les équilibres antérieurs : l'arrivée d'un enfant, un divorce, un déménagement.

Sur un mode de cloisonnement partiel ou total

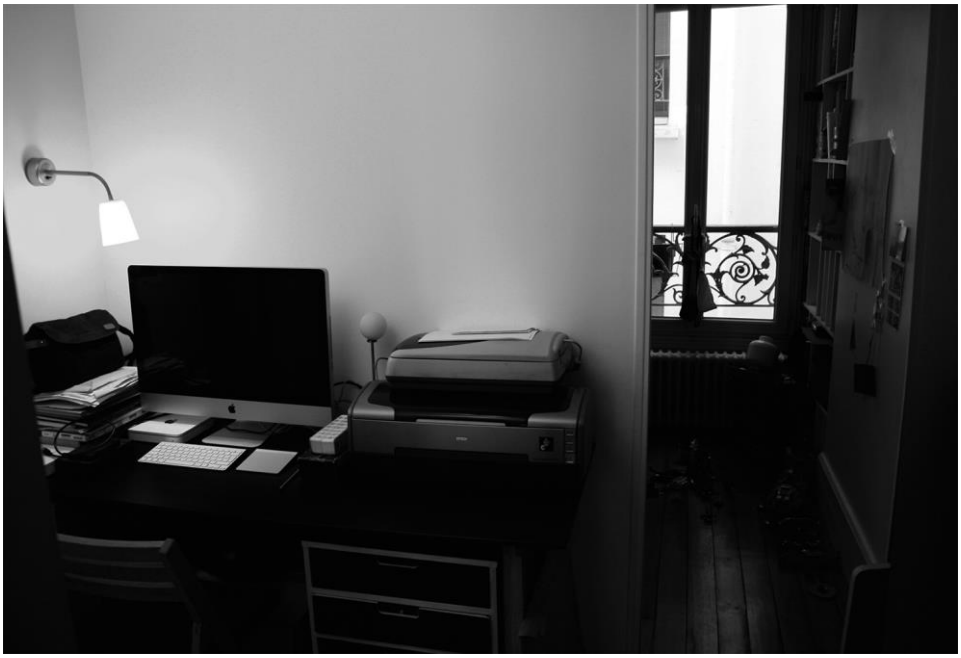
Certains enquêtés installent leur espace-bureau dans une pièce partiellement cloisonnée : un recoin, un couloir, une pièce séparée mais non fermée (n=5). A l'image de Jérémy Carré qui a installé son bureau dans un petit couloir entre la chambre parentale et celle de leur fils Gaspard (6 ans) (voir plan n°4). A 33 ans, Jérémy travaille en tant que graphiste indépendant depuis 11 ans, ayant débuté son activité juste à la sortie d'une école réputée d'arts appliqués. Après avoir exercé pendant deux ans au sein d'un studio graphique, sous statut indépendant (en respectant des « horaires de bureau »), il décide de poursuivre ses missions de chez lui, travaillant essentiellement pour des institutions culturelles – ce qu'il fait d'ailleurs toujours depuis. À l'époque où il débute, il habite un petit studio de 15 m² dans le 10e arrondissement parisien, qu'il partage déjà avec Julie, sa compagne actuelle (cadre A de la fonction publique d'État) et dans lequel il installe son bureau (« sous la mezzanine »).

[184] Quand je rencontre Colette Ramus, elle loue ce pavillon avec son compagnon depuis 9 mois. Ils ont pris cette décision après un an de séparation pour tenter « un nouveau départ » et projettent d'acheter « leur maison », même si les prêts à la banque se révèlent extrêmement difficiles à obtenir (je développerai ce point dans le chapitre 7).

Après un couple d'années, ils achètent un appartement d'une cinquantaine de mètres toujours dans le 10e (les revenus du couple s'élèvent à environ 4500 euros mensuels, dont 2000 euros dégagés par Jérémy). Dans un premier temps, Jérémy travaille dans le salon, puis à l'occasion du rachat d'une petite pièce attenante à l'appartement leur permettant d'augmenter leur surface de vie, il organise son espace de travail dans un couloir exigu. L'installation est sommaire : une table de bureau, un ordinateur fixe (un *Mac*), un scanner/imprimante, des boîtes de rangement pour ses papiers. Mais l'espace n'en est pas pour autant organisé selon une logique purement fonctionnelle, en punaisant au mur des affiches qu'il a récemment réalisées, Jérémy s'attache ainsi à le singulariser et le personnaliser.



(Plan schématique n° 4 de l'appartement de Jérémy Carré)



L'espace-bureau est disposé dans un couloir qui dessert la chambre parentale et celle du fils. Les outils de travail (ordinateur, scanner), y sont disposés à demeure.

Quand l'espace-bureau est mi-fermé, mi-ouvert, il facilite le passage d'un état à un autre et une grande souplesse dans les horaires :

> Quand mon fils revenait du collège, il pouvait rester là tout l'après-midi. Et moi comme je travaillais dans la pièce à côté… j'avais juste à me pencher un peu pour voir si tout allait bien. (Dominique Darbus, 74 ans, divorcée, 1 enf., secrétaire, Paris).

Cependant, l'installation dans une pièce cloisonnée (n=4) ne se traduit pas nécessairement par un cloisonnement des usages, surtout dans une situation de vie de famille. Ainsi, par exemple, Patricia Tourangeau, pigiste et mère de famille de 5 enfants. Si elle dispose dans sa maison, située dans la banlieue parisienne, d'une pièce séparée qui lui sert de bureau, l'endroit est également utilisé comme un espace de stockage pour l'ensemble de la famille.

> **Oui, oui, moi j'ai une pièce entièrement, j'allais dire entièrement pour moi, mais non, parce que en général tout le monde dans la maison y met ce qu'il ne sait pas mettre ailleurs.** Tous les sacs plastiques, les chargeurs de portable, tous les journaux… vraiment le paquet-cadeau... C'est tout… Les vêtements trop petits... J'ai de moins en moins de place, donc je recule. Là j'ai encore une espèce de carton qui est arrivé ce week-end... enfin bon… en théorie c'est une grande pièce. (Patricia Tourangeau, 48 ans, en couple, 5 enfants, pigiste, Paris).

D'ailleurs, le jour où je réalise l'entretien, la pièce-bureau est très désordonnée et encombrée : une caisse de linge à plier, un tancarville à demi replié, un sac de sport... Au quotidien, Patricia affirme même « travailler la plupart du temps la porte ouverte ». Dans ces situations, la porosité des espaces s'explique tout autant qu'elle se renforce par la labilité des temps.

2. L'enchevêtrement des temps

Le terme qui revient le plus souvent dans la bouche des enquêtés pour décrire leur emploi du temps est celui de « mélange » : « tout se mélange », « je mélange un peu, je passe du privé au professionnel ». L'enchevêtrement des temps de travail et de hors travail se décline sous deux formes : 1/quand le travail est réalisé *sur un mode multi-tâches* : il s'agit de travailler tout en faisant autre chose et réciproquement ; 2/ quand le travail est réalisé *sur un rythme aléatoire* : le temps de travail n'est pas défini *a priori*, mais se décide en fonction de la charge de travail à réaliser.

Pourtant, dans les deux cas, la non-inscription dans un cadre temporel fixe et préétabli ne veut pas dire que l'articulation entre les différents temps sociaux ne s'inscrit dans une certaine routine. Ainsi, si ces rapports au temps peuvent être qualifiés d'atypiques au regard de la norme de la journée de travail salariée traditionnelle (9-18h), ils n'en sont pas pour autant non rationnels, ne serait-ce que parce qu'ils se consolident dans la durée. Et surtout, il s'agit pour les enquêtés rencontrés de tenir, malgré tout, la face du professionnel qui travaille. Ainsi comme le soulignent De Coninck et Guillot (2007) revendiquer un rapport au temps qui se présente de premier abord comme atypique, c'est éprouver « le rapport aux autres et le jugement moral de ceux qui ne partagent pas ce choix » (*ibid*., p. 8). La description des emplois du temps relève ainsi de cette double exigence d'occuper le hors-cadre, tout en respectant malgré tout des règles.

« Quand on part en vacances, je prends mon ordinateur, je suis toujours joignable » (Jérémy Carré, graphiste)

	Lundi	**mardi**	**mercredi**	**jeudi**	**vendredi**	**week-end**
Matin	9h00 : Début de la journée : trajet école	//	Travail [Centre aéré jusqu'à 13h20 pour son fils]	//	//	Repos
Après-midi	16h30 : trajet école //travail sur un mode multi-tâche	//	Garde d'enfant// travail sur un mode multi-tâche	//	//	
Soir	Reprise du travail après 20h30 (*)	//	//	//	//	

(*) Embauché essentiellement pour le compte de structures culturelles, son rythme de travail s'accélère pendant les périodes de « pic d'activité » (mars-juin), quand il doit réaliser/finaliser les programmes/affiches des spectacles pour la saison suivante. Ce n'est que sur cette période qu'il retravaille le soir.

L'organisation des temps sur un *mode multi-tâches* peut être illustrée par le cas de Jérémy Carré. Comme je l'ai indiqué, ce graphiste trentenaire a installé son bureau dans un couloir qui

distribue la chambre de son fils Gaspard, âgé de 6 ans et la chambre conjugale. Ses journées de travail sont encadrées par les trajets d'école et s'enchaînent sur un rythme régulier.

> M**oi je travaille quand je veux, j'emmène mon môme le matin, je vais le chercher le soir à 4h30. Je suis disponible, je peux lui faire faire des activités le mercredi après-midi.** Ça, ça correspond aussi à la qualité de vie de travailler chez soi. (Jérémy Carré, 33 ans, en couple, 1 enf., graphiste, Paris).

Mais si le mercredi après-midi est théoriquement « réservé » à des activités effectuées avec son fils (trajet au dessin, à l'école de musique), il reste connecté et donc toujours en veille :

> **C'est le rite** [passer prendre son fils au centre aéré le mercredi midi et attendre une heure avec lui au café avant de l'emmener à ses diverses activités : dessin, musique]**, et moi entre temps, j'ai l'i-phone, je reçois mes mails** si jamais il y a un truc. Et le mercredi après-midi, comme c'est des gens avec qui je travaille depuis un certain temps**, ils savent … On ne m'embête pas. C'est aussi l'avantage de travailler avec des gens que tu connais. (…)**
>
> **C'est un peu schizo, mais moi j'arrive vraiment à faire ce basculement et de dire : là je travaille, là je ne travaille pas**. Ça peut être des phases de 5 minutes parce que quand je travaille sur une image et que l'ordinateur est devant tes yeux et que **t'es dans le salon, tu fais clic-clic-clic… « oui, oui bien sûr » [il fait comme si il répondait à quelqu'un]… clic-clic-clic…**

Il n'est pas tant question ici de transgression ou de porosité de frontières que de temps et d'espaces qui sont définis par une pluralité d'usages. Ou pour le dire autrement, c'est la juxtaposition d'activités productives et non productives qui permet précisément l'articulation de logiques contradictoires. Le travail sur un *mode multi-tâches* permet de toujours laisser une place au hors-travail et réciproquement, le temps du hors-travail peut toujours être interrompu par une sollicitation professionnelle. C'est sous la forme du travail nomade que s'actualise le mieux cette forme d'ubiquité spatio-temporelle :

> Ça les vacances, c'est vachement bien, il y a le fixe, et j'ai un portable, donc en fonction des vacances que Julie peut avoir parce qu'elle est limitée, elle n'est pas prof… (il rit) mais elle a quand même plein de vacances, **elle est aux 35 heures, c'est vachement bien, mais du coup, quand on part, je prends mon ordinateur, je suis toujours joignable, ça ne me dérange pas trop.**

Il est intéressant de noter ici la manière dont Jérémy se montre seul maître et seul juge de ses arbitrages, que ce soit pour limiter les intrusions du travail dans le hors-travail (« ils savent.. on ne m'embête pas »), mais aussi, à l'inverse, pour imposer la sphère du travail dans un moment de vacances passé en famille (« je suis toujours joignable, ça ne me dérange pas trop… »).

Cette maîtrise de l'ubiquité spatio-temporelle s'explique à la fois par un effet de genre et de stabilité professionnelle. D'un côté, en effet, même s'il est en première ligne pour s'occuper de son fils, il maîtrise l'inversion des rôles traditionnels de partage des temps en imposant

systématiquement les logiques professionnelles au temps du hors-travail, alors que je vais m'attacher à montrer dans les pages qui suivent que c'est l'inverse (priorité donnée aux logiques domestiques) qui prédomine chez les femmes de mon corpus. D'un autre côté, la stabilité de ses engagements professionnels lui garantit le respect du cadre qu'il s'est lui-même fixé (« c'est aussi l'avantage de travailler avec des gens que tu connais »).

« J'essaye souvent de me libérer un dimanche après-midi pour être en dehors de tout ça... » (Elvire Ferrand, pigiste)

	La semaine	**samedi**	**Dimanche**
Matin	9h : début de la journée de travail	Périodes de travail aléatoires (« j'arrive à libérer un samedi sur trois, un sur quatre...)	Réponse aux mails professionnels Temps aléatoire de travail d'écriture/ recherche
Après-midi	Rythme de travail aléatoire		
Soir	fin de la journée : « 22h, parfois minuit »		Après-midi/soir « off »

L'autre modalité repérable au sein de mon corpus consiste à travailler sur *un mode aléatoire*. Le rythme des journées n'est pas cadré *a priori*, mais dépend de la charge de travail à réaliser. C'est le cas d'Elvire Ferrand qui, comme je l'ai déjà présenté, travaille dans un petit deux-pièces du 13e arrondissement de Paris, son bureau étant disposé à côté de son lit. L'indissociation des espaces est renforcée par le fait que l'outil de travail, en l'occurrence l'ordinateur est utilisé tout autant pour un usage professionnel (écriture d'articles, recherche sur internet, constitution de revues de presse, etc.) que pour un usage personnel. Cela est particulièrement visible dans l'usage indissocié de sa messagerie électronique.

> Bah, c'est mon bureau chez moi, donc dès que je me lève le matin, j'allume mon ordinateur et j'ai mes mails persos mêlés à mes mails professionnels, **donc oui, je réponds. Le dimanche, quand j'en vois un, je réponds, ouais, je m'arrête jamais, quelque part, t'es tout le temps dedans...** (Elvire Ferrand, 31 ans, célibataire, pigiste, Paris)

Si certaines périodes sont peu travaillées (« parfois, j'attends derrière mon téléphone en espérant qu'il sonne »), d'autres sont, au contraire, marquées par des pics d'activités et par un chevauchement des engagements professionnels (« mais là non, c'est juste n'importe quoi tout le temps », « j'ai 15 trucs à faire en même temps »). Ceci étant dit, Elvire Ferrand s'astreint, malgré tout ,au respect de certaines règles : elle débute sa journée vers 9h00 et essaye de se préserver des espaces de temps non travaillés pendant le week-end :

> J'essaye de ne pas bosser le dimanche. En général, le samedi, j'arrive à libérer un sur trois, un sur quatre. En général, je travaille un peu le samedi…
> - Mais pas le dimanche ?
> - Non, c'est le jour du seigneur (elle rit). J'essaye souvent de me libérer un dimanche après-midi pour être dehors tout ça... mais demain [dimanche], je pense que je vais bosser quand même. Non, mais voilà j'essaye de me libérer au moins un jour de repos. Le mieux c'est quand j'arrive à avoir un vrai week-end quand même, pour faire une vraie rupture et aussi pour pouvoir rencontrer des amis.

A travers la revendication de ces arbitrages, Elvire affirme surtout sa volonté de s'inscrire dans un cadre socialement dominant (exprimée notamment par sa volonté de ne pas vouloir travailler le dimanche).

* * *

Les organisations spatiales et les arbitrages temporels décrits ci-dessus se traduisent par une forte labilité entre la sphère du travail et du hors-travail. Reste à savoir de quelle manière ces intrusions réciproques sont vécues objectivement et subjectivement par les professionnels concernés et dans quelle mesure elles résultent d'arrangements plus ou moins négociés au sein du couple.

B. Conciliation ou confusion : quelle articulation entre vie familiale et vie professionnelle ?

Cette zone de l'entre-deux constitue un espace de négociation au sein de la famille. Quand s'arrête la journée de travail et débute celle de la vie de famille, et réciproquement ? Les réponses à ces questions dépendent de la capacité de l'individu à définir un temps à soi au regard de son inscription dans des temporalités partagées que constituent les temps domestique et parental. Au sein de mon corpus, plus de la moitié des enquêtés qui travaillent à domicile en *occupant les marges* ont des enfants (voir tableau n° 12) et la plupart mettent en avant la flexibilité temporelle associée à leur organisation pour gérer les impératifs de la vie familiale. Même si ces arrangements qui reposent pour beaucoup sur des solutions « bricolées » en situation, peuvent entraîner des tensions plus ou moins fortes au sein du couple.

Quand il est question de la gestion des tâches domestiques et familiales, deux types d'activités sont évoquées par les enquêtés : celles qui sont récurrentes (faire des courses, des lessives, préparer les repas, effectuer les trajets école ou crèche/domicile ou ceux liés à la pratique d'un loisir) et celles qui consistent à faire face à un événement imprévu (garde d'un enfant malade, gestion d'un rendez-vous médical/administratif, etc.). Plus généralement, il s'agit de prendre en

charge l'organisation du foyer. Au sein de mon corpus, ce rôle se décline essentiellement au féminin, même s'il s'agira de comprendre de quelle manière et dans quelles conditions, une minorité d'hommes (n=3) travaillant chez eux se retrouvent également à l'occuper.

Tableau n°12 : Dans la configuration des marges, répartition des enquêtés en fonction du mode d'organisation spatiale et de leur situation familiale

(N=30/54)

	A domicile		**Bureau à l'extérieur**
	Indissociation **N=11**	**Cloisonnement partiel ou total** **N=9**	**N= 10**
Avec enfants	N=5 (4fe/1 h.).	N=6 (4 fe/2 h.)	N= 4 (4 h)
En couple sans enfants	N=1 (1 fe)	N= 1 (1 fe)	N= 4 (3h/1 fe)
Célibataire	N=5 (4fe/1h.)	N=2 (1fe/1h.)	N= 2 (2 fe)

1. Les ressorts d'une distribution genrée inégalitaire

Parmi les femmes qui « travaillent dans la place » sur un mode *multi-tâches* on trouve une majorité de secrétaires (n=5) et une minorité de profils de femmes diplômées qui sont journalistes (n=2) ou graphiste (n=1). Si pour les premières, l'investissement dans les temps domestique et familial est valorisée, pour les secondes, leur condition de travailleuses au foyer est vécue sur un mode plus problématique.

Valorisation du foyer pour certaines

Les secrétaires concernées partagent les mêmes origines sociales (en majorité, père ouvrier, petit employé). En revanche, leurs situations conjugales sont plus hétérogènes, avec d'un côté des femmes en couple, dont le conjoint est ouvrier ou agent de maîtrise (n=2) ; et, de l'autre, des femmes qui se retrouvent seules à faire face à une charge de famille (n=3) [185].

Pour les premières, la distribution des rôles qui prévaut au sein de leur foyer se conforme à la répartition asymétrique d'un point de vue genré typique des classes populaires (voir à ce propos notamment, les travaux d'Olivier Schwartz (2002 [1990]) ou d'Annie Dussuet (1997)). Les arrangements au sein du couple sont présentés comme naturalisés, inscrits dans l'ordre des choses, et non comme l'objet d'une négociation formalisée. C'est ainsi, par exemple, que Corinne Robert, rend compte de la manière dont elle organise son temps de travail en fonction des impératifs familiaux :

[185] Parmi elles, je compte Charline Charrier, célibataire, qui s'occupe seule de sa sœur handicapée.

> Je m'organise selon mon emploi du temps.. ça peut être je travaille le matin, je la récupère l'après-midi, et pendant la sieste je peux travailler, **après jusque-là on a toujours trouvé le bon compromis** (Corinne Robert, 33 ans, en couple, 1 enf., secrétaire, Nantes).

Il est intéressant de souligner de quelle manière Corinne passe ici du « je » au « on », associant son mari, ouvrier salarié, dans ce qu'elle présente comme une solution de compromis. Ce type de rhétorique se retrouve de façon récurrente dans les entretiens.

Pour celles qui vivent seules avec une charge de famille (n=3), le travail à domicile est présenté comme la seule façon de pouvoir articuler les impératifs de la vie domestique et les contraintes professionnelles. C'est ainsi que Céline Dardenne justifie son choix de travailler chez elle, au nom de logiques familiales. Si objectivement elle quitte sa condition de salariée à l'occasion d'un plan de licenciement, c'est surtout l'absence du mari qui motive sa décision :

> **J'avais décidé et puis j'avais vraiment des soucis familiaux qui faisaient que j'étais obligé d'être présente à la maison**.. parce que en fait, je peux bien vous le dire en confidence parce qu'on ne se reverra plus, mais en fait, **mon mari il avait des problèmes de santé parce qu'il était alcoolique,** mais il n'était pas du tout violent, donc il y a jamais eu de problème de violence, **mais il était inexistant et donc j'avais besoin d'être présente à la maison.** (Céline Dardenne, 69 ans, veuve, 2 enf., secrétaire, Paris)

Dans sa trajectoire, l'alcoolisme de son mari constitue en soi une épreuve-clé[186] (Leclerc-Olive, 1998 ; 2010 ; Zimmermann, 2011) qui explique donc en partie, la mise à distance. Suite au décès brutal de son mari, elle se retrouve ensuite seule à s'occuper de ses deux filles (alors adolescentes). Le temps de travail est alors avant tout perçu comme un temps de présence à la maison :

> I**l suffisait que je sois à la maison.. bon elle [sa plus jeune fille] venait me voir de temps en temps évidemment, dans le bureau, ma porte n'était pas fermée,** elle venait me voir de temps en temps mais bon ça se passait bien, elle était rassurée que je sois là et en même temps, ça se passait bien.

On retrouve ici des problématiques couramment soulignées dans les enquêtes sur les familles monoparentales (Chardon & al., 2008 ; Prioux & al., 2010). Même si, l'organisation fonctionnelle des temps et des espaces permise par le travail chez soi semble davantage faciliter la gestion au quotidien.

[186] Une situation dont elle met très longtemps à me parler au cours de l'entretien en raison de la charge affective associée à une telle maladie ressentie socialement comme honteuse. La situation inédite de l'entretien sociologique devient alors libératrice : « je peux bien vous le dire en confidence parce qu'on ne se reverra plus ».

Assignation subie au domicile pour d'autres

Au sein de ce groupe de « travailleuses à domicile », certains profils minoritaires sont plus dissonants, tant par leurs diplômes (niveau bac+4) que leur profession (n=2 pigistes et n=1 graphiste). En la matière, le cas de Colette Ramus est intéressant à développer. Comme je l'ai déjà évoqué, cette pigiste âgée d'une quarantaine d'années, travaille essentiellement chez elle, son bureau étant placé dans le salon. Au sein du couple, la répartition des tâches est très inégalitaire : à Jérôme, la sphère professionnelle (c'est lui qui fournit l'essentiel des revenus au ménage, d'autant qu'il rédige des piges sous statut indépendant, en parallèle à son poste salarié) ; à elle, la sphère domestique (« lui [son mari] il arrive à 6h30 le soir, donc je ne vais pas l'envoyer faire les courses ») et la gestion quotidienne de leur fils Baptiste, âgé de 8 ans (Jérôme se « réservant » les activités sportives du week-end – le tennis et le poney). Or cet emploi du temps cadré par les trajets d'école et par la garde du mercredi comporte de très fortes contraintes pour la réalisation de son activité de journaliste, tant pour fixer des rendez-vous à l'extérieur pour les interviews que pour écrire dans le calme :

> Il [son fils] mange à la cantine, et au moins il mange équilibré, il mange de tout et puis voilà, et puis moi je ne suis pas ponctuelle, je ne sais jamais… **un rendez-vous ça peut arriver comme ça, si je ne suis pas à l'heure à l'école, ça ne va pas le faire. Déjà le soir à 4h30 ça fait court, et en plus il a des activités, le mardi il a anglais à 5h30, le jeudi il a du tennis, donc c'est un peu chiant aussi, donc je m'organise, parce que là je peux le faire…** le mercredi du coup… Maintenant il a 8 ans et demi donc il peut rester tout seul… Demain matin, j'ai un rendez-vous dans une boîte de recrutement**, je ne vais pas l'emmener, il reste tout seul, mais des fois c'est vrai que c'est chiant, il faut que je l'emmène avec moi, ça m'est arrivé de l'emmener et il reste deux heures dans la voiture tout seul avec la console… ou alors de refuser un rendez-vous, mais alors c'est moi qui me retrouve dans la merde** (Colette Ramus, 40 ans, en couple, 1 enf., pigiste, Nantes).

Durant tout l'entretien, elle présente toujours cette situation comme un état de fait imposé par son mari, ce qui se solde par de nombreuses tensions au sein du couple. Elle y voit non seulement la reproduction d'un modèle parental (père ouvrier/mère au foyer) qu'elle rejette, mais surtout une non-reconnaissance de son statut de professionnelle. Elle souffre ainsi d'une double invisibilité, à la fois attachée au métier lui-même (l'activité de journaliste n'est pas clairement définie) et à son cadre d'exercice (le domicile).

> M**on mari comprend pas forcément mon boulot, il ne l'a jamais compris mais là, depuis que je travaille chez moi, encore moins** (…) et oui, le fait d'être à la maison, t'as le temps d'aller faire les courses, t'as le temps de faire ceci, t'as le temps de faire cela, et puis à côté, il faut bosser (…) même le mercredi, j'aimerais bien qu'il [son fils] aille un peu au centre aéré pour qu'il puisse voir des copains et qu'il passe pas sa journée devant la télé, mais ça a aussi un coût. Mon mari ne comprend pas pourquoi je

> veux le mettre au centre aéré, alors que je suis là, **il ne se dit pas : tiens c'est bien pour le petit qu'il ait aussi des activités… Mais c'est : « tu bosses pas alors tu le gardes ».** (Colette Ramus, 40 ans, en couple, 1 enf., pigiste, Nantes)

Dans le cas de Colette Ramus, le fait de « travailler dans la place » se traduit par une forte fragilisation de sa position de femme active. Ce qu'elle perçoit comme un redoublement de son assignation genrée au domicile s'explique en partie par le décalage qu'elle entrevoit entre sa propre situation et celle « d'une femme qui travaille », et de surcroît, qui exerce un métier intellectuel. Ainsi, si son statut de pigiste l'associe symboliquement[187] aux classes moyennes supérieures davantage construites autour d'un « modèle égalitaire » de répartition des tâches, son exercice à domicile semble l'en exclure définitivement.

Encadré n° 20 : « Ma journée commence quand tout le reste est fini »

La situation de Sandrine Loiseau représente un cas-limite à la fois en termes de gestion des temps et d'occupation de l'espace domestique[188]. Agée de 38 ans, cette graphiste diplômée des Beaux-Arts est mère de deux jeunes enfants (un an et cinq ans). Elle vit et travaille dans un duplex situé dans l'ouest résidentiel de l'agglomération parisienne qu'ils louent depuis des années avec Marc, le « père de [ses] enfants ». Ce dernier est salarié dans une institution culturelle mais travaille en parallèle sous statut intermittent sur des projets en tant que musicien et se retrouve donc souvent absent du domicile.

Depuis le début de son activité en indépendante, qu'elle a lancé au moment de la naissance de leur première fille (il y a cinq ans), Sandrine a toujours réalisé quelques projets de graphisme par intermittence à côté d'un « petit boulot » d'infographiste en salariée dans une agence (rémunérée à l'heure)[189]. Mais son activité en indépendante s'est particulièrement réduite depuis la naissance de leur deuxième enfant (il y a un an). Cette nouvelle situation familiale s'est d'abord traduite par une reconfiguration des espaces dans l'appartement, la pièce au rez-de-chaussée dans laquelle elle avait installé son « bureau » ayant été transformée en chambre d'enfant.

> Donc là j'ai remonté mon bureau dans ma chambre. Comme on a des combles, les chambres sont grandes et donc du coup je me suis fait un petit coin là-haut. Donc là c'est pas mal, sauf que du coup, c'est moins dans l'espace de vie du bas…

Si à l'intérieur de la chambre, Sandrine a marqué une délimitation dans l'espace à l'aide d'un

[187] Même si économiquement, les revenus tirés de l'activité sont très faibles, environ 800 euros.

[188] L'entretien se déroule en présente de son jeune enfant qui passe presque tout le temps de l'interview sur ses genoux ou sur le canapé à côté d'elle. Elle le prend plusieurs fois à témoin, comme à un moment où elle se tourne vers lui et s'exclame: « parce que ça demande beaucoup d'attention quand ils sont plus petits hein ? On ne peut pas le mettre dans une boîte ou dans un placard. Il faut s'en occuper de ce gros machin »

[189] Sur cette période, ses revenus mensuels se sont élevés en moyenne à « 1000-1200 euros » quand les « les plans à côté » complétaient les 800 euros versés régulièrement par l'agence.

paravent et d'une étagère (un grand ordinateur *Mac* étant simplement posé sur une table à tréteaux), la vraie coupure est celle qui s'établit physiquement entre les chambres situées « en haut » et « l'espace de vie du bas ». Or si à la sortie de son congé maternité, elle a essayé de faire tant bien que mal – « les premiers temps, j'ai travaillé juste à côté de lui, quand il était tout petit, avec l'écharpe sur moi et j'ai répondu comme ça à deux choses » - elle conditionne désormais sa mise au travail (et donc sa montée à l'étage) au fait que l'ensemble des tâches domestiques soient finies :

> (…) du coup j'attends presque le soir pour aller bosser parce que c'est vrai que la journée… Moi je ne suis pas assez organisée et lui il n'a pas été assez bien calé pour arriver à vraiment me dégager deux heures pour être efficace… et puis la coupure**… et puis dès qu'il est couché je ne m'y mets pas forcément, je vais ranger un truc, je vais faire une lessive, enfin voilà je fais des tâches qui sont liées au quotidien, je fais des papiers que je n'ai pas eu le temps de faire… tout ce qui… enfin tout ce qui n'est pas bosser en fait… et bosser je pense que c'est vraiment la dernière chose que je fais après tout ce que j'ai fini de faire…** parce que je sais que j'ai besoin d'être dans un rythme où je ne vais pas être quand même arrêté comme ça.

L'occupation des marges se traduit donc chez Sandrine par le fait de reléguer l'activité productive aux frontières des temps non travaillés, quand vient le soir. Au moment où je réalise l'entretien, elle est en passe de trouver « une nounou » pour garder leur fils à domicile trois jours par semaine pour qu'elle-même puisse retourner travailler en tant que sous-traitante à l'agence. Le fait de se caler sur un rythme de salarié à temps partiel, bien qu'elle soit embauchée sous statut indépendant, lui laisse entrevoir la possibilité de fixer enfin des limites entre les rôles professionnel/parental.

2. Une inversion du genre maîtrisée

Au sein de mon corpus, une minorité d'hommes (n=3, deux graphistes et un pigiste) travaillent chez eux et définissent leur temps de travail sur un *mode multi-tâches*. Incarnant en partie l'idéal du « nouveau père » (Trellu, 2008), ils revendiquent la flexibilité organisationnelle que leur garantit le travail à domicile. A l'image de Jérémy Carré, dont la femme est cadre A de la fonction publique. Sa forte implication dans la sphère domestique est aussi directement héritée de sa socialisation familiale, ses deux parents ayant toujours été très impliqués dans les mouvements féministes depuis 1968 :

> **C'est très pratique de travailler chez soi**, c'est plus pratique que d'avoir un atelier, pour justement ça.. **j'ai tout à côté, quand je n'ai pas de boulot, je peux aussi glander et plus facilement ici que je ne pourrais le faire au bureau.. c'est plus**

> **simple parce que quand je vais chercher Gaspard, je le ramène ici**. (Jérémy Carré, 33 ans, en couple, 1 enf., graphiste, Paris).

Ou encore de Patrick Lenoir, dont la femme est cadre supérieure dans une entreprise publique, qui justifie ainsi son choix de travailler chez lui et la manière dont il organise ses journées :

> Moi j'ai fait le choix de m'occuper un peu plus des enfants, d'aller les chercher à l'école, de ne pas prendre de nounou, de les faire travailler [les devoirs du soir]… **Du coup ça prend plus de temps, donc je ne travaille pas 8 heures par jour, je travaille 5 heures par jour, mais c'est un choix…** (Patrick Lenoir, 47 ans, en couple, 2 enf., pigiste, Paris).

Dans les deux cas, les revenus sont déséquilibrés au sein du couple, la femme sous statut salarié gagnant davantage (le déséquilibre étant particulièrement marqué dans le cas de Patrick Lenoir : « j'ai quand même la roue de secours si tu veux, avec le boulot de ma femme. (…) Elle gagne 6-7000 euros par mois, c'est très correct »). Pourtant, contrairement aux femmes de mon corpus qui donnent toujours priorité aux logiques domestiques/familiales dans leurs arbitrages temporels, les effets d'inversion du genre sont en partie maîtrisés, dans la mesure où l'activité professionnelle continue d'imposer son propre tempo. Ce constat rejoint en partie ce qu'ont pu observer Tremblay & Genin (2009) dans leur enquête sur les travailleurs indépendants dans l'informatique (en très grande majorité des hommes) pour qui les effets de « perméabilité temporelle » vont plutôt dans le sens d'une « intégration du travail dans le hors-travail ». Mais ce que montre mon propre terrain d'enquête, c'est surtout le fait que les arrangements ne sont pas définitifs et qu'ils sont en permanence reconsidérés en fonction de la charge de travail.

Ceci est particulièrement visible chez Jérémy Carré. En effet, s'il revendique une ubiquité spatio-temporelle pour s'occuper en priorité de son fils lors des moments de « creux » d'activité, il se retrouve, au contraire, complètement investi en « haute saison », quand les structures culturelles lui commandent des affiches pour les programmes à venir :

> **Pour faire une affiche, le boulot, la moitié du temps c'est de réfléchir, donc je ne sais pas faire deux choses en même temps, mais je peux réfléchir et faire autre chose..** ça va… Après c'est plus difficile à supporter pour Julie [sa femme] et Gaspard quand je suis en phase de création que pour moi, **je suis juste insupportable les deux jours avant l'affiche et les deux jours après l'affiche, je suis invivable, tout le monde le sait, tout le monde serre les poings.** (Jérémy Carré, 33 ans, en couple, 1 enf., graphiste, Paris).

Au sein de mon corpus, ces *hommes-travailleurs au foyer* parviennent donc à négocier des arrangements qui ne contreviennent jamais au bon déroulement de leur activité professionnelle. D'ailleurs, si comme je l'ai dit, les revenus sont plus ou moins déséquilibrés au sein du couple, leurs revenus s'étalent sur une échelle qui va de 1500 à 2500 euros mensuels et ils jouissent tous les trois d'une certaine stabilité sur le marché.

* * *

La flexibilité organisationnelle permise par le travail chez soi se traduit par des arrangements familiaux et domestiques qui se déclinent essentiellement au féminin. Mais au-delà des effets de genre, il s'agit à présent de comprendre dans quelle mesure la configuration spatio-temporelle singulière qui consiste à *occuper les marges* entraîne une requalification de la place du travail au regard des autres « sphères de vie » de l'individu, que cette situation soit subie, relevant d'une simple adaptation aux contraintes du marché, ou, au contraire, choisie, ou du moins revendiquée comme telle.

C. *Troubler* le cadre idéal-typique du salariat

Dans son étude sur le « travail intermittent » qu'il qualifie aussi de « multi-activité »– succession de CDD, intérim, « petits boulots »[190] –, Patrick Cingolani (2012) souligne la dimension émancipatrice qu'il entrevoit dans l'apparition de formes d'emploi qui autorisent à penser un modèle alternatif d'articulation entre temps travaillés et non travaillés qui puisse s'écarter de l'organisation temporelle typique attachée au cadre salarié– travail sur horaires décalés, travail le soir ou le dimanche. Or ce que montre mon propre terrain d'enquête c'est que finalement le cadre salarié typique reste toujours doté d'une certaine force normative, surtout, paradoxalement, quand les indices de mise au travail sont très peu formalisés et identifiables. Si certains enquêtés s'ingénient à créer un effet-frontière pour marquer symboliquement et physiquement les espaces et les temps, ainsi que je l'ai montré dans le chapitre précédent ; d'autres s'attachent davantage à *troubler* le cadre temporel typique socialement associé au salariat de co-présence. Je mobilise la notion de « trouble » au sens performatif utilisé par Judith Butler (2005 [1990]). Dans cette perspective, il s'agit davantage d'analyser les ressorts d'une subversion du régime de temps socialement dominant (qui réifie la distinction temps travaillés /temps non travaillés) plutôt que de conclure à une inversion. Il est d'ailleurs remarquable que la référence à un cadre temporel reste toujours prégnante, même chez les enquêtés qui travaillent sur le rythme le plus aléatoire.

Pourtant, contrairement aux enquêtés qui cherchent par mimétisme à reproduire un régime de temps *synchrone ;* ceux qui se retrouvent à occuper les marges jouent tout autant sur la perméabilité spatiale que temporelle. Ils évoluent ainsi dans un régime de temps *dé-synchrone,* qui se déploie hors d'un cadre typique de division des temps travaillés/non travaillés. Dans sa lecture sur les conséquences que le capitalisme avancé peut avoir sur le temps social et

[190] S'il évoque au cours de son ouvrage le monde du BTP et le recours à une main-d'œuvre étrangère sur les chantiers, il s'intéresse surtout aux jeunes diplômés occupant des postes précaires dans le secteur culturel et créatif.

biographique, Hartmunt Rosa (2010 [2005]), définit la forme extrême de désynchronisation comme un état où « les modèles et les perspectives systémiques et institutionnels, d'un côté et les modèles et les perspectives des acteurs, de l'autre, évoluent séparément et par conséquent divergent radicalement. » (*ibid*., p.32). Partant de cette définition, il s'agira de faire apparaître un gradient de situations plus ou moins *dé-synchrones*, mais aussi plus ou moins subies. Ainsi, dans une configuration de travail à distance, deux positions peuvent, me semble-t-il, être repérées dans la façon d'occuper les marges [191] : d'un côté, celle des *dominés temporels dé-synchrones* dont le temps est dépendant d'une soumission à des contraintes extérieures posées par le marché, l'organisation et la famille ; de l'autre, celle des *dominants temporels dé-synchrones* qui s'ingénient à défendre une articulation entre temps travaillés et non travaillés qui leur est propre et qui les autorise à redéfinir la place du travail.

1. Se plier aux contraintes : le régime de soumission des dominés temporels dé-synchrones

Au sein de mon corpus, deux profils de *dominés temporels dé-synchrones* peuvent être repérés dont les facteurs de variation sont à chercher à la fois en termes de genre, d'âge biographique et de situation familiale. Le premier profil est constitué exclusivement de femmes qui se retrouvent seules ou peu soutenues par leur conjoint, à avoir l'entière responsabilité de la gestion des temps domestique et parental. Leur temps de travail s'en trouve « morcelé », soumis à un ensemble de contraintes non productives. Le second profil est composé de professionnels plus jeunes, encore célibataires. En début de parcours professionnel, ils n'ont que très peu de prise sur les contraintes temporelles fixées par l'organisation/donneur d'ordre et se retrouvent avant tout à « répondre à la commande ».

Un temps de travail « morcelé »

Quand le travail se déroule à domicile, il est ainsi possible de l'interrompre à tout moment. Tel est en tous cas le régime de temps flexible dans lequel évolue une minorité des femmes de mon corpus (n =6). Cette exigence se traduit par une gestion du temps sur un mode *multi-tâches* qui se traduit par la succession sur un temps court, voire une superposition, de plusieurs tâches. Si, comme le montre bien l'enquête de Danielle Chabaud-Rychter & al. (1985) sur le temps domestique, celui-ci, par définition, « échappe à la mesure » (*ibid*., p. 45), il en est finalement de même du travail à distance dans cette configuration. Hors de tout cadre préétabli, il se loge dans les interstices des temps non travaillés et devient lui-même un « temps morcelé »[192]. A la

[191] Je renvoie au chapitre 4 pour la définition conceptuelle de ces catégories d'analyse et la manière dont je relis le travail de Muriel Darmon (2013).
[192] Pour reprendre l'expression de Chabaud-Rychter & al., 1985 (p. 31) mobiliser pour désigner le travail domestique.

manière dont Claire, secrétaire à Nantes, dont le mari est agent de maîtrise, présente sa journée de travail :

> Hier j'ai commencé à travailler puis j'ai passé trois-quart d'heure à popoter, avant qu'elle [sa fille] arrive, j'ai lancé des machines, j'ai fait un peu… Je mélange un peu, je passe du privé au professionnel, je fais des machines, je ne sais pas (Claire Blain, 51 ans, en couple, 1 enf., secrétaire, Nantes).

La confusion des temps est ici renforcée par une non-délimitation claire de l'espace de travail, la pièce-bureau dans laquelle travaille Claire étant toujours ouverte. Les logiques domestiques/familiales sont alors toujours présentées comme prioritaires dans les arbitrages temporels.

Ce type de rhétorique qui se décline exclusivement au féminin est objectivement renforcée par une situation très fragile sur le marché de l'emploi (Claire déclare, par exemple, moins de 15 000 euros par an). Elle contribue, de fait, à entériner une distribution traditionnellement inégalitaire des rôles et une priorité donnée aux logiques de la « sphère de la reproduction » sur la « sphère de la production » (Kergoat, 2000). Contrairement aux femmes qui peuvent être qualifiées de *dominantes temporelles dé-synchrones*, tel que je le développerai dans les pages qui suivent, en ce qu'elles peuvent se prévaloir d'une maîtrise subjective et objective de leurs arbitrages entre temps travaillés et non travaillés, dans le cas présent, les obligations non productives peuvent devenir objectivement un obstacle pour le maintien d'une activité professionnelle. A la manière dont j'ai décrit plus haut l'emploi du temps contraint de la pigiste Colette Ramus qui peine notamment à honorer ses rendez-vous professionnels le mercredi.

Un temps de travail non quantifiable

Occuper les marges renvoie chez les plus jeunes de mes enquêtés (-30 ans), ou du moins ceux qui débutent professionnellement (-5 ans d'activité), à un rythme de travail aléatoire, s'adaptant avant tout à la fluctuation des commandes/engagements (n=8/30). D'une manière générale, ces professionnels partagent le fait d'occuper une position plutôt dominée sur le marché qui se traduit par une activité économique très peu stabilisée. Dans les périodes d'activité, le temps productif est extensif : la journée de travail ne s'achève que tard le soir, et les week-ends sont travaillés. A l'inverse, dans les « moments de creux » - l'expression est souvent mobilisée telle quelle dans les entretiens – il s'agit de trouver à occuper ces plages de temps libre. Pour la génération des 20-30 ans, c'est surtout l'inscription dans des cercles de sociabilité qui permet de cadrer des journées de travail trop lâches.

Non cadré par des horaires, le temps travaillé devient, de fait, impossible à mesurer. Dans les cas les plus extrêmes où les journées ne sont pas du tout structurées autour de l'activité professionnelle, il en découle chez certains enquêtés l'expression d'un fort sentiment de vide qui paraît *in-habitable*. Ainsi, par exemple, Manuel Lalou, 27 ans, « pigiste à temps plein depuis un

an ». Son activité est balbutiante, cumulant quelques articles rédigés sous statut de correspondant local de presse (CLP) (payés à la ligne) et des piges pour un site internet (il rédige des compte rendus de matchs de football en semaine et régulièrement le samedi soir). Au total, il touche environ 500 euros par mois, complétés à hauteur de 900 euros par le RSA.

> Je lis beaucoup, là je m'intéresse à la campagne électorale, je regarde pas mal d'émissions politiques, de débats, je vais me balader, je vais… je vais boire des coups avec des potes le soir, voilà, mais ça reste, c'est pas du boulot. **J'essaye de faire des journées construites et constructives mais… mais c'est long. Un an sur ce rythme-là, c'est vrai qu'on a envie d'un truc où le matin à 9h on se dit, il faut qu'il y ait un truc, parce qu'on n'est pas tous les jours motivé à 9h00 du matin.** (Manuel Lalou, 27 ans, en couple, pigiste, Nantes).

Manuel se retrouve comme ballotté sur le marché de la pige, semblant s'en remettre à un coup de chance (« il faut qu'il y ait un truc »). Quand je le rencontre, il projette même de postuler sur un emploi salarié « dans n'importe quel domaine » pour « densifier [ses] semaines ». La non-maîtrise de son emploi du temps devient un signe de son instabilité professionnelle :

> **Moi j'ai le temps en plus du coup, je le ferais… un article le matin, un article en début d'aprèm, un article le soir. Moi j'ai le temps, j'ai la motivation…** il y a pas assez. J'ai pas assez de boulot, mais c'est peut-être aussi que je ne fais pas bien mes recherches et mes démarches, et puis avec le temps, je vais trouver.

Mais si dans le cas de Manuel, la rareté des engagements professionnels se traduit finalement par un rythme assez homogène caractérisé par une situation généralisée de sous-travail, chez d'autres enquêtés, l'instabilité sur le marché de l'emploi se traduit par des surcharges temporaires de travail. Il s'agit d'autant plus de se conformer à la pression des commandes que la situation économique est fragile, à l'image d'Elvire Ferrand qui assure simplement « n'être pas loin d'en vivre » :

> C'est fréquent que tout arrive en même temps et là tu te retrouves sous l'eau… Et puis, de toutes façons, tu ne peux pas dire non, sinon tu te grilles définitivement une pige. (Elvire Ferrand, 36 ans, célibataire, pigiste, Paris).

L'instabilité objective des engagements professionnels se traduit par un rapport dominé au temps que redouble la non-maîtrise subjective des contraintes temporelles. L'irrégularité des temps travaillés/non travaillés est renforcée par le fait que ces enquêtés sont célibataires ou en couple sans enfant et qu'ils ne sont pas donc pas inscrits dans des temporalités partagées au sein du domicile.

Créer de la routine malgré tout

Et pourtant, même chez ceux dont les emplois du temps sont les plus soumis à des contraintes de court terme, il est possible de repérer un travail d'organisation du temps, ne serait-ce que

pour s'inscrire, malgré tout, dans des temps socialement partagés (De Coninck & Guillot, 2007). A la manière dont le souligne Elvire Ferrand, l'inscription dans une sorte de routine devient émancipatrice :

> **Au début oui, je me disais on peut bosser la nuit... mais non en fait. La plupart du temps, on est quand même journaliste donc on est quand même sensé interviewer des gens qui sont là la journée… quelque part, pour avoir un rythme normal , de vie normale**, c'est-à-dire de rencontrer les amis le week-end, le soir tout ça... finalement je travaille sur des rythmes qui sont relativement réguliers. Ça peut m'arriver de ne pas travailler un après-midi mais c'est super rare, je ne sais pas depuis un an ça a dû m'arriver deux fois. Mais en général, c'est assez régulier. (Elvire Ferrand, 36 ans, célibataire, pigiste, Paris).

Le topos du travail de nuit revient régulièrement dans les entretiens des pigistes/graphistes, mais c'est toujours pour désigner, dans l'ordre du discours, une situation passée et surtout dépassée. A l'image du récit que fait Frédéric Boucard de ses débuts de graphiste, il y a une vingtaine d'années :

> M**oi pour le coup, ça je trouve que c'est quelque chose qui au départ est assez difficile à gérer, c'est-à-dire qu'au départ, je faisais n'importe quoi, enfin n'importe quoi… à partir du moment où mes journées n'étaient pas fixées, j'arrivais pas vraiment à les fixer, donc je travaillais plutôt la nuit, le soir,** donc j'étais en décalage avec des clients, et finalement, j'étais en décalage tout le temps, donc il a fallu un petit peu de temps avant que ça se régule et que je travaille je dirais comme un salarié, c'est-à-dire en me calant sur les horaires de mes clients. (Frédéric Boucard, 50 ans, divorcé, 2 enf., graphiste, Paris)

Ou encore de Yohann Garnier, qui est graphiste depuis plus de 15 ans :

> Au début je passais des semaines en pyjama… et je fumais des pétards à ce moment-là, je ne sortais pas de chez moi, je devenais dingue. (Yohann Garnier, 34 ans, en couple, 2 enf., graphiste, Paris)

Si de tels discours sont récurrents, ils se déclinent toujours sur le ton détaché de la période révolue. Outre les effets de présentation de soi qui peuvent venir en partie travestir la vérité, je fais l'hypothèse que cette figure du « travailleur en pyjama » est surtout une figure mythifiée, qui n'est finalement mobilisée que pour souligner en creux le chemin parcouru depuis les débuts. Ou, pour le dire autrement, le fait de réussir à inscrire son temps de travail dans une certaine routine est finalement présenté comme un gage de professionnalisme. Surtout pour les pigistes, dans la mesure où l'exercice même de leur métier dépend du respect de la synchronisation temporelle socialement partagée (« on est quand même sensé interviewer des gens qui sont là la journée », Elvire Ferrand).

* * *

Les *dominés temporels dé-synchrones* renvoient à deux profils différents. Peuvent ainsi être qualifiées des femmes qui occupent une place très précaire sur le marché de l'emploi et qui soumettent leur temps de travail aux contraintes non productives, ce qui renforce, de fait, la fragilité de leur position professionnelle. Mais aussi de jeunes professionnels en début de parcours qui occupent également une position dominée sur le marché de l'emploi. Ces derniers subissent d'autant plus la désynchronisation des temps induite par le travail à distance, qu'ils continuent d'évaluer leur situation à l'aune du modèle idéal-typique du salariat. Faute de parvenir à jouer de l'effet-frontière pour marquer leur territoire, ils se retrouvent donc à *occuper les marges*, au sens de mis à la marge, marginalisés. La subversion du cadre salarial typique telle qu'elle se dessine dans leurs arbitrages temporels est donc en partie subie. Même si l'inscription dans une certaine routine permet d'en limiter les effets désocialisant.

2. Travailler selon un rythme à soi : le régime de justification des dominants temporels dé-synchrones

Pour la majorité des professionnels qui travaillent sur un *mode multi-tâches* ou *aléatoire,* la métrique salariale est présentée, au contraire, comme un modèle d'organisation des temps qu'il s'agit de dépasser (n=16). Pour ces enquêtés qu'il est possible de qualifier de *dominants temporels* autant d'un point de vue objectif (maîtrise de l'enchaînement des engagements professionnels – ce qui peut, paradoxalement, se traduire par une assise économique fragile) que subjectif (revendication assumée des arbitrages temporels effectués), il s'agit avant tout de défendre l'idée qu'un autre rapport au travail est possible. Or la défense d'une telle posture n'est pas sans créer des tensions, il s'agit donc de comprendre quels sont les ressorts de la mise en place d'un cadre pratique et discursif qui autorise sa légitimation.

« Je fais ce que je veux » : le gain de la distance

Alors que j'ai montré dans le chapitre précédent dans quelle mesure les enquêtés qui jouissaient d'une forte autonomie sous un mode salarié, s'ingénient à reproduire le cadre spatio-temporel de la vie de bureau, il est possible de repérer une attitude inverse chez les enquêtés qui étaient les plus dominés sous statut salarié. Il s'agit alors d'investir pleinement le travail à distance comme un cadre non défini *a priori*. A l'image de Fabienne Rouger qui exerce son activité de « secrétaire multi-cartes » sous le régime de l'auto-entreprise depuis 3 ans. A 37 ans, elle est célibataire et travaille dans son petit studio à Nantes, le bureau étant situé sous la mezzanine. Avant « de se lancer », Fabienne a travaillé en intérim dans le secteur de l'alimentaire et de la grande distribution. Une expérience professionnelle envers laquelle elle se montre désormais très critique, pointant surtout son rejet des horaires imposés :

> **Quand je voyais des fois les horaires qu'on m'amenait quand j'étais en CDD : « Tiens voilà ton planning ! » Oh, quand je voyais les horaires fixes et tout, je me disais : « Oh la la, je vais être trois mois comme ça…** » Ça déjà ça, dès le départ ça a été comme ça, des horaires fixes, je détestais ça, 9h15-12h/14h-19h… Ah ! C'est quelque chose que je ne pouvais pas supporter. (Fabienne Rouger, 37 ans, célibataire, secrétaire, Nantes).

Ainsi si le « planning » et les « horaires fixes » sont associés à une condition salariée malheureuse, l'indépendance est, à l'inverse, précisément valorisée parce qu'elle permet de travailler sur un rythme choisi :

> - Et vos journées, elles s'organisent comment ?
>
> **- J'ai des moments de liberté, le lundi matin par exemple, depuis cette année, j'ai pris mon lundi matin, donc je fais ce que je veux… Mais autrement les journées sont un peu… C'est selon le planning**. On a rendez-vous à 10h, on se prépare pour 10h… Si on a autre chose à faire avant, bah on le fait avant, on essaye de placer les petits rendez-vous assez intelligemment pour ne pas avoir… essayer en tous cas, de grouper…

Ce qui est intéressant à souligner c'est que si c'est au nom de la « liberté » gagnée sur le salariat que sont justifiés les arbitrages temporels, la rhétorique mobilisée reste imprégnée du référentiel salarial (« j'ai pris mon lundi »).

Dans cette configuration, c'est la définition même du temps de travail qui est remise en cause par son exercice à distance. Il en ressort une opposition marquée dans l'ordre du discours, entre d'un côté, le cadre salarié marqué par les contraintes temporelles et un contrôle disciplinaire ; et de l'autre, la valorisation d'un travail indépendant multi-tâches dont la flexibilité organisationnelle ne relève que de la seule responsabilité de l'individu. C'est ainsi, par exemple, que Sophie Château, secrétaire, souligne durant tout l'entretien l'opposition entre la condition salariale et l'indépendance :

Les contraintes du poste salarié	**La valorisation du travail à distance**
C'était un poste d'opérateur de saisies… donc du coup voilà, des chefs qui ne travaillent qu'avec des intérimaires, qui sont pris comme de la chair à canon. E**nfin une catastrophe ! Avec des horaires pour aller faire pipi, des horaires pour aller fumer une clope, des horaires pour tout quoi.. alors que moi quand j'ai envie d'aller fumer une clope, je vais fumer une clope** [elle fume d'ailleurs beaucoup pendant tout l'entretien].	Moi je ne peux pas me concentrer sur une chose pendant une heure, **donc j'aime bien avoir plusieurs pôles de choses à faire, voilà. J'ai pas d'horaires, j'ai la chance de ne pas être dérangée pour l'instant dans ce que je fais…** **Je travaille en fonction de mes capacités de concentration… toujours dues à mes médicaments.** Ce qui fait qu'à des moments, je vais travailler avec grande intensité, sans faire de pauses, **alors qu'à d'autres moments, je vais**

	travailler une demi-heure, et puis je vais passer une demi-heure sur Facebook, ou que sais-je, internet, voilà..

Le contraste est, dans son cas, d'autant plus flagrant qu'elle souffre d'une grave maladie dégénérative – dont le diagnostic a été posé au moment même où elle décidait de lancer son activité de secrétaire indépendante. La modalité du travail à distance lui permet donc de mieux prendre en compte la fatigue induite par la maladie. Ce mode de *travail multi-tâches* se traduit concrètement par des formes de nomadisme dans l'espace. Ainsi, alors qu'elle dispose à l'étage de sa maison d'un bureau qui est très bien équipé (chaise de bureau ergonomique, ordinateur fixe et portable, pédale, casque), elle travaille régulièrement ailleurs :

> **Ça m'arrive aussi quand je me lève et que je n'ai rien à faire, je vais me coller en face de la télé avec mon ordinateur pour faire d'autres choses ... et je reçois un constat d'huissier, un fichier de 10 minutes ou un quart d'heure, bah je le fais là quoi, je ne monte pas allumer l'ordinateur en haut machin**. C'est aussi pour moi l'avantage du télétravail, c'est de pouvoir voilà… pas forcément… et puis quand on fait la socio comme ça pendant trois mois [elle fait des retranscriptions d'entretiens sociologiques]. **On a un peu moins l'impression de travailler comme ça le week-end. Chéri est devant la télé aussi, on a un peu moins l'impression de travailler d'être devant la télé dans le canapé, plutôt que d'être à son bureau.** (Sophie Château, 39 ans, en couple, secrétaire, Nantes)

Changer de posture en passant de la chaise de bureau au canapé du salon, c'est donc redéfinir la nature de l'activité et ainsi avoir « l'impression de moins travailler » et ainsi justifier la porosité des temps travaillés et non travaillés. Ce premier profil est constitué exclusivement de femmes (n=6) qui occupaient plutôt une position dominée dans la chaîne de production sous un mode salarié : secrétaires, graphistes sur un poste d'exécution ou journalistes sur un poste de secrétaire de rédaction ou dans la presse spécialisée. Si elles continuent à entretenir un rapport objectivement hétéronome au travail, le fait de l'exercer à distance leur permet de revendiquer subjectivement une maîtrise des temps et de présenter comme choisie leur articulation entre engagements personnels et professionnels.

Pour les femmes qui sont engagées dans une vie de famille, le temps ainsi soustrait au temps productif est investi dans un fort engagement auprès des enfants et la prise en charge des tâches domestiques. Il est d'ailleurs intéressant de noter la manière dont « le temps pour la vie de famille » est souvent présenté dans les discours comme « un temps pour soi » : « C'est pour ça que je me suis lancée aussi… **pouvoir gérer mon temps** et **pouvoir m'occuper de mes enfants »** (Corinne Robert, secrétaire). De la même manière, les arbitrages temporels sont

présentés comme maîtrisés, comme le fait de « rattraper » le soir « le temps perdu ». Ainsi que le raconte, Patricia Tourangeau, pigiste dans la région parisienne qui s'est rendue très disponible quand son jeune garçon a été souvent malade :

> **Je me suis organisée** pour reprendre mon plus jeune fils pratiquement tous les jours (…) **ça ne me gêne pas de rebosser après, une fois qu'on est rentrés, s'il faut rebosser le soir après, ça ne me gène pas**. (Patricia Tourangeau, 48 ans, en couple, 5 enfants, pigiste, Paris)

Ou encore Corinne Robert :

> Je **me suis vue des fois des samedis remplacer une demi-journée de la semaine parce que ma fille était malade, c'est modulable, après on s'adapte, travailler le soir, voilà. Donc c'est plus simple**. (Corinne Robert, 33 ans, en couple, 1 enf., secrétaire, Nantes).

Ces femmes peuvent davantage maîtriser leur emploi du temps aussi parce que leurs relations professionnelles sont plus installées dans la durée. Il en découle une position sur le marché relativement stabilisée.

Lutter contre une forme de culpabilité

Néanmoins la défense de tels arbitrages n'est pas sans créer des tensions, entre d'un côté un cadre salarial qui continue de fournir l'étalon et, de l'autre, l'horizon rêvé d'un temps libéré de toutes contraintes. Les ambiguïtés sont particulièrement repérables chez les enquêtés plus âgés qui sont sortis de la période d'indissociation caractéristique des premiers années d'insertion professionnelle. Il s'agit en l'occurrence au sein de mon corpus exclusivement de femmes qui cumulent une position professionnelle fragile sur le marché de l'emploi et une situation de célibat (n=4).

A l'image de Pascale Meunier (53 ans), pigiste, qui travaille dans son deux-pièces situé à Montreuil dans une résidence des années 1960 dont la façade est d'un blanc décrépi. Des fenêtres de son appartement dont elle est propriétaire, on a vue sur un jardinet avec des arbres en fleurs qu'elle a investi en faisant quelques plantations en dépit du désaccord affiché des voisins. Le bureau est situé dans le salon, un *Mac* étant disposé sur une table posée le long du mur. Elle effectue quelques CDD de remplacement en secrétariat de rédaction directement au sein de certaines rédactions, mais fait aussi des travaux de correction et de rédaction chez elle. Ses journées de travail sont d'une durée variable, même si elle assure essayer de ne jamais dépasser six heures d'affilée quand elle travaille à des activités de correction (« de toute façon après on a les yeux explosés, on ne voit plus rien »).

> je bosse ici… enfin voilà… quand je suis ici je m'occupe de… non, j'aime bien… je descends dans le jardin la journée, **je vais voir mes plantes, je vais les arroser… je**

> **fais des trucs comme ça, c'est vraiment très agréable, enfin bon voilà…(**Pascale Meunier, 53 ans, célibataire, pigiste, Nantes)

Elle travaille sur ce rythme depuis plusieurs dizaines d'années et dégage des revenus plutôt conséquents de son activité (elle déclare « 28 000 euros nets imposables par an »). Pourtant, les temps non travaillés restent d'abord définis par rapport aux temps travaillés - ils sont dits « improductifs » - et donc désignés d'abord par ce qu'ils ne sont pas.

> **J'aime bien glander, lire, me promener… enfin oui, des choses … enfin je réinvestis en temps… comment dire ? … en temps dit improductif. C'est ça qui est agréable, mais parfois, c'est troublant, enfin, parfois c'est un petit peu difficile… enfin j'ai un petit peu de mal.** Je ne sais pas comment vous dire ça… **surtout les périodes où je n'ai pas de boulot, j'ai du mal à faire des choses improductives mais plaisantes alors que je devrais être en train de chercher du travail. Quand l'angoisse commence à monter, je n'arrive pas,** je me dis je ne vais pas aller au cinéma l'après-midi ou je ne vais pas voir une expo alors que je n'ai pas de boulot, **ce qui est complètement con parce que je pourrais m'organiser autrement, mais psychologiquement je ne peux pas le faire…** (Pascale Meunier, 53 ans, célibataire, pigiste, Paris)

Son temps libre est donc en partie un « temps préoccupé », pour reprendre l'expression mobilisée par Rémy Caveng (2007) pour décrire les emplois du temps irréguliers des vacataires d'instituts de sondage perpétuellement à la recherche de nouvelles missions : il est ainsi fortement intégré dans les représentations des pigistes que le temps non occupé à rédiger/faire des interviews/corriger des textes doit être un temps consacré à la recherche de nouvelles piges (prises de contact avec les rédactions, rédaction de synopsis). Ne pas se soumettre à un tel impératif engendre chez Pascale Meunier la peur de voir un discrédit porté sur son professionnalisme (par ses pairs, ses employeurs, voire son entourage proche) et de connaître objectivement une forme de déclassement sur le marché de l'emploi. Le rapport au temps libre se décline dans un registre quasi-pathologique (« l'angoisse commence à monter », « psychologiquement je ne peux pas le faire »). Dans ces conditions, le temps libre est en partie un *temps culpabilisé*.

D'ailleurs, dans d'autres entretiens, l'expression de la culpabilité est même clairement évoquée. Comme chez Servane Lelais, graphiste indépendante depuis une dizaine d'années qui occupe ponctuellement un bureau qu'elle loue avec d'autres professionnels.

> **(…) En fait la difficulté c'est de ne pas culpabiliser quand on ne travaille pas.. c'est plus ça qui est difficile à gérer que de ne pas travailler…** ne pas avoir de travail si ça nous permet de vivre, ça va… mais moi c'est plus de ne pas travailler en soit… c'est plus ça mon problème… (Servane Lelais, 41 ans, célibataire, graphiste, Paris).

L'expression de ce sentiment de culpabilité peut s'expliquer me semble-t-il d'abord par des dispositions individuelles et une socialisation familiale fortement ancrée dans le modèle salarial. Toutes deux ont connu une période assez longue d'insertion sur un poste salarié (4 ans pour Pascale Meunier ; 5 ans pour Servane Lelais). Il leur a donc fallu désapprendre à travailler sur le rythme idéal-typique du cadre salarié de co-présence :

> (…). **Maintenant je ne m'oblige pas à venir ici…** S'il n'y a pas de boulot, je ne viens pas. (Servane Lelais, 41 ans, célibataire, graphiste, Paris).

Nous avons vu dans le chapitre précédent dans quelle mesure, la lutte contre cette culpabilité pouvait passer chez certains enquêtés par une forme de simulacre de travail (journées qui s'étirent, maintien d'une posture de travail derrière le bureau). La stratégie mise en œuvre ici est différente : il s'agit, au contraire, de défendre une autre répartition des temps travaillés/non travaillés, même si objectivement, le temps effectif de travail est souvent assez réduit (moins d'une vingtaine d'heures hebdomadaires).

La défense d'un temps libéré

Si j'ai jusqu'alors évoqué le cas de *dominants temporels* qui peuvent être définis comme tels d'abord par leur investissement subjectif dans la maîtrise de leur(s) temps, il s'agit, pour finir, de mentionner le cas de *dominants temporels* qui cumulent à la fois une position dominante sur le marché et un rapport autonome au travail. Maîtres de leurs engagements professionnels qui sont inscrits dans un rapport de confiance réciproque, ils tirent les ficelles du temps. Ce profil se trouve uniquement chez les graphistes et les pigistes et se décline quasi-exclusivement au masculin (n=9 h/1fe). *Occuper les marges* consiste alors à jouer des intrusions réciproques entre travail et hors-travail à tel point que l'un se confond avec l'autre. L'éthos créatif tel qu'il est défendu par ces enquêtés suppose précisément ces effets de confusion : lire, dessiner, faire des recherches sur internet, etc. tout devient potentiellement du travail, en ce que ces diverses activités non productives nourrissent la démarche créative. Ainsi que le décrit Richard Bour, graphiste indépendant :

> Le design graphique, ce n'est vraiment pas intéressant, ça nourrit pas. **Ce qui nourrit, c'est d'aller au spectacle, c'est de lire des bouquins, c'est d'aller voir un concert, c'est tous les autres champs plastiques ou artistiques qui nourrissent ma traduction possible.** (Richard Bour, 39 ans, en couple, graphiste, Nantes).

Ce qui est intéressant à souligner dans cette citation, c'est la manière dont Richard qualifie d'attributs professionnels ce qui pourrait être désigné comme relevant du simple loisir (lire, aller à des concerts, etc.). La notion même de frontières est volontairement niée.

Ce second profil-type s'écarte aussi résolument du modèle idéal-typique du temps salarié. Il s'agit surtout d'encadrer le temps productif pour libérer du temps pour soi et ainsi se conformer à l'*otium aristocratique* (Corbin, 2000 ; Grignon, 1993) qui fait de la maîtrise personnelle du

temps une valeur cardinale. La défense d'une telle rhétorique est rendue objectivement possible par leur position dominante et stabilisée sur le marché. Mais elle est aussi étayée symboliquement par leur inscription dans la filiation d'un modèle familial entrepreneurial, avec des parents exerçant (ou ayant exercé) une profession libérale (architecte, avocat) ou occupant un poste de cadre dirigeant.

L'idéal de l'atelier d'artiste

Par ailleurs, les professionnels qui défendent de tels arbitrages temporels sont engagés dans une stratégie d'exit (n=10). Pourtant, la location d'un atelier partagé ne se traduit pas chez eux par une séparation stricte des espaces et des temps. Dans l'ensemble, ces enquêtés préfèrent toujours le terme « atelier » à celui de « bureau » pour qualifier leur espace de travail, ce qui est une façon explicite de faire référence à l'espace de création de l'artiste, mais aussi de s'approprier le lieu en mettant en valeur sa dimension affective[193]. Par ailleurs, l'occupation du lieu est généralement intermittente et la plupart continuent de réaliser une partie de leur activité à l'extérieur de « l'atelier ». De façon majoritaire, le chez-soi reste ainsi traversé par des logiques professionnelles, comme le raconte Matthieu, graphiste sur Nantes qui loue un lieu avec d'autres graphistes dans le quartier des Olivettes mais travaille souvent chez lui au petit matin, sur le coin de la table de la cuisine :

> **Je me lève un peu plus tôt, je fais une demi-heure ou une heure où j'ai déjà bossé, mais parfois que du texte, j'écris des choses, des idées qui me passent par la tête ou une petite notice, un mémoire** et je fais le plan de ce qui doit être fait aujourd'hui… après, ou un mail à des étudiants, des choses comme ça, j'ai fréquemment bosser déjà une heure entre 5h30, 6h ou 7 h… **quelque chose comme ça, je fais ça fréquemment le matin, je suis très efficace le matin, j'adore ça, c'est pas une contrainte, pour moi c'est vraiment, ça me fait plaisir. Et après il y a la gestion de ce que tout le monde se lève et part à l'école** (Matthieu Rolland, 42 ans, en couple, 2 enf., graphiste, Nantes).

Dans la plupart des cas, « l'atelier » n'est réservé finalement qu'aux tâches directement productives, voire d'exécution ; l'ensemble du travail préparatoire de gestation des idées se déroulant dans l'espace personnel du domicile. A la manière dont le raconte Richard, graphiste indépendant qui a investi un lieu de travail associatif depuis près de 5 ans, dans le centre-ville de Nantes :

> Ce **qui permet quand même de créer une espèce de rupture j'ai l'impression… entre les lieux. Il y a un lieu de travail, de réalisation en tous cas,** mais là je parle du travail de réalisation. **Le travail de lecture je le fais chez moi ou ailleurs, sur**

[193] Les lieux de travail dont il est question ici sont d'ailleurs le plus souvent désignés au cours de l'entretien par un nom *ad hoc* faisant référence à l'adresse, à la nature du bâtiment (le hangar, l'entrepôt, le blockhaus, etc.).

> **une terrasse.** Le travail de réflexion peut se faire… il se fait même d'ailleurs plutôt en dehors du [Nom du lieu]. C'**est pas un lieu forcément idéal pour réfléchir, il y a du monde qui travaille à côté etc. c'est vraiment un lieu pour produire. Les idées… j'arrive pas… Tu peux lire au café alors qu'il y a du bruit tout autour. Je ne peux pas lire au [Nom du lieu] alors qu'il y a les autres qui travaillent, je n'arrive pas à me mettre dans les conditions d'isolat.** (Richard Bour, 39 ans, en couple, graphiste, Nantes).

Contrairement aux enquêtés décrits dans le chapitre précédent qui s'astreignent au maximum à faire leur « vrai travail » dans le bureau loué/espace de co-working, les professionnels dont il est question ici estiment que leur vrai cœur de métier (avoir des idées, être créatif) doit se dérouler dans une espace à soi (« je n'arrive pas à me mettre dans les conditions d'isolat… »). Le caractère performatif de la mise au travail qui est central quand la stratégie d'exit vise à créer un cadre alternatif de travail, est ici euphémisé. D'une manière générale, « l'atelier » constitue donc un lieu *à côté du chez-soi* mais qui ne s'y substitue pas totalement et le travail à distance s'effectue essentiellement sous un mode nomade.

* * *

Les travailleurs à distance qui peuvent être qualifiés de *dominants temporels synchrones* relèvent de deux profils différents. D'un côté, des individus qui trouvent dans la modalité d'exercice du travail à distance une ressource pour défendre une articulation entre temps travaillés et non travaillés qu'ils présentent comme une libération du cadre salarié dans lequel ils occupaient une place dominée. Il en découle une position fortement valorisée d'un point de vue subjectif, mais objectivement fragile d'un point de vue économique – certaines missions pouvant de fait être refusées au nom de la préservation d'un temps pour soi ou pour la vie de famille. De l'autre, des professionnels qui sont entrés dans le travail à distance davantage sur *le mode de la vocation* et qui occupent, à l'inverse, une place dominante sur le marché. Cette position objectivement stabilisée leur permet de défendre des arbitrages temporels dont ils se présentent comme les seuls responsables.

Conclusion

J'ai pu montrer au cours de ce chapitre qu'au sein de mon corpus, la majorité des travailleurs à distance parmi mes enquêtés ne reproduisent pas par mimétisme la métrique salariale pour organiser leur temps et leur espace. Les raisons qui *troublent* ainsi le cadre normatif du travail salarié ne sont pas que conjoncturelles – provenant de facteurs extérieurs – elles sont aussi intrinsèques. Elles renvoient ainsi à une distinction entre *travail* et *non-travail* qui se déploie sur un plan spatio-temporel à géométrie variable. Il en découle l'inscription dans un régime de

temps *dé-synchrone*, qui ne signifie pas en soi un temps sans routine, ni contraintes, mais un temps dont le cadre n'est pas fixé *a priori*.

Sur un mode dominé, le régime dé-synchrone se traduit par une position marginalisée : le temps de travail s'inscrit alors dans les interstices des temps non travaillés. Les contraintes sont doubles, fixées à la fois par les impératifs posés par la vie de famille et par les aléas de la production. Mais, certains enquêtés, que j'ai pu qualifier de *dominants dé-synchrones* revendiquent dans le fait *d'occuper les marges* leur capacité à définir leur propre cadre de réalisation.

CONCLUSION DE LA PARTIE

Quand le travail sort du cadre de l'organisation, il devient plus difficilement qualifiable et quantifiable, car il n'est plus, en soi, défini par son contexte de réalisation. Il perd ainsi la force métonymique du cadre. Il revient alors au travailleur à distance de définir son propre territoire de travail et d'en défendre la légitimité pour lui-même et pour autrui. Je me suis ainsi attachée tout au long de cette seconde partie à souligner les logiques différenciées qui sous-tendent la construction d'un cadre spatio-temporel de travail singulier. Ce qui est en jeu c'est non seulement la constitution du décor, mais bien plus encore de maîtriser le sens de ce qui s'y déroule.

En l'occurrence, le décor se déploie dans la majorité des cas étudiés au domicile (n=31). Deux modalités d'organisation spatiale peuvent alors être repérées, celle qui consiste à travailler sur le mode de l'*indissociation des espaces*, l'espace-bureau n'ayant alors qu'une existence symbolique dans un espace non clairement délimité, ou sur le mode du *cloisonnement partiel ou total*. L'autre partie des enquêtés a décidé de quitter le domicile pour occuper un bureau à l'extérieur (n=23). Même si j'ai montré que ces choix d'organisation spatiale du travail n'étaient par eux-mêmes signifiants. C'est ainsi que les arbitrages réalisés par les individus entre leurs différentes « sphères de vie » (Passy, 2005) renvoient avant tout à leur maîtrise différenciée des temps.

J'ai ainsi fait apparaître deux configurations spatio-temporelles qui constituent deux architectures du travail à distance. La première configuration qui consiste à *tracer des frontières* renvoie au modèle du territoire salarial. Il s'agit alors pour le travailleur à distance de s'astreindre à contrôler les effets d'intrusion entre sphère du travail et du hors-travail en marquant les espaces et les temps. Le travail se déroule alors sous la modalité d'un *temps réglé* calqué par mimétisme sur la métrique salariale, avec l'objectif de réduire les effets induits par la distance et de revendiquer son inscription dans un temps socialement partagé. Cette configuration se retrouve en majorité chez d'anciens salariés qui jouissaient d'une forme d'autonomie dans le cadre salarial et qui cherchent à en reproduire les limites. Dans cette perspective, le choix de prendre un bureau à l'extérieur permet à certains d'inventer un cadre alternatif pour asseoir les arbitrages temporels qu'ils revendiquent.

La seconde configuration spatio-temporelle qui consiste à *occuper les marges* renvoie davantage au modèle du réseau. L'articulation entre sphère du travail et du hors-travail n'est plus vécue sur le mode de la maîtrise de la frontière, mais au contraire sous celui de l'imbrication des temps et des espaces. Selon les profils, la mise à distance du cadre salarial peut soit être revendiquée

comme une nouvelle façon de penser et de vivre le travail, soit, au contraire, être le révélateur de l'impossibilité pour l'individu de parvenir à imposer ses propres règles. Que le travail soit réalisé sur un mode *multi-tâches* ou sur un *rythme aléatoire,* la maîtrise de ce cadre *dé-synchrone* est dépendante de la capacité de l'individu à faire sens de son travail et à maîtriser les contraintes temporelles liées à l'organisation/donneur d'ordre. D'une manière générale, il va s'agir dans la prochaine partie de montrer que le travail à distance informe non seulement l'activité même, mais bien la manière dont l'individu parvient à se définir hors du cadre de l'organisation et à défendre une position qui s'écarte de la position socialement dominante.

TROISIÈME PARTIE :

SE CONSTRUIRE DANS LA DISTANCE

Il s'agit dans cette troisième partie d'analyser dans quelle mesure l'expérience concrète/physique du travail à distance informe non seulement le rapport de l'individu au travail, mais plus généralement son rapport au monde. Dans cette perspective, l'expérience du travail n'est pas entendue comme une simple pratique objective, traduite en termes de qualifications et compétences qu'il s'agirait de valoriser sur un curriculum-vitae, mais bien comme une expérience dotée d'une dimension sociale et identitaire (Méda, 1995 ; Schnapper, 1997 ; Zimmermann, 2011). Or si le travail sort du cadre de l'organisation quel sens peut-il alors revêtir ? Les analyses de Cingolani (1986 ; 2012 ; 2014) consacrées au « travail intermittent » ou à la « multi-activités » présentées en fin de seconde partie ont le mérite, je l'ai souligné, d'ouvrir des perspectives stimulantes quant à la redéfinition des arbitrages entre temps de travail et temps non travaillés. Selon lui, la sortie du cadre salarié autorise la promotion d'une « vie où le travail ne serait pas central » (Cingolani, 2012, p. 129). Dans cette perspective, la « rébellion précaire contre le travail » peut être définie comme « ce refus du temps volé » à la vie, « ou pour le dire plus positivement, l'affirmation d'un temps sien » (Cingolani, 1986, p. 36). Or cette dimension performative de la précarité (entendue au sens de ce qui permet de sortir du cadre dans un mouvement d'*exil* revendiqué (Cingolani, 1986)) me semble devoir être interrogée à plus d'un titre.

D'abord, il me semble que le métier et les logiques professionnelles spécifiques qui lui sont attachées constituent toujours en soi des ressources collectives dans lesquelles l'individu peut puiser pour définir sa place, bien que le procès de travail se déroule hors de l'organisation[194]. Il est ainsi possible de repérer différents registres discursifs qui servent de supports collectifs au processus d'affirmation de soi. Il s'agit donc de s'intéresser tout autant aux conditions objectives d'exercice du métier qu'aux représentations subjectives qui y sont associées et de comprendre dans quelle mesure elles peuvent agir comme des ressources identificatoires.

Cette première remarque en appelle une seconde : le « travailleur multi-actif » est nécessairement doté d'une épaisseur sociologique. Si les conditions objectives héritées (origines sociales, métier des parents, etc.) ou acquises (parcours scolaire et professionnel antérieur, rôle et place du conjoint, etc.) ont un impact sur la manière dont il parvient à stabiliser sa situation matérielle, elles déterminent aussi en partie la manière dont il donne sens à sa position. Ainsi cette « révolution précaire contre le travail » qui est présentée comme la défense partagée d'une « manière bancale de vivre » (Cingolani, 1986, p.117) ne résiste pas à une lecture socialement située, comme je m'attacherai à le démontrer tout au long de cette dernière partie.

Prenant en compte non seulement la définition de soi au travail mais aussi la manière dont l'individu fait sens de l'articulation du travail avec son inscription dans d'autres « sphères de

[194] « Le travail [a] perdu ses représentations à partir d'une identité collective, que cristallisait hier le nom d'ouvrier » (Cingolani, 2012, p. 127).

vie » (Passy, 2005), il s'agira de déterminer le régime de valeurs que chacun mobilise pour réaliser des arbitrages entre fins et moyens en vue de parvenir à un but. La notion de *but* ne doit pas être entendue dans un strict sens utilitariste, mais bien dans un sens anthropologique de *sens donné à l'existence*. Il s'agira donc dans le chapitre 6 d'analyser la manière dont l'individu met en œuvre un ensemble de stratégies pour défendre une posture professionnelle qui est en soi fragilisée par le fait même qu'elle n'est pas inscrite dans un cadre socialement signifiant. J'analyserai alors comment il parvient à habiter la distance d'un sens singulier pour soi et pour autrui. Puis dans le chapitre suivant, il s'agira de s'attacher à montrer que la distance informe non seulement l'identité au travail, mais plus globalement le rapport de l'individu au temps, tant dans sa dimension synchronique que diachronique, et à son espace vécu. Ainsi, contrairement à ce que pourrait laisser supposer une lecture purement fonctionnelle de la distance qui serait entendue comme une simple modalité de travailler, je montrerai que le travail à distance induit des styles de vie singuliers dont les logiques sont socialement déterminées.

CHAPITRE 6.

MODÈLES IDENTITAIRES ET RÉGIMES DE VALEURS

Dans la deuxième partie, j'ai évoqué comment le fait de travailler à distance se traduit par une mise à l'épreuve spécifique du temps et de l'espace de/au travail. J'ai ainsi identifié deux configurations spatio-temporelles caractérisées comme, d'un côté, le fait de *tracer des frontières* ou, de l'autre, *d'occuper les marges*. Dans la première configuration, le temps de travail est clairement délimité, en référence à une journée idéale-typique de salariat de co-présence – l'un des motifs discursifs récurrents parmi les enquêtés consiste alors à « se caler sur des horaires de bureau » – et l'espace est clôturé tant d'un point de vue physique que symbolique que ce soit au sein du domicile (pièce fermée faisant office d'espace de travail) ou dans un bureau à l'extérieur. Dans la seconde configuration, les temps de travail ne sont pas définis *a priori*, ils se déroulent sur un mode *aléatoire* (dépendant des aléas du rythme de production) ou *multi-tâches* (il s'agit alors de travailler en faisant autre chose et réciproquement). L'action de travailler est caractérisée par une forme de nomadisme : tout espace peut être traversé par un usage productif et inversement, l'espace de travail peut être traversé par d'autres logiques.
Cette première approche fonctionnelle des temps et des espaces (Où travaille-t-on ? À quel moment ? De quelle manière ? Dans quelle posture ?) ne saurait se réduire à la déclinaison d'un ensemble de critères objectifs (situation familiale, âge, genre, taille du logement, profession exercée). Ces configurations spatio-temporelles sont en effet révélatrices d'arrangements/accords/tensions entre l'individu et son environnement proche (famille) ou à distance (clients, employeurs, pairs) et peuvent être remis en cause. Ce qui est en jeu, c'est la manière dont s'articulent temps travaillés et temps non travaillés et au nom de quelles valeurs ces arbitrages sont justifiés. Ainsi, le fait de travailler à distance met en jeu au-delà de la seule action de produire, un rapport de soi au monde et interroge la manière dont l'individu s'inscrit dans le monde social et articule son engagement dans le travail au regard de ses autres engagements (familial, citoyen, militant).

En analyse économique classique, le travail est généralement traité comme une grandeur négative dans la mesure où « il reçoit la qualité restrictive de « désutilité », de dépense d'énergie individuelle en échange d'un salaire et de biens de consommation auxquels ce salaire donne accès » (Menger, 2009, p. 101). Le travail se définit alors par ce qu'il n'est pas, c'est-à-dire d'abord une soustraction au temps de repos, de loisirs, et se caractérise par son seul aspect

rétributif. Il s'agit alors de se demander dans quelle mesure quand l'activité ne se déroule pas dans un cadre spatio-temporel défini et posé par l'extérieur, il y a potentiellement une remise en cause de la distinction entre ce qui relève du travail et du non-travail? Comment, dans ces conditions, l'individu se retrouve-t-il à dessiner lui-même les contours spatio-temporels de l'activité productive et engage une partie de lui-même dans la définition de ce qu'est le travail ?

Je mobilise ici le concept d'engagement tel qu'il a été travaillé par Laurent Thévenot (2006), Alexandra Bidet (2010 ; 2011) ou, plus récemment, par Julie Landour (2015) dans son enquête sur les *Mompreneurs*. Dans une telle perspective, posant au cœur de l'analyse les rapports de l'individu avec son environnement, le sens du travail n'est pas donné en soi : un individu s'engage dans une activité professionnelle de manière interactive, il transforme l'environnement par son activité, et réciproquement. Ce registre de dépendance à l'environnement se décline autant vis-à-vis des personnes que des choses. L'engagement dans l'ordre des pratiques est soutenu par la mobilisation de « registres de justification » (Thévenot, 2006), sachant que, dans la lecture pluraliste défendue par Thévenot : « l'évaluation est inhérente à la sélection de ce qu'il est pertinent de saisir de l'environnement » (*ibid.*, p. 13). Dans cette optique, les individus se meuvent donc d'un régime d'engagement à un autre et la dispersion est étudiée comme la confrontation entre des régimes discordants de l'action (Datchary, 2011).

En quoi cette approche est-elle pertinente pour analyser les situations de travail dont il est question ici ? Il s'agit d'abord d'analyser le travail comme une activité à laquelle l'individu confère une part de réalisation de soi et une valeur socialement distinctive. La spécificité de mon enquête tient au fait que plusieurs activités définies par des logiques concurrentes se déroulent dans le même cadre spatio-temporel et que l'individu se retrouve à devoir, en situation, faire des arbitrages et en rendre compte (non pas seulement à la sociologue qui l'interroge, mais à lui-même et à autrui – son entourage, ses employeurs). Mais cette lecture pragmatiste donnant la primauté à la situation d'action doit être complétée par l'objectivation des conduites et des pratiques sociales. Il s'agit non pas d'analyser les registres de justification au regard du seul cadre de l'action mais bien de mettre en lien les propos des acteurs avec leurs propriétés sociales (origine sociale, capital scolaire, stabilité de l'activité, ressources conjugales, etc.) et les contextes dans lesquels ces propos sont énoncés dans une arène privée ou professionnelle. Il en découle un rapport différentiel au travail qui peut s'analyser en termes de ressources plus ou moins mobilisables en situation. Ces ressources sont à la fois subjectives (capacité à se dire) et objectives (capacité à agir), individuelles (capacité à défendre la singularité d'un point de vue) et collectives (capacité à incorporer le cadre pratique et discursif du groupe professionnel auquel on appartient). Il en découle la construction de modèles identitaires singuliers servant de supports à l'affirmation de soi comme travailleur à distance. Il s'agira, tout au long de ce

chapitre, d'en analyser les logiques sous-jacentes mais aussi de souligner les tensions objectives et subjectives qui en découlent.

A. Construction théorique des modèles identitaires

L'entreprise de qualification proposée ici repose sur le croisement de deux variables : 1/le rapport que l'individu entretient à son travail ; 2/ la qualification de la sphère de réalisation du travail. Il en découle quatre modèles identitaires auxquels les professionnels eux-mêmes se réfèrent pour donner sens à leur engagement dans le travail à distance. Pourtant, si chacun de ces modèles recouvre une dimension subjective d'auto-définition de soi, il va s'agir de mettre en lumière les critères socialement objectivables qui les définissent et les singularisent

1. Définir la nature du travail et sa sphère de réalisation

La construction de la première variable repose sur une relecture de la distinction réifiée entre *travail*, *œuvre* et *activité/action*, telle qu'elle a été établie par Hannah Arendt. Dans son livre fondateur, *La condition de l'homme moderne* (1983 [1958]), la philosophe fait une distinction entre *le travail* défini comme une « activité soumise aux nécessités vitales et au souci de survie individuelle » (*ibid.,* p.19) qui ne s'inscrit dans aucune durée et qui est le niveau d'action réservé à *l'animal laborens ; l'œuvre* qui se caractérise comme la « fabrication d'un monde d'artifices faits de main d'homme » (*ibid*), et qui suppose une permanence, un régime de durabilité, qui est le propre de *l'homo faber ;* et enfin *l'activité* ou *l'action* qui est le propre de l'homme-citoyen qui s'engage par sa parole dans l'arène publique. Dans cette perspective, si Arendt insiste sur l'opposition entre le monde du *labeur* et le règne de *l'agir* c'est surtout pour dénoncer ce qu'elle considère comme un effet destructeur de la modernité, à savoir l'absorption progressive de *l'œuvre* et de *l'action* par le *travail*.

Le travail vs *l'œuvre*

Or, ma thèse s'inscrit dans la lignée des travaux de Nicolas Dodier (1995) et de Bénédicte Zimmermann (2011) qui se sont attachés à repenser l'articulation entre ces différentes dimensions du travail. Dans cette perspective, l'objectif n'est pas d'en déplorer l'actuelle indistinction comme le fait Arendt en adoptant un point de vue surplombant et a-posterioriste, mais bien, au contraire, de souligner le caractère nécessaire (au sens de ce qui ne peut pas ne pas être) de leur imbrication dans la manière dont les individus vivent et font sens du travail.

Il s'agit ainsi d'analyser la reconnaissance symbolique qui peut être attachée au travail, au-delà de sa dimension productive et rémunératrice. C'est l'une des premières lignes de fracture qui

traverse mon corpus. Avec d'un côté, ceux qui considèrent le *travail* avant tout dans sa dimension rétributive et comme un ensemble de tâches à effectuer dans une visée purement fonctionnelle. De l'autre, ceux qui confèrent à l'activité productive le statut *d'œuvre* en ce qu'ils lui attribuent une dimension expressive. La réalisation de l'activité se trouve alors moins détachable de la personne qui l'exécute. Concrètement, cette opposition s'observe aussi en fonction du type de tâches/missions réalisées. Dans le premier cas, le choix se porte avant tout sur des missions rémunératrices quel que soit l'intérêt porté au travail réalisé ; dans le second, c'est la valeur symbolique attachée au travail, qui prime.

Sphère privée* vs *sphère publique

Par ailleurs, contrairement à la vision arendtienne qui postule une stricte séparation entre ce qui relève de la sphère privée (la sphère de l'engagement pour soi) et de la sphère publique (la sphère de l'engagement pour autrui), il s'agit de concevoir l'acte de travailler comme engageant un double rapport à soi et à autrui. Dans cette perspective, le travail à distance en ce qu'il est effectué hors d'un collectif de travail institué, interroge de façon singulière la manière de définir *la sphère de réalisation du travail*. Le terme de *réalisation* doit ici être entendu à la fois comme *l'action d'accomplir* mais aussi comme *l'action de s'accomplir*.

En l'occurrence, deux situations sont repérables au sein de mon corpus. Ainsi, pour une partie des professionnels rencontrés, le travail se définit d'abord par sa dimension performative et publique. Il s'agit alors soit de faire son travail devant d'autres soit au sein d'un espace qui est clairement défini, par l'ensemble des personnes en co-présence, comme un espace de travail (bureau partagé, espace de coworking) et auquel est attribué la force contraignante du cadre, soit dans un espace-bureau symboliquement et physiquement délimité au sein du domicile. Dans une dimension interactionniste, la notion de *sphère publique* renvoie à celle de « scène » (Goffman, 1973) sur laquelle l'individu défend son rôle de professionnel dans l'interaction avec autrui. La singularisation du cadre spatial autorise ainsi la création d'un « espace public d'interaction et de jugement » (Dodier, 1995, p. 217 ; Zimmermann, 2011, p.8) qui donne sens à l'engagement dans le travail et permet au *travail* de devenir *action* pour reprendre la taxinomie arendtienne.

A l'inverse, pour d'autres, la sphère de réalisation du travail est d'abord l'espace du *chez-soi,* celle du privé et de l'intime (Berrebi-Hoffmann, 2009). Si cela ne se traduit pas nécessairement par une invisibilité de l'acte même de travail, la dimension performative est dépendante du cadre d'énonciation fixé par le travailleur lui-même (sur le mode de « ce que je suis en train de faire, c'est bien mon travail ») et de son respect par l'entourage. Je parlerai alors de *sphère de réalisation privée* du travail pour souligner tout à la fois la dimension privative de l'espace investi (le domicile), mais aussi le processus différencié d'appropriation qui en découle. Quant à

ceux qui choisissent d'investir un bureau à l'extérieur, il est également possible de qualifier l'espace de *privé* quand il est occupé de façon intermittente, davantage sur le mode de l'atelier d'artiste que du local professionnel.

Le croisement des deux variables que sont d'un côté, le rapport que l'individu entretient à l'activité professionnelle et à la manière dont il la qualifie et de l'autre, la qualification de la sphère de réalisation du travail, permet de faire apparaître quatre idéaux-types : *l'active au foyer*, *l'artiste*, *l'entrepreneur*, *le professionnel* qui renvoient à quatre façons différentes de vivre et de donner du sens au travail à distance (Tableau n°13).

Tableau n° 13 : Les quatre modèles identitaires du travailleur à distance

		Sphère de réalisation du travail	
		Privée	**Publique**
Rapport à l'activité professionnelle	**Travail**	*L'active au foyer*	*L'entrepreneur*
	Œuvre	*L'artiste*	*Le professionnel*

2. Les ressorts de la construction identitaire

Ces figures du travail à distance renvoient à différents *modèles identitaires*, notion pour laquelle j'ai opté de préférence à celle *d'identité* qui a tendance à réifier les positions (Brubaker, 2001 ; Avanza & Laferté, 2005). Il s'agit en effet d'analyser la production de discours et de représentations comme des *modèles* qu'il est possible de revendiquer pour donner sens à son rapport au monde. Dans cette perspective, le *modèle identitaire* est donc le produit de l'interaction de l'individu avec son environnement et de sa capacité à s'engager dans un travail de mobilisation et de construction de soi. Il est à analyser comme la résultante du croisement entre « l'identité pour soi » qui renvoie à l'image que l'on se construit de soi-même et « l'identité pour autrui » qui désigne l'image que l'on veut renvoyer aux autres et que les autres nous renvoient (Dubar, 1991 ; 2000).

Autrement dit, la construction identitaire est ici entendue comme une expérience à soi, mais médiée par autrui (Mead, 2006 [1934]). C'est cette définition de soi que reprend à son compte Axel Honneth (2000 [1992]) relisant la théorie hégélienne de la « lutte pour la reconnaissance » à la lumière des travaux de Mead sur la psychologie sociale. Honneth assure ainsi que « la reproduction de la vie sociale s'accomplit sous l'impératif d'une reconnaissance réciproque, parce que les sujets ne peuvent parvenir à une relation pratique avec eux-mêmes que s'ils apprennent à se comprendre à partir de la perspective normative de leurs partenaires d'interaction, qui leur adressent un certain nombre d'exigences sociales. » (*ibid.,* p. 113). Pour

rappel, Honneth identifie trois formes d'intégration sociale et, pour chacune d'entre elles, un rapport pratique à soi : 1/l'intégration reposant sur des liens affectifs qui se traduit par *une confiance en soi* ; 2/l'intégration déterminée par la reconnaissance de droits qui entraîne *un respect de soi* ; 3/ l'intégration sous-tendue par l'adhésion à des valeurs communes qui engage *une estime de soi*. Reprenant à mon compte cette lecture relationnelle, il s'agit de penser la reconnaissance comme un élément de production du modèle identitaire individuel.

Un contre-modèle à opposer à une identité repoussoir

Dans l'analyse du processus de construction identitaire du travailleur à distance, il s'agira d'abord de souligner de quelle manière l'image sociale renvoyée par autrui peut se traduire par un défaut de reconnaissance et contribuer à fragiliser le discours sur soi. Dans cette perspective, l'image sociale est dépendante des normes sociales en vigueur (Becker, 1985 [1963]) avec lesquelles les individus peuvent plus ou moins jouer (Goffman, 1975 [1963]). Elle peut être définie comme « la production de discours et de représentations, aux possibles limités, inscrits dans les registres d'entendement d'une époque » (Avanza & Laferté, 2005, p. 144). Si, en l'occurrence, l'enquête s'est limitée au recueil d'entretiens avec des travailleurs à distance, la limite empirique de la démarche en fait finalement sa richesse : ce sont eux qui se font les relais des discours que les autres portent sur eux.

C'est ainsi, en effet, que la majorité des discours recueillis bruissent de jugements négatifs rapportés. D'une manière générale, le fait d'exercer son travail à distance est présenté comme un écart à la norme socialement dominante qui définit le cadre légitime du travail en référence au salariat de co-présence, qui suppose autant un cadre spatial (à l'extérieur du domicile) que temporel (respect d'horaires fixes). Or l'enjeu de ce chapitre va être d'étudier la manière dont la mise à distance peut être vécue comme une « déviance sociale » (Becker, 1985 [1963][195]) et la manière dont les individus concernés parviennent à mobiliser un registre discursif spécifique pour justifier leur position au regard du sens donné tout autant au travail (entendu dans sa double acception d'activité concrète et de support symbolique de construction de soi) qu'à la distance elle-même (dans sa dimension topographique et topologique).

Chaque modèle identitaire revendiqué peut ainsi être associé à une identité repoussoir socialement stigmatisante (Goffman, 1975 [1963]) à laquelle le travailleur à distance entend opposer une figure concurrente tant d'un point de vue pratique que discursif et éthique. Dans les discours/représentations de l'enquêté cette image socialement négative est en effet décrite

[195] H.S. Becker définit la déviance comme « le produit d'une transaction entre un groupe social et un individu qui, aux yeux du groupe, a transgressé une norme » (Becker, 1985 [1963], p.33). La situation de « déviance » n'est pas en soi répréhensible, mais se traduit par un ensemble jugements sociaux négatifs ; elle n'existe donc pas en soi mais prend corps dans l'interaction. (Je renvoie également à ce propos à l'analyse que défend Dominique Maison (2007) sur les femmes au foyer et qui seront évoqués plus loin).

comme ce qui peut fragiliser sa position. Les ressorts de cette identité repoussoir peuvent s'expliquer en fonction d'effets de genre et d'âge, mais aussi au regard de la configuration spatio-temporelle dans laquelle se déroule l'activité de travail, de la profession exercée et de la position occupée par le travailleur sur le marché. Elle se trouve alors relayée par des sphères de jugement différenciées (famille, voisinage, amis, employeurs/clients). Dans ces conditions, il s'agit pour l'individu de construire un contre-modèle à valoriser pour soi et à proposer à autrui.
Ce contre-modèle met en jeu ce qui compte pour l'individu, ce à quoi il attache de la valeur et la manière dont en situation il effectue et justifie ses choix. En l'occurrence, je me réfère à la manière dont John Dewey (2011) définit le processus de valuation des actions. Renvoyant dos à dos une approche « empiriste » qui rabaisse les valeurs au rang de simples émotions relativisables et les théories métaphysiques qui les définissent *a priori*, Dewey défend ainsi l'idée que les valeurs « correspondent ce à quoi nous tenons manifestement » (*ibid*, p. 11) dans un contexte concret d'expérience. Dans cette perspective, un « jugement de valeur » est « un jugement pratique comme un autre, [qui] a pour fonction de définir la conduite à tenir en relayant ou en transformant nos habitudes » (*ibid*, p. 25) [196]. Il s'agira de saisir les logiques objectives et subjectives qui sous-tendent les cadres de valuation défendus par les individus rencontrés.

Tableau n°14 : La figure repoussoir associée à chaque modèle identitaire

L'active au foyer Figure repoussoir : la « femme au foyer »	**L'entrepreneur** Figure repoussoir : l'« assisté »
L'artiste Figure repoussoir : le « glandeur »	**Le professionnel** Figure repoussoir : le « bouche-trou »

Comment maîtriser les effets de dissonance ?

La construction théorique d'un idéal-type ne doit pas pour autant réifier l'analyse. Il s'agira en effet de repérer les déclinaisons empiriques et de les analyser comme un continuum de situations. En l'occurrence, les facteurs de variation s'expliquent tout à la fois en termes de profession, d'âge, de genre, de situation familiale, de configuration spatio-temporelle de travail et de position sur le marché (voir tableau n° 15). En fonction de ces différents critères, il est possible de repérer des tensions plus ou moins fortes par rapport au modèle identitaire revendiqué. Ou, pour le dire autrement, si certains facteurs peuvent servir d'appui à la

[196] Pour une analyse du « jugement pratique » qui découle de la théorie de la valuation définie par J. Dewey, voir Zimmermann & De Munck, 2015.

mobilisation d'un régime d'engagement et se traduire par un rapport consonant entre le modèle identitaire revendiqué et l'image sociale renvoyée ; d'autres facteurs peuvent engendrer au contraire de fortes tensions.

Les effets de dissonance identitaire peuvent même aller jusqu'à provoquer une forme de « souffrance » : « quand la pluralité interne des schèmes d'action a fini par rendre impossible l'illusion identitaire de soi et pose un problème de cohérence psychique à l'acteur. » (Lahire, 2001 [1998], p. 69). Tout en évitant une lecture psychologisante des discours recueillis, il s'agira d'analyser de quelle manière le travail à distance se traduit par une pluralité de schèmes d'action dont les logiques peuvent entrer en contradiction. Autrement dit, la question est de savoir comment l'individu fait sens de la pluralité de ses engagements professionnels, mais aussi de la pluralité des figures sociales attribuées et/ou revendiquées (homme/femme au foyer ; artiste/créateur ; entrepreneur/artisan, etc.) ? Dans quelle mesure, certains cherchent à tout prix à construire de la cohérence/ consonance alors que d'autres revendiquent la fragmentation de soi comme une forme alternative d'être au monde ?

Par ailleurs, l'analyse devra souligner dans quelle mesure certains individus peuvent se référer à un modèle identitaire dominant et de façon mineure à un autre, mais aussi de comprendre les conditions de cette variation. Dans cette optique, il s'agira de tenir compte des contraintes objectives et subjectives posées par le cadre d'énonciation dans lequel le discours sur soi est tenu, que ce soit celui du strict cadre familial, ou amical, ou alors, celui plus large, du cercle professionnel (composé des pairs et des employeurs/clients potentiels).

Tableau n° 15 : Critères objectifs et subjectifs de définition des modèles identitaires

Modèle identitaire revendiqué	**L'active au foyer (n=8)**	**L'artiste (n=11)**	**Le professionnel (n=13)**	**L'entrepreneur (n=22)**
Figure repoussoir/ instances de jugement	Femme au foyer/voisinage	Glandeur/monde professionnel	Bouche-trou/monde professionnel	Assisté/les individus eux-mêmes
Configurations spatio-temporelles	Occuper les marges	Occuper les marges	Tracer des frontières	Tracer des frontières
h/fe	Surtout des femmes	Surtout des hommes	Hommes/ femmes	Hommes/ femmes
Profession (en mode majoritaire)	secrétaires	Pigistes/ graphistes	Pigistes/ graphistes	Trois groupes professionnels
Origines sociales	Franges inférieures des classes moyennes ou de la classe ouvrière	Franges inférieures des classes moyennes ou de la classe ouvrière	Profils sociaux hétérogènes	Profils sociaux hétérogènes
Diplômes	Profil d'autodidacte	Parcours dans écoles sélectives/Beaux -Arts (pour les graphistes) /profils scolaires hétérogènes (pour les pigistes)	Parcours dans une école de communication visuelle (pour les graphistes)/ parcours dans école reconnue par la profession (pour les pigistes)	Profil d'autodidacte/ formations non spécialisées ou de second rang
Mise à distance choisie/ subie	Subie objectivement/ choisie subjectivement	Choisie objectivement /choisie subjectivement	Subie objectivement/ choisie subjectivement	Subie objectivement/ choisie subjectivement
Rapport au travail	hétéronomie	autonomie	autonomie	Polarisation du groupe entre autonomie/ Hétéronomie
Position sur le marché/stratégies de visibilité	En retrait/ bouche-à-oreille	Position fragile sur un marché de niche/ recommandation et relations stabilisées	Position stable sur le marché de l'emploi/ Spécialisation	Polarisation entre positions dominantes/domi nées sur le marché.

Pour la présentation de chacun de ces modèles identitaires, je suivrai la même grille d'analyse. Il s'agira ainsi de souligner 1/le sens spécifique donné au travail à distance et la manière dont les enquêtés justifient leur position d'extériorité (tant d'un point de vue topographique que topologique) ; 2/la façon dont s'articule chaque modèle identitaire revendiqué avec l'image socialement stigmatisante qui lui est associée ; 3/les tensions objectives et subjectives qui subsistent entre l'identité pour soi et l'identité pour autrui, en termes de consonance/dissonance (Lahire, 2001 [1998]). Dans cette perspective, il s'agira de ne pas rester seulement dans l'ordre des représentations, mais bien d'analyser la capacité de l'individu à assumer ses choix au regard de son intégration sociale et professionnelle, mais aussi de sa plus ou moins grande stabilité économique.

B. Le modèle de *l'active au foyer*

Ce premier modèle renvoie exclusivement au travail chez soi, que ce soit, sur le mode de l'indissociation (n=4) ou de la dissociation des espaces (n =4, disposent d'une pièce dédiée au sein du domicile). La configuration spatio-temporelle dominante consiste à *occuper les marges*[197] : il s'agit avant tout de faire face aux impératifs de la vie familiale et domestique, tout en continuant à exercer une activité professionnelle. D'ailleurs, ce modèle, minoritaire au sein de l'ensemble du corpus, se décline exclusivement au féminin (n= 8/54). Pourtant, en défendant pour soi et pour autrui la figure de la femme active, il s'agit pour ces femmes d'échapper au stigmate de l'assignation genrée à la seule sphère domestique et d'opposer un contre-modèle à la figure de la femme au foyer à laquelle est associée une image d'oisiveté.

1. La distance, une ressource pour gérer la vie de famille

Pour ce premier modèle, la mise à distance intervient exclusivement sur *le mode de la deuxième carrière*. Si la rupture avec la condition salariale est objectivement subie, un ensemble dominant de discours consiste à investir d'un sens positif le travail à domicile en ce qu'il permet de faire face aux obligations domestiques et parentales tout en continuant à exercer une activité professionnelle.

Le topique du salariat empêché

J'ai déjà évoqué dans le chapitre précédent la manière dont certains enquêtés (très majoritairement des femmes) travaillent sur un *mode multi-tâches*, caractérisé par la succession

[197] J'ai présenté les arrangements mis en place par Catherine Leroux, secrétaire, mère de 4 enfants, comme lui permettant de souligner symboliquement les frontières de son espace-bureau au sein de l'espace indissocié du domicile, néanmoins, je vais montrer pourquoi elle me semble, par un certain nombre de critères, relever du modèle de *l'active au foyer*.

ou la superposition d'activités de natures diverses (professionnelle, parentale, domestique, etc.). Il est d'ailleurs à souligner que les femmes dont il est question ici ont toutes pris un congé d'au moins six mois à la naissance de leur enfant ou ont cessé leur activité salariée pendant plusieurs mois, voire une année. La discontinuité de leur trajectoire professionnelle renvoie à un modèle typique repéré par de nombreux travaux sur l'impact de l'arrivée des enfants (avec un effet encore plus marqué pour le troisième[198]) sur les carrières féminines, (Méda & al., 2003; Pailhé & Solaz, 2006; 2007; Régnier-Loilier, 2009). Même si, au-delà du temps singulier que constitue le congé maternité, la sortie du cadre salarié s'explique objectivement par un ensemble de facteurs. Pour les secrétaires, c'est surtout la difficulté à faire valoir sur le marché de l'emploi une expérience essentiellement acquise sur le tas (elles comptent parmi les moins diplômées de mon corpus, ayant le bac, ou niveau bac). Pour toutes, la période salariée a été marquée par la précarité : succession de CDD, missions d'intérim, licenciement économique.

Pourtant si leur mise à distance est objectivement subie, ces femmes préfèrent mettre en avant le caractère décisif/déterminant de leur décision individuelle. Le travail à distance autorise ainsi une *conciliation heureuse* qui s'oppose à une condition salariale malheureuse.

> **C'est plus simple… après ça implique d'autres contraintes, mais moins lourdes je pense que sans arrêt demander à son patron des congés**, nininin, des jours arrêts maladie pour l'enfant… Là ma fille est malade… Un client c'est un peu différent, un client il va pas réagir de la même façon et la relation n'est pas la même (Corinne Robert, 33 ans, en couple, 1 enf., secrétaire, Nantes).

La référence à la sphère familiale et aux enfants permet ainsi de renverser une situation dominée sur le marché de l'emploi et de donner un sens positif à la mise à distance :

> J'avais plus de 40 ans, mère ayant eu 4 enfants, m'étant arrêtée pendant 10 ans et en plus secrétaire, j'étais finie… **Et puis surtout je voulais continuer à avoir du temps pour eux** [ses enfants]. (Catherine Leroux, 48 ans, en couple, 4 enf., secrétaire, Nantes).

Une telle rhétorique est également repérable dans le discours de Charline Charrier, dont l'expérience constitue en soi un cas-limite emblématique. Alors qu'elle se retrouve brutalement au chômage à 53 ans suite à un licenciement économique, elle explique sa décision de continuer une activité professionnelle à distance par son besoin de dégager du temps pour pouvoir s'occuper de sa sœur handicapée mentale. Elle en a la charge exclusive et vit avec elle dans un petit appartement situé sur un boulevard périphérique parisien.

> **Moi je sais que souvent j'étais en retard parce que bon, des fois j'attendais la dame qui pouvait avoir des problèmes de transport et tout, on ne le comprenait pas. On le comprend d'une maman pour un enfant, on ne le comprend pas d'une**

[198] Parmi les femmes qui relèvent de ce premier modèle, deux d'entre elles sont celles qui ont le plus d'enfants au sein du corpus (Patricia Tourangeau, pigiste = 5 enfants ; Catherine Leroux, secrétaire = 4 enfants).

> **sœur pour sa sœur. On ne le comprendra pas d'un fils pour sa mère non plus. On ne comprend que de la mère à l'enfant… ou de père à enfant**. Je conçois bien, mais il n'y a pas que ces cas de figure, je leur disais… **Alors moi plutôt que de m'énerver tout le temps avec tout le monde ! Il faut tout le temps s'expliquer et vous avez l'air de tout le temps réclamer quelque chose… non… Je réclamais un peu de compréhension, mais ne l'ayant pas, au moins là y'a pas de lézard comme on dit…** C'est vrai ! (Charline Charrier, 58 ans, célibataire, secrétaire, Paris)

Pourtant, dans tous les témoignages, le modèle salarié reste la référence à l'aune de laquelle est définie leur situation d'indépendante, à travers le recours à ce type d'expressions : « je prends des jours enfants malades », « je prends mon mercredi ». Le projet entrepreneurial n'est pas investi d'un sens intrinsèque, mais est toujours qualifié au regard de l'écart qu'il permet d'introduire par rapport à la condition salariale antérieure.

Faire son « métier de mère »

Parler de « métier de mère » comme le fait Séverine Gojard (2010) permet de penser la maternité comme un ensemble hétérogène de gestes et de normes à incorporer. Dans le même ordre d'idées, Julie Landour (2015) montre que les *Mompreneurs* vont même jusqu'à définir « le faire-famille comme un projet et un engagement dans les mêmes termes que pour le travail professionnel » (*ibid.,* p. 16). Autrement dit, il s'agit de concevoir le fait d' « être mère » comme une activité à part entière, avec ses logiques/contraintes propres. C'est en tous cas dans ce sens qu'il me semble possible d'entendre les discours récurrents soulignant l'importance de « passer du temps avec ses enfants ». La mise en parallèle des engagements professionnel et maternel permet précisément de justifier de façon pratique et discursive les arbitrages tant temporels qu'économiques :

> **Je préfère gagner moins, parce que c'est sûr que peut-être que je gagnerais plus si j'étais dans une grosse structure où j'évoluais, etc. mais pour l'instant, stagner tant que j'ai mes enfants, gagner ce qu'il faut… pas plein de sous,** gagner ce qu'il faut pour s'en occuper, mais avoir du temps, **parce que le temps avec des enfants ça a pas de prix… ça grandit vite et je me dis autant en profiter tant qu'ils sont petits.** (Corinne Robert, 33 ans, en couple, 1 enf., secrétaire, Nantes)

> Puis c'était aussi adapter… **adapter mon rythme à mes enfants quoi** (…) **le quatrième de nos enfants a eu de gros problèmes de santé depuis qu'il est petit… et c'est vrai que là je me suis vraiment bénie d'avoir choisi ce rythme-là** parce que j'ai dû gérer les urgences et tout et je pense que j'aurais eu du mal à le faire. (Patricia Tourangeau, 48 ans, en couple, 5 enfants, pigiste, Paris)

C'est bien au nom de la défense de valeurs maternantes que la sphère professionnelle passe au second plan. Plusieurs entretiens sont d'ailleurs structurés autour d'une opposition entre la

figure de la « bonne mère »– celle qui consacre du temps à ses enfants– et celle de la « mauvaise mère » – qui est peu/pas assez présente. Comme si l'articulation entre les contraintes de la vie professionnelle et celles de la vie familiale étaient inconciliables et qu'il fallait nécessairement donner une priorité à l'un des engagements. À l'image de cette remarque faite par Corinne Robert :

> Je trouve que pour un enfant, quand on peut, c'est bien de pouvoir allier les deux et au mieux. Moi aujourd'hui, je souffrirais de reprendre un temps salarié plein et de ne pas la voir le soir. **J'en connais beaucoup… Je comprends après, on n'a pas toujours le choix … Mais de rentrer du travail et coucher son enfant et pas le voir, c'est un truc que ça… C'est pour ça que je me suis lancée aussi… pouvoir gérer mon temps et pouvoir m'occuper de mes enfants**, quitte à travailler la nuit, ça m'est arrivé, même jusqu'à 4 heures du matin, pendant qu'ils dormaient, mais voilà au moins, je m'en suis occupée… (Corinne Robert, 33 ans, en couple, 1 enf., secrétaire, Nantes)

Le même type d'opposition structure le discours de Sandrine Loiseau[199]. Cette graphiste de 38 ans, mère de deux enfants (un fils de 1 an, qu'elle garde deux jours par semaine ; et une fille âgée de 5 ans qu'elle va chercher à 16h30 à la sortie de l'école) justifie à plusieurs reprises son choix d'avoir une activité professionnelle très réduite– elle travaille chez elle sur quelques missions et en freelance à l'heure dans une agence : « ça cette souplesse-là elle vaut de l'or pour moi avec les petits ». Par ailleurs, elle convoque les exemples de ses « copines graphistes » : soit celle qui « est à l'âge de vouloir des enfants » mais qui « n'arrive pas à s'arrêter », soit celle qui a deux enfants mais « qu'elle ne voit jamais » et « qui paye des nounous jusqu'à pas d'heure le soir » car elle et son mari (également graphiste) sont sur un rythme qu'elle qualifie « d'hallucinant » :

> Ils bossent les week-end, ça fait 6 mois que je n'arrive pas à les voir… **Elle habite juste à côté, elle n'ose même plus m'appeler pour me dire qu'elle ne peut pas me voir, parce qu'elle a honte…** (Sandrine Loiseau, 38 ans, en couple, 2 enf., graphiste, Paris)

Dans le discours de Sandrine Loiseau, c'est donc la situation de cette mère sur-active qui est disqualifiante (« elle a honte »). La radicalité du jugement lui permet de mettre à distance ce qui pourrait dans sa propre situation paraître comme un écart à la norme sociale dominante de la femme active menant de front engagement professionnel et engagement familial[200]. Il

[199] J'ai décrit de manière détaillée les conditions de travail de Sandrine Loiseau dans le chapitre 5.

[200] Ainsi que le note Margaret Maruani (2003 [2000], p.15) : « Dans la France des années 2000, le modèle dominant n'est pas celui du choix (travail ou famille), il n'est pas non plus celui de l'alternance (travailler, s'arrêter, retravailler) mais celui du cumul : pour une mère de famille, il est désormais normal de travailler, alors qu'il y a seulement quarante ans, il était tout aussi normal de s'arrêter dès la naissance du premier enfant. Au-delà des statistiques, il s'agit d'un basculement des normes sociales de l'activité féminine ».

s'accompagne d'un rejet assumé des formes de délégation surtout quand l'enfant est en bas âge (« Quelque part pour moi, j'arrivais pas à me dire que la nounou pouvait le voir plus que moi », Sandrine Loiseau/ « Quand je vois des bébés de 4 mois aller à la crèche de 9h à 18h… après voilà y'en a qui n'ont pas le choix.. ce n'est pas du tout un jugement mais je trouve ça dur… », Corinne Robert).

En leur temps, Madeleine Guilbert et Viviane Isambert-Jamati dans leur enquête sur les femmes ouvrières travaillant à domicile avaient déjà été marquées par la récurrence de ce type de discours : « [Les ouvrières] soulignaient devant nous à quelles difficultés se heurte l'éducation des enfants lorsque la mère travaille à l'extérieur. Toutes faisaient ressortir les graves inconvénients de la mise en nourrice. » (Guilbert & Isambert-Jamati, 1956, p. 193). Au sein de mon propre corpus, ces enquêtées *actives au foyer* ont toutes gardé leur enfant entre 6 mois et un an (voire deux) avant de le mettre à la crèche ou chez une assistante maternelle. Même si quand je les rencontre plus aucune d'entre elles ne garde à temps plein son enfant, elles assurent toutes être présentes à la sortie de l'école à 16h30 et le mercredi pour celles qui ont encore des enfants en bas âge (voir tableau n° 16).

Tableau n° 16 : Répartition des enquêtées en fonction de l'âge et du nombre d'enfants

Concordance du début de l'activité et de la naissance de l'enfant	**Nombre des enfants**[201]
n= 3	1 enfant : n= 2 2 enfants : n= 3 3 enfants et + : n= 2

2. La figure repoussoir de la femme au foyer

Ces enquêtées se conforment par plusieurs points au modèle traditionnel de la femme/mère gardienne du foyer et entérinent une répartition inégale des tâches domestiques et parentales d'un point de vue genré. Mais si elles valorisent leur rôle de mère en lui donnant une place centrale dans leur construction identitaire, il n'en demeure pas moins que toutes, à des degrés divers, rejettent l'idée de n'être socialement définies que par leur attachement au foyer. Des ambivalences émaillent ainsi leurs discours entre la mise en avant d'une figure maternante et la défense de leur posture de femme active.

[201] Charline Charrier qui s'occupe de sa sœur handicapée n'est pas représentée.

Dans son enquête sur les femmes au foyer Dominique Maison (2007) souligne dans quelle mesure « le modèle de la femme au foyer fait désormais figure, tout au moins dans l'imaginaire social, de catégorie marginale »[202]. Partant de l'idée que l'inactivité féminine peut recouvrir des expériences différentes et être dotée d'un sens singulier au regard des dispositions sociales, conjugales, familiales et personnelles de ces femmes, Maison identifie trois modèles : 1/la « mater familias » (*ibid*., p. 63) qui revendique son éthos de « bonne mère » à défaut de pouvoir investir de façon positive le travail féminin par manque de ressources scolaires et sociales à faire valoir sur le marché de l'emploi salarié ; 2/ « l'accidentée » (*ibid*., p. 67) qui investit la sphère domestique de façon non intentionnelle suite à une rupture biographique ou professionnelle (mobilité du conjoint, maternités rapprochées, « burn out » féminin lié à l'impossible conciliation des impératifs professionnels et familiaux) ; 3/ « l'hédoniste » (*ibid*., p.77) qui entre dans la « carrière de femme inactive » suite à un choix délibéré, après avoir occupé un poste de cadre aussi valorisant qu'engageant personnellement. La vie au foyer n'est alors perçue que comme une pause. Or si Maison note une certaine mansuétude de l'entourage à l'égard des « hédonistes » (des femmes appartenant en majorité aux fractions supérieures de la petite bourgeoisie), le regard social porté sur les deux premières (des femmes appartenant et issues des classes moyennes et populaires) est, en revanche, beaucoup plus stigmatisant. Elle souligne notamment le recours récurrent de certaines images négatives servant à les caractériser, comme les réunions tupperware et le feuilleton « Les feux de l'amour », un téléfilm associé aux après-midi oisives.

Cette typologie fait écho à des observations tirées de mon propre matériau d'enquête même si le rapport au salariat, et plus globalement à la sphère professionnelle, mérite bien évidemment d'être questionné sous un autre angle dans la mesure où toutes les femmes rencontrées continuent d'exercer une activité professionnelle. Dès lors, d'autres critères doivent être mobilisés dans l'analyse pour comprendre quels sont les ressorts de l'expérience du travail à domicile quand elle se décline au féminin et quelles sont les figures socialement négatives qui lui sont attachées. Trois critères entrent donc en jeu se cumulant ou, au contraire, pouvant se neutraliser : le milieu social d'origine et d'appartenance (au regard, notamment, du métier du conjoint) ; la profession (et en creux le groupe professionnel de référence) et enfin, le fait d'investir le travail chez soi comme un choix subi ou volontaire.

Le rythme d'une femme inactive

Le fait de travailler chez soi entraîne une rupture avec le rythme socialement dominant de l'alternance temps travaillés/temps non travaillés ne serait-ce que parce les trajets pendulaires

[202] « Les couples biactifs constituent plus des trois-quarts (76 %) des couples au sein desquels au moins un des deux conjoints est actif » (Maison, 2007, p. 9)

domicile/entreprise sont supprimés. Pour les femmes qui ont encore de jeunes enfants à charge, les journées sont alors essentiellement cadrées par les entrées/sorties d'école. Ce rythme les inscrit dans la temporalité des autres « mamans » pour reprendre le terme englobant utilisé par Sandrine Loiseau :

> **Je vais chercher ma fille à 4h20, donc je suis dans le rythme des mamans,** après on va au square (elle le dit en traînant un peu la voix, se moquant et rit)… (Sandrine Loiseau, 38 ans, en couple, 2 enf., graphiste, Paris).

Sandrine Loiseau s'inclut elle-même dans ce groupe aux contours flous qui lui est socialement proche – ses enfants sont scolarisés dans une ville de la petite couronne parisienne et elle partage avec celles qu'elles désignent comme les « mamans » un certain nombre d'attributs sociaux et culturels qui les font appartenir les unes et les autres à la frange cultivée des classes supérieures.

D'une manière générale, le fait de travailler chez soi brouille l'identité sociale renvoyée vers l'entourage plus ou moins proche. Les entretiens bruissent ainsi de discours rapportés, présentés comme autant de jugements négatifs portés sur une situation perçue comme atypique (« elle est tout le temps à la maison (…) elle est tout le temps là », Corinne Robert, secrétaire). Plusieurs actants sont convoqués : le conjoint, la famille proche (parents, frères ou sœurs), les voisins, les ami(e)s. Au fil des anecdotes, c'est la figure de la femme au foyer, et même celle de la femme oisive, qui est convoquée. Il est intéressant de noter ici que ce sont les enquêtées elles-mêmes qui restituent l'ensemble de ces jugements négatifs[203] et il convient donc de les analyser comme des modèles repoussoirs qui structurent en creux le processus de construction de soi.

> Ma mère des fois me téléphone en me disant : « **ah je croyais que tu n'étais pas là »/ « Quel intérêt alors de me téléphoner? » / « Alors si t'es là t'as du temps ? »/ « Non, maman, je suis en train de bosser… »** Donc maintenant quand je vois son numéro s'afficher et que je suis en train de bosser, je ne décroche pas... C'est des trucs… Ou alors c'est :« Ah, je passerai tel jour pour t'apporter je ne sais pas quoi, t'es chez toi? » /« Non, maman, je ne serai pas là du tout... ». Parce que je sais que si elle va venir il y en a pour un quart d'heure on aura rien à se dire et ça va me faire perdre du temps.
>
> (…) Mon mari aussi des fois je lui dis… Il me dit « Oh lala, j'ai eu une journée… », Je lui dis : « Et tu crois que moi j'en ai pas? » **De toutes façons, moi je ne fous rien de la journée, je bois des bières et je me mets sur le canapé…** (elle rit) (Patricia Tourangeau, 48 ans, en couple, 5 enfants, pigiste, Paris)

> Il y a eu une époque où **les gens** pensaient : « C'est pas grave, elle est à la maison », mais finalement, les gens ont compris que je travaillais... Donc, ça c'est fait aussi…

[203] Contrairement à l'enquête de Dominique Maison (2007) qui fait entendre directement les jugements des femmes actives sur les femmes au foyer.

> **Pareil dans le voisinage, c'était : « Elle est tout le temps là, elle est tout le temps là »** (…) On m'a fait une réflexion qui était assez parlante : « **Ah c'est bien tu peux regarder un film sur la 6 par exemple, les téléfilms sur la 6 l'après-midi… »** (Corinne Robert, 33 ans, en couple, 1 enf., secrétaire, Nantes).

Des motifs récurrents sont ainsi convoqués dans les discours : le temps qui s'étire, inoccupé ; la maison comme lieu de l'immobilisme (« elle est tout le temps là ») et de l'inaction (« elle ne fout rien »[204]); les postures oisives dans le canapé ou devant la télévision.

Comme je l'ai déjà souligné les jugements négatifs émanent de la famille (mère, mari) mais aussi d'un cercle plus large indifférencié (« les gens »). Toutes les femmes dont il est question ici habitent en maison individuelle dans des zones pavillonnaires et les « voisins » occupent dans les discours le rôle d'un autrui significatif doté d'un jugement définitif. Le « voisinage » (« les gens ») semble en effet agir comme un procureur apportant les preuves de l'assignation de la travailleuse à son espace domestique par une surveillance quasi-obsessionnelle (« elle est tout le temps là »). L'analyse rejoint ainsi celle dressée par Anne Lambert (2016) dans son enquête sur les pavillons, quand elle souligne le caractère classant des « jugements sociaux ordinaires portés par les voisins ». D'une manière générale, si par un ensemble de traits ces femmes se rapprochent socialement de femmes au foyer, elles en rejettent toutes l'étiquette qu'elles estiment stigmatisante, en valorisant, en miroir, leur appartenance au groupe des femmes actives. Dans les faits, cette projection identitaire se traduit par la mise en œuvre d'un certain nombre de stratégies tant discursives que pratiques.

Coller (malgré tout) à la norme de la femme active

Au-delà même de toute matérialité économique, il s'agit donc avant tout pour ces femmes de coller à la norme de la femme active pour parvenir à se construire identitairement hors du foyer (Commaille 1993 ; Molinier 2006 [2003]). Comme l'a montré Julie Landour (2015) dans son enquête sur les femmes *Mompreneurs*, le fait de travailler est avant tout porteur d'une dimension identitaire qui permet de s'inscrire socialement, même si cela se traduit par de faibles revenus. Il s'agit alors de construire un contre-modèle positif à opposer au modèle repoussoir de la femme oisive au foyer. Dans l'ordre du discours, cela se traduit par l'attachement appuyé à l'exercice d'un métier : « moi j'aime bien me définir comme une collaboratrice administrative » (Catherine Leroux, secrétaire) ; « Moi je suis avant tout secrétaire indépendante » (Corinne Robert, secrétaire)[205]. La revendication d'une identité professionnelle est surtout repérable chez

[204] La façon dont les enquêtées rencontrées recourent très souvent à un langage relâché (« elle ne fout rien », « tu ne fous rien ») peut être analysée comme une manière de souligner encore davantage le caractère négatif et définitif du jugement.
[205] On peut noter dans les deux formulations, le redoublement du « moi je » qui souligne le rôle d'actant principal attribué à la première personne du singulier.

les secrétaires et peut être interprétée comme l'expression d'un réflexe défensif d'autant plus impérieux que leur position professionnelle est remise au cause par leur entourage (proche ou lointain). Ou pour le dire autrement, les stratégies identitaires d'affiliation professionnelle semblent d'autant plus marquées que la position sociale de la travailleuse est fragile (économiquement, statutairement, socialement).

L'affirmation d'une posture professionnelle passe notamment par le fait de souligner le plus possible le travail en train de se faire afin d'éviter son engloutissement dans des logiques domestiques et familiales. L'une des premières stratégies consiste à cloisonner son espace de travail, mais elle n'est pas dominante au sein du corpus étudié (n=4 possèdent une pièce bureau dédiée au travail ; n=4 travaillent sous un mode d'indissociation). Pourtant, le non-cloisonnement ne signifie pas absence de cadre, au contraire. C'est chez les enquêtées pour qui les indices de mise au travail sont les moins visibles et pour qui la figure socialement négative de la femme au foyer semble pouvoir être la plus facilement convoquée, que le discours sur les contraintes/règles est le plus marqué. Sur l'ensemble de mon corpus (n=54), je n'ai repéré le terme fort « d'auto-contrôle » que dans un seul entretien. En l'occurrence, il est utilisé à plusieurs reprises par Corinne Robert (secrétaire de 33 ans, mère d'une fille de 5 ans et enceinte quand je la rencontre). J'ai déjà souligné la manière dont la jeune femme relaie les jugements négatifs portés selon elle par ses voisins et ses connaissances au sens large (« on m'a fait une réflexion qui était assez parlante : « Ah c'est bien tu peux regarder un film sur la 6 par exemple, les téléfilms sur la 6 l'après-midi »). Ce qui contraste d'autant plus avec la manière dont elle dit s'imposer pour elle-même une stricte discipline :

> M**oi je garde mes chaussures, quand je reviens de l'école, je me pose, je ne vais pas allumer la télé, ça m'arrive, si, de poser des affaires, de mettre une machine en route, mais c'est aussi une auto… On s'auto-contrôle** et se mettre des objectifs quand même d'horaires en se disant : **je reviens de poser ma fille, donc il faut que je me pose derrière mon bureau, ça les gens ont du mal… Certaines personnes autour de moi ont du mal à comprendre.** (Corinne Robert, 33 ans, en couple, 1 enf., secrétaire, Nantes).

Cette attention portée à sa posture corporelle et aux indices vestimentaires (garder ses chaussures) lui permet d'incarner, du moins à ses propres yeux, l'attitude légitime de celui/celle qui travaille. Cette stratégie lui permet, en retour, de mettre à distance tout ce qui pourrait subjectivement et objectivement l'associer à une femme au foyer. D'ailleurs, elle assure avoir mis sa vie domestique au rythme de sa vie professionnelle. Quitte à bricoler des solutions provisoires dans cette maison en chantier dans laquelle ils viennent, avec son mari, d'emménager. Ainsi en attendant de pouvoir investir un appentis au fond du jardin qu'elle

voudrait transformer en bureau, elle dégage tous les jours la table de la cuisine pour y installer ses affaires pour se créer « un univers bureau »[206] :

> **Avec mon imprimante et mon ordinateur je crée un univers bureau. Mais après une fois que j'ai décidé que j'arrêtais dans ma journée, il m'arrive de ressortir mon ordinateur, mais je ne recrée pas tout l'espace-bureau, et là c'est exceptionnel parce que la maison n'est pas terminée.**

Il est intéressant de souligner la manière dont elle insiste sur le fait que cette configuration spatiale, présentée comme temporaire, met le travail au centre de la vie de famille, et pas l'inverse.

> Quand on a visité la maison, c'est ce qui m'a plu d'avoir un petit espace à l'extérieur (…) C'est pas loin, j'ai juste à traverser le jardin, **mais du coup, je n'imposerai plus du tout visuellement à mon mari et à mes enfants mon travail en fait**.

La remarque lui permet en creux de laisser entrevoir une image d'elle-même en partie fantasmée, celle d'une professionnelle qui impose son rythme de travail à son mari (ouvrier salarié) et sa fille. Quitte à vouloir réconcilier l'irréconciliable dans l'ordre du discours : celle d'une femme sur-active qui, par ailleurs, revendique des pratiques parentales très investies (elle dit garder « très régulièrement » sa fille malade, aller la chercher le soir à l'école dès 16h30 ou encore « prendre son mercredi le plus souvent possible »). Or la reconnaissance sociale d'une telle position d'équilibriste semble d'autant plus fragile que la mise en scène de soi au travail reste dans le strict cadre du domicile. Le signe envoyé vers l'extérieur semble alors ne pas suffire (« les gens ont du mal… Certaines personnes autour de moi ont du mal à comprendre »).

Mais si Corinne Robert assure avoir éprouvé « peu de difficultés » à fixer et surtout à respecter des règles pour cadrer son travail à domicile (l'entrée en indépendance après une succession de contrats en intérim étant présentée comme « naturelle »), d'autres enquêtées insistent au contraire sur le long apprentissage que la défense d'une telle attitude a supposé. Ainsi de Patricia Tourangeau, mère de 5 enfants qui a commencé à faire des piges à la naissance de son dernier enfant, après avoir travaillé pendant plusieurs années au sein d'une rédaction et quitté son dernier poste suite à une rupture conventionnelle, alors que son mari qui occupe un poste de rédacteur en chef salarié, travaille sur des horaires extensifs.

> J**'ai eu du mal la première année parce que quand je rentrais je me disais après avoir emmené les enfants à l'école... Je me disais : « Tiens est-ce que je ne vais pas regarder ce qu'il y à la télé ? »... ou je vais pas… Moi le problème c'est le frigo, c'est le problème...** Je vais me dire est-ce que je vais me manger un truc… Ça c'est le gros problème... Sinon, le reste... **J'ai mis deux ans à m'habituer, après hop,**

[206] Voir l'analyse que je propose de cet effet de mise en scène dans l'annexe méthodologique.

> **je rentrais, je fermais la porte directement, j'entrais dans mon bureau.** (Patricia Tourangeau, 48 ans, en couple, 5 enfants, pigiste, Paris).

Si l'une comme l'autre présentent le fait de travailler chez elle comme un choix, Patricia Tourangeau avoue plus volontiers sa difficulté à ne pas se laisser envahir par les logiques domestiques (« j'ai mis deux ans à m'habituer »). Elle valorise par ailleurs une forte sociabilité avec certaines femmes de son voisinage (lotissement d'une ville cossue de la banlieue parisienne) qui sont mères au foyer et avec lesquelles elle « s'est longtemps arrangée pour faire les sorties d'école » et « sort faire des courses » (« je veux je ne sais pas quoi passer une demi-journée chez Ikéa, j'y vais, je n'ai pas de compte à rendre après je m'organise... »). Elle correspond ainsi à plus d'un titre au modèle de « l'hédoniste » identifié par Dominique Maison (2007) et tire même une certaine fierté à occuper cette position à la marge qui lui permet d'allier harmonieusement (« c'est sain ») les impératifs de la vie professionnelle et de la vie familiale.

> **J'ai des amies qui sont complètement admiratives…** Alors que moi… C'est vrai que c'est une course permanente mais pour moi tout est important. **Je ne pourrais pas rester toute la journée à rien faire, tous les éléments sont importants. J'ai besoin de mes enfants pour travailler et j'ai besoin de mon travail pour supporter les enfants... C'est sain et il faut que tout soit lié.**

Sa situation semble relever davantage d'un arrangement atypique que le symbole d'une relégation sociale, c'est en tous cas la manière dont elle en rend compte et le vit. Résultat, contrairement à Corinne Robert, Patricia Tourangeau éprouve moins la nécessité impérieuse de se mettre en scène en train de travailler et peut plus facilement avouer ses difficultés à défendre une posture professionnelle.

A travers ces deux exemples de femmes qui disposent pourtant de ressources sociales et professionnelles différenciées, on voit se dessiner le modèle d'une *femme active au foyer* qui revendique un double écart à la figure de la femme au foyer totalement dévouée à ses enfants et à l'entretien de sa maison et la femme active qui travaille sans compter jusqu'à délaisser ses enfants. La construction de cette figure de l'entre-deux permet précisément d'occuper une place socialement valorisante, celle d'une femme qui parvient à faire face aux doubles impératifs de travailleuse et de mère.

La mise à distance de la figure maternelle

Parmi les femmes rencontrées, le modèle de la femme au foyer est très majoritairement associé à la figure maternelle. Ainsi, si d'une manière générale, les secrétaires sur l'ensemble de mon corpus sont issues de familles d'origine populaire, la surreprésentation des mères au foyer parmi ce premier ensemble d'enquêtées, est significative (n=6). Quant à Patricia Tourangeau, pigiste, et Sandrine Loiseau, graphiste, elles partagent le fait d'avoir grandi dans un modèle familial où le père occupe une place économiquement et socialement dominante (directeur

d'une société pour l'un ; médecin, pour l'autre), alors que la mère est au foyer – un modèle conjugal déséquilibré qui s'oppose au modèle socialement homogène qui est plutôt dominant chez les pigistes et les graphistes.

Tableau n° 17 : Répartition des « femmes actives » au foyer en fonction de leurs origines sociales

Le tableau indique également le nombre d'enfants dans la famille de l'enquêtée.

Graphiste	**Secrétaires**	**Pigiste**
Sophie C. (famille de 3 enfants) (pharmacien/infirmière)	- Corinne Robert (ouvrier/assistante maternelle) (famille de 6 enfants) - Catherine Leroux (père décédé/ attachée de mairie) (famille de 4 enfants) - Charline Charrier (chef d'équipe/**mère au foyer)** (famille de 3 enfants) - Claire Blain (ingénieur/**mère au foyer)** (famille d'un enfant) - Céline Dardenne (journaliste/**mère au foyer)** (famille de deux enfants) - Dominique Darbus (commerçants) (famille de 2 enfants)	Patricia Tourangeau (enseignant/**mère au foyer)** (famille 2 enfants)

Quand les enquêtées évoquent leur mère c'est donc très globalement pour associer leurs souvenirs au soin qu'elles prodiguaient aux enfants. Cette période de socialisation précoce a fortement marqué leurs représentations du couple, entérinant une répartition des tâches domestiques et parentales inégalitaire d'un point de vue genré et qu'elles reproduisent en partie dans leurs propres foyers. Pourtant même si certaines portent rétrospectivement un regard admiratif sur la figure maternelle (« j'ai été élevée avec une maman qui était très battante, comme elle était toute seule, elle était très professionnelle… », Catherine Leroux, secrétaire) la grande majorité des femmes rencontrées se posent clairement en opposition avec un modèle qu'elles entendent mettre à distance (« ma maman elle est nourrice agréée et elle nous a élevés tous les 6... Forcément, 6 enfants, c'est plus qu'un boulot… sincèrement, maintenant que j'ai un boulot, je me dis : oh mon dieu, le boulot que ça devait être, ça devait être une horreur… », Corinne Robert, secrétaire), ou qu'elles présentent, en tous cas, comme dépassé. La lecture générationnelle constitue aussi un topos qui structure une grande majorité des discours :

> **C'était une autre époque, le regard de la société a changé** (Catherine Leroux, 48 ans, en couple, 4 enf., secrétaire, Nantes).

Pour les enquêtées secrétaires issues majoritairement de familles marquées par un modèle populaire traditionnel (défini par un père ouvrier et une mère au foyer ou en activité réduite), il s'agit, en investissant la posture de l'indépendante, de construire un contre-modèle à opposer à la figure maternelle :

> **[Ma mère] a toujours géré des gamins, elle est hyper calée. D'un autre côté, malgré qu'elle parle anglais et espagnol et qu'elle est très forte dans beaucoup de matières, malheureusement à 50 ans, on ne peut pas repartir pour faire une carrière,** elle y pense pourtant, elle y a pensé et tout mais après **y'a plein d'obstacles** qui font que c'est pas évident (…) **Mais moi j'y ai pensé à être Asmat [assistante maternelle] mais je crois que ça me rendrait malade** (…) même si j'aime bien les petits et tout et que ça me fait délirer même les autres petits**, mais pas à m'en occuper toute la journée et à être enfermée. Je vois bien que ma mère là des fois elle explose…** (Corinne Robert, 33 ans, en couple, 1 enf., secrétaire, Nantes).

Il s'agit pour elle d'échapper à la reproduction d'un destin social pourtant entrevu (« j'y ai pensé à être Asmat ») et ainsi marquer l'écart avec une condition féminine contrainte, soulignée par l'usage de la métaphore des « obstacles ».

Les ambiguïtés attachées à cette figure maternelle (modèle repoussoir tout autant qu'admiré) mettent en jeu des conceptions conflictuelles du rapport entre sphère privée et publique. En référence aux travaux de Jacques Commaille et Claude Martin (1999)[207], il est possible de repérer au sein des discours recueillis la coexistence de plusieurs référentiels à l'aune desquels sont évalués les rapports entre vie familiale et vie professionnelle. Avec d'un côté, le référentiel de l'émancipation qui entend remettre en cause une asymétrie statutaire basée sur le genre et une condition féminine dominée à travers la mise à distance de la figure maternelle traditionnelle ; et de l'autre côté, le référentiel traditionnaliste/réactionnaire qui valorise l'image de la femme gardienne du foyer et au nom duquel elles mettent à l'index les femmes jugées trop impliquées dans une vie professionnelle intense qui les tient à l'écart de leur domicile (pratiques de délégation de la garde des enfants, recours systématique au périscolaire, à la cantine, etc.).
C'est d'ailleurs pour résoudre ces contradictions qu'elles mobilisent le modèle identitaire hybride de la *femme active au foyer*, présenté comme l'expression d'une condition féminine heureuse parvenant à articuler les contraintes des rôles de mère et de professionnelle. Pourtant si dans l'ordre du discours les tensions semblent pouvoir être résolues, reste à évaluer le coût objectif payé par ces femmes et les effets d'une telle posture sur la construction de leur vie professionnelle.

[207] Voir à ce propos le développement de Dominique Maison (2007, pp. 112-113).

3. Tensions objectives et subjectives

Il s'agit dans un dernier temps de s'intéresser aux tensions inhérentes à la défense identitaire d'un tel modèle pour soi et pour autrui. Dans quelle mesure est-il possible de repérer des formes de dissonance entre le discours sur soi et l'objectivation de ce discours dans les pratiques ?

Une autonomie sous dépendance économique

Pour reprendre les critères développés en introduction, ces femmes développent surtout un rapport utilitariste au travail. Les raisons qui président au choix de telle ou telle mission sont d'abord d'ordre économique : il s'agit d'accepter tous types de tâches quel que soit l'intérêt porté à la réalisation de celles-ci. Soumis aux règles concurrentielles du marché, elles entretiennent un rapport au travail caractérisé par une forte hétéronomie. Les secrétaires réalisent soit des travaux de retranscription audio (payés à la minute), soit des travaux de mise en page/petite comptabilité payés à l'heure (deux d'entre elles alternent des missions réalisées à domicile et directement chez le client). Elles sont très peu visibles sur le marché de l'emploi (aucune d'entre elles ne disposent, par exemple, de site dédié, et elles se contentent simplement d'être répertoriées sur les Pages Jaunes) et les contacts passent essentiellement par le bouche-à-oreille. Quant aux deux mères de famille inscrites dans le monde de la pige et du graphisme, il s'agit surtout de trouver « des petits boulots », « des petites choses », « des trucs », « du dépannage » (« là c'est vrai que depuis septembre, c'est un peu chaud, même si je me dis, que j'arriverai toujours à trouver des trucs… », Patricia Tourangeau, pigiste) pour essayer malgré tout de dégager un minimum de revenus.

Dans les faits, les sommes dégagées par l'activité restent globalement faibles. Aucune des enquêtées qui relèvent de ce premier modèle ne dégage plus de 1200 euros nets par mois, et la moyenne se situe plutôt autour de 800 euros. A l'exception d'une seule enquêtée célibataire[208] qui continue de toucher les indemnités chômage quand je la rencontre, les autres évaluent leur situation matérielle au regard des revenus cumulés dégagés par le ménage ou en prenant en compte le versement de la pension alimentaire (n=1)/de réversion (n=1). Si les secrétaires sont plutôt dans un rapport d'homogamie sociale (conjoint ouvrier, agent de maîtrise), le rapport est plus déséquilibré chez les pigistes/graphistes (conjoint cadre).

A tel point que l'activité féminine peut devenir, dans certains cas-limites, accessoire. C'est en tous cas de cette manière que Sandrine Loiseau qualifie les revenus qu'elle parvient à dégager en

[208] Certaines ont pu toucher des indemnités chômage au moment du lancement de leur activité, suite à un licenciement ou une rupture conventionnelle. Mais elles ont déjà « épuisé leurs droits » quand je les rencontre.

cumulant un mi-temps dans une agence où elle est rémunérée à l'heure et quelques missions réalisées en freelance depuis chez elle :

> (…) la nounou elle ne peut pas arriver avant 9h30 et moi à 5h30 il faut que je parte donc ce sont des petites journées… ce ne sont même pas des grosses journées. Et parfois j'arrive à aller à plus de 1000 euros quand je fais des plans à côté, 1000- 1200 **et encore, voilà je paye la nounou, un cours de yoga et basta… en gros ça ne fait pas beaucoup plus**… (Sandrine Loiseau, 38 ans, en couple, 2 enf., graphiste, Paris).

Son mari, qui occupe un travail de cadre salarié complété par une activité de musicien en intermittent, est très peu présent au foyer. C'est d'ailleurs en partie en raison du décalage économique qui caractérise son couple qu'elle justifie sa très forte présence auprès de ses enfants au sein de la sphère domestique, sans voir, ou du moins sans explicitement le souligner, l'effet de redoublement que cette domination économique entraîne :

> **Marc [son mari] il trouve ça bien que je puisse, que je puisse m'occuper des petits**… **après y'a le revers de la médaille c'est qu'il ne peut pas beaucoup s'arrêter parce qu'il ne peut pas beaucoup compter sur moi** [son fils, présent durant tout l'entretien se met à crier]. Donc c'est parfois pesant aussi pour lui, d'être le seul, il ne peut pas s'arrêter, c'est un peu ça le problème (…).

Même si à un autre moment de l'entretien, elle déplore de façon plus explicite cette sous-activité à laquelle elle n'arrive pas à attacher une dimension suffisamment importante à ses yeux pour qu'elle soit le vecteur de son identité professionnelle (« C'est hyper dur pour moi de dire je suis graphiste… je fais des trucs quoi »).

D'une manière générale, si le maintien d'une activité professionnelle est donc valorisé dans l'ordre du discours pour mettre à distance la figure de l'oisiveté féminine, les revenus dégagés ne sont pas suffisants pour asseoir et revendiquer une indépendance économique réelle. Ce qui crée une asymétrie de position au sein du couple qui tend à renforcer les différences statutaires d'un point de vue genré.

Une vision maternaliste du travail

Mais au-delà de l'évaluation économique du travail réalisé, ces femmes revendiquent une forme subjective d'investissement dans le travail. Elles mettent ainsi volontiers en parallèle leur métier et leur rôle de mère – qu'elles aiment à décrire réciproquement sous un mode professionnel. Ce type de discours se retrouve surtout chez les secrétaires de mon corpus, comme si les qualités présentées comme « humaines » étaient plus importantes que les savoirs scolaires. A l'image de cette remarque faite par Catherine Leroux, diplômée d'un Bac G1 secrétariat qui assure avoir « appris son métier sur le tas ».

> Que vous soyez assistante maternelle, assistante de direction, de toutes façons, il faudra que vous soyez organisée... **Que vous soyez organisée pour des enfants,**

> **organisée pour faire du travail administratif, que vous soyez organisée pour autre chose, c'est ça qui fera la force de votre action dans une entreprise ou dans, voilà**. (Catherine Leroux, 48 ans, en couple, 4 enf., secrétaire, Nantes).

Si elle met en parallèle dans cet extrait ses compétences de mère (être organisée) et ses compétences professionnelles (être organisée « pour autre chose »), la seconde remarque est encore plus explicite quand elle évoque la relation qu'elle entretient avec certains de ses clients (des petits artisans travaillant généralement à leur compte) chez qui elle se rend régulièrement pour réaliser des petits travaux de secrétariat :

> **Sur le coup, on en rigole, mais je sais que pour certains on est des mamans, j'ai l'impression que des fois, je gère comme une maman,** parce qu'ils se disent : elle va le faire…

Cette figure de la « mère-professionnelle organisée » est également mobilisée par Patricia Tourangeau pigiste et mère de 5 enfants, qui met en parallèle la gestion de la multiactivité (le fait d'être engagée sur plusieurs projets en même temps) et la gestion de la vie de famille :

> Quand on me propose un autre projet, je me dis finalement j'ai été remarqué d'une façon ou d'une autre... **C'est vrai que je passe pour quelqu'un qui est capable de gérer plusieurs choses en même temps, c'est vrai que gérer 5 enfants et un travail c'est déjà pas évident.** (Patricia Tourangeau, 48 ans, en couple, 5 enf., pigiste, Paris)

Le fait de mettre en avant des compétences maternelles pour se définir en tant que professionnelle renforce les assignations genrées. Le métier n'est pas alors défini au regard de standards professionnels mais bien de qualités naturalisées. Si ce type d'arguments se retrouve du côté des métiers sous-qualifiés du *care* (Avril, 2014 ; Cartier & al., 2012), il est toutefois plus surprenant de le retrouver pour qualifier des métiers de services (secrétariat) et encore plus pour des tâches qualifiées comme l'écriture d'articles journalistiques. La mobilisation de qualités féminines vient en quelque sorte fonder la reconnaissance du travail et pallier le défaut de savoirs scolaires, du moins pour les secrétaires.

* * *

Dans l'ensemble, ce premier modèle identitaire repose sur une vision essentialisée de la division du travail. Ces femmes veulent cependant échapper à la reproduction de la figure de la mère au foyer héritée de leur propre socialisation primaire, tout en investissant le domicile d'une valeur de refuge. Il devient alors en soi le lieu de construction d'une identité professionnelle singulière. La mobilisation de la figure de la *femme active au foyer* répond ainsi à un double objectif : elle met à distance la figure de la femme active tellement engagée dans son travail qu'elle en néglige son métier de mère tout autant que celle de la femme au foyer oisive vivant au crochet de son mari. Même si la défense d'une telle posture est fragilisée par leur position objective et

matérielle qui les place sous la dépendance de leur conjoint ou de dispositifs de redistribution sociale.

C. Le modèle de *l'artiste*

C'est le deuxième modèle repérable au sein de mon corpus. Il concerne un peu moins d'un quart des enquêtés rencontrés (n= 11/54) et se retrouve aussi bien chez les graphistes (n=6) que chez les pigistes (n=5), même si la référence à la figure de l'artiste est beaucoup plus marquée et explicite dans les discours des premiers, avec globalement une surreprésentation masculine (7/11). Les entretiens des uns et des autres se structurent ainsi autour de la valorisation de la dimension personnelle et expressive de l'activité, mais aussi de la défense d'un travail qui se déploie hors des contraintes posées par l'organisation.

La construction théorique de ce modèle *artiste* renvoie à un ensemble d'enquêtes en sociologie du travail et des professions qui s'intéressent à définir le rapport au travail entretenu par des professionnels qui peuvent se prévaloir d'une grande marge d'autonomie (Cingolani, 2014 ; Corsani, 2012 ; Durand & Sebag, 2011 ; Menger, 2002, 2009 ; Okas, 2007 ; Pilmis, 2013 ; Reynaud, 2007 ; etc.). Mais si Pierre-Michel Menger fait endosser à l'artiste les habits du travailleur (2002) pour souligner dans un sens métaphorique son engagement dans une économie du projet, la référence à la figure de l'*artiste* est directement convoquée par ces enquêtés pour définir autant leur manière de faire que de vivre le travail.

1. Se construire hors du collectif

Sur l'ensemble des enquêtés concernés, la majorité travaillent chez eux (n=6) essentiellement sur le mode de l'indissociation des espaces, les autres louent un espace collectif au mois (n=4 graphistes + n=1 pigiste). Ceux qui ont choisi la stratégie de l'exit, préfèrent d'ailleurs le terme d'« atelier » à celui de « bureau » pour qualifier cet espace de travail, ce qui est une façon explicite de faire référence à l'espace de création de l'artiste, mais aussi de s'approprier le lieu.

L'indépendant autonome vs *le freelance mercenaire*

Dans la majorité des cas, l'activité en indépendant ou sous statut de pigiste relève soit d'une *mise à distance de vocation* (n= 6, graphistes) ou d'une *mise à distance d'insertion* (n=5, pigistes). Pour les graphistes concernés, seul le statut d'indépendant est présenté comme pouvant garantir une liberté de création. Le discours sur la dimension vocationnelle du métier est très fortement marquée, avec une généalogie qui remonte à l'adolescence (« Depuis la seconde, et même avant, je voulais faire ça… je sais que je veux faire graphiste depuis que je suis petit… », Jérémy Carré, graphiste ; « J'ai toujours dessiné étant petit, mes meilleures notes c'était en dessin… », Jacques

Goulard, graphiste) et une pratique régulière du dessin depuis cette période en autodidacte ou dans le cadre de cours privés dispensés à côté de l'institution scolaire. Ils ont ensuite suivi soit des études supérieures dans le domaine des arts appliqués au sein d'écoles reconnues délivrant un diplôme niveau bac+4 (n=4), soit un cursus généraliste aux Beaux Arts (n=2). Ils tirent de leurs années de formation non seulement une forte culture générale centrée sur le monde des arts, mais aussi une socialisation scolaire qui les a fait rencontré des artistes (enseignants, camarades de promotion). Cette socialisation est d'autant plus marquée chez Richard Bour qui a un pedigree scolaire un peu atypique ayant validé une MST (Maîtrise de sciences et techniques) métiers d'exposition de l'art contemporain (bac+4) avant de se réorienter dans le graphisme.
Le travail à la tâche est valorisé en ce qu'il permet une autonomie dans le travail (le fait de se fixer ses propres règles, ses propres objectifs), mais surtout d'actualiser un métier vocationnel. Dans le discours de ces enquêtés, cela se traduit aussi par une tendance à naturaliser les rencontres professionnelles et à euphémiser la dimension commerciale des engagements professionnels, ainsi que je l'ai souligné dans le chapitre 3. Ils travaillent exclusivement pour des structures culturelles ou pour l'édition et entretiennent avec leurs employeurs (3-4 en moyenne) des relations quasi-amicales, en tous cas qui s'inscrivent dans la durée.

> **Il y a un côté très humain que je souhaite conserver dans mon travail…** sans tomber non plus dans le côté trop fort parce qu'on est bien aussi là en tant que prestataire de services… mais je veux dire, **c'est pas parce qu'il n'y a pas d'argent que les choses ne sont pas faisables, c'est bien parce que le projet est intéressant qu'on y va…** (Richard Bour, 39 ans, en couple, graphiste, Nantes).

Les arbitrages se font au nom de la valeur attribuée au travail, et la dimension rémunératrice du travail est présentée comme seconde par rapport à sa dimension expressive. C'est au nom de ces arbitrages (valeur symbolique *versus* valeur économique) que ces graphistes *artistes* disent aussi refuser de réaliser des missions qualifiées de commerciales ou de travailler, par exemple, pour la publicité. Ce type de discours est récurrent et il permet non seulement d'appuyer les avantages non monétaires associés à l'activité (j'y reviendrai) mais aussi de valoriser la figure d'un professionnel maître de ses engagements et auteur de son parcours.

D'ailleurs, si au sein des discours, un premier registre d'opposition s'articule autour de la critique de la condition salariale *versus* la défense de l'indépendance, un second clivage, encore plus marqué, met en scène deux figures antagonistes : d'un côté, le « graphiste freelance » qui incarne la face dévoyée du professionnel se « vendant au plus offrant » et, de l'autre le « graphiste indépendant » pleinement autonome. La différence s'explique non pas en termes de statut (tous deux exercent sous statut indépendant), mais au regard du rapport différencié qu'ils entretiennent avec le client/commanditaire : le « free » fait des remplacements plus ou moins

réguliers au sein d'une agence au nom de laquelle sont négociés les contrats; « l'indé », au contraire, négocie en direct avec le client :

> **C'est pour ça que moi je suis indépendant et pas freelance. C'est pas trop du snobisme, c'est pour de vrai, c'est-à-dire que freelance en général, tel que c'est admis ce sont des indépendants qui vont se vendre à une société qui elle va re-facturer à quelque chose. Il y a une espèce d'intermédiaire comme ça ou il y a le côté un peu franc-tireur aussi.** C'est à la fois pas ma démarche dans ce que je veux faire et à la fois dans ma manière de fonctionner, **je ne traite qu'en direct... Donc je suis plutôt un graphiste indépendant... et puis ça représente bien aussi le fait que je suis aussi dépendant d'aucune structure... C'est vrai que la définition du mot freelance en français, c'est plus l'idée que tu vas vendre ta force de travail... Moi je cède mes droits. On peut toujours jouer sur les mots et se raconter les histoires qu'on veut...** (Jacques Goulard, 33 ans, en couple, 1enf., graphiste, Nantes).

> La **vraie rupture pour être indépendant, c'est quand je me suis dit : j'arrête de faire ça, de bosser en sous-traitance. C'était comme de bosser dans une boîte, de continuer à bosser dans une boîte, sauf qu'au niveau statut, j'étais à l'extérieur, et là pour le coup, j'étais corvéable à merci** (...) **T'as pas toute la réflexion sur le boulot, t'es simplement là, comme ça.** (Philippe Gallion, 47 ans, en couple, 2 enf., graphiste, Nantes).

Cette opposition entre d'un côté, celui qui est « corvéable à merci » et de l'autre, celui qui défend la singularité d'une position sur un marché se décline en termes de valeurs. Ces graphistes défendent l'indépendance comme ce qui permet la contractualisation entre deux acteurs (le commanditaire et le graphiste) situés sur un pied d'égalité. On voit ici apparaître la vision d'une indépendance enchantée où les rapports de force seraient neutralisés, dans la mesure où la relation d'emploi reposerait avant tout sur des affinités électives.

Pigiste, un statut à défendre

Quant aux pigistes, ils se répartissent en deux catégories : des *pigistes de carrière,* qui ont toujours exercé leur métier de journaliste à la pige et des professionnels dont on pourrait dire qu'ils sont des *pigistes convertis* se retrouvant à travailler à la pige après une insertion plus ou moins longue dans une rédaction. Si la situation peut être objectivement subie au départ, ces professionnels partagent le fait d'investir pleinement l'identité de pigiste. À l'image de Pascal Thierry qui, quand je le rencontre, est pigiste depuis 6 ans. Diplômé d'une école de journalisme reconnue par la profession, il a débuté les piges d'abord contraint, faute de ne pas avoir été recruté (comme il l'espérait) à l'issue d'un CDD long effectué dans une rédaction à la sortie de ses études. Mais il se réfère désormais à l'identité de pigiste pour se définir professionnellement.

> **Dans le milieu je me définis comme pigiste parce que je le revendique. J'ai une certaine fierté à surmonter toutes ces difficultés-là, à jongler entre toutes les commandes...** (…) **je le revendiquerais plutôt.** Je me dirais plutôt pigiste que journaliste, sachant qu'implicitement pour moi pigiste c'est journaliste, donc voilà c'est un peu ambivalent là-dessus... **Ouais une certaine fierté**, **j'ai pas de mépris pour les gens en CDI, ils ont un boulot relativement facile,** même si à la fois, je n'ai pas envie de leur situation, pour des raisons qui ne sont pas liées à l'exercice du métier lui-même, mais plus à des raisons humaines (Pascal Thierry, 32 ans, célibataire, pigiste, Paris).

La maîtrise des contraintes objectives liées à la condition de pigiste (« jongler entre toutes les commandes ») lui a permis de réussir à se maintenir sur le marché, et ainsi passer de l'état de pigiste faute de mieux à celui de pigiste par choix. A tel point que dans sa propre échelle de valeur, le fait d'« être pigiste » permet même de mieux faire son métier de journaliste que le font « les gens en CDI ». Ce type de rhétorique se retrouve dans d'autres entretiens. Les pigistes *artistes* revendiquent ainsi le statut de pigiste comme ce qui leur permet d'occuper une position professionnelle singulière qu'il s'agit de défendre (contrairement aux *professionnels* ou *entrepreneurs* qui n'utilisent jamais le terme pour se définir). D'ailleurs, aucun d'entre eux ne cherche à être recruté à temps plein dans une rédaction, ni même à mi-temps.

L'argumentaire repose surtout sur la valorisation de la position d'extériorité : être engagé parallèlement avec de multiples employeurs permet d'éviter d'être sous la responsabilité juridique, organisationnelle mais aussi éditoriale d'une seule rédaction. C'est ce type de raisonnement que l'on trouve, par exemple, explicitement mobilisé par Caroline Nivet, pigiste depuis une dizaine d'années. Diplômée d'une maîtrise d'histoire, elle commence d'abord les piges pour « financer ses études », mais elle parvient au fil des années à stabiliser sa situation sur le marché.

> Parce que **pigiste, quand ça marche bien, c'est le paradis**, moi je trouve. **Il y a une souplesse, il y a une… et le fait d'avoir plusieurs supports, le fait de ne pas avoir de chefs.** (Caroline Nivet, 41 ans, en couple, 2 enf., pigiste, Paris).

Ces pigistes disent n'être engagés professionnellement qu'auprès d'un nombre restreint de relations choisies (entre deux et quatre employeurs réguliers revendiqués). Jouissant d'une certaine réputation sur le marché, ils entretiennent un rapport autonome à leur travail. Ce type de discours renvoie dans l'imaginaire professionnel des journalistes au modèle idéal-typique du grand reporter sans attaches dont le travail n'est pas cadré par des contraintes économiques ou

éditoriales[209]. Dans cette perspective, les enquêtés insistent sur la marge de manœuvre qu'ils se réservent pour accepter ou refuser des collaborations et imposer leurs arbitrages temporels :

> J'ai pris l'habitude d'être complètement autonome dans mon travail… d'avoir mon rythme (Caroline Nivet, 41 ans, en couple, 2 enf., pigiste, Paris).

> **Quand ça se passe bien avec les gens t'as aussi envie de t'investir en tant que pigiste... [**P.] **me rappelle pour un dossier chiant parce qu'ils ont personne.. si je n'ai pas le temps, je dis non...** quand tu as la possibilité de refuser à des gens qui n'ont pas forcément été réglos, c'est un petit plaisir aussi... (Pascal Thierry, 32 ans, célibataire, pigiste, Paris).

Le terme de « réglos » dans la bouche de Pascal Thierry renvoie ici directement au fait de payer dans les temps et de respecter les spécificités du statut de pigiste (pratique du bon de commande, prise en compte de l'ancienneté de la carte de presse dans les tarifs, etc.). D'ailleurs en règle générale, ces pigistes *artistes* sont ceux qui connaissent le mieux les droits associés à leur condition de salarié à distance.

Mais les arbitrages se font aussi et surtout au nom de l'intérêt porté au titre en question. C'est également parmi ces pigistes que l'on trouve le discours le plus marqué sur la hiérarchie des titres de presse, certains titres étant jugés comme plus légitimes que d'autres.

> Si demain *[Un quotidien national réputé]* me dit tu peux entrer chez nous, je dis oui, ça c'est sûr... Si *Chien magazine* [c'est elle qui cite ce nom de magazine] me propose je vais hésiter... (Elvire Ferrand, 36 ans, célibataire, pigiste, Paris)

Comme si finalement, c'était en partie la réputation du média qui donnait de la valeur au professionnel. D'ailleurs, tous travaillent pour des titres de la presse magazine et quotidienne parisienne qui jouissent d'une bonne réputation dans le monde professionnel des journalistes. Mais si Olivier Pilmis (2010) explique l'incorporation de cette hiérarchie implicite au regard du profil scolairement très homogène de ses enquêtés (diplômés d'une école privée réputée), mon propre corpus est plus hétérogène. Si deux d'entre eux sont effectivement diplômés d'une école de journalisme privée réputée, les trois autres sont diplômés de cursus non spécialisés (niveau bac +4). Ils sont tous néanmoins fortement intégrés dans des groupes de sociabilité composés de journalistes en général et de pigistes en particulier, que ce soit dans le cadre d'un bureau partagé (pour Pascal Thierry) d'un collectif de défense des droits des pigistes (pour Pascale Meunier) ou d'une activité syndicale (pour Gaëlle Martin). Ces temps de discussion formels et informels constituent autant de moments de réassurance de leur identité professionnelle.

[209] Un registre critique repris notamment dans les analyses d'Alain Accardo (2007 [1998]) et plus récemment dans celles de Julia Cagé (2015).

Il s'agit non seulement comme dans les modèles *professionnel* et *entrepreneurial* de *bien faire son travail*, mais de revendiquer le fait de le faire comme *il devrait être fait*. Que ce soit pour les graphistes ou pour les journalistes, la rhétorique professionnelle s'est construite autour de la valorisation de certaines figures mythiques. Par la revendication de la singularité de leur position, il s'agit donc pour ces *artistes* de s'y référer pour incarner une forme d'idéal professionnel.

La dimension auctoriale du travail

Pour ces professionnels, la qualité du travail se mesure alors à la défense d'une marque à soi. Si pour les pigistes, le cadre de la rédaction du journal reste contraignant (ne serait-ce que parce qu'ils en sont salariés), ils défendent malgré tout la singularité de leur style en favorisant au maximum le « placement de sujet » (Pilmis, 2007) et la défense d'enquêtes/articles dont ils définissent l'angle et les modalités et qu'ils opposent, dans l'ordre du discours, au régime de la commande. Mais c'est surtout chez les graphistes que la dimension auctoriale est revendiquée :

> **Je ne sais pas si j'ai un style, mais en tous cas j'ai un processus de travail, qui évidemment correspond à une typologie de formes à la fin. Je suis très minimal par exemple, je ne fais plus d'illustration, donc c'est un travail qui est principalement typographique et après avec des formes géométriques ou des lignes.** (Richard Bour, 39 ans, en couple, graphiste, Nantes)

> **Moi j'ai l'impression que ce que je fais, j'ai l'impression que mon activité est complètement… Comment dire ? C'est hyper prétentieux ce que je vais dire… hyper… euh… elle est originale… Mon boulot…** enfin j'espère… **Tu vois je ne fais pas un boulot standard, du site internet pour du site internet, ou du graphisme.** (Philippe Gallion, 47 ans, en couple, 2 enf., graphiste, Nantes)

Dans cette optique, seule l'activité réalisée sous statut indépendant permet de sortir justement des standards, loin des agences qui « vendent des idées, sans respect du travail » (Richard Bour). Ces graphistes attachent une valeur artistique d'autant plus importante au travail réalisé que leurs clients sont des structures culturelles. D'ailleurs, contrairement à ce qui se pratique généralement en agence où il est attendu du graphiste qu'il propose une pluralité de réponses graphiques au brief qui lui est posé, les professionnels concernés assurent vouloir avant tout défendre la singularité de leur regard :

> **Moi je ne propose toujours qu'une affiche.** Je peux travailler si ça ne plait pas, parce que je peux me planter. Mais moi on me pose une question, donc en général quand on me pose une question, je réponds avec une réponse, dans la vie de tous les jours… ma démarche, elle est comme ça. (Jérémy Carré, 33 ans, en couple, 1 enf., graphiste, Paris).

Le travail réalisé acquiert donc ici le statut d'œuvre, pour reprendre le cadre théorique arendtien développé en introduction. Cette dimension esthétique est renforcée chez certains de ces graphistes *artistes* par le recours à un pseudo. Si chez les professionnels relevant du modèle *entrepreneurial*, nous le verrons, il est courant de regrouper l'ensemble de leurs activités sous un nom d'entreprise, l'usage du nom d'emprunt relève ici d'une logique d'auteur, l'objectif étant de singulariser l'activité réalisée.

2. La figure repoussoir du *glandeur*

Comme je l'ai dit, ces enquêtés partagent également le fait de travailler chez eux ou au sein d'un « atelier » occupé de façon intermittente. Or cette configuration de travail se traduit, dans les discours rapportés, par une image sociale caractérisée par de fortes ambiguïtés. Contrairement au premier modèle des *actives au foyer*, où l'instance de jugement est incarnée par l'entourage proche, voire le voisinage, ici, ce sont plutôt les employeurs qui sont convoqués comme autrui significatif vis-à-vis duquel il s'agit de se positionner[210]. Tout l'enjeu pour *l'artiste* revient alors de lever le soupçon d'un manque de professionnalisme associé au « travail en chambre » (Lallement, 1990).

L'invisibilité du travail en train de se faire

Dans le cadre du chez-soi, ces professionnels *occupent les marges.* Dans cette configuration spatio-temporelle, l'espace de travail n'est pas clairement délimité au sein du domicile et les temps travaillés et non travaillés s'enchevêtrent sous un régime *dé-synchrone*. Or ce type d'arrangement se traduit par un risque d'invisibilisation du travail. En la matière, l'exemple de Frédéric Boucard est intéressant à convoquer. À 50 ans, il est graphiste indépendant depuis 20 ans, et travaille essentiellement pour l'édition. Suite à son récent divorce, il a acheté un deux pièces dans le 10e arrondissement de Paris et travaille sur sa table de cuisine, dans la pièce commune où dorment et jouent ses deux enfants quand il les accueille une semaine sur deux en garde partagée.

> **Là il y a un mélange des genres,** là je dirais, je le vois encore plus ce côté… l'ordinateur dans la cuisine, les enfants… tout ça… **Ce qui est paradoxal, ou ce qui est intéressant, ou en tous cas ce qui est révélateur de ce qui se passe aujourd'hui c'est que tout ça qui peut paraître à la fois bordélique, incohérent, pas complètement professionnel et tout, ça ne pose pas de problème avec le fait de travailler avec des gens qui ont à la limite l'habitude de travailler avec des**

[210] Pour rappel, l'enquête n'a pas porté sur les employeurs eux-mêmes (rédacteurs en chef, responsables d'agences de communication ou de structures culturelles, etc.), l'analyse s'attache donc à montrer de quelle manière les discours rapportés par les enquêtés sont révélateurs de l'image sociale qu'ils estiment renvoyer d'eux-mêmes.

> **agences (…) mais de bosser avec un mec qui bosse dans sa cuisine, avec trois enfants qui font du kapla, ça ne pose pas non plus de problème, parce que je dirais, même l'outil le permet (…) entre un doudou et des kapla.** (Frédéric Boucard, 50 ans, divorcé, 2 enf., graphiste, Paris).

Même s'il assure que les tensions sont résolues (« ça ne pose pas de problème »), se dessine en creux l'image d'un professionnel dont les compétences peuvent *a priori* être remises en cause (« bordélique, incohérent, pas complètement professionnel ») du fait d'un environnement de travail envahi par les logiques domestiques (« entre un doudou et des kaplas »). L'image de travailleur qu'il renvoie s'écarte de la norme du professionnel incarnée par le salarié en poste dans une agence. Ce n'est pas tant la différence de nature contractuelle de la relation qui est soulignée (relation salariale *versus* indépendance) que le cadre spatio-temporel spécifique induit par le travail à distance, en l'occurrence ici le fait de travailler chez soi.

Chez les pigistes qui, par définition, sont des salariés à distance, l'écart avec la situation typique du journaliste en poste est également présenté comme pouvant fragiliser leur position professionnelle. Ainsi de Gaëlle Martin qui souligne les effets négatifs induits par la distance physique sur la relation « patron »-pigiste (le fait même d'employer cette terminologie renforce paradoxalement la situation de subordination que la distance serait supposée limiter).

> **Ton patron il te voit et il te dit faut faire le papier machin…** Bon ben tu le fais, il n'y a pas de souci, mais le jour où tu es fatigué, tu peux lui dire : « non bah écoute là j'ai beaucoup de choses ». En plus il va te voir, alors il va voir que tu fais autre chose. **Il va te voir physiquement, il va voir que tu fais des recherches, que tu passes des coups de fil. Il te voit physiquement que tu es quelque part et que tu fais quelque chose. Toi t'as un peu le sentiment que si tu dis non, c'est que t'es un glandeur. L'image qu'on te renvoie n'est pas forcément très glorieuse.** (Gaëlle Martin, 30 ans, divorcée, pigiste, Paris).

La distance physique se double d'une mise à distance symbolique et se traduit par un défaut de reconnaissance ressentie violemment par Gaëlle Martin dont elle rend compte en dénonçant ce voile de soupçon jeté sur son travail. Tenue à l'écart des instances quotidiennes d'évaluation du travail et travaillant hors du contrôle physique de la hiérarchie/rédacteur en chef, elle exprime ici le sentiment– récurrent dans les discours de ces pigistes– de ne pas être prise au sérieux (« t'as l'impression que t'es un glandeur »). Ce sentiment est renforcé par le fait qu'elle travaille chez elle, sur un mode d'indissociation des espaces, son bureau étant situé en face de son lit (« ce dont ils [les rédacteurs en chef] ne se rendent pas toujours compte, c'est qu'en fait t'es tout le temps dedans… C'est une pression énorme »).

Le décalage est d'autant plus grand entre l'image renvoyée par autrui (ou censément renvoyée) et l'image revendiquée, que ces professionnels *artistes* attachent, par ailleurs, une grande valeur à la réalisation de leur travail. Il en résulte l'expression d'une forme d'injustice :

> L'autre jour par exemple, il y a un employeur qui m'a appelée à 9 heures et qui m'a demandé : ça va je ne te réveille pas ? **C'est dingue, non ? Ils ne se rendent vraiment pas compte…** (Elvire Ferrand, 36 ans, célibataire, pigiste, Paris)

Elvire Ferrand souligne ainsi l'écart entre la figure du professionnel engagé qu'elle entend incarner et celle du pigiste dont on peut remettre en cause le professionnalisme, faute de le voir travailler. Pour appuyer le processus de construction de soi en tant que professionnelle, Elvire doit finalement inscrire son travail dans une certaine routine (ne serait-ce qu'horaire).

En relayant les discours supposés ou réels de leurs employeurs, ces enquêtés donnent à entendre ce qui dans leur situation objective tend, à leurs propres yeux et aux yeux d'autrui, à fragiliser leur position professionnelle : la mise à distance physique et topologique de celui qui commande et évalue le travail ; un environnement spatio-temporel de travail plus ou moins envahi par les logiques domestiques ; la quasi-invisibilité du travail en train de se faire. La forme singulière du travail à distance sous un mode domestique (quand le travail est en partie ou en intégralité réalisé chez-soi) se traduit alors par l'expression d'un potentiel défaut de reconnaissance.

Revendiquer le portrait du travailleur en artiste

A cette image de l'engloutissement dans le domestique, ces professionnels en opposent une autre. Celle d'un *chez-soi* qui serait en soi l'expression d'un espace de liberté. Ainsi, à la manière dont Jacques Rancière (1983) définit le « chez-soi » en référence aux écrits de Louis-Gabriel Gauny[211], la *sphère privée* devient le lieu où le travail peut se dérouler en dehors du strict contrôle patronal et sans les hiérarchies de l'assujettissement. En endossant les habits de l'artiste, le *chez-soi* incarne pour ces professionnels le lieu où le procès de travail se trouve libéré de toutes contraintes productives, où il est possible de travailler pour soi et pour son plaisir.

Ainsi, à l'inverse d'une vision rationnelle des tâches à réaliser, le travail envahit toutes les sphères de la vie jusqu'à ne plus pouvoir être défini en unités comptables :

> **Tu ne comptes pas ton temps… tu … Il y a une prépondérance au travail dans la vie… Mine de rien, la centralité du travail elle est évidemment prépondérante, je crois qu'il serait difficile de le renier parce que tu es habité par lui…** (Richard Bour, 39 ans, en couple, graphiste, Nantes).

[211] Voir à ce propos le développement de Cingolani (2014), p. 54 et suivantes

Cette façon de définir le travail non pas au regard de son processus de réalisation mais de sa finalité a bien été analysée par Pierre-Michel Menger (2009) comme emblématique du travail créateur en référence à l'œuvre produite par l'artiste. La référence à l'éthos d'artiste (entendu à la fois dans sa dimension éthique et pratique) est surtout centrale chez les graphistes. Il est ainsi possible de repérer une forte « contamination » au sein des discours « des valeurs cardinales du travail expressif des créateurs » pour reprendre les termes de Menger (2009, p. 160).

Il convient toutefois de noter qu'au sein de mon propre corpus, la capacité à revendiquer l'identité *artiste* reste inégalement distribuée d'un point de vue genré et est dépendante de la situation familiale. En effet, les enquêtés qui peuvent être regroupés dans cette sous-catégorie sont pour une part importante des célibataires ou en couple mais sans enfants (n=5/11), et dans leur grande majorité des hommes (n=7/11). Des enquêtes empiriques ont pu montrer que dans les pratiques artistiques amateures ou professionnelles les effets de genre jouent un rôle fondamental (Buscatto, 2009 ; Buscatto & Monjaret, 2016 ; Monnot, 2012 ; Trasforini, 2007). Ce que montre mon propre terrain d'enquête c'est qu'il est socialement plus acceptable de revendiquer la défense d'un espace à soi sur le mode de la liberté et de l'autonomie, quand ce type de discours se décline au masculin. Même s'il s'agirait de confirmer cette hypothèse en confrontant les discours tenus par les professionnels avec la réception que peuvent en faire leur conjoint.

Se construire contre un modèle de routine hérité

Dans la présentation qu'ils font d'eux-mêmes, ces enquêtés ont ainsi tendance à souligner l'écart que leur position actuelle introduit avec le modèle parental. De façon singulière par rapport au reste de mon corpus, les pigistes comme les graphistes concernés partagent le fait d'être en majorité issus des franges inférieures des classes sociales moyennes ou de la classe ouvrière (voir tableau n° 18). Seuls Matthieu Rolland dont le père ancien agriculteur a monté une PME et Frédéric Boucard, dont le père était boucher peuvent se prévaloir d'une socialisation familiale à la posture entrepreneuriale. Les autres enquêtés font plutôt figure d'exception dans leur environnement familial, tant par leur choix de métier que par le statut choisi pour l'exercer.

Tableau n°18 : Répartition des professionnels « artistes » en fonction de leurs origines sociales

Tableau constitué en référence à la profession du père, sauf en cas du décès prématuré du père (n=2).

Agriculteurs exploitants	
Artisans, commerçants et chefs d'entreprise	N= 2
Cadres et professions intellectuelles supérieures	N= 2
Professions Intermédiaires	N=3
Employés	N=3
Ouvriers	N=1

Chez les pigistes concernés, c'est la figure du fonctionnaire qui est mise à distance. Les discours sont marqués par l'opposition entre d'un côté la routine, la sécurité du statut des parents ; et de l'autre un métier de passion qui se paye par une instabilité statutaire.

> **C'est une famille de scientifiques,** donc déjà la littérature à la maison... Quand j'ai fait un bac littéraire**, c'était déjà un peu suspect. J'étais déjà le vilain petit canard y'a un truc qu'on a raté dans la dernière (rires)** (…) **Et puis pigiste, alors là c'est le pompon !** (Gaëlle Martin, 30 ans, divorcée, pigiste, Paris).

> **Non, moi, là c'est de la science-fiction… mes parents sont tous les deux fonctionnaires, EDF et La Poste. Super sécurité, super stabilité**. (Caroline Nivet, 41 ans, en couple, 2 enf., pigiste, Paris).

> Ma mère, elle serait ravie que je prenne un CDI, parce que voilà c'est une autre génération. Ma mère était instit et mes deux soeurs sont enseignantes, **donc je suis un peu la honte de la famille** (Pascal Thierry, 32 ans, célibataire, pigiste, Paris).

Le caractère hyperbolique des expressions mobilisées (« vilain petit canard », « c'est le pompon », « c'est de la science-fiction », « la honte de la famille ») permet de souligner en creux ce qui relève de la construction singulière d'un contre-modèle.

Le même type de remarque peut être repérée chez les graphistes. La question du statut d'emploi (modèle indépendant *versus* modèle salarié parental) se double alors d'un autre décalage, celui de travailler dans le domaine culturel au sein d'un milieu familial qui en est très éloigné. En la matière, un clivage traverse mon corpus, entre ceux qui ont grandi dans une famille appartenant aux classes populaires ou frange inférieure des classes moyennes mais entretenant un rapport distinctif à la culture ; et ceux qui sont issus d'un milieu familial doté d'un capital économique plus élevé (cadres du privé ou commerçants) mais marqué par un très faible investissement dans le domaine culturel. La rupture avec le milieu familial intervient alors dès le choix des

études, comme le souligne Frédéric Boucard, dont le père est boucher dans une petite ville de province.

> Mon père n'avait pas de berger allemand et ne votait pas pour Le Pen mais on est malgré tout dans un milieu conservateur, de droite **où les Beaux-Arts sont en gros considérés comme une espèce de truc un peu obscur, de débauche inutile, de saltimbanques.** (Frédéric Boucard, 50 ans, divorcé, 2 enf., graphiste, Paris).

Exercer le métier de graphiste, de surcroît sous statut indépendant, constitue donc pour ces professionnels une rupture à la fois sociale et identitaire. A *contrario*, leurs récits biographiques mettent souvent en avant des figures tutélaires rencontrées pendant leurs études (un enseignant, un professionnel intervenant). Au cœur de leur processus de construction identitaire, les ressources scolaires viennent alors se substituer au défaut de ressources familiales. A l'image, par exemple, de Jérémy Carré, qui, sorti major d'une école réputée d'arts appliqués, a commencé à travailler pour le compte d'un graphiste réputé rencontré pendant son cursus. Issu d'une famille d'ouvrier cultivée et politisée, la rencontre avec ce professionnel a été décisive et lui a permis d'accéder à un réseau que ses origines sociales ne lui offraient pas.

3. Tensions objectives et subjectives

Comme je l'ai déjà souligné les arbitrages qui sous-tendent leurs engagements professionnels se font davantage au nom de l'intérêt porté au travail réalisé que de la rétribution attendue. Mais si ce type d'argument « fourni le socle de l'enchantement idéologique du travail artistique. » (Menger, 2009, p. 109), il peut se traduire par une situation objectivement fragile tant d'un point de vue économique que professionnel.

Une position paradoxale sur le marché

Chez ces graphistes, travailler pour des institutions culturelles fonde la valeur du travail, la reconnaissance symbolique étant jugée supérieure à la reconnaissance économique. Jérémy Carré[212] explique ainsi la nature de cet arbitrage :

> **Mais après pour des structures culturelles, il faut savoir que pour les boulots qu'on fait, on y passe quand même énormément de temps, on est payé énormément moins que les gens qui passent énormément moins de temps à faire des affiches, donc on fait des boulots sympas, on travaille avec des gens sympas, qui sont intéressants** (…) **mais en contrepartie t'es pas bien payé, et là on est de moins en moins bien payé…** (Jérémy Carré, 33 ans, en couple, 1 enf., graphiste, Paris).

[212] Dans le cas de Jérémy Carré, cet engagement professionnel se double d'un engagement politique à l'extrême gauche qu'il défend comme l'expression d'une forme de radicalité.

Ces relations de travail électives se traduisent par une certaine fragilité économique, non seulement parce que les tarifs sont moins élevés dans la culture que dans d'autres domaines, comme la publicité ou le travail pour des grandes marques, mais aussi parce que le nombre des appariements est plus réduit (Jérémy, par exemple, assure n'avoir que deux employeurs réguliers, dont une structure culturelle qui représente à elle seule 70% de ses revenus).
Ces graphistes déclarent « entre 20 et 25 000 euros de chiffres d'affaires », soit « un petit SMIC » (à l'exception notable de Frédéric Boucard qui assure dégager 50 000 euros annuels par ses activités qui, pour le coup, ne se limitent pas à la création de supports culturels, mais qui concernent aussi des travaux d'édition – ce qui le situe parmi les hauts revenus de mon corpus). Des sommes qui se situent plutôt dans la fourchette basse des revenus déclarés par mes enquêtés. Malgré tout, la relative stabilité de leur assiette de revenus s'explique par le fait que même s'ils sont situés sur des marchés de niche, leurs engagement professionnels s'inscrivent dans la durée (en moyenne les appariements datent de plus de deux ans). Trois d'entre eux ont choisi de compléter leurs revenus par une activité de formateur dans une école professionnelle (un type d'activité connexe qu'on ne retrouve pas dans les autres modèles). Un rôle qu'ils définissent comme participant pleinement à renforcer leur posture professionnelle, et non comme un pis-aller (« En étant enseignant, je découvre des trucs que peut-être que j'aurais dû apprendre à 20 ans, dans la typographie par exemple. C'est très enrichissant pour ma propre pratique », Philippe Gallion, graphiste et formateur dans une école de communication visuelle).

Quant aux pigistes, ils travaillent exclusivement avec des titres de la presse quotidienne et magazine qu'ils jugent plus légitimes et refusent de compléter leurs revenus avec d'autres activités moins prestigieuses (travaux de communication, presse professionnelle, etc.). Leur situation financière déclarée se situe plutôt dans la moyenne haute de mon corpus (environ 2000 mensuels), à l'exception d'une seule enquêtée Elvire Ferrand (1200 euros nets mensuels). Parallèlement, ils disent systématiquement refuser tout travail de communication, au nom de la défense d'une certaine éthique journalistique (« moi, je n'ai jamais fait de com'… C'est très dangereux le mélange des genres. Le risque c'est de ne plus savoir d'où on parle », Gaëlle Martin ; « dès que c'est un boulot payé en facture, je fuis », Pascal Thierry).
Comme pour les graphistes, la position de ces professionnels sur le marché de la pige est assez paradoxale : à la fois ils occupent une position dominante en travaillant pour des titres reconnus et réputés, mais en même temps, ils travaillent pour un nombre réduit d'employeurs ce qui peut fragiliser leur position. Par ailleurs, si l'inscription de leurs appariements dans la durée les protège objectivement, cela ne leur permet pas toujours de réduire les tensions internes inhérentes au manque de reconnaissance sociale attachée à leur posture professionnelle.

Les ambiguïtés du statut d'artiste

Hors des dispositifs institutionnalisés de reconnaissance du travail, la valeur artistique attachée au travail réalisé permet de définir pour soi la qualité du travail. Pourtant, ces professionnels rejettent dans le même mouvement ce qui pourrait être le caractère purement gratuit d'un geste artiste. Le fait de souligner le cadre contractuel dans lequel s'exerce l'activité permet ainsi de souligner qu'il s'agit bien, avant tout, d'un travail :

> **Il y a un truc très bâtard, je veux dire, moi je connais des gens aujourd'hui qui sont plasticiens**, ils ne sont pas du tout dans le même état d'esprit**, c'est-à-dire qu'ils ont une activité artistique qui ne doit pas dépendre d'une galerie, d'un commanditaire (...) Là les graphistes ils voudraient être reconnus**, que ce nom qu'ils mettent sur le côté il soit un peu plus gros, parce que c'est là aussi, on se dit : « Pourquoi accepter que ce soit tout petit au dos alors que si on est auteur il faut que ce soit en gros au même titre que le reste **? » (...) on veut être payé, il ne s'agit pas de faire les choses comme ça, et puis on veut bien commencer à travailler mais si on est payé, mais en même temps, on revendique ce statut d'auteur**. (Frédéric Boucard, 50 ans, divorcé, 2 enf., graphiste, Paris).

> **J'aime bien faire des images que j'aime bien, que je trouve moi jolies, belles, j'aime bien que les gens me disent qu'elles sont jolies (**...) **après je n'ai pas d'ego de reconnaissance, c'est peut-être mon côté pas artiste, juste graphiste dans l'ombre, derrière, etc. j'aime bien ce côté-là aussi.** (Jérémy Carré, 33 ans, en couple, 1 enf., graphiste, Paris).

Dans ces deux citations, une forme de dissonance est perceptible : si la valeur expressive de l'activité est soulignée et revendiquée, la dimension pécuniaire/économique du travail réalisé est, dans le même temps, présentée comme constitutive du métier de graphiste[213]. Rappeler le cadre de la commande permet aussi de définir l'activité, ce qui paraît d'autant plus impérieux en l'absence d'un cadre spatio-temporel de travail bien délimité. Ainsi, si la revendication de l'identité artiste permet de mettre à distance la part aliénante du travail, elle met en même temps en péril la singularité de la posture professionnelle. Il s'agit donc tout autant de la revendiquer comme une valeur en soi qui singularise le travail réalisé que de la relativiser pour qualifier l'activité avant tout comme un travail.

* * *

Les professionnels qui relèvent de ce second modèle attribuent au travail réalisé une forte valeur patrimoniale et le qualifient avant tout par sa dimension auctoriale et distinctive. La mise

[213] D'ailleurs, il est à noter qu'aucun des graphistes qui relèvent de ce second modèle n'exercent une activité artistique personnelle à côté contrairement au modèle de *l'entrepreneur* ou du *professionnel*, estimant « trouver l'espace suffisant pour s'exprimer de façon artistique » dans leur métier.

à distance est revendiquée car elle permet de s'engager pleinement dans son travail, le domicile (ou « l'atelier ») devenant alors le refuge au sein duquel le caractère expressif du travail peut être préservé. Rappelons que ce type d'arguments et les arbitrages qui en découlent se retrouvent chez les graphistes (de façon plus dominante) et chez les pigistes, mais chez aucune des secrétaires de mon corpus. D'ailleurs, si ces professionnels *artistes* peuvent défendre une telle position, c'est aussi parce qu'elle est reconnue comme légitime au sein de leur groupe de pairs.

Pour autant, l'identité *artiste* est en tant que telle ambivalente : si elle permet de fournir le cadre discursif pour appuyer la construction identitaire revendiquée par ces professionnels, elle est en même temps ce qui peut fragiliser la définition de soi en tant que travailleur, dans la mesure où elle renvoie une image sociale qui s'oppose en plusieurs points à l'image du professionnel qu'ils veulent renvoyer d'eux-mêmes.

D. Le modèle du *professionnel*

D'autres enquêtés revendiquent la mise à distance comme la seule configuration d'emploi qui leur permet de pleinement réaliser leur métier. Ils déclinent leur identité professionnelle en un certain nombre de savoir-faire dont eux seuls seraient détenteurs et qui fondent leur valeur sur un marché. Les enquêtés qui relèvent de ce troisième modèle (n=13/54) ont connu une insertion antérieure plus ou moins longue dans une organisation sous statut salarié, la mise à distance intervenant sur *le mode de la seconde carrière*. La « vie de bureau » idéale-typique du salariat de co-présence reste donc la référence à l'aune de laquelle ils évaluent leur situation.

Si la critique de la routine associée au salariat se fait fortement entendre dans les discours, en même temps, les enquêtés concernés défendent l'importance de tracer des frontières spatio-temporelles et se conforment au rythme et aux attitudes typiques du salarié intégré (ainsi que je l'ai décrit dans le chapitre 4). La majorité d'entre eux (n= 9/13) louent au mois un bureau à l'extérieur qu'ils occupent en respectant « des horaires classiques, 9h-18h ». Ce modèle se retrouve chez les graphistes (n=6), les pigistes (n=6), mais une seule secrétaire de mon panel déploie une telle rhétorique identitaire.

1. Préserver et exprimer son savoir-faire par la distance

Dans l'ensemble des discours des enquêtés concernés, la référence au « métier » et au « savoir-faire » est récurrente. A tel point que l'expression « gens de métiers » popularisée par Bernard Zarca (1987) pour qualifier les artisans semblent pouvoir ici être utilement mobilisée dans l'analyse : « Par métier, il faut entendre un corps constitué de techniques, de savoir-faire, en vue de la production d'une gamme relativement restreinte de biens ou de services qui ne

s'acquièrent que dans le temps long et positif de l'expérience professionnelle » (Zarca, *ibid*., p. 12). Il peut paraître à première vue paradoxal de parler de « métier » pour qualifier des activités professionnelles qui, contrairement à l'artisanat, sont très peu réglementées : les droits d'entrée dans chacune des trois professions sont très faibles (pas de diplôme spécifique requis) et le cadre de l'activité n'est pas clairement défini.

Or c'est précisément pour faire face à cette indéfinition de leur mandat professionnel, pour reprendre les termes d'Howard S. Hughes (1997 [1958]), que les enquêtés concernés s'ingénient à défendre un savoir-faire professionnel spécifique (Monchatre, 2007). Dans cette perspective, il s'agit de faire la « chasse aux intrus », pour reprendre la thèse développée par Denis Ruellan (2007) concernant le groupe professionnel des journalistes qu'il qualifie de « flou ». Dans les discours des acteurs eux-mêmes, la figure de « l'intrus » est incarnée non seulement par l'amateur, c'est-à-dire le non-professionnel qui ne maîtrise pas les savoir-faire et dont il s'agit de se distinguer pour fonder sa propre valeur sur le marché, mais aussi les professionnels intégrés qui subissent les contraintes de l'organisation jusqu'à perdre une partie de leur professionnalisme.

La chasse aux mauvais professionnels

La majorité des enquêtés concernés se retrouvent à distance suite à une démission ou à un départ volontaire (n= 9/13). Pour les autres (parmi les plus jeunes), le travail sous statut indépendant ou pigiste s'est imposé suite à un non-renouvellement (pourtant espéré) d'un CDD. D'une manière générale, la mise à distance est valorisée à hauteur de la critique formulée à l'égard du cadre salarié. La charge critique est particulièrement virulente chez les graphistes qui en font même l'argument de leur démission. A l'image de Laure Durand qui démissionne d'un CDI après quelques mois :

> Ça me fait chier de cracher du sucre sur eux… C'était une ambiance un peu pourrie, même si je les aime bien aujourd'hui et tout... **mais c'était très… un peu le milieu puant de la mode. Ils étaient un peu psychorigides, il fallait que tout soit blanc, noir ou gris dans le bureau.** Enfin ce n'était pas une ambiance agréable de boulot… (Laure Durand, 30 ans, en couple, graphiste, Paris).

Le cadre discursif repose sur une opposition marquée entre d'un côté des graphistes salariés qui travaillent sous contraintes (temporelles, spatiales, hiérarchiques), et de l'autre un indépendant qui par sa position d'extériorité se définit par une grande liberté d'organisation de ses horaires et de ses missions. Or cette contrainte organisationnelle se traduit par une capacité amoindrie à être « créatif ». A l'image de cette comparaison dressée par Yohann Garnier entre les salariés et les « freelance » qui est une façon pour lui de mettre en valeur sa propre position.

> **Les salariés en ont ras le bol… ou les salariés, ils sont aux 35 heures et un jour sur deux ils ne sont pas là. Ils sont en CDI donc ils arrivent à l'heure qu'ils**

> **veulent, ils n'en ont rien à foutre…** alors qu'un freelance tu lui dis il faut que tu sois là demain matin à 8 heures, il est là à 8 heures (…) **y'a pas un salarié à qui tu peux demander ça dans une agence de pub, le mec il te regarde et il te dit « non, je ne serai pas là à 7h00 du matin » . Un freelance il peut être là le soir, le week-end… le matin très tôt, le soir très tard, parce qu'il sera payé aussi en conséquence… il y a une agence où j'étais payé à l'heure, putain je rechignais pas pour faire des nuits entières et des week-ends entiers, d'autant que le week-end j'étais payé 25% en plus…** C'était très très bien. J'étais très content **et c'est sûr que j'étais beaucoup plus créatif qu'eux.** (…)
> **Le freelance, c'est souvent le poil à gratter, tu vois, tu viens faire chier tout le monde… T'arrives et tu viens titiller un peu le machin… mais moi j'adore faire ça. Par exemple, j'arrive et il y a juste une idée, il faut mettre en image le truc, l'idée que le directeur de création veut.** (Yohann Garnier, 34 ans, en couple, 2 enf., graphiste, Paris).

Les enquêtés qui relèvent de ce troisième modèle défendent leur volonté de rupture avec le salariat au nom de la mise en pratique de certaines valeurs au nom desquelles ils définissent leur métier. Mais contrairement au modèle *artiste*, ils ne valorisent pas la dimension distinctive de leur travail, ne serait-ce parce qu'ils restent tous, à des degrés divers, fortement intégrés dans une chaîne de production au sein d'une agence de communication ou un studio graphique. L'autre différence tient au fait qu'ils travaillent également pour un nombre beaucoup plus important d'employeurs (Laure Durand, la graphiste la plus installée sur le marché en revendique 30, les autres en déclarent en moyenne une dizaine) et dans des domaines plus variés (commercial, publicitaire, etc. et non pas dans le secteur exclusif des institutions culturelles).

S'ils évaluent la valeur et la qualité de leur travail en insistant sur leur capacité à être « créatif » (eux-mêmes se désignant dans les entretiens sous le terme large de « créa »), ils mettent en avant aussi et surtout leur aptitude à répondre à un « brief ». L'enjeu est alors de défendre sa place dans un cadre formalisé. Pour ce faire, l'ordre de la critique s'appuie sur la dénonciation de l'incompétence des commerciaux/chefs de projet qui sont à l'interface entre le client et le graphiste/directeur artistique. Il s'agit, encore une fois, de critiquer les pesanteurs organisationnelles pour mieux valoriser son propre professionnalisme :

> **Les briefs déjà, c'est toujours les mêmes un petit peu, les gens ils font des copier-coller, je vais te dire, ils y vont, ça m'est même arrivé de voir un brief où ils avaient oublié de retirer le truc d'avant, de l'autre client.** Putain, les commerciaux, ils font des chiffres, ils portent les maquettes, mais ils ne sont pas forcément dans la réflexion… normalement on devrait réfléchir avant. (Yohann Garnier, 34 ans, en couple, 2 enf., graphiste, Paris).

L'autre registre d'opposition qui structure les discours n'est pas celui qui met en contraste les « feelances » et les « indé » comme dans le modèle *artiste*, mais, celui qui souligne la mise en compétition qualifiée de « déloyale » entre un « nous » – les *professionnels* – qui « vendent leur savoir-faire au juste prix » et, « les autres », ceux qui, au contraire, « cassent les prix » par « amateurisme ». Sur un marché concurrentiel, la lutte des positions est ainsi présentée comme le résultat de l'incorporation plus ou moins assurée d'une posture professionnelle :

> Quand t'es freelance on arrive toujours **à te faire comprendre que … « tu sais je tape dans une poubelle et y'en a 10 qui sortent tu vois ».** (Yohann Garnier, 34 ans, en couple, 2 enf., graphiste, Paris)

> **C'est un monde dégueulasse !** (il rit) (…) **avant l'artisanat, j'imagine, avant qu'il y ait une industrialisation de l'image et l'importance de la publicité, il y avait le mec qui faisait une table, une affiche et on le payait pour une affiche. Maintenant non, non, non… Ils sont 50 000, tu les mets en concurrence, tu les mets au travail, les trois-quarts ne vont pas être payés et t'en payes qu'un… humainement, c'est assez dur (…)** (Alexandre Petit, 31 ans, célibataire, graphiste, Paris).

L'organisation du marché par appel d'offre rappelée ici par Alexandre institutionnalise la concurrence comme mode de sélection. On est loin ici de la relation élective défendue par les *artistes*. Mais si les enquêtés relevant du modèle *professionnel* dénoncent ce type d'organisation du marché, ils s'y soumettent néanmoins, pris dans un difficile arbitrage entre le prix et le temps passé, la rémunération fondant en partie la reconnaissance du travail effectué (« S'il n'y a pas de rémunération par rapport au travail. Qu'est-ce que ça veut dire le travail ? Comment tu respectes le travail ? », Alexandre Petit).

Chez les pigistes, la défense des savoir-faire professionnels passe aussi par une critique du cadre salarié, telle qu'elle a déjà été soulignée dans le modèle *artiste* : le monde des médias est globalement qualifié de façon négative, les pressions du monde économique sur la ligne éditoriale étant dénoncées avec vigueur. C'est la dimension collective du métier qui est fortement valorisée et la figure du « grand reporter » n'est pas investie comme un contre-modèle revendiqué. D'ailleurs, beaucoup d'entre eux, gardent comme horizon d'attente une embauche dans une rédaction. Dans ce type de vision, le pigiste joue plutôt un rôle de vigie au sein de l'organisation, et est présenté comme le seul qui maîtrise réellement les « ficelles du métier » (Becker, 2002). A l'image de cette anecdote racontée par Thierry Pinson lorsqu'il était pigiste dans une radio locale :

> **J'ai eu des discussions hallucinantes avec la chef de l'époque qui disait que les auditeurs étaient un peu idiots finalement…** qu'il ne fallait pas employer des mots

> trop compliqués, des choses comme ça, parce que je m'étais fait attraper parce que j'avais utilisé les mots exacts d'un communiqué de presse qu'avait fait l'hôpital de Nantes, à l'époque, je m'en rappelle très bien, c'était très drôle… **qui disait qu'il y avait un pic de maladies saisonnières aux urgences, donc moi j'avais utilisé ce terme « maladies saisonnières », elle m'avait dit : non, tu ne peux pas dire ça, il faut dire : « gastro, grippe »… je disais : oui, mais je ne sais pas si c'est gastro, grippe, je n'ai pas eu le temps de vérifier, je ne les ai pas appelés…** je ne sais pas, « maladies saisonnières », ça peut être l'un ou l'autre, ça peut être des bronchites, ça peut être je ne sais pas quoi… (il rit). (Thierry Pinson, 29 ans, en couple, pigiste, Nantes).

A travers cette charge critique, Thierry Pinson souligne en réalité les valeurs professionnelles qu'il défend – vérification et exactitude des informations, variété des sources, etc. – et que précisément le salarié en poste pris dans la routine de l'organisation peut oublier.

Sortir d'une logique de l'emploi pour défendre une logique de métier

Les enquêtés qui relèvent de ce troisième modèle investissent la mise à distance de l'organisation comme une façon de valoriser leur expérience professionnelle. Il s'agit alors pour eux de sortir d'une *logique d'emploi* pour promouvoir une *logique de métier* qui repose sur la qualification et la reconnaissance professionnelle. Même dans les cas où elle est présentée comme une solution du moindre mal, faute d'avoir réussi à se stabiliser dans l'emploi salarié, la mise à distance est généralement valorisée en ce qu'elle permet d'exercer *son vrai métier*. C'est ainsi que Fiona Pillard justifie sa décision de travailler à la pige. Faute d'avoir pu être embauchée dans la rédaction parisienne d'un quotidien national [P.], elle en assure désormais la correspondance en région :

> Mais bon moi, **c'est un métier de passion. Journalisme, tu vois, j'ai l'impression que t'es prêt à tout lâcher pour ça… C'est une vision du métier assez romantique en fait, très affectif, attachement, tout ça** (…) **et je savais que si je voulais vivre ma passion il fallait peut-être que j'ose retourner au statut de pigiste… mais en tout cas le statut de pigiste c'est pour moi bien plus une contrainte qu'un choix,** c'est-à-dire que c'est la contrainte, pour travailler pour [P.] le journal que j'aime je suis obligée d'être pigiste, et c'est pas : « je suis pigiste parce que j'aime ça » (Fiona Pillard, 28 ans, en couple, pigiste, Nantes).

Il faut souligner dans le témoignage de Fiona Pillard, le sens différencié qu'elle donne à deux périodes de son parcours professionnel où elle s'est « retrouvée à la pige ». Tout juste diplômée, elle « commence à piger » faute d'être parvenue à décrocher un poste fixe. Elle qualifie cette période de façon très négative, éprouvant surtout des difficultés à prendre des contacts avec les rédactions (« je me suis rendue compte que ce n'était pas du tout fait pour moi… »). Au bout d'un an, elle se fait embaucher en CDI au sein d'une agence de presse spécialisée dans l'éducation,

mais cette fois c'est le contenu même du travail qui ne l'intéresse pas (« pendant deux ans, j'ai rédigé des dépêches tous les jours, plusieurs dépêches par jour, à un rythme un peu effréné... et j'en ai eu marre. »). En mobilisant le cadre théorique développé par Serge Paugam (2007 [2000]), il est possible de qualifier alors la situation dans laquelle se retrouve Fiona Pillard « d'intégration laborieuse », caractérisée par une stabilité de l'emploi mais une insatisfaction au travail. Elle décide alors de démissionner et de « partir à l'aventure », pour piger pour [P.]. Elle fait alors le choix d'une « intégration incertaine », caractérisée par une instabilité de l'emploi au nom de la satisfaction dans le travail. Pourtant le fait d'être pigiste n'est pas en soi valorisé, c'est bien avant tout le fait d'être journaliste qui l'est.

D'une manière générale, ces enquêtés se définissent d'abord par leur métier (« journaliste »/ « graphiste ») et non par leur statut (« pigiste »/« indé »). Contrairement au processus identitaire tel qu'il se déploie dans le modèle *artiste*, où le statut de pigiste est en soi valorisé, il est ici présenté comme une simple forme d'emploi caractérisée à la fois par un mode de rémunération particulier et l'engagement avec plusieurs employeurs :

> Mais ouais, pour l'instant, **j'assume pas le statut de pigiste en fait**. Enfin, en tous cas, je ne chéris pas ce statut... **J'aime pas le mot en plus « pigiste » ça ne veut rien dire. Je me sens journaliste, pas pigiste ou salarié ou quoi que ce soit.** (Fiona Pillard, 28 ans, en couple, pigiste, Nantes).

> Je me présente comme journaliste (…) je me suis fait une carte de visite, sur laquelle j'ai écrit **« Journaliste »/ « pigiste », parce que c'est quand même le mode d'exercice et « [trois mots-clés précisant son domaine d'expertise[214]]», pour essayer de circonscrire un peu mes champs de compétence, d'expertise et d'intérêt,** j'ai fait pareil sur Twitter, j'ai les trois thématiques. (Annick Lemaître, 37 ans, en couple, 2 enf., pigiste, Nantes).

Ce qui compte pour ces enquêtés, c'est surtout leur capacité à faire valoir leur professionnalisme par-delà les différentes épreuves posées par leur position d'extériorité à l'organisation.

2. La figure repoussoir du *bouche-trou*

Ces enquêtés situent leur sphère de reconnaissance du côté de l'organisation de travail incarnée tout autant par leurs pairs que leurs employeurs. Pour lutter contre le sentiment de se sentir remplaçables, ils valorisent leur spécialisation.

[214] J'ai choisi de ne pas les reproduire pour garantir l'anonymat de l'enquêtée.

Être considéré comme « la dernière roue du carrosse »

Pour ces professionnels, la mise à distance de l'organisation s'accompagne du sentiment d'une perpétuelle remise en cause de ce qui fonde leur valeur. Comme dans le second modèle, l'autrui significatif porteur de jugements négatifs est incarné par l'employeur/client. Des topiques récurrents soulignent dans l'ordre du discours, la fragilité de leur position de sous-traitant dans la chaîne de production : « En tant que graphiste indé, t'es vraiment la dernière roue du carrosse » (Laure Durand, graphiste) ; « Je trouve que je suis vraiment la dernière roue du carrosse et que ça pourrait être moi ou quelqu'un d'autre, peu importe » (Annick Lemaître, pigiste). Ces enquêtés ont l'impression de n'être qu'un simple pion dont l'organisation pourrait disposer selon ses besoins : « On me sollicite d'un côté, en me disant : putain, viens remplacer… et de l'autre côté, on te dit : c'est pas possible… » (Thierry Pinson, pigiste).

Ces rapports asymétriques avec l'organisation se traduisent concrètement par deux types d'anecdotes qui sont présentées par les enquêtés comme l'expression d'un défaut de reconnaissance : l'introduction d'erreurs dans des articles pour les pigistes ; la pression sur les délais pour les graphistes. Ces cas pratiques constituent de réelles épreuves, entendues comme des moments où le professionnel évalue sa valeur. Le premier cas peut être illustré par cette histoire narrée par Thierry. Travaillant régulièrement pour un quotidien national, il rédige un article dont le propos est complètement modifié par le secrétaire de rédaction qui le reçoit.

> **C'était chaud parce que c'était une heure avant l'impression papier… et j'ai pu le rectifier mais c'est vrai qu'en tant que pigiste c'est chiant parce qu'on n'est pas au quotidien en relation avec le secrétaire de rédaction, enfin avec les secrétaires, des fois ça change suivant les jours et tout, on ne sait pas trop**…(Thierry Pinson, 29 ans, en couple, pigiste, Nantes)

Thierry fait ici directement le lien entre les changements introduits dans son article et sa position d'extériorité par rapport à la chaîne de fabrication d'un article (rédacteur en chef/pigiste/SR). Mais cette première lecture organisationnelle se superpose à une seconde : si l'article a été modifié sans qu'il en soit averti, c'est que son professionnalisme a pu être mis en cause (il poursuit : « le SR a dû se dire, c'est pas possible, il a dû se tromper, mais il n'a même pas pris la peine de m'appeler »). Même si en creux, Thierry souligne aussi à travers son anecdote, sa vigilance et ses réflexes de professionnel (« c'était chaud parce que c'était une heure avant l'impression papier… et j'ai pu le rectifier »). Ce qui lui permet, au moins dans le cadre du face-à-face sociologique, de mettre à distance l'image qui semble lui être renvoyée par l'organisation.

Du côté des graphistes, les anecdotes concernent davantage les pressions en termes de délais. Ce qui est en jeu, c'est alors l'articulation entre temps de travail (réel) et temps rémunéré (estimé). C'est dans ce sens que ces deux citations peuvent être analysées :

> **On te sous-traite, t'es graphiste, tu travailles tant d'heures pour changer tel truc et au final, on te paies pas ou mal. On ne reconnaît pas le temps de travail. En fait c'est un métier très dur d'être indépendant…** (Alexandre Petit, 31 ans, célibataire, graphiste, Paris)

> **Tu te tapes les retards de tout le monde**, les rédacteurs, les photographes qui ont trainé, parce que tout prend du retard. **Du coup t'es un peu là pour essayer de rattraper le retard de tout le monde.** (Laure Durand, 30 ans, en couple, graphiste, Paris)

Placés dans une position d'extériorité, ces graphistes sont soumis à des impératifs de production qu'ils maîtrisent peu. La réalisation de leur travail est souvent assujettie à celle d'autres professionnels qui constituent la chaîne de production. La possibilité d'un rapport autonome au travail est alors soumis à leur stabilisation sur le marché.

Mais c'est surtout chez les pigistes qu'est exprimé avec le plus de force le sentiment d'un défaut d'intégration dans un collectif, en l'occurrence celui de la rédaction. Comme je l'ai déjà souligné, ces pigistes *professionnels* aiment à définir le métier de journaliste d'abord au regard de sa dimension collective : importance accordée à la conférence de rédaction, à la co-création d'un journal, etc. Leur position d'extériorité en ce qu'elle vient en partie remettre en cause cette vision idéalisée du métier engendre donc des tensions. Celles-ci s'expriment d'abord par une opposition entre eux – « les journalistes intégrés » – et « les pigistes », sans que ces derniers puissent former un « nous » collectif dans lequel il soit possible de puiser les ressorts d'une construction identitaire. Leur position particulière de salarié à distance se traduit d'ailleurs par de fortes ambiguïtés au sein de l'organisation : ils ne sont pas toujours comptabilisés dans la masse salariale, ne participent pas de façon systématique aux élections des collèges, ils ne peuvent que très rarement bénéficier d'avantages en nature (remboursement de frais de mission, etc.). Résultat, ils sont tenus à l'écart du cadre formel qui fonde la reconnaissance dans une organisation, que ce soit l'entretien annuel d'évaluation, mais aussi le plus souvent des négociations salariales. Ce qui entraîne chez eux des tensions ressenties de manière d'autant plus violente, que le modèle de la carrière reste dominant.

> **je trouve qu'être pigiste toute sa vie ça t'empêche d'avoir des progressions de carrière même si c'est pas forcément bien d'être carriériste et tout ça…** Mais je ne sais pas se dire qu'on aura fait le tour d'un métier dans tous ses aspects… et ne pas avoir été juste rédactrice toute sa vie… (Fiona Pillard, 28 ans, en couple, pigiste, Nantes).

La recherche de la reconnaissance passe alors par d'autres biais, notamment le fait d'être sélectionné au sein d'un marché concurrentiel au nom de son expertise.

Défendre la sélectivité de ses engagements

Si le cadre du travail est défini par des contraintes organisationnelles auxquelles ils doivent se soumettre, ces enquêtés *professionnels* revendiquent, malgré tout, le fait de garder une marge de manœuvre dans le choix de leurs missions. Des choix qu'ils justifient précisément au nom de la valeur qu'ils attribuent au travail réalisé. Ils entretiennent un rapport au travail qui ne se décline pas dans une seule visée utilitariste, mais qui se veut être la traduction de leurs arbitrages normatifs. De la même manière que les *artistes*, ils présentent leur refus de faire des travaux de rédaction/communication au nom de la défense d'une certaine éthique :

> Je pense que j'ai toujours eu ce côté indépendant **à vouloir**, **oui, je sais pas, faire bien mon métier… par contre c'est vrai que j'ai toujours dit non à tout ce qui n'était pas journalistique, c'est con, mais pour moi c'est vachement important** (Thierry Pinson, 29 ans, en couple, pigiste, Nantes).

Ces arbitrages ont aussi une conséquence pratique sur laquelle ces enquêtés insistent tout particulièrement : le fait de pouvoir garder leur carte de presse dont l'attribution est conditionnée à la nature des revenus dégagés (la moitié d'entre eux doivent provenir de travaux réalisés en presse). Contrairement, nous allons le voir, au modèle *entrepreneurial*, les *professionnels* possèdent tous la carte de presse. Si un tel sésame n'est pas obligatoire pour exercer le métier de journaliste, le posséder est pour les pigistes concernés une façon de défendre leur posture professionnelle.

> **J'ai eu aussi un truc qui m'a toujours, je remarque que c'est un cheminement… C'est la carte de presse. Finalement c'est un truc qui fondamentalement ne sert à rien, mais pour moi, c'est quand même une reconnaissance de la profession, je l'ai maintenant, c'est une reconnaissance de la profession (…) c'est un peu un accomplissement… Ce que je fais, j'ai l'impression de l'arracher moi-même. C'est un peu une fierté, c'est pour ça que je tiens à ma liberté aussi je pense. (…)** (Thierry Pinson, 29 ans, en couple, pigiste, Nantes)

Mais, si Thierry est « entré dans le journalisme » après des études supérieures généralistes, la majorité des pigistes concernés (n=4/6) ont suivi un cursus spécialisé dans une formation reconnue par la profession. Ils tirent de cette formation initiale un cadre discursif auquel ils se réfèrent pour défendre l'identité de journaliste qu'ils entendent incarner (« l'école, ça te donne quand même les armes pour défendre ton métier de journaliste », Annick Lemaître). Chez les graphistes, les formations initiales sont beaucoup plus diversifiées. Contrairement à ce que j'ai observé pour les *artistes* qui se distinguent par le fait d'avoir suivi un cursus aux Beaux-Arts ou dans des écoles supérieures d'Arts appliqués, les « professionnels » affichent des parcours scolaires plus chaotiques (redoublement, non-délivrance du diplôme final) et moins prestigieux (bac pro). Malgré tout, ils ont tous suivi des cursus spécialisés dans la communication visuelle dans des écoles qui dans leurs programmes pédagogiques considèrent l'activité de graphiste

avant tout comme un « métier » qui suppose la maîtrise d'un certain nombre de savoir-faire (maîtrise de logiciels, élaboration d'un « brief », etc.).

Le cadre normatif dans lequel ils ont été socialisés durant leurs années de formation les engagent à défendre un travail de « qualité » d'abord par le fait de choisir leurs engagements professionnels. La reconnaissance de leur travail se fonde alors sur le principe de la variété choisie. Ces enquêtés sont ainsi engagés dans un nombre de relations professionnelles plus important que les *artistes*, autant chez les graphistes (une dizaine en moyenne) que chez les pigistes (4-5 employeurs en moyenne). Chez les graphistes, ces appariements sont fondés pour la majorité d'entre eux sur la reconnaissance de leur spécialisation sur un domaine : travaux autour de l'architecture, du luxe, de l'événementiel sportif.
Le même processus de spécialisation est repérable chez les pigistes : musique, culture, sciences, sujets société. La spécialisation devient alors une ressource objective pour se maintenir sur le marché (Aubert, 2010). Si le phénomène peut être identifié chez d'autres pigistes de mon panel, il est ici singulier de souligner que la spécialisation est d'abord investie subjectivement comme un support identitaire. Ainsi que le présente Fiona Pillard :

> C**e côté voilà, aller au plus près de l'humain, de comment les gens vivent tout ça ça me plaît**, faire des sujets qui sortent de l'ordinaire. (…) Au départ **j'allais plutôt à reculons sur les sujets religion et maintenant j'adore**. C'est une vraie ouverture. Et là je vais faire une école de prières vendredi en **Vendée et je suis trop contente**, **parce que ça me fait découvrir des trucs que dans ma vie personnelle, je n'avais jamais découvert avant**. (Fiona Pillard, 28 ans, en couple, pigiste, Nantes).

Autrement dit, il s'agit non seulement de défendre un capital spécifique pour se distinguer par rapport à la concurrence mais de donner une valeur singulière au travail réalisé qui acquiert de ce fait le statut d'œuvre, en ce sens qu'il est investi comme un espace de réalisation de soi.

Encadré n°21 : Se définir par son métier : « Je dis que je suis préaosite »

La seule secrétaire qui peut relever de ce troisième modèle est Françoise Boutet. Spécialisée dans la mise en page d'études quantitatives menées dans le secteur du marketing, elle a démissionné pour continuer à faire la même activité en indépendante il y a 25 ans. Quand elle justifie son choix de l'époque, elle explique qu'il s'agissait surtout pour elle d'éviter de faire de longs trajets banlieue-Paris et de mieux maîtriser ses horaires, surtout dans la perspective d'une vie de famille (« moi je me disais : si on a des enfants, passer une heure le matin, une heure le soir, ça voulait dire partir de la maison à 6 heures du matin, en plus à l'époque, ça m'arrivait de finir à 10 heures du soir, donc je le vois quand ? »). Finalement, le couple aura un enfant quelques années après, au moment où l'activité de Françoise est en plein essor. Mais contrairement au

modèle de *l'active au foyer* sur laquelle repose l'essentiel des tâches domestiques et parentales, le modèle du couple Boutet repose sur une forte implication du mari[215].

Françoise tire sa première clientèle du carnet d'adresses de son ancien poste salarié et vend son savoir-faire sur un marché de niche. Alors que toutes les autres secrétaires de mon corpus insistent sur la pluralité des services qu'elles réalisent, Françoise revendique l'exercice d'un métier particulier. S'il ne renvoie pas à une taxinomie précise, il n'en est pas moins défini par des compétences précises :

> **Je suis un truc un peu bizarre,** donc quand il faut que je mette **un nom de métier… profession : pfff ? Je cherche toujours, même si je mets préaosite**, de toute façon, ça ne va pas parler, je ne sais pas quoi faire, je ne sais pas. La dernière fois, j'ai dû mettre quoi ? Artisan Préao ? **Si les gens vont pas chercher, ils vont pas trouver…** (Françoise Boutet, 54 ans, en couple, 1 enf., secrétaire, Nantes).

La valorisation de la spécialisation supporte là aussi le processus identificatoire : elle permet non seulement de se distinguer des concurrent(e)s, mais de construire une image singulière de soi en tant que professionnelle à renvoyer à autrui.

3. Tensions subjectives et objectives

Dans le modèle *professionnel,* les tensions doivent s'analyser au regard du rapport ambigu entretenu à l'organisation de travail. Une vraie ligne de partage est en la matière perceptible entre les pigistes et les graphistes. Si ces enquêtés occupent tous une position plutôt dominante sur le marché, le fait de travailler à distance contrevient au modèle de carrière défendu par les pigistes, alors qu'il est présenté comme un aboutissement pour les graphistes.

Un rapport ambivalent au salariat

Les pigistes *professionnels* occupent une place plutôt stabilisée sur le marché de la pige, parvenant à valoriser leur spécialisation. D'une manière générale, leurs revenus sont distribués sur une échelle allant de 1500 à 2500 euros (avec une moyenne autour de 1700 euros). Ils sont issus en majorité de parents cadres supérieurs dotés d'un fort capital économique, fortement investis objectivement (en termes de temps) et subjectivement (en termes affectifs) dans la sphère professionnelle. Or, la position d'extériorité qu'ils en viennent à occuper vis-à-vis de l'organisation contrevient au modèle de la carrière typique et des instances formelles de reconnaissance auxquelles ils accordent de l'importance, au regard notamment de leurs origines sociales.

[215] J'ai présenté les arrangements conjugaux du couple Boutet dans le chapitre 4.

D'une manière générale, les pigistes *professionnels* considèrent plutôt leur condition de salarié à distance comme un état transitoire, imposé par les contraintes du marché et leur horizon d'attente reste l'embauche dans un journal. D'ailleurs, quand je les rencontre, ils sont tous engagés dans une démarche plus ou moins active de recherche d'emploi. Même si, malgré tout, c'est toujours au nom de la qualité et de l'intérêt du travail qu'ils évaluent leurs arbitrages. A l'image de Fiona Pillard qui justifie ainsi ses recherches :

> Ouest-France à la limite ça serait bien, parce que c'est quand même un grand journal, c'est un des premiers quotidiens…. 700 000 lecteurs, etc. c'est un gros truc. Mais c'est sûr que je n'accepterai pas n'importe quoi juste pour dire je suis embauchée. (Fiona Pillard, 28 ans, en couple, pigiste, Nantes).

A l'inverse, pour les graphistes, le statut d'indépendant est d'avantage présenté comme la forme aboutie d'une carrière professionnelle. Ils présentent généralement leur parcours comme composé de deux phases distinctes : une première phase de salariat qui correspond à une première étape d'apprentissage et de socialisation professionnelle ; une seconde phase de maturité professionnelle qui se décline sous statut indépendant et qui permet de mettre pleinement en valeur les acquis de l'expérience.

A l'exception d'un seul graphiste qui, quand je le rencontre, vient tout juste d'être recruté pour occuper un poste de directeur artistique internalisé dans une société bancaire, les autres assurent ne pas être à la recherche d'un poste fixe. Ils conditionnent leur éventuelle recherche d'un contrat salarié à leur incapacité à réussir à se stabiliser économiquement (« Il faudrait vraiment plus que je mange… », Servane Lelais, graphiste). Ils partagent en cela beaucoup de points communs avec le modèle *entrepreneurial*, même s'ils s'en distinguent par un attachement à leur identité professionnelle.

Concernant les origines sociales, le groupe des graphistes *professionnels* est fortement polarisé, entre d'un côté, des enquêtés (n=2) dont la socialisation primaire est caractérisée par un discours entrepreneurial dominant (Alexandre Petit, dont les parents sont avocats ; Laure Durand, dont les parents « sont dans la création », le père commercialisant les œuvres de sa femme illustratrice) et de l'autre, des enquêtés (n=3) dont les parents sont cadres moyens ou ouvrier. Dans le premier cas, le modèle parental est revendiqué, surtout par Laure Durand qui en vient jusqu'à naturaliser le processus de création d'activité en indépendante (« J'ai toujours baigné là-dedans, c'était mon modèle (…) je m'étais toujours imaginée travailler en indépendante »). Son activité est d'ailleurs très bien stabilisée économiquement : elle déclare 80 000 de chiffres d'affaires annuel. C'est l'enquêtée qui, parmi les *professionnels* a le mieux intégré la rhétorique *entrepreneuriale,* qui constitue d'ailleurs pour elle un autre puissant ressort identitaire.

Pour ceux qui ne disposent pas de ressources héritées pour justifier leur position d'indépendant, le discours est structuré avant tout autour de la défense du métier. C'est finalement parce que les savoirs acquis ne peuvent être valorisés dans le cadre salarié que l'option de l'indépendance est choisie. La construction d'un contre-modèle à opposer au modèle parental apparaît alors beaucoup moins nécessaire– au sens strict de ce qui ne peut pas ne pas être– que dans le modèle *artiste.*

Le syndrome du « petit boulot »

Les enquêtés qui revendiquent le modèle identitaire du *professionnel* comptent parmi ceux qui mettent en place de véritables stratégies spatio-temporelles pour circonscrire au maximum ce qui relève du territoire du travail afin précisément de mieux le valoriser. Concrètement, cela passe par le fait de respecter des horaires de travail qualifiés de typiques, se « calant sur la journée d'un salarié normal ». Pour la majorité d'entre eux, ils ont même choisi de louer un bureau à l'extérieur (n=8/13, avec une surreprésentation de graphistes, n=5/6). Tous justifient ce choix par un double argumentaire : il s'agit à la fois de mettre à distance les logiques domestiques et familiales, mais aussi d'investir un lieu qui leur offre une visibilité professionnelle.

Pourtant, comme je l'ai déjà souligné dans le chapitre 4, le fait de prendre un bureau à l'extérieur ne neutralise pas totalement les effets de genre. Sur l'ensemble du corpus, les femmes qui ont des enfants – même celles qui louent un bureau à l'extérieur – restent majoritairement en première ligne dans la gestion de la vie domestique et familiale. Or si dans leur majorité, les *actives au foyer* revendiquent ces arrangements comme un choix assumé, les *professionnelles* portent un regard beaucoup plus ambigu sur leur situation. Si elles apprécient la « souplesse que leur garantit leur statut », revendiquant le fait de pouvoir assumer les trajets d'école, de faire face aux « imprévus » (maladie d'un enfant, « les absences de la maîtresse », etc.) et de « prendre leur mercredi », elles soulignent aussi les tensions que cela engendre avec leur conjoint.

Le cas d'Annick Lemaître, pigiste, 37 ans, mariée, mère de deux enfants âgés de « 7 ans et demi et 4 ans et demi ») me semble, par beaucoup de points, exemplaire de ces tensions. Les horaires de son mari qui occupe un poste de cadre commercial dans l'industrie sont extensifs et il est régulièrement en déplacement. Une contrainte pour l'organisation familiale qu'Annick a intégrée comme définissant pleinement son propre emploi du temps.

> Il commence assez tôt, donc c'est moi qui m'occupe des enfants, il a des déplacements, donc ça lui arrive de ne pas être là, là il n'est pas là pendant deux jours la semaine dernière c'étaient trois jours, mais ce n'est pas régulier. **Donc j'ai aussi de la flexibilité avec le boulot de pigiste et mon organisation, de gérer, de tamponner ses absences à lui…** (Annick Lemaître, 37 ans, en couple, 2 enf., pigiste, Nantes).

Quand je la rencontre le couple vient depuis quelques mois de décider d'employer une jeune fille pour aller chercher les enfants à la sortie de l'école à 16h30 (« on se paye le luxe d'avoir quelqu'un »). La décision de ce recours à une forme de délégation est présentée par Annick comme le fruit d'une décision partagée avec son mari, même si c'est elle qui en est à l'origine.

> **On s'est mis d'accord sur le fait que si je voulais bosser et a fortiori écrire des articles, je ne peux pas le faire entre deux portes**, je ne peux pas le faire si je n'ai pas un peu de temps devant moi, **il faut quand même que j'ai un peu de visibilité sur quand je vais pouvoir travailler et comment…**

L'arbitrage qui s'est fait ici au nom des contraintes professionnelles est présenté comme d'abord et surtout bénéfique pour la vie de famille : « on a un temps du soir avec eux [les enfants] qui est de bien meilleure qualité ». A l'inverse du « temps du mercredi » où la superposition des temps et des espaces contrevient à l'idée de frontière qu'elle essaie malgré tout de maintenir. Et où le temps devient alors de piètre « qualité » :

> Le temps du mercredi après-midi, j'arrive à le gérer plus ou moins bien, c'est-à-dire **qu'il y a des moments où je me rends compte que je suis entre les deux,** c'est-à-dire que je suis là mais en même temps, je suis préoccupée par le boulot et mes enfants, **notamment ma fille qui est plus jeune me le rappelle assez facilement parce que c'est du temps que je passe avec eux mais qui n'est vraiment pas de qualité, je ne suis pas là en fait…**

L'intrusion de la sphère du travail est vécue sur un mode culpabilisant :

> (…) le mercredi après-midi, je ne suis pas dispo, mes employeurs ne le savent pas en général.. j'ai un portable personnel et un portable professionnel, **et le portable pro est éteint le mercredi après-midi, bon ça m'arrive encore de céder à la tentation de regarder si j'ai quelque chose.**

L'usage du registre moral (« céder à la tentation ») souligne la contradiction ressentie entre deux régimes de valeur présentés comme inconciliables : la conformation à un idéal de réussite professionnelle valorisant l'autonomie et l'engagement dans le travail et un investissement parental qui suppose une disponibilité temporelle. Cette tension est renforcée par le fait que par ses origines sociales héritées (père dirigeant d'entreprise/mère conservatrice de bibliothèque), son niveau de vie actuel (les revenus du couple s'élèvent à environ 4500 nets par mois, même si son mari en apporte les deux-tiers) et son parcours scolaire (bac + 5 décroché dans une école de journalisme réputée), la porte à définir le travail comme central dans son processus de construction identitaire (« j'ai intégré pas mal de choses familiales, du rapport au travail, et de j'allais dire l'émancipation, mais c'est pas ça, l'épanouissement par le travail… »).

La fragilisation de sa position professionnelle est aussi renvoyée par son entourage. A l'image de cette anecdote qu'elle raconte durant l'entretien et qui évoque le jugement que son père, dirigeant d'entreprise, porte sur sa position :

> Ça m'amusait l'autre jour, j'avais mon père au téléphone, je lui demande de ses nouvelles et il me demande de mes nouvelles et il me demande : **« et toi ton petit boulot comment ça va ? » Je pense qu'effectivement il le voit comme un boulot, mais pas vraiment un boulot,** mais pour autant, il est assez respectueux, je ne parle pas beaucoup de boulot avec mes parents, mais je pense qu'il y a quand même de ça ouais, il le voit un peu comme un petit boulot, **je pense que pour lui, être vraiment journaliste, c'est être dans une rédaction et la pige je pense qu'il n'a pas de notion de combien je gagne à la pige, ni même de comment ça s'organise vraiment la vie de pigiste, il ne connaît pas bien, mais pour lui, la pige, c'est d'abord précaire, je pense.**

L'expression « petit boulot » symbolise l'échelle de valeurs intégrée par son père pour qui le travail doit occuper une place centrale (« il travaillait pas mal, il était souvent absent et il se préoccupait beaucoup de son travail et puis ça rejaillissait aussi sur la vie de famille évidemment »). Pour Annick un tel jugement met en lumière le fait qu'elle est elle-même prise dans des logiques contradictoires, professionnelle, familiale et domestique. Le « petit boulot », c'est aussi celui qui est réalisé en dehors du cadre institué et formel de l'entreprise.

> Moi j'ai intégré tout ça et **je me suis mise la barre assez haute** et il a fallu au moment où je suis entrée dans la pige par exemple, que **je reconsidère cette barre-là car en étant pigiste, je ne correspondais pas aux critères que je m'étais imposé moi ou qu'on m'avait imposé peu importe…**
>
> - Pourquoi ?
>
> - Parce que justement je m'étais plutôt projetée dans **un mode d'exercice de journaliste dans une rédaction avec la reconnaissance assez implicite qui va avec, et là il fallait que je me la construise.**

* * *

Les enquêtés qui relèvent du modèle *professionnel* défendent la mise à distance au nom de la valorisation de leurs savoir-faire. Il s'agit pour eux à la fois de se distinguer des « faux professionnels » avec qui ils se retrouvent en concurrence sur le marché mais aussi des salariés qu'ils considèrent comme enfermés dans un cadre organisationnel qui émousse leurs réflexes de professionnels. Mais la définition de soi en tant que travailleur qui est valorisée par ces enquêtés garde une dimension collective. Il s'agit non pas de se définir par soi et pour soi, mais par rapport à son monde professionnel de référence. Or le fait d'occuper une position extérieure au collectif de travail engendre des tensions objectives et subjectives qui peuvent fragiliser leur position. Ceci est particulièrement repérable chez les pigistes, pour qui le modèle du salariat de coprésence reste, malgré tout, un horizon d'attente souhaité.

E. Le modèle de *l'entrepreneur*

Dernière modalité repérable au sein de mon corpus, celle qui consiste à présenter le travail à distance non pas seulement comme un écart par rapport à la condition salariale, mais comme le parangon de l'indépendance. Il s'agit alors avant tout de défendre et de valoriser la dimension entrepreneuriale de l'activité avant même de la caractériser au regard de la valeur professionnelle dont elle serait porteuse. Les discours sont structurés autour d'une sémantique qui souligne la dimension statutaire de l'indépendance : « être à son compte », « gérer sa petite affaire », « faire tourner la boutique »… Autant d'expressions qui se retrouvent dans la bouche de ces *entrepreneurs*. Globalement, au sein de l'ensemble de mon corpus, c'est le profil le plus répandu (n=22/54) et qui peut être repérable aussi bien chez les graphistes (n=8) ; que chez les pigistes (n=9), bien qu'ils soient salariés à distance ; ou chez les secrétaires (n= 5).
Nous le verrons, les *entrepreneurs* peuvent avoir des conditions matérielles d'existence très diverses, la stabilité économique de l'activité ayant partie liée à l'expérience accumulée. Pour moitié, les professionnels concernés travaillent dans un bureau à l'extérieur de leur domicile (n=10/8 graphistes et 2 pigistes). Quant à ceux qui travaillent chez eux, ils mettent en place des stratégies veillant à garantir la stricte dissociation des espaces. D'une manière générale, le *chez-soi de travail* est avant tout défini par des logiques professionnelles. Chez certains graphistes, il acquiert même le statut de local professionnel permettant de recevoir des clients.

1. Se définir par sa « petite entreprise »[216]

Chez ces enquêtés, la rhétorique mobilisée pour justifier la mise à distance de l'organisation repose sur une double argumentation. S'il s'agit de naturaliser cette position en ce qu'elle correspondrait à l'actualisation d'un tempérament/comportement, l'indépendance est surtout présentée comme porteuse en soi d'une identité sociale : la position statutaire prend le pas sur la position professionnelle.

L'indépendance, un choix naturalisé

Si globalement, le discours visant à associer le travail à distance à l'incorporation d'un certain nombre de « qualités humaines » (« être autonome », « savoir s'organiser », « aimer être seul ») est présent à des degrés divers chez l'ensemble des enquêtés rencontrés, il est particulièrement récurrent chez les *entrepreneurs*. Le travail indépendant, entendu dans un sens restrictif d'activité exercée sous statut indépendant ou extensif pour désigner le régime de salarié à distance, est défini par un ensemble de « savoir-être », qui sont à la croisée de compétences

[216] Titre donné en référence au livre récent de Sarah Abdelnour (2017) sur les auto-entrepreneurs.

professionnelles et de qualités intrinsèques. Voici, par exemple, la manière dont Sophie Château évoque le processus qu'il l'a conduite à créer son « entreprise » (durant tout l'entretien, elle désigne sous ce terme son activité de télé-secrétariat qu'elle a officiellement lancée deux ans auparavant sous le régime de l'auto-entreprise).

> **Je suis d'une nature, je suis d'une nature extrêmement polyvalente, plutôt débrouillarde** quand même. (Sophie Château, 39 ans, en couple, secrétaire, Nantes)

Le recours à des arguments psychologiques se traduit dans les discours par la mise en avant d'une « capacité à être indépendant » qui serait inégalement distribuée chez les individus. Ainsi que le souligne, par exemple, Patrick Lenoir, pigiste qui travaille depuis 10 ans chez lui : « J'en connais qui ne peuvent pas bosser à domicile ». Une façon de souligner en creux que lui-même serait « naturellement » plus disposé à le faire. Dans cette perspective, le terme « indépendant » est d'ailleurs souvent utilisé dans toute sa richesse sémantique, désignant tour à tour un statut et un état. « Moi je suis vraiment *free* dans l'âme (…) je me suis fait viré d'une boutique et puis j'en avais marre, tous les trois ans, je me faisais gicler, ça fightait… », assure ainsi David Christin, graphiste qui exerce en indépendant depuis 15 ans après avoir travaillé pendant une dizaine d'années dans des agences de communication et quitté son dernier poste à la suite d'un licenciement négocié. Il mobilise le terme « free » pour signifier tout à la fois le statut d'indépendant sous lequel il exerce son activité (« freelance ») et pour évoquer un besoin de liberté.

Dans le même ordre d'idées, on peut citer le cas de Fabienne Rouger, secrétaire, même si objectivement la pression des contraintes du cadre salarié s'est imposée pour elle de façon beaucoup plus brutale. Quand elle décide de « se lancer dans la création d'entreprise », elle est hôtesse de caisse dans la grande distribution :

> **Moi, je suis quelqu'un de très indépendante** (…) **C'est quelque chose que je ne pouvais pas supporter les horaires fixes.** Maintenant je revois d'anciennes collègues qui travaillent dans certains magasins que je revois, qui me disent : « **Ah oui, tu nous disais à cette époque-là que tu voulais déjà devenir indépendante…** » (Fabienne Rouger, 37 ans, célibataire, secrétaire, Nantes).

D'une manière générale, le régime de critique du cadre salarié repose ainsi sur une argumentation qui le présente comme « contre-nature » (« c'est quelque chose que je ne pouvais pas supporter… », « j'en avais marre (…) je me faisais gicler »).

Un statut pourvoyeur d'une identité sociale

Chez ces enquêtés, l'indépendance est donc présentée comme la voie naturelle de sortie du salariat. Mais elle permet surtout de sortir de la seule logique du métier pour valoriser avant tout une position sociale. C'est un phénomène que Sarah Abdelnour (2012) avait bien repéré au sein de son corpus d'auto-entrepreneurs : « le régime semble procurer un statut social à ses

utilisateurs. (…) La situation sociale des indépendants est particulière à cet égard, l'identité sociale de chef d'entreprise pouvant en effet se suffire à elle-même, contrairement à celle de salarié, qui ne s'énonce pas telle quelle, mais en précisant la profession. » (*ibid.,* p. 296). Au sein de mon corpus, cette dimension identitaire attachée au statut est particulièrement repérable chez les secrétaires pour qui la valorisation de l'indépendance est une façon de mettre à distance une position salariée dominée, tant d'un point de vue social que genré. Faire le choix de l'indépendance passe donc par l'incorporation d'un ensemble de valeurs socialement construites autour de la masculinité (engagement dans le travail, autonomie, etc.) qui permet de rompre avec les assignations genrées qui leur sont socialement attribuées.

Cette « conversion », au sens ou l'entend Anselm Strauss (1992) dans ses travaux sur l'identité sociale, passe par la mise à distance du métier lui-même : « Je me sens chef d'entreprise à 100% », assure, par exemple, Fabienne Rouger qui cumule plusieurs activités de service qui sont dotées d'une très faible valeur patrimoniale (services de conciergerie variés qu'elle qualifie de « forme d'assistance personnelle » : transport de marchandise, sortie d'animaux domestiques, etc. et petits travaux de gestion administrative). C'est le même type de rhétorique qui est mobilisée par Sophie Château qui s'est spécialisée dans l'activité de retranscription de documents audio.

> Je **ferme le clapet à tout le monde en disant que je suis chef d'entreprise, c'est comme ça que je me présente maintenant, je suis chef d'entreprise, parce que dans mes catégories CSP c'est ce que je suis en fait** quand je remplis un formulaire quelconque, je suis chef d'entreprise. **Donc ça sur la reconnaissance, ça ferme le clapet, après j'explique que mon entreprise, c'est une entreprise individuelle et que je travaille dans la chambre, mais bon. Il n'empêche que je suis mon chef d'entreprise.** (Sophie Château, 39 ans, en couple, secrétaire, Nantes)

Fragilisée socialement par le fait de travailler chez elle (elle fait à plusieurs reprises référence aux jugements négatifs portés par ses voisins sur sa situation), de surcroît sur des tâches sous-qualifiées, elle valorise l'identité de « chef d'entreprise » sur le mode de la revanche sociale (« je ferme le clapet à tout le monde »). Même si elle reconnaît à mi-mots que sa situation est atypique (« c'est une entreprise individuelle et je travaille dans la chambre »), elle insiste avant tout sur le partage d'une même condition avec un groupe de référence auquel elle aspire appartenir (« parce que dans mes catégories CSP c'est ce que je suis en fait… »).

Ces secrétaires *entrepreneuses* se plaisent également à souligner que leur nouveau statut leur permet de « travailler d'égal à égal » avec le client qui les emploie : « Je pense que c'était surtout ça aussi que je cherchais suite à mes différentes expériences, c'était vraiment être traitée en égal avec les patrons d'entreprise », assure, par exemple, Emmanuelle Bernier, jeune secrétaire qui

exerce son activité sous le régime de l'auto-entreprenariat depuis un an et demi, après avoir enchaîné plusieurs missions en intérim.

Si la revendication d'une égalité statutaire est objectivement une fiction – car elle nie la relation contractuelle asymétrique qui s'instaure entre la secrétaire et son client – elle permet de rétablir un équilibre dans l'ordre des représentations symboliques. Alors que leur position de salariée était dominée, la valorisation de leur statut d'indépendante leur permet de partager le même univers de valeurs avec ceux qui ont été leurs « anciens patrons » :

> **J'avais envie aussi d'être force de conseils, c'est-à-dire aider un peu les gens dans leur organisation et j'avais envie d'être d'égal à égal…** (elle rit). (Marion Tallon, 50 ans, célibataire, secrétaire, Nantes).

En insistant à plusieurs reprises sur l'homologie de sa situation avec celle de ses clients (par l'usage répété de l'adjectif « même »), elle revendique de partager le même destin. D'ailleurs Marion Tallon, comme la majorité des secrétaires qui relèvent de ce profil (n=4/5), a déposé un nom pour son entreprise et diffuse cette identité commerciale *via* internet ou des cartes de visite. Contrairement aux secrétaires *actives au foyer* qui n'ont pas de visibilité sur internet – seul leur nom est répertorié dans le listing des Pages Jaunes –, les secrétaires *entrepreneuses* développent toutes des stratégies de communication volontaires/proactives, telles que je les ai décrites et développées dans le chapitre 3 : achat de mots-clés pour un meilleur référencement sur les moteurs de recherche, site internet présentant les services proposés, etc.

La valeur de la polyvalence

D'une manière générale, les *entrepreneurs* insistent aussi sur la nécessaire polyvalence que suppose un tel statut. Il ne s'agit pas tant dans les discours de valoriser une façon distinctive de réaliser son métier (comme les « professionnels »), que de souligner le fait que l'indépendance suppose la maîtrise d'un certain nombre de compétences connexes. C'est même la transférabilité des compétences qui permet la mobilité.

> **Ce qui fait que pour moi globalement créer une entreprise c'est ce que je faisais pour mes patrons, donc je le fais pour moi parce que dans la compta j'en ai fait ; du recrutement, j'en ai fait ; de la paperasse administrative en tout genre j'en ai fait ; la partie commerciale, ça ne me posait aucun problème (…) ça ne me posait aucun problème, en plus tout m'est venu naturellement …** (Sophie Château, 39 ans, en couple, secrétaire, Nantes).

L'expérience salariée est alors présentée comme un réservoir de compétences dans lequel il est possible de puiser pour fonder une entreprise « pour [soi] ». La polyvalence fonde la valeur de l'expérience du travail à distance.

> **Oui, y'a une certaine fierté, le fait de gérer son planning, son boulot, gérer… ouais, c'est vrai que ça, ça me convient complètement, de dépendre de personne,**

> et puis la société entre guillemets c'est quand même une micro-entreprise (Géraud Billaud, 31 ans, en couple, 2 enf., graphiste, Nantes).

Les enquêtés aiment également à mettre en avant la valeur commerciale de l'activité. Ce type de rhétorique est particulièrement présente chez les secrétaires et les graphistes qui disent avant tout vendre des « services » avant de vendre une expertise professionnelle ou un savoir scolaire formalisé.

S'il est moins marqué, ce type de discours se trouve aussi chez les pigistes *entrepreneurs* qui se définissent d'ailleurs dans leur grande majorité comme « indépendants » ou « freelance ». Alors que le « placement de sujet » est présenté comme un élément fortement distinctif et valorisé par les pigistes *artistes*, les pigistes *entrepreneurs* développent à l'inverse une approche très commerciale de leur activité. A l'image de Patrick Lenoir, pigiste depuis une dizaine d'années :

> **Comme tous les métiers d'indépendant, il faut trouver des clients** (…) Chaque pige est un contrat, mais dans l'esprit **on doit être indépendant, c'est-à-dire qu'on doit à la fois être notre propre commercial, notre propre gestionnaire**, savoir s'organiser, voilà.. on n'a pas de vraie entreprise, alors bon on va peut-être y venir, mais on n'a pas le statut auto-entrepreneur… (Patrick Lenoir, 47 ans, en couple, 2 enf., pigiste, Paris).

Ces pigistes sont d'ailleurs tous, à une plus ou moins grande mesure, engagés dans des activités professionnelles autres que journalistiques : travaux d'édition, rédactions de supports institutionnels, etc. Ce rapport très instrumental aux tâches réalisées est justifié avant tout au regard des montants dégagés. Il s'agit avant tout de « faire tourner la boutique ».

2. La figure repoussoir de l'*assisté*

Il est remarquable que chez les *entrepreneurs*, les discours ne bruissent pas, comme pour les autres enquêtés du corpus, de jugements négatifs attribués à autrui. Ils développent au contraire un discours fortement centré autour d'un « je » actant tout puissant, seul engagé et responsable de la construction de soi. S'inscrivant pleinement dans le paradigme néo-libéral (Denord, 2007), il s'agit pour eux de mettre à distance la figure de « l' assisté » et de développer un rapport enchanté à l'entreprenariat (Abdelnour, 2012 ; 2017). Les enquêtés concernés semblent mettre à distance tout ce qui pourrait fragiliser leur position sociale d'entrepreneur, même si certains se retrouvent objectivement dans une position économiquement fragile.

Seul contre tous ?

Dans ce dernier modèle, la mise à distance intervient majoritairement sur le mode de *la deuxième carrière* (n= 14/22) et de façon minoritaire, pour les plus jeunes des enquêtés, sur le mode de *l'insertion sur le marché* (n=8/22). Mais si les conditions objectives de la mise à distance

varient, il est intéressant de constater le partage d'une même rhétorique : il s'agit de valoriser le choix de l'indépendance pour échapper à ce qui pourrait maintenir dans une forme de dépendance. Pourtant, derrière ce discours volontariste, les conditions matérielles de l'indépendance sont très hétérogènes : si la moitié dégage des revenus suffisants pour être effectivement autonomes (sur n= 11, un tiers gagnent entre 1000 et 1500 euros nets mensuels ; un tiers entre 1500 et 2000 ; un dernier tiers au-delà de 2500) ; l'autre moitié (n=11) gagnent moins de 1000 euros mensuels qu'ils complètent avec le RSA (n=3) ou les indemnités chômage (n= 4).

Cette dépendance objective se traduit par des tensions plus ou moins assumées dans le discours sur soi qui, par ailleurs, se construit dans le rejet de toute forme d'assistanat. Le cas de Gaël Biroud est, en la matière, intéressant à faire entendre. Ce jeune graphiste de 26 ans qui a débuté son activité il y a trois ans, à la sortie de ses études (un BTS multimédia), déclare désormais dégager environ 1200 euros nets par mois. Il a bénéficié au début de son activité du soutien de ses beaux-parents commerçants qui ont participé pendant plus d'un an au paiement du loyer de l'appartement qu'il occupait avec sa copine. Un soutien qu'il juge acceptable (« j'ai essayé de leur rendre en faisant des petits cadeaux, en faisant un site, etc. ») alors qu'à l'inverse, il s'oppose à l'idée même de bénéficier des minima sociaux :

> Mais non, non, demander des sous, même le RSA, j'ai pas, je n'ai rien fait pour l'avoir, donc je ne vois pas pourquoi j'aurais des sous par l'État. Je suis un gros con, hein (il rit)… (Gaël Biroud, 26 ans, célibataire, graphiste, Nantes).

Cela contreviendrait à l'image du *self-made man* qu'il valorise par ailleurs (« Moi, je me suis fait tout seul », assure-t-il à un autre moment de l'entretien).

C'est le même type de rhétorique qui est fortement mobilisé chez les secrétaires *entrepreneuses* (n=5). La grande majorité d'entre elles ont bénéficié de l'Accre (qui permet une exonération partielle de charges sociales pour les chômeurs développant une activité indépendante) et continuent pour trois d'entre elles de toucher les indemnités chômage. Pourtant, elles tiennent toutes un discours très négatif sur Pôle Emploi, administration présentée comme incapable de répondre à leurs besoins (« Comment voulez-vous que des gens qui sont fonctionnaires, qui commencent à 8h00, qui font une pause à midi, vous expliquent comment avoir des clients ? », Sophie Château). La figure d'entrepreneuse qu'elles entendent incarner s'oppose donc en tous points à l'image de la chômeuse assistée et passive. A l'exemple d'Emmanuelle Bernier, jeune secrétaire de 28 ans qui explique son choix de « lancer [son] entreprise ».

> **Je ne suis pas quelqu'un à rester sans rien faire… donc j'ai préféré me lancer assez rapidement… et donc du coup actuellement, la précarité j'en suis sortie en créant mon entreprise, et c'est pas grâce à Pôle Emploi, c'est grâce au statut**

> **d'auto-entrepreneur.** (…) **parce que moi je supportais mal le chômage, rester là à rien faire,** c'est pas dans mes habitudes et mon mari voyait que je tournais en rond, que je commençais à déprimer.. (Emmanuelle Bernier, 28 ans, en couple, secrétaire, Nantes).

Quand je la rencontre, Emmanuelle Bernier touche 1000 euros d'indemnités chômage complétées par une activité auprès d'un artisan chez qui elle intervient deux matinées par semaine pour réaliser des travaux de secrétariat.

D'une manière générale, ce paradoxe entre une situation objective de dépendance et une revendication subjective d'indépendance est plus marquée chez les secrétaires pour qui la valeur ajoutée de l'expertise professionnelle est plus difficile à valoriser. Il est toutefois à noter que la dépendance au mari que j'ai fortement soulignée pour le premier modèle, est ici beaucoup moins nette. Deux d'entre mes enquêtées sont célibataires et les autres sont dans des couples homogènes socialement (conjoint ouvrier ou petit employé).

Être entrepreneur, c'est dégager un chiffre d'affaires

Pour mieux mettre à distance cette figure d'assisté, les *entrepreneurs* évaluent leur travail au regard de sa valeur économique. Quant à ceux qui débutent leur activité et dont la situation matérielle reste très fragile, ils insistent surtout sur la progression de leur chiffre d'affaires ou de leurs revenus. C'est le cas de Fabienne Rouger qui quand je la rencontre en février 2014 déclare avoir réalisé un chiffre d'affaires en 2013 de 17 000 euros. Elle complète aussitôt :

> J'avais fait à peu près 300 euros en 2010. J'ai commencé avec un chiffre d'affaires à 400 au mois de mars 2011, au mois de mai, c'est là qu'est intervenu un peu plus de chiffre d'affaires 600, ce qui est énorme… **Les gens des fois il me regarde comme ça : oui, c'est énorme, je t'assure, quand on fait soi-même toutes ses démarches, etc. C'est énorme de pouvoir glaner ne serait-ce que 600 euros de** chiffre d'affaires. (Fabienne Rouger, 37 ans, célibataire, secrétaire, Nantes).

En soulignant la croissance de l'activité, il s'agit non seulement de parier que celle-ci puisse être viable un jour, mais surtout revendiquer une position sociale. Dire ce qu'on gagne, c'est finalement prouver ce qu'on fait et mettre à distance les soupçons d'inactivité.

> **Il y a des gens qui se disent « bah qu'est-ce qu'elle fait chez elle ? »** (…) **Voilà, et j'ai envie justement de montrer à ces personnes que pendant tout ce temps-là je ne suis pas forcément chez moi à entre guillemets à rien faire, voilà… et ça, ça passe par le fait de dégager de l'argent et une activité telle que je voudrais que ça perdure, voilà…** (Sophie Château, 39 ans, en couple, secrétaire, Nantes).

Le même type de raisonnement est repérable chez les graphistes. L'avancée dans la carrière se mesure au chiffre d'affaires dégagé. En la matière, une ligne de partage sépare le groupe des graphistes *entrepreneurs*, avec une minorité qui se situe dans la tranche haute des chiffres d'affaires (+ de 50 000 euros de chiffre d'affaires) et une majorité qui dégage moins de 20 000

euros de chiffre d'affaires annuel. Mais au-delà de la forte disparité de leur situation économique, ils partagent l'idée que la valeur du travail se mesure à son prix. Même ceux qui occupent une position dominée sur le marché de l'emploi ne peuvent se résoudre à pratiquer des prix bas, au nom du « respect du travail » réalisé.

> Je vois un gars mardi, il veut un site pour 1000 euros… alors ça va être niet (…) **1000 euros c'est trop bas. 1250 t'as un minimum de respect du boulot, sinon, moins c'est abusé…** (Gaël Biroud, 26 ans, célibataire, graphiste, Nantes).

D'une manière générale, les graphistes concernés sont très au fait des prix pratiqués sur le marché (ce que les graphistes *artistes* n'évoquent jamais). Il s'agit clairement pour eux de souligner la dimension entrepreneuriale de leur activité.

L'incorporation de cette dimension comptable n'est pas héritée dans la grande majorité des cas. Il est d'ailleurs difficile de dresser un portrait social des professionnels *entrepreneurs* : si les secrétaires concernées sont majoritairement issues du monde ouvrier – comme le reste du panel ; les pigistes sont plutôt issus de familles de cadres du privé (sans capital culturel et scolaire marqué) ; quant aux graphistes, ils ont des origines sociales plus variées. Une minorité est issue des fractions cultivées des classes supérieures (parents architectes, pour l'un ; père journaliste-écrivain, pour l'autre) et des classes moyennes cultivés (n=4) (fonctionnaires) ; enfin n=2 issus de familles de petits commerçants-artisans. Si ceux qui disposent de dispositions entrepreneuriales héritées parviennent plus facilement à asseoir leur position sur le marché, ne serait-ce parce qu'ils peuvent se reposer sur un capital social à convertir, tous s'attachent d'une manière ou d'une autre à valoriser la force d'un parcours individuel en ascension.

Être visible pour asseoir sa place

Comme je l'ai souligné en introduction, la moitié des *entrepreneurs* travaillent dans un bureau à l'extérieur de leur domicile, la pratique étant particulièrement courante chez les graphistes (n=5/8). Ces enquêtés justifient leur choix de louer un espace de travail au regard de logiques professionnelles. L'atelier devient un lieu-vitrine. Non pas seulement contenu spatial, mais aussi contenant signifiant de l'activité. C'est en tous cas de cette manière qu'il est possible d'analyser cette remarque de Sylvain Bouyssou, graphiste indépendant depuis près d'une dizaine d'années. Après avoir longtemps travaillé chez lui, il décide il y un an et demi de louer un bureau avec un ami architecte dans le 20e arrondissement. Son entretien est fortement structuré autour d'une opposition, avec d'un côté l'époque où il travaillait chez lui et de l'autre, le moment où il a choisi de louer un bureau à l'extérieur :

> **Tu t'installes, c'est évident. Tu prouves que [Sylvain Bouyssou] est dans la place et qu'en plus il a un atelier dans Paris intra muros. C'est fini, c'est réglé… Qu'est-ce qu'il fait ? On n'en a rien à foutre, il a son atelier…** non mais c'est presque ça. **Il**

> **est sur la place, il a investi, il s'est donné les moyens, c'est que c'est bon, c'est parti, c'est tout, les gens ils disent : « C'est bon, il est en route »,** puis il y a des gens qui attendaient que je me mette en route aussi, ils ont été bien contents. (Sylvain Bouyssou, 38 ans, en couple, graphiste, Paris).

Le recours à la sémantique de l'installation (« tu t'installes », « tu es dans la place ») convoque l'imaginaire associé à l'indépendant qui *ouvre boutique*. Contrairement à la symbolique de l'atelier (associée au profil *artiste*) et à celle du « bureau » (fréquemment mobilisée par les *professionnels*), les *entrepreneurs* associent l'espace de travail extérieur surtout à l'image du « local professionnel ».

D'ailleurs même chez ceux qui travaillent chez eux (n=12), la très grande majorité disposent d'une pièce fermée qu'ils distinguent bien du reste de l'espace domestique (porte fermée, matériel informatique, livres et documentation rangés sur une étagère dédiée, téléphone fixe pour réaliser les interviews, etc.). D'ailleurs, deux graphistes indépendants, assurent même y recevoir régulièrement des clients.

3. Tensions objectives et subjectives

D'une manière générale, les *entrepreneurs* entretiennent un rapport ambigu à leur métier. Moins bien dotés scolairement que les *professionnels* et surtout que les *artistes*, beaucoup ont commencé à exercer leur activité par opportunisme, sans l'investir beaucoup subjectivement. Ce qui compte c'est avant tout de « faire tourner la boutique », quelle que soit finalement l'activité réalisée.

Multi-activités, multi-casquettes

Comment se définir professionnellement quand on exerce des activités de nature diverse ? Quelle est l'activité à laquelle on accorde alors le plus de valeur ? En ce qui concerne les pigistes *entrepreneurs*, il est remarquable de noter que tous exercent d'autres activités à côté de la rédaction d'articles publiés dans des journaux reconnus comme entreprises de presse : activités de rédaction pour des supports de communication (payées parfois en salaire, mais le plus généralement sur facture) ; fonctions de formateur (là aussi sous les deux modalités de paiement) ou encore rédaction de livres (une activité rémunérée généralement en droits d'auteur).

Le cumul de ces diverses activités a pour effet de rendre beaucoup de pigistes inéligibles à la carte de presse (plus de la moitié de leurs revenus provenant de travaux réalisés hors-presse). Mais alors que les *professionnels* accordent une très grande valeur à cette carte, les pigistes *entrepreneurs* s'y montrent globalement beaucoup moins attachés, certains se montrant même indifférents (« je n'ai jamais vu l'intérêt de l'avoir… et qu'à part entrer gratuitement dans les

musées, je ne vois pas trop à quoi ça sert », Julien Carrette) D'ailleurs, la majorité d'entre eux (n=6/9) l'ont perdue (suite à un déséquilibre trop fort des revenus) ou ne l'ont jamais eue.

De la même manière que la possession de la carte de presse n'est pas présentée comme un enjeu, ces pigistes entretiennent volontiers une confusion sur la nature de leurs collaborations. Là où les *professionnels* et les *artistes* attachent une grande importance à la valorisation symbolique de leurs engagements professionnels, les *entrepreneurs* ont tendance à insister sur les homologies entre la rédaction d'articles de presse et d'objets communicationnels. C'est le cas de Patrick Lenoir, pigiste depuis une dizaine d'années qui « complète ses piges avec des boulots de com' ». Deux activités qu'il a tendance à mettre sur un pied d'égalité en ce qu'elles requièrent toutes deux la mobilisation d'un savoir-faire rédactionnel :

> **C'est un ersatz si tu veux, c'est fait comme de la vraie presse**, sauf que les contenus sont retravaillés par la direction de la communication de l'entreprise, tout est validé et tout, le contenu n'est pas du tout objectif (...) **mais moi j'essaye de le faire et je pense que c'est ça qui plait aussi, j'essaye de le faire comme si je faisais un article, après ça leur plait ou ça ne leur plait pas, ça ne m'appartient plus. (**Patrick Lenoir, 47 ans, en couple, 2 enf., pigiste, Paris).

Il convient également de souligner que ces pigistes travaillent davantage pour des supports de la presse spécialisée ou dite « institutionnelle » (supports de presse liés à un secteur/domaine d'activité distribués sur abonnement) que pour des magazines ou quotidiens grand public. La spécialisation de leur portefeuille d'employeurs s'explique en partie par leur socialisation professionnelle. Aucun d'entre eux n'est en effet passé par une école de journalisme reconnue par la profession, et ils affichent plutôt un parcours d'autodidacte.

Cet apprentissage sur le tas se traduit par l'expression d'un défaut de légitimité, voire, comme chez Véronique Chiso, par un « complexe d'infériorité ». Diplômée d'une maîtrise de philosophie, elle commence à faire des piges pour financer ses études, avant d'être finalement recrutée en interne. Licenciée quelques années après, elle se retrouve à nouveau sur le marché de la pige :

> Je ne sais pas, je pensais [que pour travailler dans un titre économique reconnu], **j'avais un complexe d'infériorité, je me disais : c'est peut-être trop spécialisé pour moi, je ne sais pas** (…) **Je m'étais focalisée c'est vrai beaucoup sur la presse institutionnelle, la presse d'entreprise,** tout ça, et j'avais trouvé des trucs assez rapidement comme ça, me disant que **là on ne me demanderait pas d'où je venais et que ça irait tout seul, donc c'est ça** (…) pour moi dans la presse on ne gagnait pas énormément alors que dans la presse institutionnelle, **on gagnait quand même beaucoup plus, on ne gagnait pas énormément et en plus il fallait étaler des titres de noblesse d'une certaine façon**. (Véronique Chiso, 57 ans, en couple, 1 enf., pigiste, Nantes)

Véronique Chiso a intégré ici la hiérarchisation implicite des médias, avec la position dominante dans le champ symbolique occupée par la presse dite « grand public » et, à l'autre bout de l'échelle de valeurs, la « presse d'entreprise », « institutionnelle ». Contrairement à la stratégie discursive repérée chez Patrick Lenoir qui consistait finalement à niveler les différences, elles sont ici à tel point intégrées qu'elles créent des frontières symboliques quasi-infranchissables. Ce type de discours est renforcé par le fait que le marché de la pige est souvent la seule voie d'accès possible dans le monde professionnel journalistique pour des autodidactes. Ce qui renforce chez eux l'impression d'être entrés par la *petite porte*.

Du côté des graphistes *entrepreneurs*, la majorité d'entre eux ont suivi des formations spécialisées (n=6/8). Mais il s'agit surtout de parcours validés dans des écoles privées de second rang en communication visuelle (dans des options variées), situées en province et débouchant sur un niveau Bac +3. Les autres ont suivi un parcours aux Beaux Arts (n=2), ou un parcours universitaire (histoire de l'art, infocom) (n=2). D'une manière générale, le rapport au métier est peu investi, comme si ce qui comptait avant tout était d'exercer une activité sous statut indépendant : « Moi j'ai toujours voulu être indépendant. Au début, j'ai donné des cours dans des centres de formation, mais là aussi en tant qu'indépendant », Thomas Tessier, diplômé des Beaux-Arts, graphiste à Nantes. Dans certains cas, le « graphisme » est même une activité exercée par opportunisme : « j'ai appris la mise en page sur le tas, en bidouillant sur ordinateur », Sylvain Bouyssou, diplômé d'une école de communication, option design d'intérieur.

Le recours à la multi-activités associé à une faible intégration des rhétoriques professionnelles lors de la phase de formation, se traduit chez certains enquêtés par une forme de confusion identitaire. Il me semble en la matière intéressant de comparer deux trajectoires : celle de Julien Carrette et de Sylvain Bouyssou. Le premier est pigiste depuis 9 ans quand je le rencontre mais depuis son arrivée sur Nantes, il y a trois ans, il a commencé à développer d'autres activités (formateur, auteur de livre, rédaction de supports de communication). Diplômé d'une maîtrise de Lettres, il a « commencé les piges à l'arrache » et a poursuivi, sans toutefois investir cette identité professionnelle d'une forte charge symbolique : « C'est pas la panacée pour moi le journalisme. C'est pas un métier qui me fait rêver. » Sylvain Bouyssou, lui est graphiste depuis 8 ans. Diplômé en architecture d'intérieur, il a commencé à travailler en tant que graphiste « un peu par hasard » alors qu'il occupait un poste de chargé de communication dans une institution publique. Il s'est spécialisé dans l'édition et la scénographie, et développe à côté de ce travail, une activité qu'il qualifie de « plus artistique » (créations d'installations lumineuses).

Julien Carrette, 37 ans, en couple, 1 enf., pigiste, Nantes.	**Sylvain Bouyssou, 38 ans, en couple, graphiste, Paris**
- Et du coup, quand on te demande ce que tu fais, tu dis quoi ? - Je suis dans la merde (…) je dois choisir un des 4 métiers, je suis maladroit… et ça tourne en eau de boudin.. - Tu changes en fonction de ton interlocuteur ? - oui… **Ou en fonction de ce sur quoi j'ai bossé dans la journée… tu sais comme une empreinte rétinienne, c'est ce qui m'a le plus marqué…** parce que j'en ai marre aussi des conversations : « T'es journaliste ? Journaliste dans quoi ? Mais la presse pro ? Mais la presse pro sur quoi ?/ Bah les RH ? /Ah bon laquelle ?/ Mais je suis aussi formateur » Mais les gens ils ne s'en occupent plus.. pour eux, t'es journaliste et t'as cherché à les embrouiller avec de la presse pro... ils ne savent même pas ce que c'est que de la presse pro…	Mes parents sont graphistes... euh architectes (sic)… **mais donc, ce n'est pas du tout mon métier.** Je suis assez rapidement habité par les projets donc j'aime bien ce que je fais… mais graphiste, je ne suis pas forcément doué… **Ça a été compliqué pour moi d'être graphiste**. **Le nombre de fois qu'on me dit : « Tu fais quoi ?/ Bah je suis architecte d'intérieur »… Cinq minutes plus tard, quelqu'un me pose la question … j'exagère un peu, mais je lui réponds : « Je suis graphiste… ah non, je fais des sculptures lumineuses » Ça, ça a été compliqué pendant au moins 5 ans … « Qu'est-ce que tu fais ? /Ah bah je ne sais pas » J'en ai beaucoup parlé avec pas mal de gens de ça, ça a été très compliqué…**

Il est intéressant de souligner ici l'extrême versatilité des positions (« en fonction de ce sur quoi j'ai bossé dans la journée… », « 5 minutes plus tard »). Ces professionnels incarnent un forme « d'identité situative » dont les composantes « sont désormais presque combinables et révisables à loisir » (Rosa, 2010 [2005], p. 284) dans le temps accéléré des projets. Il convient toutefois de souligner qu'au sein de mon corpus ces deux enquêtés constituent des cas-limites.

La tentation paradoxale de la croissance

Chez les graphistes comme chez les secrétaires, la majorité des enquêtés associent leur développement professionnel à la croissance de leur « petite entreprise ». Même s'ils insistent surtout sur la dimension très individuelle de la démarche entrepreneuriale (« Je me sens complètement indépendante, maître de mon entreprise, par contre, je n'embaucherai pas… », Fabienne Rouger, secrétaire ; « En termes de perspectives, mon objectif serait d'augmenter mon chiffre d'affaires, mais rester comme ça à travailler tout seul », Géraud Billaud, graphiste).

Seul Arthur David, un jeune graphiste nantais, exprime clairement son envie de développer à terme une vraie start-up. En l'occurrence, il conçoit son activité de graphiste en indépendant comme un tremplin pour développer son capital social et « développer sa notoriété ».

> **Et à côté je suis en train de monter un projet de start-up, en tous cas un projet qui impliquerait plusieurs associés, parce que moi cette activité de *freelance*, c'est à la fois pour me faire des contacts**, pour développer un peu ma notoriété, intégrer un réseau numérique local, enfin le renforcer, et puis pour rencontrer les bonnes personnes, pour moi devenir un *pure player* (…) pour développer en fait un seul site qui me permettrait de vivre, de développer une équipe autour… (Arthur David, 32 ans, en couple, 1 enf., graphiste, Nantes).

Il se rend d'ailleurs régulièrement dans l'espace de coworking de *La Cantine* à Nantes fréquenté par des professionnels travaillant plus ou moins directement dans le monde du numérique (développeurs, webdesigners, etc.). Diplômé d'une école de multimédia parisienne de second rang, il a débuté son activité en indépendant suite à une rupture conventionnelle, quittant un emploi de chargé de communication/responsable web dans une entreprise. Quand je le rencontre il est inscrit dans une société de portage et il se verse un salaire de 400 euros (tirés de ses activités de graphiste) qu'il complète avec des allocations chômage. Mais, il conçoit son activité professionnelle seulement comme une étape dans un parcours entrepreneurial (« je pense que beaucoup de freelance travaillent, enfin cherchent une idée qu'ils pourraient un peu vendre, mais sinon, par défaut continuent à être freelance à côté… »).

On retrouve ici une rhétorique très développée dans le monde du numérique, incarnée dans le mouvement récent des « pigeons », ces auto-entrepreneurs qui se sont mobilisés à partir de 2012 notamment grâce aux réseaux sociaux pour défendre leurs intérêts et qui se présentent comme des *business angels*, fondateurs de start-up, etc. Comme l'écrit Sarah Abdelnour (2017), « les « pigeons » ne se présentent pas comme des patrons, mais comme les hérauts de l'innovation économique et aussi comme les héros schumpétériens du capitalisme que sont les entrepreneurs ». » (*ibid.* p. 156). D'ailleurs, Arthur David revendique cette affiliation (« Moi, je me sens surtout proche de tous ces gars qui se lancent dans des projets »). Ce groupe des *entrepreneurs* est donc traversé par des tensions. Entre d'un côté, l'impuissance à développer l'activité au-delà des forces physiques de l'individu isolé ; et de l'autre, la tentation de dépasser la position du seul individu tout en entretenant une position ambiguë vis-à-vis de la figure du patron qui viserait à *reterritorialiser* l'activité.

* * *

Ces *entrepreneurs* partagent un rapport d'abord utilitariste et fonctionnel aux tâches réalisées. A tel point que le métier ne constitue pas en soi un référentiel identitaire revendiqué. Si dans leurs discours, la rhétorique professionnelle collective est très peu présente, ils développent, en revanche, un rapport au monde qui repose sur leur seule responsabilité individuelle. Davantage que les autres modèles, les *entrepreneurs* se caractérisent par une forte hétérogénéité, tout autant en termes de conditions objectives d'existence que d'origines sociales. L'hétérogénéité de

leurs propriétés sociales recoupe finalement leur volonté de se présenter comme les propres auteurs de leur parcours. Même si certaines dispositions héritées permettent objectivement de soutenir la position de créateur de soi défendue d'un point de vue subjectif.

Conclusion

J'ai montré dans quelle mesure contrairement à une vision homogénéisante de la figure entrepreneuriale, il existe au sein de mon corpus différents modèles identitaires revendiqués. Les motifs de variation s'expliquent par des dispositions individuelles objectives (genre, âge, capital scolaire, origines sociales, etc.). Pourtant, il est possible de repérer des points de convergence entre les différents modèles : 1/les modèles *active au foyer* et *artiste* partagent une même valorisation de l'espace domestique, même si d'un côté ce sont les logiques familiales qui priment alors que de l'autre, ce sont avant tout les logiques professionnelles. La vraie différence s'explique à la fois en termes de genre (exclusivement des femmes dans le premier modèle ; en majorité des hommes dans le second), mais surtout en termes de profession : si les professionnels dits « créatifs » peuvent valoriser leur position d'extériorité au nom de la dimension auctoriale de leur travail ; les secrétaires sont plus fragilisées tant socialement que professionnellement. L'une de leur stratégie consiste alors à mettre en scène le travail en train de se faire pour consolider leur position pour elle-même et pour leur entourage ; 2/les modèles *professionnel* et *artiste* mettent le travail au cœur de leur système de valeurs, même si pour les premiers la référence au métier est plus collective (il s'agit de bien faire son travail) que pour les seconds (il s'agit de faire un travail pour soi). 3/ les modèles *professionnel* et *entrepreneurial* se recoupent dans une même mise à distance du domestique : il s'agit avant tout de montrer ce qu'on fait, le caractère performatif de l'action étant en soi porteur de sens ; 4/Les modèles *active au foyer* et *entrepreneurial* renvoient au même registre de tensions : il s'agit pour ces enquêtés de fortement valoriser un discours sur l'entreprise de soi tout en occupant une position qui peut être objectivement fragile et qui les contraint à être sous la dépendance d'un tiers (conjoint, parents, allocations chômage, minima sociaux, etc.) ; 5/ Enfin, si les modèles *active au foyer* et *artiste* sont assez homogènes socialement, le poids de l'héritage familial semble beaucoup moins prégnant pour les modèles *professionnel* et *entrepreneurial*, où la dimension performative de l'acteur agissant est centrale. J'ai également souligné l'importance des logiques professionnelles pour expliquer les positions individuelles. Dans cette perspective, la capacité de l'individu à donner sens à sa position s'explique en partie par sa capacité à incorporer le cadre pratique et

discursif du groupe professionnel auquel il appartient et à se conformer à l'image sociale que celui-ci renvoie.

La force analytique d'une telle démarche tient au fait qu'il ne s'agit pas de s'intéresser aux seules conditions objectives du travail à distance, mais bien de prendre en compte le processus de subjectivation mis en œuvre par les acteurs eux-mêmes. En prenant au sérieux le sens des discours portés par les acteurs sur leurs actions, il s'est agi en quelque sorte d'explorer leurs « univers moraux » (Fassin, 2009, p. 1261). L'objectif d'une telle démarche est d'éviter les jugements normatifs et surplombants et de « restituer la cohérence et la signification des systèmes de valeurs et de normes, d'émotions et de sentiments » (*ibid.,* p. 1262), quitte à souligner les tensions et les effets de dissonance qui traversent les modèles revendiqués. Il s'agit désormais de comprendre dans quelle mesure ces discours s'incarnent concrètement dans un style de vie singulier.

CHAPITRE 7.

STYLES DE VIE A DISTANCE

Dans le chapitre précédent, je me suis essentiellement focalisée sur la manière dont l'expérience du travail à distance était investie d'un sens différencié par les enquêtés rencontrés. Pour qualifier cette expérience de travail, je me suis attachée à caractériser ce qui compte pour chacun au regard de l'échelle de valeurs qu'il mobilise pour justifier sa position à ses propres yeux et la défendre auprès d'autrui. Il s'agit désormais de sortir de la seule sphère du travail pour analyser quelles sont les conséquences du travail à distance sur l'identité sociale de l'individu. Dans cette perspective, il faudra s'interroger sur le rapport que le travailleur à distance entretient à la fois à son espace vécu et au temps, entendus non pas dans leur seule dimension métrique et objective, mais aussi dans leur dimension sociale et projective.

Le rapport à l'espace prend comme point de départ l'analyse du chez-soi et de son inscription dans un environnement social plus large. Dans le cadre d'exploration ouvert par Pierre Bourdieu (1993b.), il s'agit d'analyser les positions, même temporaires, dans l'espace géographique, comme le reflet des positions et hiérarchies dans l'espace social, qu'elles contribuent, par leur stabilité, à structurer et rendre durables[217]. L'étude de l'espace vécu doit donc prendre en compte à la fois les dispositions individuelles, les configurations familiales, la profession exercée, la position sur le marché, etc., mais aussi les raisons objectives (en termes de revenus) et subjectives (en termes de représentations) qui peuvent établir une ligne de fracture quant à l'attrait/ répulsion pour les centres villes ou la périphérie ; à la modalité de l'habité (locataire/propriétaire) ; et au type de logement (appartement/maison individuelle). Il s'agira donc d'analyser non seulement le logement en ce qu'il peut constituer une ressource professionnelle (Lambert 2012a ; 2015 ; Landour, 2015), mais aussi comme un cadre subjectif porteur d'une identité socialement située.

Le deuxième grand axe structurant de l'analyse consistera à qualifier le rapport à la dimension sociale du temps (Elias, 1997). Comme je l'ai déjà souligné, les travailleurs à distance entretiennent un rapport différencié à la métrique temporelle au regard de leurs dispositions individuelles et de la position plus ou moins dominante qu'ils occupent sur le marché. J'ai ainsi

[217] « Il n'y a pas d'espace, dans une société hiérarchisée, qui ne soit pas hiérarchisé et qui n'exprime les hiérarchies et les distances sociales » (Bourdieu, 1993b, p. 251). Je renvoie aussi à ce propos à Gilbert (2016).

fait apparaître deux formes de rapport au temps que j'ai qualifié de *synchrone* et de *dé-synchrone,* le premier se calquant par mimétisme sur le cadre salarial typique (voir chapitre 4), le second reposant sur un enchevêtrement des temps travaillés et non travaillés (voir chapitre 5). Mais ces arrangements temporels doivent être mis en regard avec la manière dont l'individu parvient par-delà l'instabilité de ses engagements professionnels à construire un « horizon d'attente » (Pillon, 2007, p. 284) qui constitue un espace projectif enviable.

Prenant la mesure que « le temps du travail »[218] (Lallement, 2003) n'obéit plus à la séquence école/entreprise/retraite qui, hier rythmait les parcours biographiques (Chamboredon, 1991), il s'agira donc de souligner quelles sont les ressources dont disposent les individus pour construire un discours sur soi cohérent . L'épreuve se pose avec d'autant plus d'acuité pour les travailleurs à distance qui sont engagés dans une pluralité synchronique d'activités. Il s'agira donc de souligner non seulement les stratégies mises en place pour gérer la multi-activité, mais aussi d'interroger la manière dont les individus parviennent à créer de la durée (Bergson, 2008 [1934]) par-delà la discontinuité et la fragmentation des expériences. En effet, faute de pouvoir s'ancrer dans un cadre collectif socialement partagé (Monchatre & Woehl, 2014), le travailleur à distance doit relever le défi de la « narrativité biographique » (Pillon, 2014 ; Sennett, 2008 [2006][219]) pour donner sens à son existence.

Comment, dans ce cadre d'analyse, définir le régime d'incertitude dans lequel se déploient les engagements du travailleur à distance ? J'entends la notion d'« incertitude » à la fois dans le sens objectif où l'entend Robert Castel (Castel, 2009 ; Castel & Haroche, 2001), c'est-à-dire comme un écart au cadre salarial typique qui fragilise les affiliations collectives ; mais aussi dans un sens subjectif, qui renvoie à la manière dont l'individu s'autorise à une projection de soi. D'un côté, il s'agira donc de mesurer la solidité des relations professionnelles dont peut se prévaloir le travailleur à distance mais aussi la manière dont il stabilise sa situation économique présente et à venir. De l'autre, il s'agira de définir la précarité subjective au regard du sentiment de précarité exprimé par l'individu. Dans cette optique, je m'attacherai à analyser pourquoi la fragilité d'une situation objective se traduit chez certains par une « précarité projectionnelle » (Benquet, 2011), alors que chez d'autres, elle est sublimée par la revendication d'une forme d'ascèse investie d'un sens positif et distinctif. Inversement, il s'agira de comprendre pourquoi une stabilité objective

[218] Michel Lallement (2003) fait la différence entre trois modalités d'articulation entre le temps et le travail : « le temps au travail » qui mesure l'intensification du rythme du travail ; le « temps de travail » qui mesure la quantité de temps que nous consacrons au travail dans une journée et enfin le « temps du travail » qui définit le temps que dans une vie nous passons au travail.

[219] Pour Richard Sennett (2008 [2006]), la perte des savoir-faire et de leur narrativité biographique est l'expression du déclin de l'homme contemporain : « Comment gérer les relations à court terme, et se gérer soi-même, tout en migrant sans cesse d'une tâche, d'un emploi ou d'un lieu de travail à l'autre ? Si les institutions n'offrent plus de cadre à long terme, il peut incomber à l'individu d'improviser son récit de vie, s'il n'est pas obligé de se passer de tout sentiment durable du moi » (*ibid.*, p. 13).

sur le marché ne se traduit pas nécessairement par une projection assurée dans le « devenir » (Zarifian, 2001, p. 17).
Ces tensions ainsi esquissées rejoignent celles soulignées par Serge Paugam (2007 [2000] ; 2007), quand il s'attache à définir la précarité au croisement du rapport au travail (qui mesure le degré de satisfaction et d'autonomie dans la tâche réalisée) et à l'emploi (qui mesure la stabilité de l'engagement contractuel). Mais une telle approche déployée dans le strict cadre salarié doit être relue ici de façon singulière. Il s'agit ainsi de croiser trois éléments : 1/ la position objective sur le marché (le rapport à l'emploi) ; 2/ la façon dont l'individu investit subjectivement le travail réalisé (le rapport au travail), 3/ la manière dont l'individu mobilise, ou non, le cadre salarié comme un horizon comparatif et projectif pour analyser sa position à distance (le rapport au statut).

Il découle de cette double analyse du rapport à l'espace et au temps une grille de lecture qui dépasse la stricte approche psychologique et individuelle, mais qui, au contraire, fait apparaître de grandes lignes de partage socialement situées qui s'incarnent dans des styles de vie différenciés. Donner un « style » à son existence, qu'est-ce à dire ? Le « style » doit être entendu non comme une posture formelle ou esthétique, mais bien comme une façon d'être à soi et au monde, dont les rapports au temps et à l'espace constituent les principaux marqueurs. Si on se réfère aux travaux d'Yves Clot (2008), la notion de « style » peut être définie comme une façon d'ajuster le « genre professionnel », c'est-à-dire d'interpréter une sorte de « pré-fabriqué », « un stock de « mises en actes » et de « mises en mots » » (*ibid*., p. 107). Dans cette perspective, le « style » constitue « un retravail des genres en situation » (*ibid.,* p. 109). Ce qui est intéressant à retenir dans cette approche du « style » comme définition de l'activité, c'est précisément le fait qu'elle entend le pouvoir d'agir de l'individu comme sa capacité à définir le cadre de l'action, même si, comme le souligne Yves Clot, « le sujet est toujours « prémédité » par ses propres scripts : schèmes opératoires, perceptifs, corporels, émotionnels ou encore relationnels et subjectifs sédimentés au cours de sa vie » (*ibid*., p. 111).
Autrement dit, le « style individuel » est toujours socialement situé. Et c'est bien de cette manière qu'il faut entendre le « style » tel qu'il a été réévalué par les travaux récents de Marielle Macé (2016) qui, s'ils se situent dans une perspective de critique littéraire peuvent, néanmoins, être utilement mobilisés pour soutenir l'analyse développée ici. Marielle Macé l'assure : « Notre vie mentale, notre vie sociale est en effet tissée de « traces » d'art et « d'intentions » d'art, de souvenirs efficaces et de désirs efficaces, qui exercent leur force plastique sur les situations ou les dispositifs de la vie quotidienne et qui modulent nos dispositions d'être, les formes de notre attention ou de notre vision du monde » (Macé, *ibid*., p. 16). Par-delà les singularités individuelles, il me semble que trois styles idéaux-typiques peuvent être repérés parmi mes

enquêtés (voir tableau n° 19). Nous verrons que cette catégorisation ne recoupe pas nécessairement les modèles professionnels identitaires auxquels les individus se réfèrent pour donner sens à leur position, ne serait-ce que parce que le style de l'existence tel que je l'entends ici dépasse la seule sphère du travail et « met en jeu la vie elle-même » (Macé, *ibid*., p.39).

Tableau n°19 : Les attributs des styles de vie à distance

	Les styles de vie à distance		
	Subir la distance ***Les isolés***	**Aménager l'entre-deux** ***Les périphériques***	**Tirer profit de la distance** ***Les ajustés***
Rapport à l'espace vécu	Peu ou pas investi	choix du pavillon	choix des centres villes
Rapport à l'espace social	Isolement social ou professionnel	- Solidarités familiales - Inscription dans des réseaux virtuels	Cultiver l'entre-soi
Rapport à la précarité	-insécurité économique / sentiment de précarité - sécurité économique/ sentiment de précarité	- insécurité économique/pas de sentiment de précarité	- insécurité économique/ pas de sentiment de précarité - sécurité économique/ pas de sentiment de précarité.
Projection biographique	Être fragilisé dans le présent et éprouver des difficultés à se projeter dans l'avenir	Sécuriser les acquis du présent pour construire l'avenir	Entretenir un rapport confiant dans l'avenir
Rapport au temps	Dominés/dominants *synchrones*	Dominés *dé-synchrones*	Dominés/dominants *dé-synchrones*
Rapport au travail	- Travail hétéronome soumis à la loi du marché - Travail autonome routinisé	Travail hétéronome soumis à la loi du marché	Travail autonome hors de l'organisation
Modèle identitaire revendiqué	Professionnel/ entrepreneur	Active au foyer/entrepreneur	Artiste/entrepreneur

A. Subir la distance : *les isolés*

Dans cette première catégorie, on peut regrouper des individus qui partagent le fait d'exprimer très fortement durant l'entretien un sentiment d'isolement. Minoritaire (n= 18/54) au sein de mon corpus, ce type de discours ne se retrouve pas dans un groupe professionnel en particulier. En revanche, il est très majoritairement tenu par des femmes (n=13/18). L'expression de ce

sentiment d'isolement dans le temps présent se traduit par une forte incertitude quant au devenir.

1. Le monde clos du chez-soi

Dans leur grande majorité, ces enquêtés travaillent à domicile (n = 15/18), de surcroît sur un mode d'indissociation des espaces. Au cours des entretiens, la majorité d'entre eux établissent explicitement un lien logique entre *isolement physique* (être chez soi) et *isolement professionnel et social*.

Différentes formes d'isolement

L'analyse de l'isolement doit prendre en compte à la fois la dimension objective (en quantifiant les relations qui relient l'individu à autrui) et subjective (en faisant entendre la manière dont l'individu vit la situation comme choisie ou subie). « Il existe deux acceptions opposées pour la solitude : la première, théorisée par Hannah Arendt (1972 [1951]), consiste à y voir une forme d'isolement choisi, d'état bénéfique pour le développement de la pensée ; la seconde, vue sous l'angle du « sentiment de solitude », prend le sens, selon Jean-Claude Kaufmann (1995), d'une « absence douloureuse de liens, pouvant déboucher sur des pathologies » », soulignent Anca Boboc et ses coauteurs dans un article où ils s'attachent à analyser dans quelle mesure la fréquentation d'un espace de coworking peut permettre de lutter contre l'isolement professionnel (Boboc & al., 2014). Partant de cette définition générique, les auteurs construisent une typologie qui comprend quatre formes d'isolement : 1/ « l'isolement par choix » ; 2/ « la solitude subie » qui fragilise l'inscription professionnelle ; 3/ « l'esseulement » qui se traduit par une dégradation importante et durable de l'insertion sociale ; 4/ « l'isolement radical ou la désolation », qui correspond à « un repli massif sur soi » et « une démotivation profonde vis-à-vis de l'activité ». Si cette lecture par gradient centrée sur le rapport à l'activité est heuristique, elle doit être croisée avec les facteurs de profession, d'âge et de genre.

Les deux formes extrêmes d'isolement repérées par ces auteurs ne se retrouvent pas au sein de mon corpus : ni l'isolement assumé comme une forme d'ascèse volontaire ; ni l'anomie totale. En revanche, la qualification de l'isolement se distribue de façon différenciée en fonction de la profession exercée. D'un côté, les pigistes et les graphistes insistent surtout sur le sentiment d'isolement professionnel et sur la difficulté de travailler seul, hors d'un collectif de travail, sans être inscrits dans le quotidien de relations professionnelles physiques : « Moi, pour travailler, j'ai besoin d'avoir du monde autour de moi » (Colette Ramus, 40 ans, en couple, 1 enf., pigiste, Nantes), « Quand on se retrouve toute seule devant son ordinateur, déjà il faut être motivée » (Éléonore Poitou, 37 ans, célibataire, pigiste, Nantes), « Ça le fait de bosser seul chez toi... Juste t'as pas de conversation avec des gens, c'est un peu chiant, tu peux pas échanger sur ce que tu

fais » (Gaël Biroud, 26 ans, célibataire, graphiste, Nantes). La situation de « solitude subie » se traduit alors par une fragilisation professionnelle. De l'autre côté, les secrétaires de mon corpus, mettent plutôt en avant le manque de relations sociales et soulignent davantage leur isolement social : « C'est carrément l'angoisse d'être là toute seule toute la journée » (Claire Blain, 51 ans, en couple, 1 enf., secrétaire, Nantes).

D'une manière générale, le sentiment d'« esseulement » se décline plutôt au féminin. Il se traduit par l'inscription dans un temps de travail cadré par les obligations familiales : « Je te jure la première année, il y avait des jours je sortais de chez moi à 5h30 pour aller le chercher [son fils] à la crèche et je rentrais… Tout le reste de la journée, j'étais toute seule chez moi » (Valérie Babineau, 43 ans, en couple, 1 enf., pigiste, Paris). Dans le reste de l'entretien, Valérie Babineau fait d'ailleurs un lien explicite entre son statut de pigiste qui la contraint à l'isolement chez elle et son statut de jeune mère marquée par de fortes obligations familiales et domestiques (« Finalement je passais de mon ordi à m'occuper de mon enfant »). Là où sa sociabilité professionnelle se faisait essentiellement le midi (« Bouffer au resto avec machine ou untel… ») ou le soir (« Aller à un vernissage ou boire un pot avec trucmuche ou bidule »), son statut de jeune mère de famille a eu pour effet de réduire son temps disponible. Ses journées s'en trouvent vidées de toute forme de sociabilité formelle ou informelle et le chez-soi définitivement associé à une forme radicale d'isolement, renforcée symboliquement par le fait qu'elle s'est retrouvée pendant quelques mois à « [travailler] sur une petite table dans le salon parmi les jouets d'enfant »[220].

La vie de solitaire

Au sein de mon corpus, une minorité d'enquêtés cumulent un isolement professionnel avec une situation de célibat (n=6). Pour les femmes qui ont une charge de famille (n=3), le travail à distance est présenté comme une ressource pour continuer à faire face à leurs obligations domestiques et familiales après un divorce ou le décès du conjoint (voir chapitre 4). Mais une telle modalité d'exercice du travail renforce, de fait, une situation d'isolement social. A la manière dont Dominique Darbus, secrétaire, établit un lien entre le départ brutal de son mari (« du jour au lendemain, au bout de 14 ans de mariage ») et son activité de secrétaire indépendante lancée près de 20 ans plus tard après avoir passé un an au chômage. Si le lien n'est pas chronologique, il est bien symbolique :

> J**e vous dis, moi j'aimais la vie de famille, je préfère ne pas trop y penser d'ailleurs, la vie de femme seule à se débrouiller toute seule, ça ne me plait pas. Si j'ai acquis de l'indépendance, c'est contrainte et forcée, en fait je pense, mais si je me sens seule, bien sûr…** heureusement j'ai mon fils qui est dans le 14e, c'est pas

[220] Quand je la rencontre Valérie Babineau occupe un bureau partagé situé non loin de chez elle, comme je l'ai expliqué dans le chapitre 4.

> le fils à sa maman, il fait ce qu'il veut depuis longtemps, il avait même son studio à 18 ans, vous voyez, je ne l'ai pas couvé, mais bon on s'entend bien (…) **la vie de femme seule à Paris, ce n'est pas rigolo du tout…** (Dominique Darbus, 74 ans, divorcée, 1 enf., secrétaire, Paris).

En passe de quitter son deux-pièces HLM dans le 19e arrondissement parisien pour « un logement moins cher et plus petit », Dominique Darbus rappelle à plusieurs reprises durant l'entretien de quelle manière elle s'est épuisée à la tâche dans la mesure où elle n'avait aucune prise sur les contraintes temporelles qui lui étaient imposées, jusqu'à être contrainte de brutalement arrêter son activité suite à une dissection de l'aorte (« je ne pouvais compter que sur moi (…) je ne pouvais jamais m'arrêter, je prenais tout ce qui passait »). La situation d'esseulement renforce ce qui relève de la seule responsabilité individuelle, même si d'autres revenus peuvent venir compléter le faible chiffre d'affaires dégagé par l'activité (pension de réversion, prestation compensatoire).

Pour les plus jeunes de mes enquêtés (-35 ans), en phase de stabilisation professionnelle, la situation de célibat est contrebalancé par une forte inscription dans des sociabilités juvéniles, faites de sorties avec les copains, qui rythment leur journée et leur semaine, ou par des activités bénévoles :

> C'est le vendredi ou le samedi, on se fait de la pétanque et les quilles finlandaises, ouais c'est parfait, tu prends l'air, tu rigoles, tu parles d'autre chose. Je sors souvent avec mes copains graphistes du Karting [lieu de coworking à Nantes] (Gaël Biroud, 26 ans, célibataire, graphiste, Nantes).

> J'essaye de varier mes journées en fait pour pas que ça soit pénible, même moralement, enfin voilà, je suis dans une asso aussi, voilà ça me prend le jeudi (…) donc ça c'est le jeudi, et puis j'ai des amis qui sont sur Nantes, donc j'ai quand même des choses à faire… (Marie Garaud, 32 ans, célibataire, pigiste, Nantes).

Si le sentiment d'isolement social s'en trouve atténué, les journées de travail restent longues et solitaires. Un sentiment renforcé dans le cas de Marie Garaud par la peur de ne pas parvenir à convertir son expérience de journaliste localière (cumul de CDD dans la presse quotidienne régionale). Quand je la rencontre, elle vit exclusivement de ses allocations chômage (1400 euros mensuels) qu'elle complète en faisant quelques extras dans la restauration et sa projection dans l'avenir est teintée d'une forte angoisse.

2. Un fort sentiment de précarité

Au sein de cette première catégorie, deux profils peuvent être identifiés. D'un côté, des enquêtés (n=12) qui sont globalement peu insérés dans des relations professionnelles. Ils occupent une

position dominée sur le marché de l'emploi et subissent une double précarité matérielle et subjective dans leur rapport à l'emploi et au travail. De l'autre, des enquêtés (n=6 pigistes) qui bien que stabilisés dans l'emploi expriment le sentiment d'une grande instabilité tant statutaire que professionnelle.

Une distance disqualifiante

Le premier profil regroupe des graphistes et des pigistes (-30 ans) qui ont commencé à travailler à distance sur le mode majoritaire de la *l'insertion sur le marché* et des secrétaires (+40 ans) qui se sont retrouvées à développer une activité en indépendance sur le *mode de la seconde carrière*. Ces enquêtés partagent le fait d'être peu insérés dans des réseaux professionnels, ce qui se traduit objectivement par une fourchette de revenus qui s'étale de 200 à 1200 euros[221], complétés, dans la grande majorité des cas par le RSA ou des indemnités chômage. Cette insécurité économique s'explique en grande partie par le rapport précaire qu'ils entretiennent à l'emploi : si certains engagements s'inscrivent dans la durée, le volume reste faible :

> **La majorité de mes contrats, c'est plus sporadique…** il y a des gens qui me font travailler régulièrement mais **beaucoup plus petitement on va dire**. (Charline Charrier, 58 ans, célibataire, secrétaire, Paris. Elle a débuté son activité à 55 ans, après un licenciement économique. Après trois ans d'activité, elle dégage 700 à 800 euros par mois en salaire, versé par une société de portage à laquelle elle a adhéré dès le début).

Dans leur grande majorité, ces enquêtés entretiennent également un rapport déqualifié à leur métier, se retrouvant à exercer des tâches sous-qualifiées, sous la contrainte du marché. Comme Charline Charrier qui alterne des missions réalisées de chez elle et des travaux effectués *in situ*, directement chez le client :

> M**oi je m'en fiche, de toute façon, je suis au taux horaire, qu'on me demande de nettoyer la plante ou de faire quelque chose de très sophistiqué en word ou excel…** ça va être le même tarif… finalement c'est plus reposant de faire du classement (elle rit). (Charline Charrier, 58 ans, célibataire, secrétaire, Paris).

Ce type de discours qui souligne le très faible investissement dans le travail réalisé n'est pas réservé aux seules secrétaires. Il se retrouve aussi chez des enquêtés qui réalisent des tâches *a priori* plus qualifiées. Ainsi de Manuel Lalou, pigiste de 27 ans. Exerçant son métier de journaliste dans un quotidien de la région nantaise en tant que Correspondant local de presse, faute d'avoir réussi à être recruté comme pigiste, il souffre de la déqualification attachée à ce statut :

[221] Un seul enquêté, Gaël Biroud, a déclaré cette somme, il revendique d'ailleurs être « complètement autonome financièrement ». Les autres enquêtés ont déclaré des revenus inférieurs à 800 euros.

> **Je suis comme le retraité qui va aller voir le match et qui envoie un petit papier à X. On peut à peine appeler ça un journaliste**, et puis c'est 20 lignes, c'est hyper court, et 20 lignes de journal, c'est pas 20 lignes sur un ordi… c'est 600 signes… c'est vraiment... On n'a même pas le temps d'utiliser sa prose quoi. (Manuel Lalou, 27 ans, en couple, pigiste, Nantes. Diplômé d'un master en journalisme sportif obtenu dans une école privée non reconnue par la profession, Manuel a débuté son activité de pigiste il y a un an et vit avec 900 euros par mois, ses activités rémunérés étant complétées par le RSA. Sa copine, auto-entrepreneuse, dégage l'équivalent avec son activité).

Ses parents (professeur des universités et professeure des écoles) continuent à l'aider financièrement ponctuellement :

> **C'est par à-coup, ça m'arrive d'être dans des périodes où je suis dans le rouge et où je demande une rallonge et c'est déplaisant arrivé à notre âge de demander des rallonges à nos parents. C'est aussi pour ça qu'il faut qu'un moment je n'ai plus jamais à faire ça, parce que c'est vrai que c'est déplaisant.**

Il qualifie cette aide de façon négative (redoublement de l'adjectif « déplaisant »), non seulement parce qu'elle retarde son entrée dans la « vie adulte » (Cicchelli & Erlich, 2000 ; Galland, 1996 ; Mauger, 1995 ; Pinto, 2014 ; Van de Velde, 2008) mais aussi parce qu'elle souligne son incapacité à concrétiser pleinement son choix professionnel d'être journaliste (« ce projet-là », « même si l'idée c'est que ça va finir par payer »). Sa situation constitue objectivement un déclassement et les tensions qui traversent son discours sont révélatrices de cette précarité qu'il assume difficilement au regard du modèle parental.

En adaptant les catégories développées par Serge Paugam (2007 [2000]), on pourrait dire que ces enquêtés entretiennent un rapport disqualifiant à la distance, doublement marqué par un rapport précaire à l'emploi et au travail qui se traduit autant par une précarité matérielle que par une déqualification du métier exercé. Si les mieux dotés socialement peuvent se reposer sur les transferts économiques et sociaux de leurs parents, les autres complètent les revenus dégagés par leur activité avec les minima sociaux ou les allocations chômage.

Suivre « une voie parallèle »

Le second profil concerne des enquêtés (n=6) qui ont débuté leur activité depuis plus longtemps (+ 5 ans), plutôt sur *le mode de la deuxième carrière*, et qui au fil des années ont réussi à stabiliser leur position sur le marché. Ils dégagent des revenus qui les situent dans la fourchette haute de mon corpus (2000-2500 euros nets mensuels). Pourtant, pour ces pigistes, les engagements professionnels contractés avec les rédactions sont présentés comme pouvant toujours être remis en cause. A l'image d'Éléonore Poitou qui est pigiste depuis 10 ans, après

avoir démissionné d'un poste en rédaction obtenu à peine diplômée d'une école reconnue par la profession (elle y reste 3 ans). Quand je la rencontre, un magazine féminin pour lequel elle travaille depuis 7 ans diminue de façon drastique ses commandes :

> La personne avec qui je travaille est là depuis 7 ans. Elle n'a plus d'idée donc il faut **qu'elle se tourne vers ses pigistes et comme ses pigistes ont souvent les mêmes idées, il faut qu'elle en trouve d'autres.** (…) **ça tourne, ça tourne, ça tourne, quoi** (…) Vous voyez comment ça marche. **Il n'y a jamais de rupture brutale, « on ne veut plus de vous, vous n'êtes plus compétente », ça se passe pas comme ça. C'est juste qu'on ne vous commande plus de piges**. (Éléonore Poitou, 37 ans, célibataire, pigiste, Nantes).

Si elle déclare avoir encore « 3 ou 4 employeurs réguliers » et parvenir à « gagner très bien [sa] vie » pour un revenu mensuel de 2500 euros par mois (« ça correspond largement à un emploi de salarié, donc je m'y retrouve très très bien… »), quoique « en baisse régulière », son inscription dans l'emploi est caractérisée par une grande incertitude : « du jour au lendemain vous pouvez tout perdre ».

Issue d'une famille d'origine populaire (son père meurt à ses 16 ans et sa mère a enchaîné les boulots précaires), Éléonore accorde une très forte charge symbolique au métier de journaliste :

> Quand je suis entrée en école de journalisme tout de suite j'ai compris que c'était fait pour moi, c'était vraiment oui, le métier qui était fait pour moi.

Comme si l'exercice du métier lui-même permettait d'atténuer à ses yeux la précarité du statut et la potentielle reproduction de la figure maternelle. Pourtant, le *modèle professionnel* qu'elle revendique pour elle ne parvient pas à atténuer les dissonances entre l'image d'elle-même qu'elle défend et l'image qui lui est renvoyée par son entourage :

> **C'est vrai qu'il y a toujours l'isolement forcément. Mais je crois que le plus compliqué, c'est l'isolement avec la famille**, quand vous vivez quelque chose mais que vous savez que même si vous l'expliquez qu'ils ne vont pas comprendre que les choses se passent comme ça [elle fait ici directement écho à son évincement du magazine féminin]. (Éléonore Poitou, 37 ans, célibataire, pigiste, Nantes)

« L'isolement » dont parle ici Éléonore Poitou renvoie à la fois à ce qu'elle considère comme une forme de réclusion physique chez elle – elle vit et travaille dans une maison située à une quarantaine de kilomètres de Nantes dont elle est co-propriétaire avec sa mère et ses frères - mais plus encore à la précarité attachée au statut d'emploi de pigiste qui s'oppose au modèle de ses frères, tous deux inscrits dans un horizon salarial stabilisé :

> J'ai deux frères qui gagnent bien leur vie (…) Il y en a un qui a fait une formation dans le nucléaire, y'en a un autre qui a fait une formation dans les Ponts et chaussées, donc c'est des gens qui ont des responsabilités, qui ont un bon salaire, une bonne situation, qui font un boulot qui les passionne donc. Ils n'ont aucune idée de ce que peut être un travail à son compte, si vous voulez.

Si elle s'ingénie à respecter un rythme de travail *synchrone* (régularité des jours travaillés), elle ne parvient pas à atténuer ce qu'elle ressent comme un écart social avec la norme dominante qui définit le cadre du travail salarial :

> On a l'impression toujours de **suivre cette voie parallèle. C'est une autre voie**… **On n'a pas les vacances comme tout le monde, on a toujours intérêt à travailler. On ne peut pas partir, faire n'importe quoi, ce qu'on veut comme on veut..**. (Éléonore Poitou, 37 ans, célibataire, pigiste, Nantes).

Le même type de raisonnement est repérable chez Fiona Pillard, jeune pigiste de 28 ans qui a débuté son activité de pigiste depuis 18 mois à Nantes. Elle assure la correspondance d'un quotidien national – poste pour lequel elle reçoit un forfait mensuel garanti - et réalise des piges régulières auprès de 2 autres employeurs parisiens, pour dégager au total, quelque 2000 euros par mois. Quant à Julien, son conjoint, il est salarié en télétravail pour un bureau d'études parisien et gagne quasiment le même salaire qu'elle (2200 euros). Le jeune couple loue un appartement dans un quartier nantais plutôt étudiant situé à quelque distance de l'hyper-centre. Mais si leur situation matérielle est assurée, Fiona entretient un rapport plutôt subi à ses conditions de travail.

> Moi, je déteste travailler le week-end, enfin voilà, j'aime bien avoir les mêmes horaires que les gens qui travaillent, parce que je me sens dans la vie, **sinon je me sens hors du temps et je n'aime pas ça... dans ma tour d'ivoire à vivre autrement et différemment des autres** et pourtant c'est ce que je suis parfois obligée de faire parce que les articles quand ils sont commandés le vendredi et qu'il faut le rendre le lundi, il faut travailler le dimanche... mais c'est pas quelque chose qui ne m'épanouit pas, mon copain non plus. On est sur la même longueur d'ondes tous les deux [avec son « copain »], lui aussi il est en télétravail et il ne supporte pas du tout non plus**. Il rêve d'avoir des horaires, des collègues. Donc on est tous les deux dans ce truc-là, de sortir de notre statut, sortir de ce côté où on est jamais, où on déconnecte pas quoi...** D'ailleurs, enfin c'est débile, mais **quand on va chez le coiffeur ou chez l'esthéticienne on se dit « ah lala, ils sont beaucoup plus heureux que nous, ils ont des horaires, ils ont une vie simple et tout ça ».** (Fiona Pillard, 28 ans, en couple, pigiste, Nantes).

Le système binaire d'opposition qu'elle dresse ici entre sa propre situation (et celle de son conjoint) et ceux qui « ont une vie simple » dépasse la différence de statut (salarié/indépendant) – d'ailleurs, elle est salariée en tant que pigiste, alors que les exemples qu'elle prend « coiffeur », « esthéticienne » exercent en majorité sous statut indépendant. Si la normalité est du côté des « gens qui ont des horaires », le fait que son propre « temps de travail » (Lallement, 2003) ne soit pas clairement défini se traduit chez elle par le sentiment d'être tenue à l'écart (être dans sa « tour d'ivoire »). Ses choix professionnels s'opposent aussi à ceux de ses

parents (père, commercial salarié et mère, femme au foyer) qui ont longtemps opposé aux ambitions de leur fille et à son insertion risquée dans le marché de l'emploi, la sécurité du fonctionnariat (« ils m'ont toujours mise en garde en disant : « tu sais tu serais peut-être plus heureuse si t'étais prof, tu te poserais moins de questions, machin... »).

Ces deux exemples illustrent bien le rapport ambigu que ces enquêtés entretiennent globalement à leur statut de pigiste. Si leur position matérielle est stabilisée, leur rapport à l'emploi est défini par une grande fragilité. Cette intranquillité par rapport à l'emploi se traduit par le sentiment d'un cadre de réalisation de la tâche pas toujours maîtrisé. Même si ces enquêtés comptent plutôt parmi les *dominants synchrones,* le travail à distance introduit un écart par rapport au cadre normatif du salariat idéal-typique à l'aune duquel ils continuent d'évaluer leur situation. Socialisés dans un environnement familial inscrit dans le monde salarial, ils sont habités par une forme d'inquiétude qui caractérise tout autant leur rapport au présent qu'à l'avenir.

3. Une projection incertaine dans l'avenir

Que les enquêtés rencontrés occupent objectivement une position plutôt dominante ou, au contraire, dominée sur le marché de l'emploi, le sentiment d'incertitude exprimé dans les entretiens se décline tout autant sur le plan professionnel que sur le plan personnel.

Le modèle de la carrière contrarié

Professionnellement, c'est la question du « faire carrière » qui se pose avec une grande acuité, associée au manque de reconnaissance du travail accompli. C'est particulièrement vrai chez ces pigistes qui ont débuté le travail à distance après une insertion plus ou moins longue dans une rédaction et qui mobilisent le modèle identitaire du *professionnel* pour se définir. Résultat, c'est la projection même dans la figure de pigiste vieillissant qui semble impossible à concevoir, comme si la condition de pigiste était nécessairement associée au temps de l'immaturité sociale des débuts :

> **Je n'arrive pas à me voir pigiste à 50 ans** (Fiona Pillard, 28 ans, en couple, pigiste, Nantes)

Si l'horizon d'attente reste l'intégration dans une organisation, c'est précisément parce que l'enchaînement irrégulier des piges est jugé peu gratifiant que Fiona Pillard se trouve dans l'impossibilité de construire de la continuité par-delà la fragmentation des expériences qui s'enchaînent. Ceci est renforcé par le fait que si elle dispose d'une sorte de rente de situation en occupant de façon pérenne la correspondance d'un grand quotidien régional, elle entrevoit ce que pourrait être l'intégration dans la rédaction, sans toutefois pouvoir légitimement s'y

projeter (« la situation idéale ça serait d'être à la rédaction à Paris, mais on m'a bien fait comprendre que ce ne sera pas le cas parce qu'il n'y a aucun poste qui m'attend là-bas »).

En revanche, chez les secrétaires et les graphistes concernés, la projection dans un poste salarié est très rarement présentée comme une option envisagée. En effet, la défense de leur statut d'indépendant est présentée comme un enjeu de reconnaissance de leur professionnalisme et ils justifient leur position en mobilisant le modèle identitaire de *l'entrepreneur.* Malgré tout, la rhétorique qu'ils utilisent pour décrire leur projection dans l'avenir reste fortement ancrée dans une logique salariale reposant sur une accumulation de compétences :

> Plus t'as de choses à montrer, plus t'as de la crédibilité et plus tu peux espérer t'améliorer (Gaël Biroud, 26 ans, célibataire, graphiste, Nantes)

Pour ce faire, leur enjeu est de parvenir à ne jamais rompre la chaîne d'accumulation, en trouvant toujours de nouvelles missions. Même si la fragilité de leur position sur le marché de l'emploi les rend fortement dépendants de leur clientèle :

> Le problème c'est ça.. ça m'est déjà arrivé… un client qui est régulier et qui prend beaucoup d'heures si il flanche, moi derrière je flanche aussi… on ne peut jamais savoir ce qui va arriver. (Charline Charrier, 58 ans, célibataire, secrétaire, Paris.).

La projection reste donc toujours incertaine, la sanction du marché pouvant toujours contrevenir aux ambitions affichées.

La difficile gestion des bifurcations

Le régime des incertitudes se fait particulièrement prégnant à certains moments-clés des trajectoires biographiques (Negroni, 2005 ; Leclerc-Olive, 2010). En l'occurrence, une vraie distinction est repérable en fonction de l'âge des enquêtés : si les plus jeunes minimisent la précarité matérielle de leur situation en la présentant comme transitoire et en valorisant, *a contrario*, leur inscription dans une économie du système D (pratique de recyclage des vêtements et des meubles ; inscription dans un système d'entraide) ; les plus âgés expriment une forte inquiétude quant à leur incapacité objective et subjective à se projeter. Suivant le profil des enquêtés ces « bifurcations » (Bessin & al., 2010) peuvent être de nature variée : la mise en couple, l'installation dans un nouveau logement, un projet d'enfant, etc. Comme le souligne Michèle Leclerc-Olive (2010), « les événements marquants sont les points nodaux de l'expérience biographique : c'est au moment où les représentations incorporées de soi, de la société et du monde sont bousculées que le sujet s'interroge, interprète, tente de produire un sens, de nouvelles représentations » (p. 334). Ce qui est en jeu pour l'individu, c'est alors de parvenir à articuler les différents temps – passé, présent, futur – et de construire un tout cohérent.

Certaines de ces « bifurcations » mettent en jeu un tiers à qui il revient de ratifier la possibilité de changer de statut. Dans cet ordre d'idées, l'achat de la maison constitue un bon exemple. Il est directement évoqué par deux de mes enquêtés, sur le mode de l'échec :

> Ils [les banquiers] voient bien qu'on a des revenus réguliers, mais ça ne les rassure pas pour autant, alors qu'en CDI, ça ne veut rien dire… », (Colette Ramus, 40 ans, en couple, 1 enf., pigiste, Nantes : son mari est graphiste en CDI dans une imprimerie, payé au SMIC et elle-même ne dégage en piges qu'environ 800 euros par mois qui étaient complétés par des indemnités-chômage au moment de la demande de prêt)

> Ce qui m'inquiète plus c'est pour acheter par exemple une maison où là les banques sont frileuses parce que quand on leur dit Maison des artistes, micro-entreprise, là ils paniquent… (Géraud Billaud, 31 ans, en couple, 2 enf., graphiste, Nantes. Il dégage autour de 1600 euros nets mensuels et sa femme est secrétaire médicale à mi-temps, pour 700 euros mensuels)

Si la précarité matérielle de ces deux couples explique le refus de la banque, celui-ci est également directement imputable à la précarité du statut dans l'emploi, la pige pour Colette, l'indépendance et le contrat à mi-temps pour le couple Billaud. Cette situation rend objectivement difficile la projection dans l'avenir et se traduit, dans le cas de Colette Ramus, par de fortes tensions conjugales qui se sont même soldées par une rupture pendant quelques mois :

> Mais c'est vrai que c'est chiant, parce que plus le temps passe, on ne rajeunit pas, faire un prêt bancaire à 40 ans, c'est pas pareil qu'à 25 (…) C'est vrai que le boulot, l'argent c'est le nerf de la guerre comme on dit. Lui, il m'en veut : « on ne peut pas acheter à cause de toi » et je lui dis : « si tu gagnais plus… » (Colette Ramus, 40 ans, en couple, 1 enf., pigiste, Nantes)

L'impossibilité de concrétiser un projet immobilier renforce chez ces deux enquêtés l'impossibilité ressentie de s'inscrire dans la durée.

Une autre figure de la projection problématique dans le temps est associée au projet d'enfant, et plus généralement de la mise en couple. Parmi mes enquêtés, ce sont les femmes qui évoquent ces questions, une ligne de rupture traversant mon corpus entre celles qui sont célibataires et celles qui sont en couple. Au tournant de la quarantaine, la question de la projection dans une vie de couple/ famille devient centrale pour les premières. Mais dans l'ensemble, elles jugent leur situation professionnelle– caractérisée à la fois par une irrégularité de revenus, mais surtout par leur engagement total dans le travail – comme incompatible avec une mise en couple et encore plus une vie de famille.

> Donc c'est très précaire, et avoir une vie de famille, avoir une vie de famille comme ça, je ne sais pas si c'est compatible ou pas. Je ne sais pas. (…) Moi j'ai toujours ce trac par rapport à l'avenir, la grosse difficulté, c'est se projeter dans l'avenir effectivement,

> donc quelle vie de famille on peut avoir, moi je me pose la question. (Éléonore Poitou, 37 ans, célibataire, pigiste, Nantes)

A l'heure où pour Éléonore Poitou l'inscription dans une forme de normalité sociale passerait par une mise en couple, voire un projet d'enfanter (Toulemon & Leridon, 1999) le décalage est vécu sur le mode de l'inquiétude. Alors que nous le verrons, d'autres femmes revendiquent leur célibat comme l'expression assumée d'un autre mode de vie (Debest, 2014), l'écart à la norme est ici évoqué comme une conséquence non désirée directement imputable au fait de travailler à distance.

Pour celles qui sont déjà en couple, la question des enfants occupe une place tout aussi centrale dans les entretiens. Elle se traduit même dans certains cas par des conflits. Comme chez Colette Ramus, qui déjà mère d'un enfant âgé de 8 ans, rejette l'idée d'enfanter à nouveau :

> Repartir en congé maternité, bah ouais, c'est bien joli, mais après on fait quoi, avec un déjà c'est pas simple et avec un autre qui n'est pas autonome, ça bloque aussi par rapport à ça, pareil, ça crée des tensions avec Monsieur… parce que à un moment, voilà, à 40 ans, c'est encore possible… (Colette Ramus, 40 ans, en couple, 1 enf., pigiste, Nantes).

Ou encore Fiona Pillard qui présente son « projet d'enfant » comme difficilement compatible avec sa position qu'elle définit avant tout par sa précarité statutaire :

> Là je vais me marier en août et j'aimerais bien avoir des enfants pas trop tard, parce **que je vais bientôt avoir trente ans, donc voilà avec 1200 euros par mois on va pas loin** [elle évoque ici le seul forfait mensuel versé par le quotidien national dont elle assure la correspondance] **(…) alors je me dis, que si j'étais CDI, j'aurais mes 1800 euros tranquillou… Et puis voilà, je ne poserais pas de question sur mon retour, sur qui va me remplacer quand je serai en congé mat' . Est-ce que la journaliste de Nantes va pas me piquer la place, là?** (elle rit) (Fiona Pillard, 28 ans, en couple, pigiste, Nantes).[222]

L'incertitude qui perce dans le témoignage de Fiona relève à la fois d'une précarité objective (fragilité des engagements contractuels), mais aussi d'une forme de fantasme (« est-ce que la journaliste de Nantes va pas me piquer la place, là? »).

Plus généralement, avec l'évocation du congé maternité dans ces deux entretiens, c'est la question des droits/protections sociales associés à l'exercice du statut de pigiste qui est posée. Si le pigiste bénéficie de la présomption de salariat dans le cadre de la Loi Cressard, il doit faire valoir des revenus sur la dernière année correspondant à 2030 fois le montant du Smic horaire brut (soit 19812 euros pour 2017) pour toucher des indemnités journalières par le régime

[222] Il est à noter qu'elle est aujourd'hui mère de deux enfants. Entre temps, son conjoint est devenu professeur, ce qui a clairement contribué à la rassurer.

général de la sécurité sociale. Pour les indépendants qui cotisent au RSI, les indemnités sont également dépendantes du chiffre d'affaires réalisé. Mais au-delà du cadre légal, le congé maternité constitue pour les travailleuses isolées les plus précaires une vraie rupture dans la trajectoire professionnelle. C'est un moment où, de fait, elles n'alimentent pas leur capital-réseau, ce qui peut se traduire par une rupture des relations professionnelles pour les plus fragiles, voire une mise à l'écart durable du marché de l'emploi.

Il convient également de souligner que dans l'ensemble, ces enquêtés comptent aussi parmi ceux qui méconnaissent le plus le cadre statutaire sous lequel ils exercent leur activité (que ce soit sous le régime du salariat à distance ou sous statut indépendant), ce qui les rend encore plus vulnérables. Exclus de tout collectif de travail et non intégrés à des formes de mobilisation collective (syndicats, collectifs, etc.), ils n'ont qu'une connaissance très partielle du code du travail et de leurs droits réels. De fait, cette méconnaissance redouble l'incertitude subjective quant à l'avenir. A la manière dont Éléonore Poitou évoque sa peur de ne jamais avoir de retraite, alors qu'elle gagne objectivement suffisamment (2600 euros mensuels) pour ouvrir des droits :

> **Déjà plus tard je sais que je n'aurai pas de retraite, c'est pas anodin,** ça veut dire qu'il faut que ce soit aujourd'hui que je puisse gagner suffisamment pour me payer un toit pour ma retraite... (Éléonore Poitou, 37 ans, célibataire, pigiste, Nantes).

* * *

Pour ces enquêtés, le fait de travailler à distance est en grande partie une situation subie. Dans les cas les plus extrêmes, cela se traduit par un rapport précaire à l'emploi caractérisé par une fragilité des relations professionnelles et par un rapport précaire au travail qui s'exprime par un manque de reconnaissance du travail effectué, voire une forme de disqualification des tâches effectuées. Si, je l'ai souligné, la précarité dans l'emploi ne se traduit pas nécessairement par une précarité matérielle (le capital-expérience et scolaire jouant en la matière un rôle différenciant), elle s'exprime pour tous par une précarité subjective qui se matérialise par une forte incertitude quant au devenir.

Si les pigistes se réfèrent au *modèle identitaire du professionnel* pour défendre pour eux-mêmes et pour autrui leur position de travailleur à distance, les graphistes et les secrétaires revendiquent davantage le *modèle de l'entrepreneur*. Mais pour les uns comme pour autres, les tensions objectives et subjectives sont trop fortes pour pouvoir habiter pleinement ce modèle identitaire, d'autant plus que le cadre de représentation dominant à l'aune duquel ils évaluent leur situation reste le modèle salarié idéal-typique. La double distance tant topographique que topologique introduite par rapport au cadre salarial se traduit par une incapacité tant objective

que subjective à s'inscrire dans la durée et à créer de la cohérence par-delà la fragmentation des expériences.

B. Aménager l'entre-deux : *les périphériques*

Un second type de profil est repérable au sein de mon corpus (n=7/54) qui se décline exclusivement au féminin. Mais contrairement à l'hétérogénéité professionnelle soulignée chez les *isolés*, les enquêtées dont il est question sont pour 6 d'entre elles des secrétaires[223], la dernière de l'échantillon étant pigiste. Elles exercent leur activité depuis chez elles, mais contrairement aux premiers, elles investissent toutes très fortement tant d'un point affectif que professionnel leur logement. Toutes sont propriétaires de leur maison, située dans l'espace péri-urbain de l'agglomération nantaise (jusqu'à la deuxième couronne, à environ 30 kilomètres de la ville-centre). Seule Patricia Tourangeau, pigiste, habite en grande banlieue parisienne, sur une ligne de RER, à environ 40 kilomètres de Paris.

Si la majorité de ces femmes mobilisent le modèle identitaire de la *femme active au foyer* pour justifier leur position, ce modèle ne recoupe pas à lui seul le style de vie décrit ici. En effet, si j'ai montré que le travail à distance pouvait être une ressource pour articuler les impératifs de la vie familiale et professionnelle, il le devient aussi pour des femmes qui investissent le modèle *entrepreneurial* comme une façon d'échapper au spectre du chômage et de la précarité salariale. Le style de vie pavillonnaire paraît alors parfaitement adapté à l'exercice du travail à distance.

1. Revendiquer l'idéal pavillonnaire

Pour ces enquêtées, le choix de la maison est présenté comme le résultat d'un projet mûrement réfléchi au sein du couple (décision de l'emplacement et de la configuration intérieure des pièces ; négociation conjointe du prêt à la banque).

Le fruit d'un projet conjugal

Ces « propriétaires pavillonnaires » (Lambert, 2012a. ; 2015) ne sont pas homogènes socialement. Si la majorité des couples sont caractérisés par une asymétrie sociale, le conjoint occupant un poste d'employé et de petit cadre (parcours de mobilité interne) (n=4) ou d'indépendant (n=1); une minorité d'entre eux (n=2) sont définis par une homogamie sociale, les deux conjoints étant issus et appartenant aux classes populaires (conjoint ouvrier, agent de maîtrise).

[223] Ce qui renforce, de fait, la surreprésentation féminine, les secrétaires rencontrées étant, je le rappelle, toutes de sexe féminin.

Pour ces couples d'appartenance et d'origine populaires, la concrétisation du projet pavillonnaire impose souvent des travaux réalisés par le conjoint/mari (Cartier & al., 2008 ; Lambert, 2012a. ; 2016) qui sont soulignés dans l'ordre du discours :

> Le constructeur a juste fait la structure de la maison, tout ce qui est maçonnerie, toiture, il [son mari] a fait tout, électricité, plomberie, isolation…(…) et on n'a pas mis plus longtemps que nos voisins qui ont tout fait faire par un constructeur. (Emmanuelle Bernier, 28 ans, en couple, secrétaire, Ville située à 30 kilomètres de Nantes).

La généralisation de ces pratiques du « faire soi-même » contribue au processus d'appropriation de l'espace[224]. Il convient également de noter que dans les intérieurs visités, une attention toute particulière est portée à la décoration (tableaux/photos au mur ; rideaux aux fenêtres ; petits objets personnels dans le salon), ce qui contribue à faire du chez-soi un espace distinctif (Bourdieu, 1979 ; Lambert, 2015). D'ailleurs, dans la majorité des cas (n=6/7), une pièce est spécifiquement réservée dans la maison à l'activité de travail. Elle est alors aménagée comme un espace-bureau avec un ensemble de matériels dédiés (ordinateur fixe, téléphone, voire imprimante/photocopieuse).

Des liens du plus proche au plus lointain

D'une manière générale, ces femmes cultivent des liens très forts avec leur entourage familial. De nombreux travaux ont déjà souligné l'importance de la proximité physique et affective avec l'entourage familial dans les familles de classes populaires (Schwartz 2002 [1990] ; Lambert, 2015 ; Dussuet, 1997). La spécificité de mon terrain renforce cette dépendance : investir les relations familiales permet de rompre avec l'isolement ressenti au quotidien. Mais surtout cultiver les liens du proche permet à ces travailleuses isolées de sous-traiter une partie du travail de *care* (garde des enfants, gestion des trajets d'école, etc.) et ainsi de pouvoir maintenir coûte que coûte une activité professionnelle grâce aux solidarités intergénérationnelles.

> Si jamais il y avait une urgence ou une demande importante, si… ça m'est déjà arrivé par exemple de décaler, par exemple elle [sa fille] était malade le lundi, d'aller chez un client le mercredi et la faire garder par papi. On a de la chance, il y a papi qui n'est pas très loin et qui la garde (Corinne Robert, 33 ans, en couple, 1 enf., secrétaire, Ville située à 30 kilomètres de Nantes).

Les discours se trouvent ainsi structurés autour d'une opposition, entre d'un côté des liens familiaux qui sont dotés d'une forte valeur positive, et de l'autre, des relations de voisinage qui sont, au contraire, généralement très faiblement investies. J'ai souligné dans le chapitre précédent dans quelle mesure le voisinage pouvait constituer pour ces femmes une chambre

[224] La notion d'appropriation peut être définie comme « l'ensemble des pratiques qui confèrent à un espace les qualités d'un lieu personnel » (Gollac, 2011, p. 224).

d'écho aux jugements socialement négatifs qu'elles estiment être associés à leur position de travailleuse à domicile. Il s'agit donc pour elles, du moins dans l'ordre du discours, de se distinguer avant tout des autres femmes du lotissement. Ceci est d'autant plus impérieux pour des femmes comme Sophie Château qui, par ailleurs, durant tout l'entretien, insiste sur le fait qu'elle est avant tout « une chef d'entreprise » :

> Moi je ne suis pas là toute la journée à me pavaner sur ma terrasse. (Sophie Château, 39 ans, en couple, secrétaire, Ville située à 40 kilomètres de Nantes).

Défendre une posture professionnelle suppose donc de mettre à distance ce qui dans leur choix d'habitat les renverrait à un ensemble de comportements socialement attendus de « femmes qui restent chez elles tout la journée ». Cette stratégie passe notamment par le fait d'investir des réseaux de sociabilité hors de la proximité du voisinage afin d'asseoir la singularité de leur identité professionnelle. Pour pallier la distance physique, la grande majorité des échanges professionnels se déroule ainsi de façon virtuelle, *via* des forums de discussion et des sites de partage. En effet, si ces forums de télétravailleurs ou de télé-secrétaires constituent, comme je l'ai montré dans le chapitre 3, des espaces de socialisation à l'indépendance (échanges de bonnes pratiques, conseils sur les tarifs, etc.), ils sont surtout investis d'une forte dimension de sociabilité (Casilli, 2010). La participation active à ces réseaux de discussion suppose d'avoir une fenêtre toujours ouverte sur le monde et entraîne une évolution « [des] régimes de proximité que les individus définissent comme pertinents entre eux » (Lussault 2017, p. 305).

D'ailleurs, ces rencontres virtuelles se transforment parfois en rencontres réelles. Si le régime de la relation reste professionnel, il se pare alors d'une dimension amicale, à la manière dont peuvent évoluer les liens entre des collègues de travail. C'est en tous cas de cette manière que l'on peut analyser l'investissement de Sophie Château dans les relations nouées sur un forum d'auto-entrepreneurs :

> **On s'est rencontrés sur le net et on s'est dit : c'est con de pas se voir parce qu'on n'habite pas loin. On a commencé à faire des petites bouffes où on se présentait, c'était professionnel au début, mais ça a très vite dérapé… maintenant, on a arrêté le professionnel, enfin si, on fait encore du professionnel, parce que quand « Truc » a une question…** On s'est créé un groupe secret sur facebook pour nos délires complètement débiles, et puis, voilà, quand untel a une question, on se la pose entre nous et on se retrouve régulièrement pour faire une bouffe. (Sophie Château, 39 ans, en couple, secrétaire, Ville située à 40 kilomètres de Nantes).

Bien qu'essentiellement virtuelles, ces relations sont donc fortement investies d'un point de vue affectif et subjectif. Elles permettent de créer un cercle d'interconnaissances qui partagent la

même condition. C'est ainsi que se constitue un espace de réassurance d'autant plus nécessaire que les liens du proche peuvent, à l'inverse, fragiliser la position sociale défendue[225].

2. Défendre son statut à tout prix

D'un point de vue objectif, ces femmes ne dégagent que des revenus modestes de leur activité, avec une fourchette allant de 500 à 1500 euros par mois. Pourtant, si le chiffre d'affaires réalisé est faible, les enquêtées rencontrées ne qualifient pas leur position de précaire, contrairement aux *isolés* décrits plus haut. Plusieurs raisons peuvent venir expliquer cette divergence de représentations d'une situation matérielle *a priori* comparable. D'abord, il convient de rappeler que ces secrétaires sont toutes en couple[226] et qu'elles peuvent ainsi bénéficier du support économique de leur conjoint. Ensuite, elles ne présentent pas leur situation comme provisoire, mais bien comme le résultat d'une décision individuelle qu'elles valorisent socialement.

Compter sur le revenu conjugal

Une ligne de fracture existe quant à la position socio-professionnelle occupée par les maris, tous partagent le fait d'être salariés en CDI, à l'exception d'un seul qui est exploitant agricole. La stabilité dans l'emploi du conjoint leur permet donc d'envisager leur propre situation avec une certaine sérénité et de ratifier la respectabilité de leur position sociale à travers l'achat d'un pavillon (Lambert, 2015). C'est de cette manière que peut être lue cette remarque de Corinne Robert, secrétaire indépendante, dont le mari est soudeur, sous un statut salarié (les revenus du couple se répartissent entre environ 2000 euros pour le mari et une moyenne de 1000 euros mensuels nets pour elle). Quand je la rencontre, ils viennent d'acheter une maison dans une petite agglomération, située à une trentaine de kilomètres de Nantes :

> M**oi et mon mari, l'ensemble, on n'est pas dans une situation précaire, on est dans une situation correcte. On ne va pas s'acheter de Porsche mais on vient de s'acheter une maison, on a deux voitures et on vit normalement, et moi ça me va.** Demain si je deviens riche, je ne dirais pas non, mais je ne pense pas que la mentalité restera la même… **donc je ne dirais pas que c'est précaire…** (Corinne Robert, 33 ans, en couple, 1 enf., secrétaire, Ville située à 30 kilomètres de Nantes).

Ces femmes évaluent leur situation matérielle non pas au regard de leur seul chiffre d'affaires, mais bien au regard des revenus disponibles au niveau du couple. D'ailleurs, l'achat du pavillon leur permet précisément de revendiquer l'appartenance à ces « petits moyens », pour reprendre l'expression popularisée par l'enquête collective menée sur la banlieue pavillonnaire à Gonesse,

[225] Ce type d'analyse est corroboré par d'autres travaux centrés sur les effets objectifs et symboliques que produit l'inscription dans un réseau physique et/ou virtuel sur les trajectoires entrepreneuriales de femmes (Rabier, 2013 ; Landour, 2015).
[226] Contrairement aux *isolés*, chez qui la part de célibataires était, je le rappelle, significative.

dans le Val-d'Oise (Cartier & al., 2008) pour désigner ces ménages situés entre le haut des classes populaires et le bas des classes moyennes et qui échappent « à la « frustration » et au malaise du « petit-bourgeois » » (*ibid.*, p. 307) en valorisant une trajectoire ascendante (voir aussi Schwartz, 1998).

Valoriser une mobilité sociale

Dans un second temps, il convient d'analyser finement la place que le travail à distance occupe dans la trajectoire sociale et professionnelle de ces enquêtées. Dans le cas des secrétaires rencontrées, la sortie du salariat et l'entrée en indépendance s'actualise ainsi par un « petit déplacement social » (Lahire, 2004b.) fortement valorisé dans l'ordre du discours. Les ressorts de cet attrait pour la figure entrepreneuriale avaient bien été soulignés à son époque par Nonna Mayer (1986) dans son analyse de « la boutique », la catégorie des indépendants conservant d'après elle une certaine attractivité, notamment auprès « d'un petit salariat d'employés, d'ouvriers désireux de se mettre « à leur compte » et prêts à s'exploiter au maximum pour le rester » (*ibid.*, p.11). C'est ainsi, par exemple, que Christiane Coupé fait explicitement le lien entre son choix de débuter une activité de secrétaire en indépendante et ce qu'elle présente comme un parcours de mobilité sociale :

> (…) **je pense que justement peut-être que cela vient de mon niveau, que j'ai toujours eu envie d'évoluer, de ne pas si vous voulez, pas d'un milieu défavorisé, c'est pas ce que je veux dire, mais d'un milieu simple.** J'avais peut-être envie si vous voulez de remonter et je trouve que c'est quand même valorisant… Oui, à l'heure actuelle c'est valorisant. (Christiane Coupé, 42 ans, en couple, 2 enf., secrétaire, Ville située à 30 kilomètres de Nantes).

Après deux ans d'activité, elle ne dégage pas encore suffisamment de revenus pour « renoncer à la sécurité » de son emploi à mi-temps dans une administration. Pourtant, elle investit très fortement d'un point de vue affectif et symbolique cette activité balbutiante (« à l'heure actuelle c'est valorisant »), qu'elle oppose doublement à ses origines populaires (un père maçon salarié et une mère au foyer) et son emploi actuel de guichetière (« je me suis installée dans une vraie routine, et j'avais vraiment envie de me lancer dans un nouveau défi (…) Tout ce que j'ai fait, je l'ai fait moi-même »).

D'une manière générale, les entretiens font apparaître un schéma d'opposition très fortement marqué entre d'un côté, un ensemble d'éléments discursifs négatifs associés à la situation subie du salariat et de l'autre, la valorisation de la situation présente. Dans les propos de Sophie Château, le terme de précarité définit même le rapport subi à l'emploi subordonné, alors que les risques associés à l'activité d'indépendante sont euphémisés.

> **Déjà pour moi la précarité, ça n'existe pas… parce que je vous ai raconté mon histoire, moi j'ai fait des CDI qui étaient plus précaires que des postes en intérim. (…)** moi j'ai eu des licenciements économiques avec un administrateur judiciaire qui vous dit : « je suis désolé, mais demain, vous ne venez pas travailler, on vous paye votre préavis… » **Ça c'est de la précarité pour moi et pourtant j'étais en CDI, donc globalement la précarité, pour moi ça s'anticipe. Quand j'ai créé l'entreprise, moi j'avais toujours le chômage, donc j'avais toujours mon complément Assedics qui me laissait un minimum pour vivre. J'ai la chance d'avoir un mari qui gagne sa vie correctement , ce qui fait que… On faisait attention à nos dépenses**. (Sophie Château, 39 ans, en couple, secrétaire, Ville située à 40 kilomètres de Nantes).

Son discours met en scène la figure de l'entrepreneur seul responsable de lui-même (« la précarité, pour moi ça s'anticipe »). Après deux ans d'activité, elle déclare un chiffre d'affaires de 24 000 euros (ce qui représente environ un smic mensuel) et une clientèle de cinq professionnels qui font régulièrement appel à ses services. Avec son mari, informaticien salarié gagnant 2500 euros par mois, ils habitent une maison à une quarantaine de kilomètres au nord de Nantes dans une petite commune rurale. Par ailleurs, si elle réalise surtout des retranscriptions audio, Sophie Château exprime pourtant une très forte satisfaction quant aux tâches effectuées. Ce type de rhétorique, également repérable chez d'autres enquêtées, permet de revendiquer et surtout de valoriser une posture professionnelle qui, a priori, est fragilisée par l'isolement social et professionnel qui définit leur situation objective.

Se conformer au modèle de la bi-activité

Pour certaines de ces femmes, le travail à distance devient même une stratégie pour défendre le modèle d'un couple bi-actif. Cela est particulièrement crucial pour celles dont l'achat pavillonnaire s'est traduit par un éloignement géographique des centres urbains et du bassin d'emploi. Dans la lignée des travaux menés par Anne Lambert sur le péri-urbain dans la région lyonnaise (2015)[227], il est possible d'analyser le travail à distance comme une ressource pour atténuer le coût de l'accession à la propriété et ainsi échapper au statut de « captive du péri-urbain » (Rougé, 2005). À l'image d'Emmanuelle Bernier, jeune secrétaire de 28 ans, dont le mari est électricien salarié au SMIC. Quand je la rencontre, elle a décidé depuis quelques mois de débuter une activité en indépendante après avoir enchaîné des missions d'intérim peu concluantes. Mais c'est surtout l'emménagement dans une petite commune située à environ 30

[227] Dans son enquête, Anne Lambert identifie trois groupes: Les couples d'ouvrier.ère qui ont recours aux heures supplémentaires pour faire face à la pression financière. Les « jeunes couples de classes moyennes » qui ont le privilège de la bi-activité et enfin « les femmes de cité » qui se retrouvent « considérablement éloignées des ressources procurées par leur ancien domicile (réseau d'entraide et d'échange) et de leur lieu d'emploi (dans la proche banlieue lyonnaise) sans avoir les moyens financiers de compenser la perte de ces ressources informelles. » (Lambert, 2015, p. 174).

kilomètres de Nantes qui a accéléré sa prise de décision, les propositions d'embauche se trouvant de fait réduites sur un bassin d'emploi restreint :

> J'ai contacté toutes les agences d'intérim et j'ai jamais pu trouver une mission dans le secteur… parce que moi je ne voulais pas faire une heure de route tous les matins pour aller à Nantes (Emmanuelle Bernier, 28 ans, en couple, secrétaire, Ville située à 30 kilomètres de Nantes).

On assiste chez Emmanuelle Bernier plutôt à une forme de rationalisation *a posteriori* d'une situation en partie subie qui, de fait, l'éloigne du salariat. D'ailleurs, objectivement, sa situation reste très fragile, son maigre chiffre d'affaires (environ 500 euros) étant complété pour quelques mois encore par des indemnités-chômage[228].

Dans d'autres cas, le travail à distance est davantage présenté comme une véritable opportunité, notamment pour accompagner la mobilité professionnelle du conjoint. Ainsi, par exemple, Françoise Boutet qui raconte comment le couple pu emménager dans la région nantaise, suite à la mutation du mari :

> **On attendait ça depuis des années, mais c'est pas facile d'être muté et c'est vrai qu'avec internet ça a été l'idéal parce que quand j'ai commencé c'était un fax avec des rouleaux papiers thermiques…** j'imprimais, je reliais, y'avait un coursier qui venait à la maison qui allait livrer chez le client et puis petit à petit y'a eu internet. **Donc que je sois là à Paris ou ailleurs, ça change rien.** (Françoise Boutet, 54 ans, en couple, 1 enf., secrétaire, Nantes).

Plus de dix ans après, la majorité de ses clients continuent d'ailleurs d'être situés dans la capitale et les revenus qu'elle dégage de son activité, même s'ils ont baissé ces dernières années, continuent de s'élever à environ 2000 euros mensuels. Le modèle de la bi-activité tel qu'il est défendu dans le couple Boutet s'inscrit dans un éthos égalitaire couramment répandu dans les couples de classe moyenne (Bidou, 1984). Le travail à distance n'est alors pas présenté comme un pis-aller, mais bien comme une façon de revendiquer des arbitrages spatio-temporels spécifiques.

3. Sécuriser les acquis du présent pour construire l'avenir

D'une manière générale, la projection dans l'avenir, si elle paraît objectivement incertaine, ne semble pas être un sujet d'angoisse. Ou, pour le dire autrement, il apparaît que pour ces femmes le fait de pouvoir revendiquer un micro-déplacement social par rapport à leur situation dominée dans le salariat soit ce qu'il s'agit avant tout de sécuriser. Cette stratégie de sécurisation se décline au niveau du marché par la fidélisation d'un nombre de clients réguliers et la mise en

[228] Son statut de chômeuse fait d'elle une figure d'exception au sein de mon corpus de *périphériques*.

place de pratiques d'offres dégressives sur les prix (un point que j'ai développé dans le chapitre 3). Mais elle s'actualise aussi directement par le fait de devenir propriétaire. Présenté comme une forme d'assurance pour l'avenir, l'achat du pavillon semble ainsi pouvoir contrecarrer la fragilisation du revenu différé (droits à la retraite, droits à la sécurité sociale), directement imputable au faible chiffre d'affaires dégagé.

L'éthos gestionnaire qui détermine la manière dont elles définissent leur rapport à l'activité les incite à réduire au maximum la prise de risques et à valoriser, avant tout, la situation présente à défaut de se projeter dans un avenir qui pourrait paraître incertain :

> **Je ne projette pas trop, c'est vrai que pour l'instant, ça me convient comme ça…** (Catherine Leroux, 48 ans, en couple, 4 enf., secrétaire, Nantes. Après 4 ans d'activité, elle dégage un « petit SMIC » mensuel, grâce à 3-4 clients réguliers. Son mari est cadre dans une entreprise publique et gagne 2800 euros mensuels. Ils habitent une maison dans un lotissement d'une commune limitrophe de Nantes).

> **Je ne me projette pas… Je ne me projette pas… je fais les choses telles que j'aime bien les faire maintenant (…) j'ai toujours eu un espèce d'optimisme en me disant « oh, j'arriverai bien à trouver quelque chose »,** parce que je sais aussi que si je n'ai plus de boulot ou des trucs comme ça, j'irai faire autre chose. (Patricia Tourangeau, 48 ans, en couple, 5 enfants, pigiste, Paris. Pigiste irrégulière, elle gagne environ 800 euros par mois, complétés par les Allocations familiales. Son mari, également journaliste, mais intégré en agence, gagne 3500 nets mensuels. Ils habitent une maison en banlieue-sud de Paris).

Dans le cas de ces deux femmes, la sécurité financière apportée par les revenus du conjoint justifie certainement en partie ce qui pourrait être lu comme un rapport confiant dans l'avenir.

Quand, dans d'autres entretiens, le futur est évoqué, c'est d'abord comme un ensemble d'options possibles au regard desquelles la situation présente est comparée et donc réévaluée :

> **Ah oui, oui, moi je veux continuer, oui, moi je continue, moi je continue. Il est hors de question que je redevienne salariée de toute façon… il est hors de question que je m'agrandisse**, parce que moi ce que j'aime c'est faire mon métier et pas gérer de la paperasse des salariés. **Donc oui, je continue comme ça, et puis je gagne ma vie.** (Sophie Château, 39 ans, en couple, secrétaire, Nantes).

On retrouve dans les propos de Sophie Château les arbitrages qui prévalent au choix d'être secrétaire indépendante, c'est-à-dire occuper un entre-deux social valorisant qui permette d'échapper à une condition salariée malheureuse, sans toutefois percevoir comme enviable le fait d'occuper une position dominante dans la division du travail. Même si le jeu sur les ambiguïtés statutaires lui autorise la revendication d'une position sociale rêvée (« je ferme le clapet à tout le monde en disant que je suis chef d'entreprise… »).

* * *

Pour ces femmes, il s'agit avant tout de se maintenir dans une situation de statu-quo caractérisée par une articulation revendiquée entre un engagement dans la sphère professionnelle et un repli dans le domestique. Parmi les mères de famille, la majorité gèrent de façon prioritaire les tâches domestiques et parentales. Mais le domestique devient aussi paradoxalement le lieu où peut s'exprimer une forme de réassurance professionnelle. D'abord parce que l'activité exercée à distance permet de sortir de la précarité du salariat et que l'achat de la maison pavillonnaire vient ratifier, en quelque sorte, le micro-déplacement social réalisé. Ensuite, parce que le sentiment de précarité est atténué par la stabilité dans l'emploi de leur conjoint et que le revenu disponible est calculé au niveau du couple.

Comme je le précisais en introduction ces enquêtées ne sont quasi-exclusivement que des secrétaires qui partagent le fait d'avoir occupé une position dominée dans le salariat et des origines populaires. Le travail à distance devient alors une ressource pour continuer à être insérées professionnellement et socialement, quitte à ce que l'activité réalisée ne dégage objectivement que de faibles revenus. Dans ces conditions, si le cadre salarié ne constitue pas un cadre projectif, c'est-à-dire un horizon d'attente, il n'en demeure pas moins un cadre de comparaison qui permet d'évaluer la situation présente. Or contrairement aux *isolés,* l'opération d'évaluation du travail à distance se traduit par une valorisation de la position sociale qui en découle. Celle-ci permet d'introduire un double écart avec les femmes au foyer et les femmes du salariat précaire. La position périphérique occupée dans l'espace géographique se traduit par une inscription revendiquée dans un entre-deux social, même si objectivement la position d'équilibre est fragile et peut toujours être remise en cause.

C. Tirer profit de la distance : *les ajustés*

Au sein de mon corpus, il est possible de repérer une autre façon d'investir objectivement et subjectivement le travail à distance, partagée par une majorité d'enquêtées (n=29). Il s'agit alors non seulement de revendiquer une manière singulière de travailler, mais de défendre une autre façon de vivre le rapport au travail et l'inscription dans un espace social. Ces enquêtés partagent le fait d'habiter le cœur des villes, que ce soit à Paris (appartement) ou à Nantes (maison de ville ou appartement) et entretiennent un lien symbolique très fort à l'urbanité. C'est un profil qui se retrouve de façon très majoritaire chez les graphistes et les journalistes, et qui fait plutôt figure d'exception chez les secrétaires.

1. Habiter le cœur des villes

Les raisons avancées pour justifier le choix d'habiter le cœur de ville sont présentées sous une double rhétorique professionnelle et personnelle. La polarisation qui est repérable entre locataires et propriétaires, s'explique par un effet d'âge, mais aussi au regard de la situation/position sociale du conjoint. Ainsi ceux qui sont propriétaires de leur logement (à Nantes comme à Paris) sont exclusivement des enquêtés âgés de 35 ans et plus, et en couple (n=9). Ces derniers ont des pratiques habitantes qui les rapprochent de la « classe créative » telle que définie par le sociologue et urbaniste Jean-Pierre Garnier (2010) comme « très diplômée (et) occupant des emplois hautement qualifiés dans la « nouvelle économie » fondée sur l'information, la communication et la création » (*ibid*., p. 20). Ils occupent plutôt la frange basse de cette fraction de classe avec des salaires dégagés par leur activité qui s'étalent dans une fourchette allant de 2000 à 3000 euros mensuels. En revanche, à l'échelle du couple, les revenus disponibles les placent dans la fraction supérieure des classes moyennes, le conjoint occupant dans la majorité des cas rencontrés, une position de cadre fortement stabilisée dans l'emploi (statut de cadre A de la fonction publique ; cadre en CDI).

Investir dans les quartiers gentrifiés

À l'échelle de la ville, ils occupent des quartiers/arrondissements gentrifiés (Clerval, 2013 ; A. Collet, 2008 ; 2015), que ce soit dans l'Est parisien (10e, 11e, 19e, 20e) ou dans des quartiers comme Haute île/Trentemoult, Chantenay et les Olivettes dans l'agglomération nantaise. Si on reprend la typologie développée par Anne Clerval (2013), ils ont souvent fait partie du « front pionnier » du processus de gentrification de ces quartiers, ayant accédé à la propriété au moment où le prix au mètre carré rendait la chose possible, surtout à Paris. C'est d'ailleurs un topos qui revient fréquemment dans les entretiens (« On a acheté au bon moment, ça c'est sûr », Annick Lemaître, 37 ans, en couple, 2 enf., pigiste, Nantes, quartier Chantenay ; « Maintenant ça serait impossible de penser à racheter notre appart », Patrick Lenoir, 47 ans, en couple, 2 enf., pigiste, Paris, dans le 10e arrondissement). Mais si le choix de la localisation répond à une opportunité économique (investir là où il est possible de le faire), l'occupation des quartiers populaires répond aussi, comme le souligne Anne Clerval (2013) à une stratégie de distinction sociale : « L'espace, dans lequel ils investissent un capital économique qui n'a rien de symbolique, sert de support à une valorisation de leur choix résidentiel et de leur mode de vie ; il représente une sorte de preuve tangible de leur ouverture d'esprit et matérialise la distance qui les sépare de la bourgeoisie traditionnelle » (*ibid*, p.171).

Le logement est alors clairement investi d'une dimension symbolique et affective très forte, qui peut se lire autant dans le soin porté à l'aménagement intérieur que dans la manière de cultiver

des liens privilégiés avec l'environnement urbain immédiat. Très concrètement, cela passe pour certains par le fait d'inscrire un certain nombre d'habitudes dans le quartier, à l'image de Patrick Lenoir qui habite dans le 10e arrondissement de Paris :

> [Le matin] je vais au café parce que c'est difficile de passer du lit au petit déj' directement à l'ordinateur, enfin moi, pour moi, même si j'ai beaucoup de boulot**, je vais prendre au moins une demi-heure dans un café, j'ai plusieurs cafés, je tourne, à prendre un petit café et la presse, maintenant il y a pas mal de cafés qui mettent la presse à disposition, donc voilà je fais ma petite revue de presse**. Et seulement ensuite je commence le boulot. (Patrick Lenoir, 47 ans, en couple, 2 enf., pigiste, Paris).

Ce type de pratiques, plus ou moins ritualisées, se révèlent assez courantes chez les enquêtés qui travaillent chez eux et sont présentées comme une façon de rompre l'isolement du quotidien. D'une manière générale, elles sont aussi emblématiques d'une forme de sociabilité urbaine qui valorise toutes formes d'échanges sociaux (comme le fait de fréquenter les cafés), voire la défense d'un certain cosmopolitisme associé aux quartiers populaires en voie de gentrification (« Moi, j'ai la chance d'habiter une grande ville [Paris], dans un quartier encore très mélangé… Dès que je sors de chez moi, je rencontre toutes sortes de gens différents », Patrick Lenoir).

Ces enquêtés partagent également un fort investissement dans un ensemble de loisirs culturels : aller au cinéma, voir des expositions, assister à des concerts, etc. Si ce type de loisirs correspond de façon attendue à la fraction la plus cultivée des classes moyennes/supérieures (Lahire, 2004a.), il est intéressant de souligner dans quelle mesure les personnes rencontrées les définissent comme faisant pleinement partie de leur posture professionnelle. Ce type de discours est surtout repérable chez les graphistes, qui en font la quintessence de la dimension créative de leur métier. Pour certains, c'est même la ville en tant que telle qui devient une source d'inspiration :

> **Tout est pour moi une source d'inspiration…** ça peut être des films, des expositions, les gens que je croise dans la rue. (Jérémy Carré, 33 ans, en couple, 1 enf., graphiste, Paris, 10e)

> **Même pendant ton temps libre, tu y penses toujours…** forcément… **C'est pour ça que Paris c'est bien parce que tu es dans la rue, tu vois une affiche, t'es dans le métro tu vois plein de choses, tu es stimulé tout le temps à Paris**, beaucoup plus que dans une agence en province, ça c'est bien. (Servane Lelais, 41 ans, célibataire, graphiste, Paris, 11e).

A travers ces citations se dessinent les contours d'un éthos créatif caractérisé à la fois par une non-distinction revendiquée entre les temps de loisir et les temps de travail, mais aussi une attention toute singulière portée à l'environnement urbain. La dimension professionnelle est ici

clairement distinctive : le fait d'être journaliste ou graphiste offre alors un cadre discursif qui permet d'habiter de façon singulière la ville.

Pour les plus jeunes de mes enquêtés (-30 ans), le choix d'habiter en centre-ville est davantage présenté comme dans la continuité de leur mode de vie étudiant : petit studio modulable où les espaces sont multifonctionnels (comme je l'ai décrit dans le chapitre 5). Leur choix de se maintenir dans l'hyper-centre se traduit en effet par des espaces habitables exigus, avec une coexistence forcée entre espace de travail et espace de vie. Ils sont locataires par nécessité, dans un âge où la projection conjugale et professionnelle n'est pas assurée. Bien dotés scolairement (diplômés du supérieur), mais occupant une position dominée sur le marché de la pige ou de la production graphique (dégageant des revenus mensuels inférieurs au SMIC), ils peuvent être regroupés sous la catégorie socialement labile « d'intellectuels/intellos précaires » (Tasset & al, 2013 ; Tasset, 2015). Sous cette catégorie peuvent être également regroupées des enquêtées âgées d'une quarantaine d'années et plus – en l'occurrence il ne s'agit, au sein de mon corpus, que de femmes – aussi locataires de leur appartement, et qui partagent avec les plus jeunes leur condition de célibat.

Encadré n°22 : Les espaces de travail partagés, un enjeu au cœur des politiques publiques

Dans les deux villes étudiées (Nantes et Paris), les espaces de travail partagés qu'ils soient institutionnalisés (gérés par une association ou la collectivité) ou non (occupés sous un bail locatif privé) sont concentrés dans les arrondissements/quartiers gentrifiés ou en voie de gentrification. Ceci s'explique d'abord par le fait que le prix du foncier y est abordable, mais le choix d'implantation répond aussi clairement à une logique de développement urbain : il s'agit de soutenir la création de ce type d'espace (bail encadré, aides publiques, etc.) dans les zones urbaines habitées par les professionnels susceptibles de les occuper.

Un tel phénomène est notamment repérable à Nantes dans le Quartier Madeleine-Champ de Mars, une zone située dans l'hypercentre de Nantes, dont les frontières sont délimitées au sud par la Loire, à l'Est par le canal Saint-Félix (Erdre) et la gare, au Nord par les rails SNCF et à l'Ouest par le CHU. La réhabilitation du quartier a débuté à la fin des années 1990 avec la mise en valeur de son passé industriel (avec la présence encore visible de l'ancienne Usine LU) – restauration des venelles ou des cours pavées, mais aussi de la quasi-totalité des anciens espaces productifs délaissés – et s'est traduite par une transformation progressive de sa composition sociologique (Masson & al., 2013 ; d'après les données de l'INSEE de 2012, les cadres représentent 38,4 % de la population, contre 23,9 % sur l'unité urbaine de Nantes). C'est

dans ce quartier et plus précisément dans La Halle Madeleine qu'a été implantée en 2010 *La Cantine*[229], un espace de coworking dont j'ai déjà évoqué le fonctionnement dans le chapitre 4 et qui vit en grande partie grâce à d'importantes subventions versées par les collectivités locales (Nantes métropole, région Pays de la Loire).

Pour les coworkers rencontrés, travailler à *La Cantine*, c'est faire partie de ce monde « des indépendants » et « des boîtes cool » qui investissent depuis ces dernières années le quartier des Olivettes. Le cadre est métonymique, porteur en soi d'une identité professionnelle recherchée.

> Apparemment, c'était une rue très pauvre avant et maintenant y'a de plus en plus de jeunes indépendants qui s'installent. (…) Voilà c'est un vrai petit Bastoche, donc moi je trouve ça séduisant (…) l'ambiance est cool, c'est hyper attirant en fait. (Julien Carrette, 37 ans, en couple, 1 enf., pigiste, Nantes)

Cette implantation en cœur de ville fait d'ailleurs pleinement partie de l'ADN des Cantines numériques (Le Barzic & Distinguin, 2010) : il s'agit de valoriser une position centrale au sein d'un écosystème créé par les acteurs économiques inscrits de près ou de loin dans des activités liées au numérique (indépendants, start-up, etc.).

D'une manière générale, la fréquentation de ces nouveaux lieux implantés dans les centres urbains va aussi de pair avec l'envie affichée de vivre autrement la ville. A la manière dont Annick Lemaître, qui habite dans le quartier Chantenay et loue un bureau sur les bords de Loire, valorise ses trajets pendulaires en vélo :

> C'est suffisamment près pour que j'y aille à vélo, c'est pareil en terme de qualité de vie, c'est super de pouvoir y faire un saut en vélo, voire à la demi-journée (Annick Lemaître, 37 ans, en couple, 2 enf., pigiste, Nantes)

Dans cette optique, ces espaces de travail partagés paraissent particulièrement bien ajustés aux aspirations écologiques exprimées par ces urbains cultivés et à leur envie de développer un autre rapport aux temps de la ville (Boulin, 2008 ; Boulin & Mückenberger, 2002). Résultat, le développement de tels espaces, encouragé par les acteurs publics, s'inscrit pleinement dans une logique de marketing territorial prônée en son temps par Richard Florida (2002) via sa construction de la catégorie plus opérationnelle que théorique de « classe créative » (Tremblay & Tremblay, 2010) et participe à l'attractivité des territoires[230].

[229] Du moins, jusqu'à la destruction de l'espace par un incendie en novembre 2016.

[230] Je renvoie en la matière aux travaux réalisés par Dominique Sagot-Duvauroux (2010) sur la mutation des Halles Alsthom en cluster économique sur l'île de Nantes, un espace urbain anciennement industriel qui est en passe d'être complètement réhabilité (Nicolas, 2009).

Cultiver l'entre-soi

Ces enquêtés partagent également un même rapport à l'urbanité, qui peut être entendue comme l'espace de « l'expérience de l'hyperconnectivité » (Lussault, 2013 ; 2017). Là où j'ai pu montrer que les femmes qui investissent le mode de vie pavillonnaire cultivent davantage les liens virtuels que les relations de proximité (voisinage proche), la sociabilité de ces urbains se déploie sur un autre mode. Par ailleurs, très connectés (beaucoup d'entre eux, surtout chez les graphistes, possèdent un site personnel pour valoriser leurs travaux), le vaste réseau que constitue internet est plutôt considéré comme un espace de mise en concurrence indifférenciée sur lequel ils n'ont que peu de prise. Ils valorisent, au contraire, les liens du proche autant pour consolider leurs engagements professionnels, qu'ils décrivent souvent sur un mode semi-amical, que leurs relations sociales au sens large (Bidart & al., 2011). Même si, en l'occurrence, la proximité est plus topologique que topographique. Ainsi il est remarquable que les professionnels (graphistes et pigistes) nouvellement installés à Nantes sont tous parvenus à garder leur portefeuille d'employeurs/clients sur Paris. La force du lien est évaluée à la hauteur de l'engagement affectif et symbolique qui définit le travail réalisé.

Au quotidien, il s'agit aussi de s'inscrire dans un certain nombre de routines pour pallier l'isolement :

> **Moi je ne souffre pas de la solitude, parce que j'ai la chance d'habiter dans une grande ville, d'avoir avec les mails, le téléphone…** on [*sic*] s'oblige à faire des déjeuners, oui, moi je m'oblige à sortir… (Patrick Lenoir, 47 ans, en couple, 2 enf., pigiste, Paris).

Par cette formulation, Patrick Lenoir souligne son inscription durable dans un ensemble de relations sociales alimentées par les communications virtuelles mais consolidées par les rencontres physiques. Dans cette perspective, l'étude de l'assise sociale de mes enquêtés et de leurs modes de sociabilité rejoint notamment les analyses développées par Jaques Lévy (Haegel & Lévy, 1997 ; Lévy, 2008) sur le caractère intégrateur de l'urbanité garanti par la proximité spatiale.

L'échelle des sociabilités se déploie entre des moments amicaux plus ou moins festifs (soirées, apéros) et des moments plus cadrés (déjeuners professionnels). Les entretiens révèlent ainsi une variété de relations, dont il s'avère souvent difficile de qualifier la nature, souvent mi-amicale, mi-professionnelle : anciens camarades de promotion, autres « freelances », etc. Ces relations se déclinent sur un gradient de liens forts et de liens faibles (Granovetter, 2000). Or si une large assise relationnelle favorise une intégration sur le marché de l'indépendance, ne serait-ce que parce que pour les pigistes comme pour les graphistes, beaucoup d'opportunités d'emploi passent par le bouche-à-oreille et un système plus ou moins formalisé de

recommandations, elle offre aussi et surtout un espace de réassurance professionnelle et de partage d'une même condition.

2. Le registre de la liberté en horizon incertain

Quand on s'attache à mesurer objectivement les revenus dégagés par l'activité, une ligne de fracture claire se dessine, entre d'un côté, des enquêtés (n=13) qui occupent une position fragile sur le marché de l'emploi et dont les revenus s'étalent entre 400 à 1300 euros nets mensuels, complétés suivant les cas par des indemnités-chômage ou le recours aux minima sociaux ; et de l'autre des enquêtés (n=16) qui sont de façon plus durable insérés dans des relations professionnelles et dont les revenus s'élèvent à plus de 1500 nets mensuels, avec pour une minorité d'entre eux, chez les graphistes (n=2), des revenus qui s'élèvent à plus de 4500 euros mensuels. Si les écarts de revenus peuvent donc être extrêmement importants, il est toutefois intéressant de remarquer que ces enquêtés partagent non seulement un fort investissement dans le travail en mobilisant le registre de la passion, mais investissent aussi l'instabilité de l'emploi sur le mode de la liberté.

Sublimer l'incertitude

Pour Pierre-Michel Menger (2009) ce rapport a priori paradoxal entre la fragilité des engagements et le « potentiel de jouissance à se mouvoir en horizon incertain » (*ibid.,* p. 206) est ce qui fonde ontologiquement le travail défini comme créateur. Une telle approche renvoie aussi à l'idée que tout travail entrepris suppose une prise de risques : « au niveau individuel, l'incertitude se caractérise par l'écart entre l'effort entrepris et le but à atteindre dans la réalisation d'un projet » (*ibid*). Le registre sémantique de l'angoisse est associé à celui de la passion, l'un semblant redoubler l'autre et inversement. Ce type de rhétorique est particulièrement présent chez les enquêtés qui sont précisément les plus précaires matériellement. Ce type d'opposition peut être repéré, par exemple, chez Elvire Ferrand, qui à 36 ans est pigiste sur Paris. Après avoir pendant plusieurs années « fait des piges » en parallèle d'un emploi salarié, elle est « pigiste à temps plein depuis un an » :

> **C'est super angoissant, oui, c'est super angoissant, mais j'accepte d'arrêter de me projeter, j'accepte de... Mais c'est super dur, c'est vraiment super dur, même septembre prochain, c'est déjà vachement trop loin** (…) Mais ça m'angoissait aussi le matin, quand j'étais salariée, ça m'angoissait aussi de me dire, si je ne fais rien, je vais avoir 60 ans et je travaillerai encore dans cette boîte et je me dirais : « oh lala... j'aurais dû faire autre chose, je suis passée à côté de ma vie ». **Là quelque part, c'est très angoissant, c'est très anxiogène mais c'est... J'ai pas l'impression de passer à côté quoi... Je veux dire je passe des semaines géniales, il y en a qui sont**

vraiment très dures, mais y'en a qui sont vraiment géniales. (Elvire Ferrand, 36 ans, célibataire, pigiste, Paris)

Si elle gagne environ 1200 euros mensuels, elle résout en partie les tensions engendrées par l'incertitude en valorisant la liberté associée au travail à distance opposée à la routine du travail salarié en entreprise. Cette forme de rationalisation est une façon d'euphémiser tout ce qui pourrait renvoyer à une forme de déclassement, voire d'échec du projet professionnel défendu. Ce type de discours est porté par une rhétorique professionnelle qui valorise la posture artiste comme défense d'une forme d'éthique.

Se retirer du jeu

Une seconde modalité est repérable au sein de mon corpus qui concerne une minorité d'enquêtés (n=3 ; 2 graphistes et 1 pigiste), celle qui consiste à mobiliser le registre de la liberté au sens d'un « désinvestissement à l'égard du travail » (Cingolani, 1986, p. 27). Dans son entreprise de réévaluation de la précarité, Patrick Cingolani analyse ainsi dans quelles conditions certains individus attribuent à la précarité matérielle un sens positif et la perçoivent comme le résultat d'« un « violent compromis » avec le travail pour lui arracher du temps » (*ibid*., p.9). Au sein de mon propre corpus, cette rhétorique est repérable dans la manière dont certains enquêtés définissent les tâches réalisées en graphisme ou en journalisme par leur seule dimension utilitaire : il s'agit de dégager suffisamment de revenus afin de pouvoir s'engager dans d'autres pratiques qui sont non directement rémunératrices (création d'œuvres d'art, écriture de romans). Les trois enquêtés concernés gagnent entre 500 et 1000 euros mensuels qu'ils complètent avec des allocations chômage ou le RSA :

Je profite du système du RSA voilà pour avoir la liberté de faire ce que je veux vraiment faire et parvenir à me faire un nom dans l'art… (Charles Catroux, 29 ans, en couple, graphiste, Nantes. Il dégage environ « 3000-4000 euros de chiffre d'affaires annuel » complété par le RSA. Les œuvres d'art qu'il réalise et qu'il commence à exposer ne lui rapportent aucun revenu. Sa copine est illustratrice, rémunérée en droits d'auteur, de manière pnctuelle, en fonction des commandes et des résidences).

Il faut que je cherche des clients, parce que c'est chouette d'avoir plus de temps pour écrire, mais c'est un peu… mais si derrière je n'arrive rien à publier, c'est un peu inquiétant et régulièrement on fait des points en se disant : « Si on n'a plus d'argent… qu'est-ce qu'on peut faire ? » (...) **c'est une question tout le temps en fait, mais on essaye de se rassurer en permanence… on n'a pas envie de perdre cette liberté-là… mais ça reste une angoisse régulière…** (Charlotte Renaudet, 26 ans, en couple, pigiste, Nantes. Elle réalise essentiellement des piges en communication pour « environ 1000 euros bruts par mois ». Elle écrit des livres-jeunesse, mais elle n'est pas suffisamment bien installée pour négocier des à-valoir conséquents avec les

maisons d'édition. Son compagnon est également auteur de livres pour adultes. Plus installé dans le champ de l'édition, il déclare « environ 20 000 euros » par an aux Agessas, cumulant droits d'auteurs et bourses).

On retrouve ici un mode de rapport au travail bien identifié par Bernard Lahire (2006) dans son étude sur les conditions concrètes de vie des écrivains. Il en découle un arbitrage économique qui est valorisé au nom de la valeur symbolique attachée à la création artistique, même s'il se traduit par un écart à la norme socialement dominante :

> Ma copine a un peu plus les pieds sur terre que moi, elle a trois ans de plus… (…) elle se dit : **« Putain, on est vraiment à la ramasse et tout ! » On n'a pas de voiture, on ne peut pas s'acheter de voiture et moi, je…. comme j'ai ce truc d'aimer l'art et tout et de vouloir vraiment faire un truc dans l'art, je me dis : voilà c'est comme ça, je préfère vraiment faire ce qui m'intéresse vraiment et voilà pas pouvoir acheter de maison pendant un certain temps, pas avoir de voiture et tout, pas pouvoir partir vraiment en voyage, pas pouvoir vraiment beaucoup s'acheter des trucs…** (Charles Catroux, 29 ans, en couple, graphiste, Nantes)

Contrairement aux enquêtés qui subliment le caractère incertain de leurs engagements professionnels en valorisant l'investissement affectif et symbolique dans la réalisation de leur métier, la sphère de réalisation de soi est placée hors du champ professionnel. Pourtant, le mécanisme de rationalisation repose sur les mêmes bases : le rapport précaire à l'emploi est contrebalancé par un fort investissement dans la tâche réalisée (rétribuée ou non).

Préserver une liberté sécurisée

Pour les enquêtés les mieux insérés sur le marché, le recours au registre de la liberté prend un autre sens et est davantage associé à la rhétorique entrepreneuriale. A l'image de cette remarque de Philippe Gallion, graphiste sur Nantes qui travaille essentiellement avec des structures culturelles et qui dégage environ 2000 euros par mois de cette activité, complétés par des cours dispensés dans une école des Beaux-Arts de province (pour un revenu fixe de 1500 euros mensuels).

> **Oui, je te dis, je suis là [dans un atelier] pour un temps sans trop savoir, en fait ça c'est un plaisir, cette espèce de liberté, de tu vois… de direction, par exemple, au niveau du boulot, c'est vrai que moi je vois ce que je fais dans 15 jours mais après, évidemment, je ne sais pas**. (…) **Aujourd'hui pour moi c'est un choix d'être indépendant,** mais un choix qu'il faut toujours entretenir, on est toujours un peu rattrapé par… Comment dire ? **On en oublie un peu les avantages à cette liberté**, **au fait de pouvoir faire ce qu'on veut… enfin c'est pas ce qu'on veut, mais d'organiser son temps, son travail, ce qu'on va faire, vers où on l'oriente** (Philippe Gallion, 47 ans, en couple, 2 enf., graphiste, Nantes).

Dans ces conditions, la maîtrise des risques matériels qui peuvent être associés au travail à distance permet d'investir le registre de la liberté en toute sécurité. Ce n'est plus tant la rhétorique de la passion qui est ici mobilisée pour justifier le rapport au travail, mais celle de l'autonomie pour souligner le rapport singulier à l'emploi (organiser son temps, son travail). La « liberté » est aussi associée au fait de « pouvoir travailler où on veut » et ainsi *d'occuper les marges,* hors de toute référence au cadre salarial idéal-typique.

3. Entretenir un rapport confiant dans l'avenir

Cette articulation entre incertitude et liberté se trouve incarnée de façon singulière dans la manière de se projeter dans l'avenir. Ainsi, contrairement, au fort sentiment de précarité subjective repéré chez *les isolés*, il semble que ces professionnels évaluent avec une certaine confiance leur devenir tant professionnel que personnel.

Maîtriser le discours sur soi

L'incertitude de la situation présente est résolue en partie par la projection dans le temps non défini du projet. Le terme de « projet » renvoie ainsi dans les discours à la définition courante de ce que l'on projette de faire dans un futur plus ou moins proche. Peu importe finalement que le « projet » se concrétise ou pas, l'essentiel est d'en avoir un :

> J'ai fait ce bouquin de nègre, mais non pour l'instant, je n'ai pas d'autres propositions... mais bon… **Si, de vagues projets d'édition, mais qui pour l'instant ... Des projets de bouquin comme nègre ou comme apporteur.. mais qui pour l'instant... ne sont pas arrivés au bout...** (Elvire Ferrand, 36 ans, célibataire, pigiste, Paris)

> Quand il y a un moment de vide, j'ai toujours à faire… **il y a toujours des projets à mettre en place, il y a toujours des idées...** (Fabienne Rouger, 37 ans, célibataire, secrétaire, Nantes)

Mais investir pleinement le temps du projet, c'est aussi et surtout parvenir à tenir un discours sur soi. Dans une configuration de travail à distance, l'injonction à être soi-même l'auteur de sa propre trajectoire professionnelle et, surtout, de valoriser une forme de cohérence par-delà la pluralité des expériences, devient centrale. Dans un contexte de désinstitutionnalisation du rapport au travail (Honneth, 2006), ces professionnels doivent donc se confronter à l'épreuve de « l'ultrasubjectivation » (Dardot & Laval, 2008) qui peut être définie comme « l'intériorisation de l'exigence du dépassement indéfini de soi, dans la quête permanente, sans répit, épuisante d'un au-delà de soi » (*ibid.,* p. 29).

Ce qui est en jeu c'est la capacité de l'individu à parvenir à tenir un fil narratif rétrospectif cohérent d'un point de vue synchronique, mais aussi, d'un point de vue diachronique, à lutter contre une forme de dilution identitaire créée par la multiplicité des expériences. Cette capacité

est inégalement distribuée au sein de mon corpus et dépend en partie de la position occupée sur le marché. Ainsi, ceux qui peuvent se prévaloir d'une place dominante parviennent plus facilement à trouver les ressources objectives pour valoriser des engagements professionnels symboliquement gratifiants (nature de la relation, envergure du projet, etc.). Cette capacité à se dire relève d'un *capital narratologique*. Il s'agit non seulement de « savoir se vendre » sur le marché, mais plus fondamentalement de tenir un discours sur soi qui assure une inscription durable dans le monde social.

Ne pas perdre la face

Il s'agit de maîtriser ce discours sur soi devant de potentiels employeurs ou clients, il convient aussi de garder la « face » (Goffman, 1973b.) dans des espaces de sociabilité marqués par un brouillage plus ou moins maîtrisé des sphères privée et professionnelle : soirées, apéros, vernissages, etc. Dans ce type d'arène, il semble qu'il n'y ait pas de « coulisses » possibles (*ibid.* ; p. 124), l'injonction à tenir son rôle distribuant et hiérarchisant les positions.

> **On passe son temps dans les vernissages à discuter : « Ah sur quel projet t'es en ce moment ? » A un moment donné c'est un peu fatigant, donc « oui, je suis crevé », « oui, j'ai du boulot ».** Il y a besoin d'être présent tout le temps, c'est un espace scénique comme plein d'autres : on a les premiers rôles qui sont au centre, on a les seconds rôles et on a les figurants. Et puis on a entre guillemets les spectateurs de ce qui se joue, les uns voulant monter d'un cran pour prendre la place, les autres qui sont dans le premier, le deuxième cercle, le troisième cercle. C'est la société de cour. (Richard Bour, 39 ans, en couple, graphiste, Nantes)

En mobilisant cette image très forte de « société de cour », Richard souligne la manière dont se régulent les positions dans un monde caractérisé par une forte interconnaissance. La mise en scène de soi est autant dépendante des qualités intrinsèques de l'individu que de la reconnaissance véhiculée par le jugement d'autrui. Il ne suffit pas de raconter une histoire, il faut qu'elle soit validée par autrui pour acquérir une valeur pour soi. La distribution de ce *capital narratologique* dépend en partie de dispositions héritées, l'aisance relationnelle qu'il suppose étant directement liée à la possession de capital économique et social. En toutes circonstances, il importe de réussir à tenir un discours sur soi sous un mode décontracté. A l'image d'Alexandre Petit qui en soirée développe son réseau professionnel :

> C'était dans des soirées de potes et même dans des grosses soirées, je parlais beaucoup de ça, je disais : « oui, je suis graphiste, voilà je suis à mon compte, c'est génial, tiens tu veux ma carte » et en fait j'ai distribué plein plein de cartes (Alexandre Petit, 31 ans, célibataire, graphiste, Paris).

Dans le cas d'Alexandre, une telle décontraction s'explique en partie par ses origines familiales, ses deux parents étant avocats exerçant en libéral sur la place parisienne. Outre, le réseau social dont il a bénéficié pour ses débuts, Alexandre a reçu en héritage une bonne maîtrise de l'oralité.

Mais le *capital narratologique* s'acquiert aussi par accumulation d'expériences, les différentes soirées constituant comme autant de moments rituels d'initiation. Parvenir à tenir un récit sur soi, c'est donc parvenir à réduire les effets de confusion identitaire pour soi et pour autrui, quitte à revendiquer le décalage identitaire comme une forme affichée de décontraction. Ce qui est en jeu c'est bien la mise en scène d'un « je » responsable, et surtout avocat, de ses propres choix. Dans un tel espace social, la capacité à se dire constitue ainsi la norme dominante tant d'un point de vue pratique que discursif. Ne pas s'y soumettre, c'est non seulement renforcer son isolement professionnel, mais aussi risquer un repli social. A l'inverse, maîtriser ce discours sur soi, c'est entretenir un rapport confiant dans l'avenir, garanti non seulement par un capital social et scolaire à faire valoir sur le marché, mais aussi subjectivement par l'inscription dans un devenir revendiqué.

Encadré n°23 : « Pitcher son projet » : la construction de la distinction

Dans le monde de *La Cantine*, un espace de coworking basé à Nantes, on est à de multiples occasions, appelé à se présenter, à parler de soi. C'est la tradition du « pitch » (et sa déclinaison verbale : « pitcher »). Ce terme anglo-saxon désigne le fait de résumer en quelques phrases le contenu d'un film (ou d'un livre) pour donner au spectateur (ou au lecteur) potentiel l'envie de découvrir l'œuvre. Dans cet univers professionnel, il est mobilisé pour désigner la manière dont un individu est régulièrement amené à présenter aux autres son parcours professionnel ou sa start-up. Le terme est devenu tellement courant qu'il est mobilisé dans des situations fort différentes : des présentations auprès de financeurs potentiels, des rencontres informelles entre porteurs de projets (« les evening pitch », où il s'agit avant tout d'apprendre à bien se présenter), des apéros entre coworkers : les enjeux de la présentation peuvent être multiples et surtout son cadre plus ou moins formel.

La plupart du temps, l'arène de jugement est constituée à la fois par des partenaires/clients (chef de projet, graphiste, développeur, voire financeur qu'il faut réussir à mobiliser dans « son » projet), mais aussi par d'autres professionnels potentiellement placés en situation de concurrence. Le « pitch » devient une épreuve obligée, une sorte de rituel d'intégration qu'il s'agit de réussir devant une audience définie par un entre-soi. L'insistance sur le « projet » sert alors souvent de point d'appui à la présentation de soi :

> Lors d'un apéro entre coworkers organisé à *La Cantine*, je demande à Julien Carrette des nouvelles du projet de média collaboratif dont il m'avait parlé lors de notre

> entretien. Il m'avoue que « le projet est au point mort », car plusieurs des membres de l'équipe initiale sont partis sur « d'autres choses » et qu'il leur manque plusieurs compétences dont un « responsable marketing, un commercial, etc. ». Pourtant, quand arrive son tour de « pitcher », il insiste surtout sur ce projet qu'il présente en public comme « son intégration réussie dans le monde du numérique ». [extrait de mon journal de terrain]

Servi par une bonne maîtrise de la prise en parole en public, Julien Carrette se soumet lors de cet apéro à l'épreuve du « storytelling » (Salmon, 2007) saluée par une salve nourrie d'applaudissements. Qu'importe finalement que le récit soit véridique, il faut seulement qu'il soit cru. Dans une logique de classement, réussir son « pitch » c'est parvenir à se distinguer professionnellement. Or, comme je l'ai montré, la hiérarchie des positions n'est pas seulement un reflet de l'ordre du marché, elle est dépendante aussi de la distribution différenciée du *capital narratologique* qui détermine la capacité de ces professionnels à écrire et surtout à raconter leur propre vie.

Revendiquer le décalage

Dans ses travaux sur les musiciens de jazz, H.S. Becker (1985 [1963]) a montré de quelle manière ceux-ci se construisent en opposition aux « caves », c'est-à-dire ceux qui veulent leur imposer des conventions sociales qui contreviennent à la manière dont eux-mêmes définissent la manière la plus légitime d'exercer leur métier. Ils revendiquent non seulement une façon singulière de travailler, mais plus globalement une façon d'être au monde. Ce topique du décalage se retrouve également au sein de mon propre corpus. Il passe par une mise en opposition, entre d'un côté la situation objective et subjective vécue, et de l'autre, un ensemble d'attributs associés à une forme de normalité. On retrouve ce type d'opposition dans les propos d'Elvire Ferrand, pigiste sur Paris. Célibataire, elle vit et travaille dans son petit studio parisien :

> M**ais oui, ce n'est pas une vie, c'est-à-dire oui, vu mon âge** et vu la plupart de mes amis normaux qui sont dans des vraies boîtes et tout ça, **enfin oui, il y a un décalage immense, on n'a pas du tout la même vie, pas du tout la même vie...**
>
> - Un décalage…
>
> - Oui, un décalage financier, ils sont tous propriétaires de leur appartement, ils vivent dans un grand appart, tu vois quoi, ils ont des responsabilités, ils s'habillent avec des vraies fringues, ils mettent pas de basket, j'sais pas (elle rit). **Non mais c'est vrai, c'est des vrais gens, enfin voilà on n'a rien à voir, mais c'est des gens que j'adore, mais oui, puis, on n'a pas du tout la même vie, on n'a pas du tout la même vision du monde...** (Elvire Ferrand, 36 ans, célibataire, pigiste, Paris).

La répétition de l'expression « on n'a pas du tout la même vie » renvoie à un certain nombre d'éléments objectifs différenciants : le fait de vivre chichement (elle parvient à dégager moins d'un SMIC mensuel lissé sur l'année), de travailler chez elle (« avec [son] bureau à côté de [son]

lit ») dans un petit deux-pièces qu'elle loue dans le centre de Paris. La revendication d'une « certaine frugalité » (Cingolani, 2014) se traduit par la revendication d'un autre rapport à la consommation.
Au modèle dominant du culte de l'apparence est ainsi opposé un investissement total dans un travail-passion qui, s'il n'est pas rémunérateur, est présenté comme fortement gratifiant : « c'est quand même une préoccupation constante ce boulot... ça prend énormément de temps, j'y pense beaucoup... donc ça prend du temps sur d'autres parties de ma vie ». Le propos ne se traduit jamais par des prises de positions politiques revendiquées et clairement identifiées, mais plutôt par la valorisation d'un idéal communautaire avec des individus partageant le même rapport au monde (« dans l'ensemble mes amis sont plutôt décalés (...) oui, j'sais pas je vis plutôt avec des gens un peu décalés et qui ne sont pas dans le moule »).

La rhétorique du décalage telle qu'elle s'exprime de façon récurrente dans les entretiens doit être analysée à la lumière des conditions objectives d'existence. Pour ceux de mes enquêtés qui occupent une place objectivement fragile sur le marché de l'indépendance (faibles revenus dégagés par l'activité, périodes d'inactivité, etc.), la sémantique du décalage renvoie à une posture revendiquée comme relevant d'une certaine « vie de bohème ». Autant fantasmée que réellement éprouvée à travers le recours à certaines pratiques (recyclage, inscription dans des circuits courts de consommation ou réseaux d'entraide amicale), la *vie de bohème* est caractérisée par un certain nombre de topoï qui peuvent être analysés comme « différentes façons de mettre en scène des tensions sociales intenses, comme le rapport ambivalent entre les contraintes d'une vie matérielle chancelante, et la liberté poétique ou politique dont elle pourrait être la condition » (Tasset, 2015, p. 384). Il s'agit encore une fois de résoudre d'un point de vue tant pratique que discursif les effets induits par l'incertitude de la situation présente.
Parmi les enquêtés rencontrés, le facteur-âge joue également un rôle important : les professionnels dont il est question ici ont, dans leur majorité, moins de 35 ans et sont encore dans une phase de construction de vie conjugale. Diplômés de l'enseignement supérieur, ils sont graphistes indépendants ou pigistes par choix. S'ils espèrent réussir à se stabiliser économiquement et rendre plus durables leurs engagements professionnels, ils tirent une certaine fierté à faire face au jour le jour à la précarité de leur situation objective. En accordant ainsi une place centrale aux gratifications symboliques associées à l'exercice de leur métier à distance (choix des engagements professionnels, recours au registre du travail-passion), ils en viennent à revendiquer comme positivement distinctive une position socialement stigmatisée.

C'est également en recourant à la rhétorique du décalage assumé que la situation de célibat volontaire est revendiquée par une minorité de femmes (n=5) au sein de mon corpus. Alors que

la situation est vécue comme le stigmate révélateur d'une situation déviante par les femmes que j'ai qualifiées d'*isolées,* le célibat est ici présenté comme une forme d'indépendance à préserver. La comparaison avec la vie de « la petite entreprise » est même établie de façon explicite par Fabienne Rouger, secrétaire, qui par ailleurs mobilise à de nombreuses reprises le registre de la passion pour décrire son engagement dans son activité. Loin d'être un facilitateur, le conjoint est ici présenté comme un obstacle à l'entreprise entrepreneuriale :

> Je veux faire évoluer mon entreprise avec ma vie (…) parce que mon entreprise sera construite quand j'aurai ma vie de famille et ça, **c'est important, je n'aurai pas à faire subir entre parenthèse à mon conjoint le début. Voilà, il n'aura pas à me dire** : « écoute, tu gagnes tant »… Dans la vie, c'est important, mais bon, tout le monde ne peut pas (…) **C'est d'ailleurs pour ça que mes amies ont arrêté, c'est à cause de leurs enfants aussi… Et certaines sont toutes seules, parce qu'elles se retrouvent toutes seules comme deux ronds de flanc parce que leur mari a décidé de les virer et elles n'ont plus de maison, plus rien, parce que voilà…** (Fabienne Rouger, 37 ans, célibataire, secrétaire, Nantes).

Ce type de discours est repérable chez d'autres femmes célibataires, même si là encore, le critère de l'âge joue un rôle important, la projection dans une vie conjugale et encore plus une vie de famille étant, malgré tout, présentée comme un horizon toujours possible[231].

Que dire de ceux qui occupent une position stable, voire dominante sur le marché de l'emploi ? Ils occupent objectivement la strate supérieure des classes moyennes (gagnant au-delà de 2000 euros par mois, et parfois plus) et sont pour la plupart propriétaires de leur logement. Pris dans une autre logique de classement, ils mobilisent la sémantique du décalage pour mettre à distance deux figures auxquelles ils peuvent socialement être comparés, celle du salarié (agence de pub/rédacteur en chef) ou celle du chef d'entreprise. Si le modèle identitaire projectif mobilisé n'est pas celui de la *vie de bohème*, il n'empêche qu'il est bien ici aussi question d'un mode de vie électif dont le caractère distinctif est renforcé par l'usage rhétorique de la comparaison. A l'image dont Jérémy Carré justifie sa position de graphiste freelance :

> Si je bossais déjà à plein temps dans ce domaine-là, ça voudrait dire que logiquement je multiplierais par deux mes revenus, et si je travaillais dans le même créneau que tous les gens qui ont fait la même école que moi, je gagnerais 10 000 euros, un truc comme ça. J'ai un copain qui est à New-York, c'est ce qu'il gagne, c'est aussi un choix, un choix de vie. (Jérémy Carré, 33 ans, en couple, 1 enf., graphiste, Paris).

C'est au nom de ce qu'il présente comme un « choix de vie » qu'il justifie son arbitrage entre le temps (qu'il gagne) et l'argent (qu'il ne gagne pas), ce qui concrètement se traduit par des revenus relativement modestes, environ 2000 euros nets mensuels. Le décalage ressenti avec ce

[231] Au sein de mon corpus, seule Pascale Meunier est célibataire à 53 ans et sans enfants.

qu'il aurait pu devenir (incarné par le parcours du camarade de promo) est ici clairement revendiqué comme une façon de revisiter la place même du travail et de placer ses priorités ailleurs (investissement auprès de son fils, pratiques militantes assez chronophages, etc.)

Un autre type de comparaison traverse les discours recueillis, celui qui met en regard, d'un côté, l'évolution professionnelle maîtrisée du travailleur à distance et, de l'autre, le cadre classique d'un projet entrepreneurial.

> Après j'aimerais bien monter une structure un peu plus vaste, après la forme est un peu compliquée (…) si on prend le cas d'une entreprise.. (…) si on prend l'exemple simple d'une SARL, ça veut dire qu'il y a un patron, **bon déjà il faut savoir jouer avec ce rôle… savoir …** et puis ça veut dire que tu fais la promesse à un salarié d'avoir son boulot pour toute l'année, voire plusieurs années (…) **ça veut dire qu'il faut prendre de l'alimentaire pour pouvoir combler ce manque-là…** (Richard Bour, 39 ans, en couple, graphiste, Nantes)

Il est intéressant de souligner ici la manière dont Richard Bour évalue sa position par rapport à une situation qui pourrait, là aussi, paraître socialement proche, celle du chef d'entreprise. Mais c'est pour mieux la mettre à distance en soulignant un double décalage. D'abord, par rapport à la figure même du « patron » (« il faut savoir jouer le rôle de patron »). Ensuite, par rapport aux contraintes objectives qui pèsent sur l'activité entrepreneuriale : le régime des compromissions (« t'es obligé de prendre de l'alimentaire ») est opposé au régime du choix (qui consiste « à ne s'engager que dans des projets qui font plaisir »).

L'analyse de ces deux exemples permet de souligner un double phénomène qui se renforce : revendiquer le décalage d'une position tant professionnelle que sociale consiste finalement à se soumettre à une logique de classement alors que celle-ci est, par ailleurs, rejetée dans l'ordre du discours. Autrement dit, alors que ces travailleurs à distance aiment à insister sur la dimension très personnelle de leur parcours professionnel, se déployant hors de tout cadre normatif– en l'occurrence, loin de la carrière idéale-typique du salariat– ils défendent la singularité de leur position au regard de ce qu'ils auraient pu/ voulu devenir. Ce qui leur permet en retour de revendiquer d'autant plus le décalage.

* * *

Il est possible à travers la variété de ces profils de brosser le portrait idéal-typique du professionnel dont le style de vie est ajusté au travail à distance. Ce style de vie urbain et caractérisé par une forte sociabilité est très adapté aux contraintes posées par un marché qui fonctionne sur une forte inter-connaissance, en particulier dans le monde de la pige et du graphisme. Ensuite, j'ai montré de quelle manière ces professionnels se conforment parfaitement à l'exigence néo-libérale d'une vie par projets, même si la maîtrise *du capital*

narratologique qui leur permet de créer de la cohérence par-delà la fragmentation des expériences reste socialement distribuée.

Enfin, il est remarquable que pour donner sens à leur position ces professionnels cultivent le décalage. Ils investissent ainsi la rhétorique de la distance pour souligner non seulement le fait qu'ils se tiennent à l'écart du modèle idéal-typique du salariat, mais surtout qu'ils défendent un style de vie qui s'écarte de la norme socialement dominante. Cette position subjective doit être analysée au regard de leur position objective : si les plus précaires vont investir le modèle identitaire de *l'artiste* pour valoriser à leurs propres yeux ce qu'ils présentent comme un choix ; les plus installés vont investir le modèle identitaire de *l'entrepreneur* au nom de la sortie du carcan salarial.

Conclusion

La double analyse du rapport à l'espace et au temps a permis de faire apparaître différents styles de vie à distance. Ce résultat vient donc en partie infirmer de récents travaux qui se sont, au contraire, attelés à consolider un groupe unifié autour de la revendication d'un même style de vie caractérisé par le partage d'une même condition objective et d'un même rapport subjectif au travail (Cingolani, 1986, 2012, 2014). Dans son étude sur les « précaires » (1986) et plus globalement des « travailleurs précaires » (dans le BTP et la distribution (2012) ; dans le domaine des activités culturelles (2014)), Patrick Cingolani conclut en effet, à l'émergence d'un « nouveau style de vie » associé à ces formes d'emploi : « « La vie » a pris désormais une indépendance qualitative et identitaire eut égard au travail. Les traces d'un style de société : le style que pourrait prendre une société pour laquelle l'au-delà de l'emploi serait entendu comme une expérience modale, une expérience constituante des rapports sociaux et des échanges interindividuels. » (Cingolani, 2012, p.20).

Patrick Cingolani s'appuie notamment sur la notion wébérienne de « groupe de statut » (Weber 1964 [1947]) pour définir ce qui dans le « style de vie » partagé par ces individus en fait un groupe singulier. En effet, chez Max Weber, la composition de communautés en termes de « styles de vie » qui prolongent la notion même d'éthos, souligne des modalités de différenciation au-delà de la distribution en termes de classes sociales. Il s'agit alors de s'intéresser à ce qui fonde l'unification/unité du groupe autour du partage d'une même éthique tant morale que pratique (c'est le fondement même de l'éthique protestante du travail). Il en découlerait les conditions d'émergence d'un groupe en soi et pour soi (Bourdieu, 1984) – qui se définirait non pas seulement comme une collection d'individus, mais comme un « collectif

affinitaire » (Boltanski, 2009) capable de produire un discours sur soi pour défendre ses propres intérêts.

Mais cette lecture me paraît, par bien des aspects, succomber au mythe unificateur d'un modèle alternatif qui, en réalité, constitue un nouveau cadre normatif dominant auquel il s'agit de se soumettre. J'ai ainsi pu montrer que le travail à distance est en soi une modalité pratique d'organisation de travail partagé par des individus aux ressources objectives (en termes de revenus, d'âge, de profession, de genre) et subjectives (en termes de représentation du temps et de l'espace) fort différenciées. Ainsi l'analyse a fait ressortir que par delà le partage d'une même condition, il y a bien une variation des styles de l'existence que j'ai qualifiés sous ces trois modalités : 1/ Subir la distance : *les isolés* ; 2/Aménager l'entre-deux : *les périphériques* ; 3/ Habiter la distance : *les ajustés*. En mobilisant la taxinomie développée par Robert Castel (2009 ; Castel & Haroche, 2001), il est possible de qualifier ceux des *isolés* qui occupent la position la plus instable sur le marché, comme « des individus par défaut » qui, de fait, sont exclus des modèles de redistribution de la société salariale, tandis que les *ajustés* correspondent à « ces individus par excès » qui sont comme détachés du social, en ce qu'ils « accomplissent une forme de désaffiliation par le haut et se détachent des affiliations collectives parce que celles-ci sont en quelque sorte saturées » (Castel, 2009, p. 433). Quant aux *périphériques*, elles bénéficient surtout du report du revenu conjugal et des supports familiaux, ce qui les renvoie à des formes de solidarité plus mécaniques.

Dans cette perspective, ces trois modalités ne constituent pas trois styles qui seraient socialement dotés de la même valeur, sur une logique purement modale[232], mais bien le résultat d'une hiérarchie des positions. Là où Marielle Macé (2016) assure que le style n'est pas seulement une question de valeur, mais plutôt une « valeur ajoutée » relevant du seul individu (à la manière dont Michel Foucault (2001) parle d'augmentation de puissance d'agir), j'ai fait entendre ici une lecture du « style » définitivement plus relationnelle et classante. Se dire, c'est aussi se situer par rapport aux autres et mettre à l'épreuve d'autrui les critères de classement que l'on défend comme légitimes. La valeur qu'un individu attribue à sa position n'a pas d'existence en soi, mais doit être analysée en fonction de l'effet produit en situation sur autrui et réciproquement. Dans cette perspective, le style n'est pas seulement un choix défendu

[232] Je renvoie ici aux travaux de Marielle Macé (2016) qui rappelle que le « style » peut être analysé de trois manières différentes : 1/dans une logique modale : la vie est alors entendue comme une multiplicité de formes et la reconnaissance de la pluralité s'oppose en soi à toute vision classante (elle y range des auteurs comme Mauss, De Certeau, Ponge, Rancière, Latour) ; 2/à l'exact opposé, la logique de la distinction qui suppose que par la revendication d'un style les individus revendiquent une place. Dans cette optique, les différences valent oppositivement et pas seulement relationnellement ; 3/La dernière modalité identifiée par Marielle Macé est celle qu'elle qualifie de logique individuante, dans une perspective foucaldienne (Foucault, 1994 ; 2001). C'est d'ailleurs celle qu'elle défend comme la plus opérante. Il ne s'agit pas alors d'analyser le style comme le reflet d'une identité (un être « soi »), mais comme celui d'une singularité (un être « tel », un être « comme ça »).

individuellement, mais bien une façon de se positionner par rapport à autrui, que cet autrui soit une figure identificatoire ou repoussoir. Le discours politico-médiatique dominant qui vante aujourd'hui le travail à distance comme une forme de travail enviable, en ce qu'elle serait notamment l'expression d'un nouveau rapport entre vie privée et vie professionnelle, diffuse un modèle d'existence qui repose sur des dispositions socialement déterminées. Le modèle dominant est celui incarné par des professionnels vivant dans les centres urbains, bien dotés scolairement et qui travaillent dans le domaine large de la communication et de la culture. Or j'ai montré dans quelle mesure, le fait de réussir à tenir un discours sur soi d'un point de vue diachronique comme synchronique, constituait l'une des principales épreuves structurantes dans cet univers professionnel et comment la maîtrise du *capital narratologique* déterminait, non seulement les places sur le marché de l'indépendance, mais plus globalement la position dans l'espace social.

La capacité à se dire est ainsi socialement distribuée et dépend autant de dispositions héritées (en termes d'aisance sociale et relationnelle), que de ressources individuelles (position sur le marché, rôle joué par le conjoint, effets de genre) et collectives (la rhétorique professionnelle peut ainsi constituer en soi un cadre discursif qu'il est socialement légitime de mobiliser). Il en découle objectivement et subjectivement des positions asymétriques. Avec d'un côté, des travailleurs à distance qui occupent une place dominante sur le marché et qui valorisent une forme assumée de travail nomade, du fait même qu'ils sont, par ailleurs, très fortement inscrits dans un espace social de proximité. Et de l'autre, des travailleurs isolés qui ne parviennent pas à se stabiliser sur le marché de l'indépendance et qui contreviennent en tout point à l'idéal-type du travailleur à distance tel qu'il est socialement valorisé : il s'agit plutôt de femmes qui, occupant une position dominée sur le marché, effectuent des tâches déqualifiées (rédaction d'articles dans des organes de presse moins prestigieux, secrétariat, travail d'exécution en graphisme). Si le fait d'exercer son travail à distance peut alors devenir une ressource (en ce qu'il s'agit de continuer à travailler malgré la distance physique), il en découle une double rupture, à la fois par rapport au modèle typique du salariat de co-présence à temps plein et par rapport au modèle du travail nomade connexionniste. Cette double relégation renforce la difficulté éprouvée par certains de ces travailleurs isolés à construire un contre-modèle socialement habitable.

Pierre Bourdieu écrivait : « les « groupes de statut » fondés sur un « style de vie » et une « stylisation de la vie » ne sont pas, comme le croyait Max Weber, une espèce de groupe différente des classes, mais des classes dominantes déniées ou, si l'on veut sublimées et, par là, légitimées. » (Bourdieu, 1980b., p. 241). Dans cette optique, les travailleurs à distance ne constituent donc pas une classe en soi et encore moins une classe pour soi, mais bien un groupe hétérogène au sein duquel les plus dominants cumulent à la fois objectivement une place

valorisée (d'un point de vue économique et symbolique), et imposent aussi le cadre légitime du sens que doit prendre la distance dans l'ordre des représentations.

CONCLUSION DE LA PARTIE

Dans cette dernière partie, je me suis attachée à saisir de quelle manière le travail à distance se traduit par une articulation singulière des temps travaillés et non travaillés. Ce qui est en jeu, c'est donc non seulement la manière dont se négocient les arbitrages temporels et l'occupation des espaces, mais la manière dont l'individu parvient à se définir et à revendiquer une identité pour soi et pour autrui. Or, j'ai montré que l'identité de travailleur à distance s'incarne dans différents modèles auxquels les individus, suivant leur profil, se réfèrent pour faire sens de leur position.

La construction de ces modèles identitaires revendiqués est au croisement de deux variables. La première concerne la qualification même de l'activité de travail, avec des enquêtés qui définissent le travail par sa seule dimension économique et utilitariste, alors que d'autres le qualifient avant tout par sa dimension expressive, le travail accédant alors au statut d'œuvre. La seconde variable renvoie à la caractérisation de la sphère de réalisation du travail, avec une modalité *privée* quand le travail est effectué dans un cadre traversé par des logiques personnelles, et une modalité *publique* quand le travail est fait devant autrui.

A l'intersection de ces deux variables, il est donc possible de construire quatre idéaux-types : *l'active au foyer*, *l'artiste*, *l'entrepreneur*, *le professionnel* qui renvoient à quatre façons différentes de vivre et de donner sens au travail à distance. Si j'ai souligné de quelle manière chacun de ces modèles sont traversés par des logiques intrinsèques, ils constituent surtout des figures revendiquées pour contrevenir aux jugements négatifs socialement associés à leur situation de travailleur à distance. J'ai ainsi pu montrer de quelle manière ces jugements tout autant que le contre-modèle qui lui est opposé sont dépendants à la fois de logiques de classe, de genre et de profession. Ils sont le reflet d'un système de valeurs qui est lui-même socialement situé.

C'est précisément les conditions sociales de la vie à distance que j'ai cherché à explorer dans le second temps de cette partie. En m'intéressant aux manières d'habiter subjectivement et objectivement la distance, j'ai ainsi fait apparaître différents styles de vie à distance. Dans cette perspective, je me suis attachée à analyser à la fois le rapport à l'espace vécu et le rapport au temps, entendu comme espace projectif et symbolique. Plus fondamentalement, ces deux critères interrogent la manière dont le travailleur à distance parvient à négocier sa condition de travailleur isolé, mais surtout son inscription dans le corps social.

Au terme de cette exploration, deux enseignements majeurs peuvent être mis en lumière. D'abord, la projection dans un modèle identitaire ne s'incarne pas nécessairement dans un style de vie. Ainsi, par exemple, parmi les enquêtés qui partagent le style de vie que j'ai qualifié

d'*ajusté* à la distance, il est possible de regrouper à la fois des professionnels *artistes* qui mobilisent la rhétorique de la liberté pour donner sens à la distance et pour qui l'incertitude des lendemains devient constitutive du cadre opérant pour le travail créateur, mais aussi des professionnels *entrepreneurs* pour qui la prise de risques inhérente à toute « aventure » entrepreneuriale fait partie de ce qui constitue l'individu lui-même et de cette *vie par projets* autant fantasmée que réelle. Il découle de cette première remarque un second enseignement : le modèle identitaire de *l'entrepreneur* n'est pas nécessairement *ajusté* à la distance. Autrement dit, l'identité entrepreneuriale n'est pas soluble dans la distance. D'autres éléments entrent en jeu pour caractériser les positions objectives et subjectives des individus : la capacité à s'insérer sur le marché et dans un réseau professionnel, mais aussi l'inscription dans des solidarités familiales ou conjugales.

CONCLUSION GÉNÉRALE

« L'espace de notre vie n'est ni continu, ni infini, ni homogène, ni isotrope. Mais sait-on où il se brise, où il se courbe, où il se déconnecte et où il se rassemble ? On sent confusément des fissures, des hiatus, des points de frictions, on a parfois la vague impression que cela coince quelque part, ou que ça éclate, ou que ça cogne. Nous cherchons rarement à en savoir davantage et le plus souvent nous passons d'un espace à l'autre sans songer à mesurer, à prendre en charge, à prendre en compte les laps d'espace. »

(Georges Perec. Prière d'insérer. Dans : *Espèce d'espace*. Éditions Galilée. 1974)

Cette recherche doctorale s'était donné comme objectif de saisir les logiques des transformations contemporaines du travail à domicile. Il s'agissait de comprendre non seulement les ressorts économiques et organisationnels qui président à l'évolution de la forme classique du travail salarié domicilié vers d'autres formes d'externalisation, mais surtout d'en analyser les effets sur le travailleur. Dans cette perspective, le travail a été envisagé non dans sa seule dimension économique, mais comme ce qui permet de se définir socialement et de revendiquer une identité pour soi et pour autrui. Hors d'un cadre de travail institué, quels sont les ressorts identitaires dont peut se prévaloir l'individu pour donner sens à sa position ? Dans quelle mesure, le fait de travailler à distance lui permet d'articuler de manière singulière son inscription dans différentes sphères d'appartenance ou, au contraire, entraîne nécessairement des effets de confusion? Comment, dans ce cadre, peut-il faire valoir une marge d'autonomie non seulement dans la façon de faire son travail mais surtout de le définir ?

Au terme de cette thèse, c'est surtout une hétérogénéité des positions objectives et subjectives qui a pu être observée. Les causes de ces différences sont à rechercher dans les dispositions individuelles acquises ou héritées, mais surtout dans la manière dont elles peuvent constituer des ressources dans l'interaction avec l'environnement pertinent de l'action, sur un mode à distance (donneur d'ordre) ou de co-présence (le conjoint, les enfants). Je m'attacherai à présenter ces principaux résultats à travers deux grands axes problématiques. Dans un premier temps, il s'agira de souligner de quelle manière cette forme d'emploi interroge les frontières typiques entre salariat et indépendance et reconfigure les espaces/temps de travail. Dans un second temps, je montrerai de quelle manière la distance informe non seulement le rapport à l'activité, mais bien le rapport à soi et au monde social.

Les frontières à l'épreuve de la distance

Historiquement, le recours à une main-d'œuvre domiciliée a toujours constitué une réponse particulièrement adaptée aux objectifs de flexibilité du processus productif. Il permet, en effet, non seulement de réduire les frais fixes liés à l'inscription spatiale d'une main-d'œuvre durable, mais aussi de répondre au plus juste aux fluctuations de la demande. Dans le contexte du capitalisme avancé et de dématérialisation accrue des relations de travail, la promotion du travail externalisé se traduit désormais par un brouillage accru entre formes salariales plus ou moins durables et recours à l'indépendance. Cette évolution soutenue par des dispositions législatives récentes (à travers, notamment, la création du régime de l'auto-entreprise) est justifiée au nom d'un double gain, être plus agile du côté de l'entreprise et plus autonome du côté du travailleur. A travers cette thèse, je me suis attachée à caractériser les logiques qui sous-tendent ce processus d'hybridation entre statuts au travail et les conséquences qui en découlent dans le rapport à l'organisation et au marché.

Plaidoyer pour une recherche décloisonnée

Pour investiguer ces questions, il s'est d'abord agi de replacer les évolutions contemporaines dans le temps long de l'analyse afin de repérer des permanences. C'est avec cet objectif que j'ai cherché, dans le chapitre introductif, à relire l'évolution du travail à domicile au regard de l'histoire des mutations du capitalisme mais aussi du rôle joué par l'État dans l'accompagnement ou la régulation de ces processus (Denord, 2007). En m'attachant à dresser des ponts entre les discours/représentations et la transformation des structures objectives, j'ai montré de quelle manière, on est passé du statut de salarié à domicile à celui de télétravailleur salarié, puis de travailleur indépendant dont est avant tout valorisé le caractère nomade.

Ce premier temps exploratoire constitue aussi la défense d'une méthode, celle qui consiste à analyser le cadre de l'action en croisant différentes échelles : institutionnelle, organisationnelle et individuelle. C'est précisément ce qu'autorise l'approche par les parcours telle que je l'ai déployée tout au long de ce travail. Dans cette perspective, il s'est agi de penser le pouvoir d'agir de l'individu à l'intersection entre des ressources/contraintes individuelles et des conditions environnementales (Zimmermann, 2011 ; 2013). La défense d'un tel cadre théorique s'est traduite par le recueil de récits de vie centrés sur le parcours biographique et personnel, afin de saisir le sens que chacun donne à ses différents engagements tant sur un plan synchronique (dans la situation présente) que diachronique (au regard des événements marquants de son parcours). J'ai complété ce travail d'enregistrement des discours et des représentations par des observations ethnographiques menées sur le lieu de travail habituel de l'enquêté (domicile ou

bureau partagé) et en fréquentant des espaces de sociabilité investis par certains de mes enquêtés (soirées, vernissages, rencontres organisées par des associations, espaces de coworking).

Une telle approche repose sur la conviction que les formes de rationalité individuelles doivent aussi se lire et se comprendre au regard des structures objectives et des logiques collectives dans lesquelles elles s'inscrivent. C'est en référence à ce cadre d'analyse que j'ai pu prendre en charge la forte hétérogénéité de mon corpus, à la fois en terme de genre, d'âge, de profession, de position sociale héritée et d'appartenance, sans céder à une lecture réductrice qui se serait contentée de souligner l'extrême variabilité des cas individuels. Si l'enjeu de toute démarche comparative est bien de saisir les ressorts des ressemblances et des différences entre des groupes/situations distincts (Pilmis, 2008 ; Remaud & al., 2012 ; Zimmermann & al., 1999), il s'est agi ici de consolider d'un point de vue tant empirique que théorique ce qui pouvait justifier la mise en relation de situations *a priori* très différentes. C'est ainsi que la comparaison de professionnels aussi divers que des graphistes, des journalistes et des secrétaires s'est révélée dotée d'une force heuristique toute particulière pour construire la catégorie *ad hoc* de *travail à distance*. Telle que je l'ai entendue, la notion de *distance* permet de penser à la fois la mesure de l'écart topographique qui s'instaure entre le travailleur et l'organisation/donneur d'ordres, mais aussi de qualifier la nature du lien économique, symbolique et contractuel qui s'instaure entre ces deux entités. Elle autorise ainsi la mise en relation de positions statutaires qui se distribuent sur un continuum qui va du salariat à distance à l'indépendance in situ.

Reconfiguration des positions statutaires

Mon enquête permet d'éclairer de façon singulière les débats qui portent depuis près d'une vingtaine d'années sur les transformations des cadres d'emploi (Castel, 1999 [1995] ; Dupuy & Larré, 1998 ; Lyon-Caen, 1990 ; Rey, 2001). A travers les qualifications de « quasi-salariat », de « fausse indépendance » (Antonmattei & Sciberas, 2008), ou encore de « parasubordination » (Barthélémy, 1996 ; 2003)[233], sociologues et juristes se sont ainsi employés à donner un contour juridique et empirique à ces formes issues de la « dilution progressive du concept de subordination » (Supiot, 1998 ; 2000). Dans cette perspective, mon propre terrain d'enquête a permis donc de s'intéresser à la reconfiguration de la distinction statutaire entre salariat et indépendance non pas au regard de la seule nature contractuelle de la relation, mais en faisant entrer dans l'analyse la mesure de la distance physique qui s'instaure entre le travailleur et l'employeur/client. J'ai ainsi pu montrer que si certains enquêtés (graphistes, secrétaires) travaillent sous statut d'indépendant à distance d'une organisation sous une forme plus ou

[233] Travaux issus du champ juridique. Pour la comparaison internationale de ces différentes notions, je renvoie aux travaux d'Emmanuelle Reynaud (2003, p. 78 et suivantes).

moins routinisée de sous-traitance ; d'autres (journalistes pigistes) travaillent hors de l'organisation sous statut de salarié à distance hors de la supervision directe de l'employeur et donc hors du cadre traditionnel qui fonde la subordination salariale ; d'autres, enfin, (graphistes, secrétaires), exercent sous statut d'indépendant tout en travaillant dans les bureaux de l'organisation et en se conformant à des horaires. Dans chacune de ces configurations atypiques d'emploi, l'autonomie du professionnel se mesure à la fois à sa capacité à faire valoir ses compétences sur le marché du travail, mais aussi à la manière dont il parvient à établir un rapport de force vis-à-vis de l'organisation pour définir le cadre de réalisation de son travail. J'ai ainsi mis en lumière de quelle manière il était possible de repérer des formes d'autonomie dans des situations de subordination salariale et, au contraire, des formes de routinisation, voire de contrainte, dans l'indépendance.

Ces positions objectives trouvent leur explication dans l'interaction entre le travailleur, doté d'un certain nombre de ressources, et des contextes organisationnels plus ou moins capacitants (Zimmermann, 2011). Grâce à une lecture dynamique de la construction des parcours professionnels, l'analyse a également permis de souligner non seulement les mécanismes de transferts de l'expérience salariée dans la construction du « travail entrepreneurial » (Giraudeau, 2007), mais aussi, les enchevêtrements de formes différentes d'emploi sur une même temporalité. A l'issue de ce premier temps de l'analyse qui s'est attaché à définir le rapport que les individus entretiennent à l'emploi et au travail, c'est surtout le caractère très labile des frontières statutaires qui est apparu. Cette approche objective a trouvé son pendant dans la manière dont les individus eux-mêmes font sens de cette distinction pour justifier à leurs propres yeux et à ceux de leur entourage les arbitrages spatiaux et temporels qui définissent leur *chez-soi de travail*.

Quelles limites pour le *chez-soi de travail* ?

J'ai ainsi montré qu'au sein de mon corpus, deux configurations spatio-temporelles pouvaient être repérées, celle qui consiste à *tracer des frontières*, et celle qui, au contraire, revient à *occuper les marges*. Concrètement, le cadre même dans lequel se déroule le procès de travail peut être le domicile du professionnel ou un bureau partagé/espace de coworking. Mais le décor ne dit rien en soi de la manière dont se distribuent les rôles et dont se négocient les arrangements. La sortie du temps spatialisé de l'organisation (Zarifian, 2001) pose en effet de façon singulière la question de l'articulation des différents espaces-temps qui définissent socialement l'individu. Or, la capacité du professionnel à définir le cadre légitime du travail– et, en creux, ce qui relève du non-travail– résulte à la fois du rapport de force qu'il parvient à établir avec l'organisation/donneur d'ordre pour imposer ses propres contraintes, mais aussi de

l'arrangement plus ou moins négocié avec son entourage quant à la distribution des rôles professionnel/familial et domestique.

Dans cette perspective, j'ai souligné de quelle manière le cadre salarié idéal-typique de co-présence à temps plein, même s'il est objectivement fragilisé par la multiplication des contrats atypiques, reste une norme socialement dominante qui continue de structurer, dans l'ordre des représentations, l'articulation entre temps travaillés et non-travaillés. Du moins, c'est en référence à ce cadre que des travailleurs à distance s'astreignent au respect d'un temps *synchrone*, calqué par mimétisme sur une journée de travail qualifiée de « standard » et dont la mise en œuvre repose sur la défense d'un effet-frontière tant dans l'espace que dans le temps. Mais le travail à distance peut aussi se dérouler dans un cadre qui, au contraire, est marqué par une forte indissociation des espaces et un rapport au temps *dé-synchrone*. Il n'est plus alors question de respect/transgression de frontières mais bien de formes singulières d'ubiquité qui peuvent être subies ou choisies. Avec, d'un côté, des *dominés temporels dé-synchrones* qui se retrouvent soumis aux contraintes productives, ou au contraire, non productives, et qui subissent la confusion des temps ; et de l'autre, des *dominants temporels dé-synchrones* qui occupent une place sur le marché qui leur permet de choisir leurs engagements professionnels et de revendiquer une articulation des temps qui ne soit pas définie *a priori.*

L'exploration de ces différentes configurations spatio-temporelles permet de questionner de façon singulière les frontières objectives et subjectives établies entre salariat et indépendance. Il est intéressant de noter que le statut au travail (salariat *versus* indépendance) ne détermine pas en soi la configuration spatio-temporelle dans laquelle se déroule l'activité, avec, d'un côté, des indépendants qui assurent respecter les contraintes d'un cadre salarié idéal-typique et en font le symbole de leur réussite entrepreneuriale, et de l'autre, des salariés à distance qui revendiquent, au contraire, la sortie du cadre salarial pour vivre pleinement l'autonomie de l'indépendance. J'ai également souligné le rôle joué par l'expérience professionnelle antérieure, avec, là encore, une forte polarité entre d'un côté, d'anciens salariés ayant bénéficié d'une certaine autonomie dans l'organisation et qui cherchent dans la reproduction du cadre salarial un espace de réassurance professionnelle et de l'autre, d'anciens professionnels qui occupaient une place dominée dans le salariat et qui voient dans l'indépendance une sortie salvatrice de ce cadre. Plus fondamentalement, cette analyse centrée sur la description du cadre concret de l'espace de travail a permis d'interroger ce qui se joue dans la manière dont l'individu se définit comme professionnel pour lui-même et pour autrui et les stratégies qui en découlent pour rendre visible le travail, hors du cadre métonymique de l'organisation qui formalise la séparation des temps et des espaces.

La distance comme style

J'ai également cherché à saisir la façon dont le travailleur à distance parvient à articuler la pluralité de ses engagements au regard des différentes sphères sociales dans lesquelles il est inscrit. Pour ce faire, mes questionnements sont sortis de la seule sphère du travail, avec l'objectif de saisir les valeurs au nom desquelles l'individu justifie socialement ses arbitrages et sa position.

(Ré)évaluation(s) de la place du travail

J'ai ainsi montré de quelle manière les individus rencontrés parviennent plus ou moins à retourner le stigmate socialement associé à leur position de travailleur à distance. Ils investissent alors des figures alternatives qui sont autant de façons singulières de (ré)interroger la place du travail dans leurs arbitrages. Le premier modèle, celui de *l'active au foyer* est incarné par des femmes d'origine populaire travaillant à des tâches sous-qualifiées pour qui la distance devient une ressource permettant d'articuler impératifs familiaux et maintien d'une activité professionnelle à domicile. Aux contraintes subies dans le cadre salarié, elles opposent le modèle d'une conciliation heureuse qui repose sur la double naturalisation de leur rôle de mère et de la figure d'indépendante qu'elles entendent incarner. Le fait de travailler à distance leur permet de réévaluer la centralité du travail au profit de logiques familiales. Le second modèle que j'ai qualifié d'*artiste* concerne des professionnels qui justifient le travail à distance comme ce qui leur permet de défendre la singularité de leur style. Le travail devient alors en soi une œuvre, c'est-à-dire une activité réalisatrice de soi. Le travail est alors défini à l'aune d'un investissement subjectif total, à tel point que tout devient potentiellement du travail et qu'inversement, l'activité productive n'est jamais perçue comme n'étant *que* du travail.

Cette définition extensive s'oppose à celle, restrictive, défendue par les enquêtés qui se réfèrent au modèle du *professionnel*. Dans leur cas, c'est d'abord au nom des logiques du travail, celles qui valorisent la réalisation du « vrai boulot » (Bidet, 2010 ; 2011), que sont justifiées les logiques de l'emploi, quitte à ce que cela se traduise par une certaine instabilité statutaire et économique. Si la sphère du travail est alors essentielle dans le processus de construction identitaire, la référence à la métrique salariale permet d'atténuer les effets de la distance et surtout de circonscrire l'activité dans des limites spatio-temporelles. Quant au dernier modèle, celui de *l'entrepreneur,* il puise des ressources identificatoires au-delà de l'activité de travail elle-même. C'est la qualification d'indépendance, qu'elle soit statutaire et/ou vécue sur le mode du cadre projectif – à la manière dont certains pigistes salariés se définissent comme « journaliste indépendant » – qui est en elle-même pourvoyeuse d'une identité sociale.

Dans la définition de ces modèles, j'ai montré que les rhétoriques professionnelles sont plus ou moins ajustées pour habiter la distance, les journalistes et les graphistes se référant plus facilement au modèle de *l'artiste* ou du *professionnel* au nom de ce qui fonde leurs compétences, les secrétaires revendiquant pour leur part, davantage la position de *femme active au foyer*. Seul, finalement, le modèle de *l'entrepreneur* dépasse les différences inter-groupes professionnels en ce qu'il renvoie avant tout à la revendication d'une position sociale. Plus fondamentalement, l'analyse a souligné de quelle manière l'articulation entre temps travaillés et non travaillés et la défense d'un temps-à-soi est socialement distribuée. Il en découle différents styles de vie à distance qui sont l'incarnation des positions objectives et subjectives des individus.

Les cadres sociaux de la distance

Comme je l'ai rappelé, la rhétorique managériale soutient le développement du travail à distance au nom de ce qui doit permettre à l'individu non seulement de gagner en autonomie dans son travail, mais surtout d'être maître de son organisation, en vue d'une meilleure articulation entre sa vie privée et sa vie professionnelle. Dans cette perspective, l'équation est présentée comme doublement profitable : le gain d'espace pour l'organisation se traduisant par un gain de temps pour le travailleur. Or, dans une logique économique, le véritable bénéfice pour l'organisation tient dans le fait que l'externalisation du procès de travail permet non seulement de gagner en flexibilité, mais surtout de transférer une partie de la prise de risques associée à l'activité productive sur la personne même du travailleur (Lyon-Caen, 1996). En sortant du cadre protecteur du salariat, celui-ci devient alors, de fait, le seul responsable de son employabilité et se retrouve exclu des mécanismes de redistribution et des protections sociales. A la manière dont Luc Boltanski et Ève Chiapello ont pu souligner l'extrême habilité du capitalisme à intégrer la critique dans le renouvellement de ses paradigmes (Boltanski & Chiapello, 1999), la promotion du travail à distance participe ainsi de la reconfiguration du modèle dominant de ce que devrait être la forme enviable du travail. Or, ce qui est présenté comme un bénéfice pour tous renforce, en partie, les assignations de classe et de genre.

Ainsi chez ceux de mes enquêtés qui occupent une place très fragile sur le marché de l'emploi, la sortie physique de l'organisation se traduit non seulement par un isolement social, mais surtout par une exclusion des supports assurantiels de redistribution. La précarité objective se double alors d'une précarité subjective. Dépourvus de ressources familiales et conjugales, ces individus ne disposent pas de capital scolaire à faire valoir sur le marché et peinent, tout autant, à valoriser leur capital-expérience. Essentiellement socialisés dans un milieu familial défini par le salariat, ils ne disposent pas des codes pour investir le cadre projectif de l'entreprenariat, et restent attachés à une vision d'abord collective du travail.

A l'autre extrémité, on trouve des professionnels qui occupent une place dominante sur le marché sur lequel ils parviennent à monnayer non seulement leur rente scolaire, mais surtout leur réputation. Davantage socialisés dans un « bain entrepreneurial » (Landour, 2015), ils peuvent compter non seulement sur un transfert de capital social, mais aussi sur une aisance relationnelle et un *capital narratologique* à faire valoir sur un marché caractérisé par un fort entre-soi. Si entre ces deux extrêmes, il est possible d'observer un continuum de situations dont les variables sociales, scolaires, mais aussi biographiques (support du conjoint, notamment) jouent comme autant de ressources qui peuvent atténuer les effets induits par la distance, la distribution objective des positions à distance reflète en grande partie des effets de classe.

Ces effets de classe doivent être croisés avec des effets de genre. J'ai ainsi pu montrer dans quelle mesure, la flexibilité organisationnelle induite par le travail à distance se traduit dans la très grande majorité des cas par une assignation prioritaire des femmes à la prise en charge des tâches domestiques et familiales. Si les femmes d'origine et d'appartenance populaire voient dans le travail à distance une ressource pour gérer la vie domestique tout en « travaillant dans la place » (Haicault, 1980), les femmes socialement et culturellement mieux dotées vivent surtout le fait de travailler chez elles comme un redoublement problématique de leur assignation genrée dans l'ordre du privé. Pour les unes comme pour les autres, la défense de leur statut de femme active est en grande partie dépendante de la manière dont, au sein du couple, sont distribués les rôles familial et professionnel. Or, là où les professionnels hommes revendiquent des arbitrages qui donnent toujours la priorité aux logiques professionnelles, les femmes doivent souvent composer avec la souplesse de leur emploi du temps pour faire face aux impératifs familiaux.

Si les ressorts de cette répartition inégalitaire des rôles et des temps ont déjà été bien documentés dans le monde salarié (Barrère-Maurisson, 2003 ; Méda 2008 [2001] ; Méda & Périvier, 2007 ; Pailhé & Solaz, 2006), comme dans le monde des indépendants (Bertaux-Wiame, 2004 ; Bessière, 2004 ; Bessière & Gollac, 2007 ; Gollac, 2003 ; Mazaud, 2013), le travail à distance, surtout quand il se déroule à domicile, renforce le phénomène par un double processus. D'abord, parce que la superposition des espaces et des temps facilite matériellement la prise en charge des tâches domestiques et familiales. Ensuite, parce que, dans la très grande majorité des cas, l'activité productive ne dégage pas suffisamment de revenus pour assurer une autonomie financière, ce qui redouble une forme de dépendance conjugale et renforce, en le justifiant, le caractère déséquilibré des arbitrages.

D'une manière générale, l'analyse du développement du travail à distance ne peut donc faire l'impasse d'une sociologie des héritages, en soulignant les mécanismes de transferts entre parents/enfants et entre conjoints. Dans cette perspective, ma recherche contribue à enrichir le débat contemporain sur la refondation de notre modèle collectif de protection sociale fondé

depuis l'après-guerre sur le travail. La question centrale est dès lors de savoir comment peuvent être articulées dispositions individuelles et solidarités collectives.

Quel paradigme pour demain ?

Entre le moment où j'ai débuté cette thèse et où j'y pose le point final, de nouvelles figures d'emploi ont fait irruption, regroupées souvent de façon abusive dans le discours médiatique sous le terme générique d'« ubérisation » ou d'« économie de plateforme », et auxquelles des chercheurs commencent à s'intéresser[234]. Dans un contexte de généralisation de la dématérialisation des relations de travail, l'apparition de ces nouveaux acteurs de l'économie laisse entrevoir ce que pourrait être une société de travail où tout se ferait à distance, et où les collectifs de travail n'existeraient plus[235].

La mesure de l'isolement social et/ou professionnel du travailleur à distance a constitué l'un des fils rouges de ma propre recherche, car elle pose en creux, le rapport au collectif. Hors de tout collectif de travail institué quelles sont, en effet, les ressources collectives dont peuvent se prévaloir des individus atomisés ? Quelles formes de collectif peuvent jouer un rôle de socialisation palliative ? Quelles peuvent être les ressorts de la constitution d'une mobilisation collective ? Sur quelles bases et avec quels intérêts partagés ? Ces questions fondamentales mériteraient encore d'être investiguées. Si, dans le cadre de cette thèse, j'ai initié une première analyse d'un espace de coworking, il faudrait poursuivre les recherches pour comprendre les mécanismes d'organisation interne et de régulation de ces espaces/bureaux de travail partagés. L'objectif serait de saisir davantage ce qui se joue dans la construction d'un modèle alternatif de collectif de travail. Par ailleurs, j'ai rencontré au cours de mon enquête des formes assez inédites de coopération entre des professionnels qui sous des formes d'accords plus ou moins formalisés partagent non seulement le travail mais aussi les gains réalisés. Sur ce point encore, tout un champ d'exploration reste à parcourir. Il s'agirait notamment de saisir le fonctionnement de ces formes de coopérations « bricolées » (De Certeau, 1990) en les confrontant à des formes plus consolidées qui se développent dans le champ de l'économie sociale et solidaire sous la forme de coopératives d'activité. Au cœur de ces initiatives, c'est bien la question de ce qui fonde notre être-ensemble qui est posée et la possibilité de penser et de vivre le travail.

---

[234] Je pense notamment au projet CAPLA « Fragmentation du travail, marchandisation du « travail à-côté » : le capitalisme de plate-forme et ses impacts sociaux », actuellement mené par des chercheurs de l'Irisso, Paris Dauphine.

[235] Même si, dans les faits, des formes de mobilisation plus ou moins spontanées commencent à apparaître pour dénoncer tout autant les conditions de travail que d'emploi. Des mouvements de grève ont, par exemple, été menés par les livreurs en vélo de la plateforme Deliveroo. (« «Deliveroo, t'es foutu, les livreurs sont dans la rue» : à Paris, des «forçats du bitume» en colère », Libération, 12 août 2017).

BIBLIOGRAPHIE

Abbott, A., 2001. On the concept of Turning-point. Dans: *Time Matters. On theory and method.* Chicago: The University of Chicago Press, pp. 240-260.

Abdelnour, S., 2009. Microcrédit et travail au noir. L'informalité est-elle soluble dans la solvabilité ? *Revue économique*, 60 (5), pp. 1275 à 1300.

- 2012. *L'auto-entrepreneur aux marges du salariat : De la genèse aux usages d'un régime dérogatoire de travail indépendant*. Thèse de doctorat en sociologie. Paris : Ehess.
- 2017. *Moi, petite entreprise. Les auto-entrepreneurs, de l'utopie à la réalité*. Paris : PUF.

Accardo, A., 2007 [1998]. *Journalistes précaires, journalistes au quotidien*. Marseille : Agone.

Alonzo, P. & Liaroutzos, O., 1998. Secrétaires, des carrières à la traîne. Dans : Marunani, M. (dir.). *Les nouvelles frontières de l'inégalité: hommes et femmes sur le marché du travail*. Paris : La Découverte, pp. 59-70.

Amossé, T., 2004. Professions au féminin. Représentation statistique, construction sociale. *Travail, genre et sociétés*, 11 (1), pp. 31-46.

Gorz, A. 1980. *Adieux au prolétariat : au delà du socialisme*. Paris : Éditions Gallilé, 1981.

Antonmattei P.-H. & Sciberras J.-C., 2008. Le travailleur économiquement dépendant : quelle protection ? *Rapport remis au Ministre du Travail, des Relations sociales, de la Famille et de la Solidarité.*

Arendt, H., 1972 [1951]. *Les Origines du totalitarisme. Tome 3 : Le système totalitaire*. Paris : Éditions Point.

- 1983 [1958]. *Condition de l'homme moderne*. Paris : Calmann-Lévy.

Arthur, M.B. & Rousseau, D.M., 1996. *Boundaryless careers. A new employment principle for a new organizational era*. New York : Oxford press university.

Atkinson, J., 1984. Manpower strategies for flexible organisations. *Personnel Management*, No. August, pp.28-31.

Aubert, C., 2010. *La figure du pigiste comme forme de mobilisation de la main d'œuvre : le cas de la presse écrite française*. Thèse de doctorat en sciences économiques. Paris : Université de Paris I.

Avanza, M. & Laferté, G., 2005. Dépasser la « construction des identités » ? Identification, image sociale, appartenance. *Genèses,* 4 (61), pp. 142-144.

Avril, C., 2014. *Les Aides à domicile : un autre monde populaire*. Paris : La Dispute.

Avril, C., Cartier, M. & Serre, D., 2008. *Observer le travail*. Paris : La Découverte.

Bachelard, G., 1961 [1957]. *La poétique de l'espace*. Paris : Les Presses Universitaires de France.

Balbastre, G., 2000. Une information précaire. *Actes de la Recherche en Sciences Sociales*, 131 (1), pp. 76 – 85.

Balibar, É., 1997. Qu'est-ce qu'une frontière ? Dans : Balibar, É. (dir). *La crainte des masses. Politique et philosophie avant et après Marx*. Paris : Galilée.

Barrère-Maurisson, M.-A., 1984. Le cycle de la vie familiale : méthodologie et champ d'utilisation, Dans : *Le sexe du travail*, 1984. *Le Sexe du travail: structures familiales et système productif*. Grenoble : Presses Universitaires de Grenoble, pp. 29-43

- 2003. *Travail, famille : le nouveau contrat*. Paris : Gallimard.

Barthélémy, J., 1996. Le professionnel parasubordonné. *Juris-Classeur Périodique*, I, p. 606.

Barthélémy J., 2003. Essai sur la parasubordination. *Semaine Sociale Lamy*, 1134, p. 6.

Barthez, A., 1982. *Famille, travail et agriculture.* Paris : Economica.

- 2005. Devenir agricultrice: à la frontière de la vie domestique et de la profession. *Économie rurale*, pp.30-43.

Beaud, S. & Pialoux, M., 1999. *Retour sur la condition ouvrière*. Paris : La Découverte.

Becker, H. S., 1974. Photography and sociology. *Studies in the Anthropology of visual communication*, 1, pp. 3-26

- 1985 [1963]. *Outsiders : études de sociologie de la déviance*. Paris : A-M. Métayer.
- 2002. *Les ficelles du métier*. Paris : La Découverte.
- 2016. *La bonne focale. De l'utilité des cas particuliers en sciences sociales.* Paris : La Découverte.

Benquet, M., 2011. *Les damnées de la caisse : enquête sur une grève dans un supermarché*. Bellecombes-en-Bauges : Éditions du Croquant.

Bereziat, A., Lagorce, J., & Turbe-Suetens, N., 2005. *Travail et activités à distance*. Paris : Les Éditions d'Organisation.

Bergson, H., 2008 [1934]. *La pensée et le Mouvant.* Paris : Presses Universitaires de France.

Berrebi-Hoffmann I. (dir), 2009. *Les politiques de l'intime. Des utopies sociales d'hier aux mondes du travail d'aujourd'hui*. Paris : La Découverte.

Bertaux, D., 1997. *Les récits de vie. Perspective ethnosociologique.* Paris : Nathan

Bertaux-Wiame, I., 1982. L'installation dans la boulangerie artisanale. *Sociologie du Travail*, 1.

- 2004. Devenir indépendant, une affaire de couple. *Cahiers du Genre*, n° 37, pp. 13-40.

Bessière, C., 2004. « Vaut mieux qu'elle travaille à l'extérieur ! ». *Cahiers du Genre*, 2(37), pp. 93-114.

- 2010. *De génération en génération. Arrangements de famille dans les entreprises viticoles de Cognac*. Paris: Raisons d'agir.

Bessière, C. & Gollac, S., 2007. Le silence des pratiques. La question des rapports de genre dans les familles d'« indépendants ». *Sociétés et Représentations*, 2(24), pp. 43-58.

Bessin, M. (dir.), 2002. Les transformations des rites de la jeunesse. *Agora débats/jeunesses*, 28, pp. 12-20.

Bessin M., Bidart C. & M. Grossetti, 2010. *Bifurcations. Les sciences sociales face aux ruptures et à l'événement*. Paris : La Découverte.

Bessy, C., 1997. Les marchés du travail des photographes. Dans : Bessy, C. & Eymard- Duvernay, F. (dir.). *Les intermédiaires du marché du travail*. Paris : Presses universitaires de France, pp. 235-282.

Bezes, P., 2012. État, experts et savoirs néo-managériaux. Les producteurs et diffuseurs du New Public Management en France depuis les années 1970. *Actes de la Recherche en Sciences Sociales,* 193 (3), pp. 16-37.

Bidart, C., 2006. Crises, décisions et temporalités : autour des bifurcations biographiques. *Cahiers internationaux de sociologie*, 120 (1), pp. 29-57.

Bidart, C., Degenne, A. & Grossetti, M., 2011. *La vie en réseau. Dynamique des relations sociales*. Paris : Presses Universitaires de France.

Bidet, A., 2010. Qu'est-ce que le vrai boulot ? Le cas d'un groupe de techniciens. *Sociétés contemporaines*, 78 (2), pp. 115-135.

- 2011. *L'engagement dans le travail. Qu'est-ce que le vrai boulot ?* Paris : Presses Universitaires de France.

Bidou, C., 1984. *Les aventuriers du quotidien. Essai sur les nouvelles classes moyennes*. Paris : PUF.

Billette de Villemeur, M., 2006. *Télétravail salarié ou indépendant*. Paris : Vuibert.

Boboc, A., Bouchareb, K., Deruelle, V. & Metzger, J.-L., 2014. Le coworking : un dispositif pour sortir de l'isolement ?, *SociologieS* [*En ligne*].

Boltanski, L., 2009. *De la critique. Précis de sociologie de l'émancipation*. Paris : Gallimard.

Boltanski, L. & Thévenot, L.. 1991. *De la justification. Les économies de la grandeur.* Paris : Gallimard.

Boltanski, L. & Chiapello, È., 1999. *Le nouvel esprit du capitalisme*. Paris : Gallimard.

Bouffartigue, P, 2012. *Temps de travail et temps de vie. Les nouveaux visages de la disponibilité temporelle*. Paris : Presses Universitaires de France.

Bouffartigue, P. & Pochic, S., 2001. *Cadres nomades : mythe et réalités. A propos des recompositions des marchés du travail des cadres*. Actes des Huitièmes Journées de Sociologie du Travail « Marché du travail et différenciations sociales : approches comparatives". Atelier 6, LEST, Aix-en-Provence, 21-23 juin 2001, pp.49-58.

Boulin, J.-Y., 2008. *Villes et politiques temporelles*. Paris : La Documentation Française.

Boulin, J.-Y. & Mückenberger, U., 2002. *La ville à mille temps : les politiques des temps de la ville en France et en Europe*. La Tour-d'Aigues : les Éditions de l'Aube.

Bourdieu, P., 1979. *La Distinction*. Paris : Éditions de Minuit.

- 1980a. Le capital social. *Actes de la Recherche en Sciences Sociales*, pp. 2-3.
- 1980b. Le sens pratique. Paris : Éditions de Minuit.
- 1986. L'illusion biographique. *Actes de la Recherche en Sciences sociales,* 62 (1), pp. 69-72.
- 1984. Espace social et genèse des « classes ». *Actes de la Recherche en Sciences Sociales*, 52 (1), pp. 3-14.
- 1993a. Comprendre. *La misère du monde*. Paris : Seuil, pp.1389-1447
- 1993b. Effets de lieu. Dans : *La misère du monde*. Paris : Seuil, pp. 249-250.

Bourdieu P. & Boltanski L., 1976. La production de l'idéologie dominante. *Actes de la Recherche en Sciences Sociales*, Vol. 2 (2-3), pp. 3-73.

Bourdieu P., Chamboredon J.-C., Passeron J.-C., 1983 [1968]. *Le métier de sociologue. Préalables épistémologiques*. Paris : Éditions de l'Ehess.

Bourdieu, P. & Peneff , J. 1998. Le mythe dans l'histoire de vie. *Sociétés*, 18.

Bouvard, P. & Storhaye, P., 2013. *Le travail à distance, Télétravail et nomadisme, leviers de transformation des entreprises*. Paris : Dunod.

Boyer, R. &. Saillard, Y., 2002. *Théorie de la régulation, l'état des savoirs*. Paris : La Découverte.

Breviglieri, M., 2004. Habiter l'espace de travail. Perspectives sur la routine. *Histoire & Société. Revue européenne d'histoire sociale*, 9, pp.18-29.

Brubaker, R., 2001. Au-delà de l'«identité». *Actes de la Recherche en Sciences Sociales*, 139(4), pp. 66-85.

Bureau, M-C. & Corsani, A., 2012. Un salariat au-delà du salariat ? Nancy : Presses Universitaires de Nancy/Éditions universitaires de Lorraine.

Burret, A., 2015. *Tiers-lieux… et plus si affinités.* Limoges : Éditions Fyp.

Butler, J. 2005 [1990]. *Trouble dans le genre. Pour un féminisme de la subversion***.** Paris : La Découverte.

Buscatto M., 2009. Femme et artiste : (dé) jouer les pièges des « féminités ». Dans : Berrebi-Hoffmann I., *Politiques de l'intime. Des utopies sociales d'hier aux mondes du travail d'aujourd'hui.* Paris : La Découverte, pp. 265-280.

Buscatto, M. & Monjaret A., 2016. Jouer et déjouer le genre en arts. *Ethnologie française*, 2016, 161 (1), pp. 13-20.

Cadin, L., Bender A.-F. & de Saint Giniez, V., 2003. *Carrières nomades. Les enseignements d'une comparaison internationale*. Paris : Vuibert.

Cagé J., 2015. *Sauver les médias. Capitalisme, financement participatif et démocratie*. Paris : Seuil.

Campbell Clark S., 2000. Work/Family border theory : A new theory of work/family balance. *Human Relations*, 53 (6), pp. 747-770.

Cartier, M., Coutant, I., Masclet, O. & Siblot, Y., 2008. *La France des « petits-moyens ». Enquête sur la banlieue pavillonnaire*. Paris : La Découverte.

Cartier, M., d'Halluin, E., Lechien, M-H & Rousseau, J., 2012. La « sous-activité » des assistantes maternelles : un rapport au métier différencié selon le positionnement social. *Politiques sociales et familiales*, 109 (1), pp. 35-46.

Casilli, A., 2010. *Les liaisons numériques. Vers une nouvelle sociabilité ?* Paris : Seuil.

Castel R.. 1999 [1995]. *Les métamorphoses de la question sociale. Une chronique du salariat*. Paris : Gallimard.

- 2009. *La montée des incertitudes. Travail, protections, statut de l'individu.* Paris : Seuil.

Castel, R. & Haroche, C. 2001. *Propriété privée, propriété sociale, propriété de soi : entretiens sur la construction de l'individu moderne*. Paris : Fayard.

Castells, M., 1996. *The rise of the network society : the information age : economy, society & culture*. Oxford : Blackwell Publishers.

Caveng, R., 2007. *Un salariat libéral. Les vacataires des instituts de sondages. Sociologie d'un marché du travail dérégulé*. Paris : Éditions de l'Ehess.

Céfaï, D., 2002. Faire du terrain à Chicago dans les années cinquante. L'expérience du Field Training Project. *Genèses,* 46 (1), pp. 122-137.

- 2010. *L'engagement ethnographique*. Paris : Éditions de l'Ehess.

Chabaud-Rychter, D., Fougeyrollas-Schwebel, D. & Sonthomax, F., 1985. *Espace et temps du travail domestique*. Paris : Librairie de Méridiens.

Chamboredon, J.-C., 1991. Classes scolaires, classes d'âge, classes sociales. Les fonctions de scansion temporelle du système de formation. *Enquête* [En ligne], 6.

Champy F., 1998. *Les architectes et la commande publique*. Paris : Presses Universitaires de France.

- 2011. *Nouvelle théorie sociologique des professions*. Paris : Presses Universitaires de France.

Chardon, O., Daguet, F. & Vivas, E., 2008. Les familles monoparentales. Des difficultés à travailler et à se loger. Division Enquêtes & études démographiques, INSEE, n°1195.

Chaumette, P., 1998. Quel avenir pour la distinction travail dépendant/indépendant ? Dans : Supiot, A. *Le travail en perspectives*. Paris : LGDJ, pp. 79-88.

Chevalier, F., Macario-Rat, I. & Mansuy, A., 2008. Une photographie du marché du travail en 2007. Résultats de l'enquête emploi. *Insee Première*, n°1026.

Chollet, M., 2015. *Chez soi. Une odyssée de l'espace domestique*. Paris : Zones.

Chupin, I. , 2008*. Les écoles de journalisme. Les enjeux de la scolarisation d'une profession (1899-2008*). Thèse de doctorat en sciences politiques. Paris : Université Paris-Dauphine.

Cicchelli, V. & Erlich, V., 2000. Se construire comme jeune adulte [Autonomie et autonomisation des étudiants par rapport à leurs familles]. *Recherche et Prévisions***,** 60 (1), pp. 61-77.

Cingolani, P., 1986. *L'exil du précaire*. Paris : Méridiens Klincksieck.

- 2012. *Le temps fractionné. Multiactivité et création de soi*. Paris : Armand Colin.
- 2014. *Révolutions précaires. Essai sur la l'avenir de l'émancipation*. Paris : La Découverte.

Clair., I, 2011. La découverte de l'ennui conjugal. Les manifestations contrariées de l'idéal conjugal et de l'ethos égalitaire dans la vie quotidienne de jeunes de milieux populaires. *Sociétés contemporaines,* 83 (3), pp. 59-81.

Claisse, G., 1997. *L'abbaye des télémythes*. Lyon : Aléas Editeur.

Clerval, A., 2013. *Paris sans le peuple. La gentrification de la capitale*. Paris : La Découverte.

Clot, Y. 2008. *Travail et pouvoir d'agir*. Paris : Presses Universitaires de France.

- 2010 *Le travail à coeur. Pour en finir avec les risques psychosociaux*. Paris : La Découverte.

Cobb, R., & Elder, C. D., 1972. *Participation in American politics. The dynamics of agenda-building*. Baltimore : Allyn and Bacon.

Collet, A., 2008. Les « gentrifieurs » du Bas Montreuil : vie résidentielle et vie professionnelle. *Espaces et sociétés*, 132-133 (1), pp. 125-141.

- 2015. *Rester bourgeois. Les quartiers populaires, nouveaux chantiers de la distinction.* Paris : La Découverte.

Colombier, N. & Masclet, D., 2007. L'importance de l'environnement familial comme déterminant du travail indépendant. *Économie et Statistique*, 405-406, pp. 99-118.

Corbin A., 2000. Temps des loisirs, espaces de la ville. *Histoire urbaine*, 1 (1), pp. 163-168.

Corniou, J.-P., 2008. *La société numérique : regards et réflexions*. Paris : Hermès Science Publication.

Commaille, J., 1993. *Les stratégies des femmes*. Paris : La Découverte.

- 2001. Les Injonctions contradictoires des politiques publiques à l'égard des femmes. Dans : Laufer J & al. (dir.). *Masculin-Féminin : questions pour les Sciences de l'Homme*. Paris, Presses Universitaires de France, pp. 129- 148.

Commaille J. et Martin C., 1999. Les Conditions d'une démocratisation de la vie privée. Dans : Borrillo D. & al. (dir.). *Au-delà du PaCS : l'expertise familiale à l'épreuve de l'homosexualité.* Paris : Presses Universitaires de France, pp. 61-78.

Coquelin, L. & Reynaud, E., 2003. Les professionnels autonomes - Une nouvelle figure du monde du travail. *Rapport DECAS-ODC* (Observatoire des cadres).

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* 54 (4), pp. 495–510.

Costa, P., Hanet, D., Marchika, C. & Menger, P.-M., 2006. *Les activités de portage salarial. Analyse et évaluation*. Paris : Rapport du Centre de Sociologie du travail et des arts.

Coulmont, B., 2011. *Sociologie des prénoms*. Paris : La Découverte.

Court, M., Bertrand, J., Bois, G. & al., 2016. Qui débarrasse la table ? Enquête sur la socialisation domestique primaire. *Actes de la Recherche en Sciences Sociales*, 215 (5), pp. 72-89.

Cousin, O., 2008. *Les cadres à l'épreuve du travail*. Rennes : Presses Universitaires de Rennes.

Cousin, O., & Beyer, F. M., 2011. Le rapport au travail des cadres : un engagement paradoxal. Dans : Bouffartigue, P., Gadea, C. & Pochic, S. (dir.), *Cadres, classes moyennes : vers l'éclatement ?* Paris : Armand Colin, pp. 46-55.

Coutrot, T., 2004. Le télétravail en France: 2% le pratiquent à domicile, 5% de façon nomade. *Premières Synthèses Dares* n°, 51-3.

Crague, G., 2003. Des lieux de travail de plus en plus variables et temporaires. *Économie et statistique*, n° 369-370, pp. 191-212.

Cucchi, A. & Fuhrer, C. 2011. Capital social et usage des technologies de l'information et de la communication (TIC) : une analyse par les réseaux sociaux. *Management & Avenir*, n° 45 (5), pp. 179-206.

Dalton, M., 1959. *Men Who Manage (Fusions of feeling and theory in administration).* New-York : John Wiley & sons.

Darbus, F., 2008. L'accompagnement à la création d'entreprise : Auto-emploi et recomposition de la condition salariale. *Actes de la recherche en sciences sociales*, 5(175), pp. 18-33.

Dardot, P. & Laval, C., 2008. *La Nouvelle raison du monde*. Paris : La Découverte.

Darmon, M., 2010 [2006]. *La socialisation*. Paris : Armand Colin.

- 2013. Apprendre le temps. Dans : *Les classes préparatoires. La fabrique d'une jeunesse dominante.* Paris : La Découverte, pp. 135-186.

Datchary C., 2011. *La dispersion au travail.* Toulouse : Octarès.

Davezies, L., 2008. *La République et ses territoires : la circulation invisible des richesses*. Paris : Seuil.

Davis, F., 1959. The Cabdriver and His Fare: Facets of a Fleeting Relationship. *American Journal of Sociology,* pp. 158-165.

De Certeau, M., 1990. *L'invention du quotidien, I : Arts de faire*. Paris : Gallimard.

De Coninck, F. & Guillot, C., 2007, L'individualisation du rapport au temps, Marqueur d'une évolution sociale. *Revue Interrogations* ?, N°5 [En ligne].

De Munck, J., & Zimmermann, B., 2015. Evaluation as Practical Judgment. *Human Studies*, 38 (1), pp. 113-135.

De Singly F., 2002 [1987]. *Fortune et infortune de la femme mariée*. Paris : Presses Universitaires de France.

- 1996. *Le soi, le couple et la famille*. Paris : Nathan.

Debest, C. 2014. *Le choix d'une vie sans enfant*. Rennes : Presses Universitaires de Rennes.

Dejours, C., 1998. *Souffrance en France.* Paris : Seuil.

Deleuze, G. & Guattari, F., 1980. *Capitalisme et schizophrénie (2) Mille plateaux*. Paris : Éditions de Minuit.

Deligny, H., 1986. *Le discours des journalistes sur leur formation professionnelle. L'idéologie du métier démasquée*, Thèse de doctorat de Sciences de l'information et de la communication. Paris : Celsa.

Delphy, C., 1998. *L'ennemi principal 1 : Economie politique du patriarcat.* Paris: Syllepses.

Demazière, D. & Gadéa, C., 2009. *Sociologie des groupes professionnels. Acquis récents et nouveaux défis.* Paris : La découverte

Demazière, D. & Dubar, C., 1997. *Analyser les entretiens biographiques. L'exemple des récits d'insertion*. Paris: Nathan.

Denave, S., 2015. *Reconstruire sa vie professionnelle. Sociologie des bifurcations biographiques.* Paris : Presses Universitaires de France.

Denord, F. , 2007. *Néo-libéralisme version française. Histoire d'une idéologie politique*. Paris : Demopolis.

Desrosières A., 1993. *Histoire de la raison statistique. La politique des grands nombres*. Paris : La Découverte.

Desrosières, A., & Thévenot, L., 2002 [1988]. *Les catégories socio-professionnelles*. Paris : La Découverte.

Devereux, G., 1980. *De l'angoisse à la méthode*, Paris : Flammarion.

Dewerpe, A., 1985. *L'industrie aux champs. Essai sur la proto-industrie en Italie du nord (1800-1880)*. Rome : École Française de Rome.

- 1996 [1989]. *Le monde du travail en France (1800-1950).* Paris : Armand Colin.

Dewey, J., 2011. *La formation des valeurs*. Paris : La Découverte.

Dodier, N., 1995. *Les hommes et les machines. La conscience collective dans les sociétés technicisées*. Paris : Éditions Métailié.

Domens, J. & Pignier, J., 2012. Auto-entrepreneurs. Au bout de trois ans, 90 % dégagent un revenu inférieur au Smic au titre de leur activité non salariée. *INSEE Première*, 1414.

Dorin, P &. Gauthier, C, 1997, *Le guide pratique du télétravail*. Paris : Les Éditions d'Organisation.

Dubar, C., 1991. *La socialisation. Construction des identités sociales et professionnelles*. Paris : Armand Colin.

- 2000. *La crise des identités. L'interprétation d'une mutation*. Paris : Presses Universitaires de France.

Dubet, F., 1994. *Sociologie de l'expérience*. Paris : Seuil.

Dubois, V., 2013. *La culture comme vocation*. Paris : Raisons d'agir.

Dufy, C. & Weber, F., 2007. *L'ethnographie économique*. Paris : La Découverte.

Dupuy, Y. & Larré, F., 1998. Entre salariat et travail indépendant : les formes hybrides de mobilisation au travail. *Formation Emploi*, 4(78), pp. 1-14.

Durand, J.-P., 1985. Le travail à domicile en France aujourd'hui. *Travail et Emploi*, 23 (3).

Durand, J.-P. & Sebag J., 2011. *Métiers du graphisme*. DEPS, Ministère de la Culture et de la Communication.

Dussuet, A., 1997. *Logiques domestiques. Essai sur les représentations du travail domestique chez les femmes actives de milieu populaire*. Paris : L'harmattan.

Duvall, E., 1957. *Family Development*. Philadelphia : J. B. Lippincott.

Downs, L., 2002 [1995]. *L'inégalité à la chaîne. La division sexuée du travail dans l'industrie métallurgique en France et en Angleterre.* Paris: Albin Michel.

Edwards, J.-R. & Rothard, N.P., 2000. Mechanisms linking Work and Family : Clarifying the Relationship between Work and Family Constructs. *Academy of Management Review*, 25.

Ehrenberg, F., 1998. *La fatigue d'être soi*. Paris : Odile Jacob.

Elias, N., 1997. *Du temps.* Paris : Fayard.

Élie J.-P., *Pigiste, un statut à réformer*. Mémoire de DESS. Fonction humaine et Droit social. Paris : Université Paris-II Panthéon-Assas.

Fassin, D., 2009. Les économies morales revisitées. *Annales. Histoire, Sciences Sociales*, 64 (6), pp. 1237-1266.

Faure-Guichard, C., 2000. *L'emploi intérimaire. Trajectoires et identités*. Rennes : Presses universitaires de Rennes.

Fellouzis G., 2001. *La condition étudiante*. Paris : Presses Universitaires de France.

Ferreras, I., 2007. *Critique politique du travail* : travailler à l'heure de la société des services**.** Paris : Éditions de Sciences Po.

Fernandez, V. Guillot, C. & Marrauld L., 2014. Télétravail et « travail à distance équipé ». Quelles compétences, tactiques et pratiques professionnelles ? *Revue française de gestion*, 238 (1), pp. 101-118.

Florida, R., 2002. *The rise of the creative class*, New York : Basic Books.

- 2008 *Who's Your City?: How the Creative Economy Is Making Where to Live the Most Important Decision of Your Life*. Toronto: Random House Canada.

Fondeur, Y. & Minni C., 1999. Emploi des jeunes et conjoncture. *Premières Informations, Premières Synthèses*, 51 (1), DARES.

Foucault, M., 1994, « Usages des plaisirs et techniques de soi », *Dits et écrits*, 4, texte n° 338. Paris : Gallimard.

- 2001. *L'herméneutique du sujet. Cours au Collège de France (1981-1982).* Paris : Gallimard.

Fourcade, B., 1992. L'évolution des situations d'emploi particulières de 1945 à 1990. *Travail et Emploi*, 52, pp.4-19.

François, D., 2010. Se rendre au travail : distances et temps de transport s'allongent. *Revue du CGDD*

Frisque C., 2002. *L'activité journalistique au quotidien. Travail relationnel, identitaire et rédactionnel des journalistes de la presse quotidienne régionale*. Thèse de doctorat en sciences politiques. Nanterre : Université Paris X Nanterre.

- 2015. Cerner les formes d'emploi instable dans le journalisme : questionnement et confrontation des sources. Dans : Frisque C. & Leteinturier C. (dir.), *Les espaces professionnels des journalistes. Des corpus quantitatifs aux analyses qualitatives*. Paris : Éditions Panthéon-Assas, pp. 111-137.

Frisque, C. & Saïtta, E., 2011. *Journalistes de la précarité : formes d'instabilité et modes d'adaptation*. Rennes : Rapport pour le DEPS ministère de la culture-MSHB.

Fusulier, B., 2008. *L'entreprise et l'articulation travail/famille.* Louvain : Presses universitaires de Louvain.

Fusulier, B. & Lannoy, P., 1999. *Les techniques de la distance*. Paris : L'Harmattan.

Gadéa C., Rieu, A. & Saint-Raymond, O., 1994. « La bonne distance », Esquisse d'un modèle d'organisation de l'espace chez les indépendants travaillant à domicile. *Revue Recherche Sociale*, 132, pp. 54-73.

Galland, O., 1984. Précarité et entrées dans la vie. *Revue Française de sociologie*, 25 (1), pp. 49-66.

- 1996. L'entrée dans la vie adulte en France. Bilan et perspectives sociologiques. *Sociologie et sociétés*, 28 (1), pp. 37-46.

Garnier J.-P., 2010, *Une violence éminemment contemporaine. Essais sur la ville, la petite bourgeoisie intellectuelle et l'effacement des classes populaires*. Marseille : Agone.

Gazier, B., 2003. *Tous « Sublimes » Vers un nouveau plein emploi*. Paris : Flammarion.

Gilbert, P. (dir), 2016. Les classes sociales au foyer. *Dossier de la revue Actes de la Recherche en Sciences Sociales*, 215.

Giraudeau, M., 2007. Le travail entrepreneurial, ou l'entrepreneur schumpetérien performé. *Sociologie du travail*, 49, pp. 330–350.

Glaser, B. G. & Strauss, A., 1967. *The Discovery of Grounded Theory: Strategies for Qualitative Research.* Chicago: Aldine de Gruyter.

Goffman, E., 1961. Role Distance. Dans : *Encounter. Two studies in the sociology of interaction*. Indianapolis : Bobbs-Merill.

- 1973a. [1956]. *La mise en scène de la vie quotidienne. Les relations en public* (Tome 2). Paris : Éditions de Minuit.

- 1973b. [1956]. *La mise en scène de la vie quotidienne. La présentation de soi* (Tome 1). Paris : Éditions de Minuit.

- 1975 [1963] *Stigmate. Les usages sociaux des handicaps.* Paris : Éditions de Minuit.

Gojard, S., 2010. *Le métier de mère*. Paris : La Dispute.

Gollac, S., 2011. *La pierre de discorde : stratégies immobilières familiales dans la France contemporaine*. Thèse de doctorat de sociologie. Paris : Ehess.

Gollac S., 2003. Maisonnée et cause commune : une prise en charge familiale. Dans : Weber F., Gojard, S. & Gramain A., (dir.). *Charges de famille, dépendance et parenté dans la France contemporaine*. Paris : La Découverte, pp. 274-311.

Gontier, G., 1994. Le télétravail, vague de fond ou engouement passager. *Dossier n°4, Centre d'étude de l'emploi.*

Gouirir, M. 1998. L'observatrice, indigène ou invitée ? Enquêter dans un univers familier. *Genèses*, 32, pp. 110-126.

Heckathorn, D.D & Jeffri J., 2001. Finding the beat : Using respondent-driven Sampling to study jazz Musicians. *Poetics* 28 (4), pp. 307-329.

Gouyon M., 2011. Peintres, graphistes, sculpteurs... Les artistes auteurs affiliés à la Maison des artistes en 2009. *Culture chiffres* /4 (4), pp. 1-8.

Granovetter, M., 2000. *Le Marché autrement*. Paris : Desclée de Brouwer.

Gresle, F., 1981. *L'univers de la boutique, famille et métier chez les petits patrons du Nord (1920-1975)*. Lille : Presses Universitaires de Lille.

Grignon, C., 1993. La Règle, la mode et le travail, la genèse sociale du modèle des repas français contemporains. Dans : Aymard, M., Grignon, C. & Sabban, F. *Le Temps de manger, alimentation, emploi du temps et rythmes sociaux*. Paris : Éditions de la Maison des Sciences de l'Homme/INRA, pp. 275-32.

Grossin, W., 1996. *Pour une science des temps*. Toulouse : Octares.

Groupe Genre et classes populaires, 2016. Introduction : le lieu à l'épreuve du genre et des classes populaires. *Genre & Histoire,* 17 [En ligne].

Gruel, L., Galland, O., Houzel, G. (dir), 2009. *Les étudiants en France. Histoire et sociologie d'une nouvelle jeunesse*. Rennes : Presses Universitaires de Rennes.

Guilbert, M. & Isambert-Jamati, V., 1956. *Travail féminin et travail à domicile. Enquête sur le travail à domicile de la confection dans la région parisienne*. Paris : CNRS.

Guichard-Claudic, Y., Kergoat, D., & Vilbrot, A. (dir.), 2008. *L'inversion du genre. Quand les métiers masculins se conjuguent au féminin et réciproquement*. Rennes: Presses Universitaires de Rennes.

Gurvitch, G. 1968. *La vocation actuelle de la sociologie (Tome 2)*. Paris : Presses Universitaires de France.

Guyonvarch, M., 2008. La banalisation du licenciement dans les parcours professionnels : déstabilisation ou recomposaition des identités au travail ?. *Terrains et travaux*, 14, pp. 149-170.

Haegel F. & Lévy J., 1997. Urbanités, identité spatiale et représentation de la société. Dans : Calenge C., Lussault M. & Pagand B., *Figures de l'urbain. Des villes, des banlieues et de leurs représentations.* Tours : Maison des Sciences de la Ville, pp. 35-65.

Haicault, M., 1980. Le travail à domicile. *Communication aux Journées d'études de la société française de sociologie*, Nantes, 7 juin.

- 1982. Femmes de valeur, travail sans prix : le travail à domicile. Dans : *La dot et la valeur des femmes,* Cahiers du GRIEF, (Groupe de Recherches Interdisciplinaires d'Etudes de Femmes), n°2. Toulouse : Presses de l'Université du Mirail, pp. 32-63
- 1984. La gestion de la vie ordinaire en deux. *Sociologie du travail*, 26(3), pp. 268-277.

Halbwachs, M., 1970 [1938], *Morphologie sociale*. Paris : Armand Colin.

Hall, E., 1971 [1966]. *La dimension cachée*. Paris : Seuil.

Haas, J. 1974. Les étapes de la carrière d'apprenti dans le montage des charpentes métalliques. *The sociological Quartely*, 15, pp. 486-493 (traduit par J.P. Briand, Université de Paris VIII).

Hatzfeld, N, 2002. La pause casse-croûte. Quand les chaînes s'arrêtent à Peugeot-Sochaux. *Revue Terrain*, 39, pp. 33-48.

Harvey, D. 2012. *Pour lire Le Capital*. Paris : La ville brûle.

Hesmondhalgh, D., Baker, S., 2010. A Very Complicated Version of Freedom: Conditions and Experiences of Creative Labour in Three Cultural Industries. Poetics 38 (1), 4–20.

- 2011. *Creative Labour : Media Work in Three Cultural Industries.* Abingdon and New York : *Routledge.*

Honneth, A., 2000 [1992] *La Lutte pour la reconnaissance.* Paris : Éditions du Cerf.

- 2006. *La société du mépris*. Paris : La Découverte.

Hughes, E., 1955. The Making of a Physician. *General Statement of Ideas and Problems. Human Organization*, 14 (4), pp. 21-25.

- 1997 [1958]. Licence et mandat. Dans : *Le regard sociologique*. Paris : Éditions de l'Ehess, pp. 99-106.
- 1997 [1950]. Carrières, cycles et tournants de l'existence. Dans : *Le regard sociologique*. Paris : Éditions de l'Ehess, pp.165-173.

Jablonka, I., 2014. *L'histoire est une littérature contemporaine. Manifeste pour les sciences sociales*. Paris : Seuil.

Jlassi, M, & Niel, X. 2009. E-administration, télétravail, logiciels libres : quelques usages de l'internet dans les entreprises. *INSEE Première*, 1228.

Joulian, F. 2012, Comparer l'incomparable : des vertus et des limites de la comparaison hommes/primates. Dans : Remaud, O., Schaub, J.-F. & Thireau, I. *Faire des sciences sociales. Comparer*. Paris : Éditions de l'Ehess, pp. 97-125.

Jounin, N., 2008. *Chantier interdit au public. Enquête parmi les travailleurs du bâtiment*. Paris : La Découverte.

Jouvenet, M., 2006. *Rap, techno, électro… Le musicien entre travail artistique et critique sociale*. Paris : Éditions de la Maison des Sciences Humaines.

Junter-Loiseau, A., 1999. La notion de conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale : Révolution temporelle ou métaphore des discriminations ?. *Les Cahiers du Genre*, 24, pp. 73-98.

Karpik, L., 1995. *Les avocats. Entre l'État, le public et le marché (XIIIe-XXe siècle)*. Paris : Gallimard.

- 1989. L'économie de la qualité. *Revue française de sociologie*, 30 (2), pp. 187-210.
- 2007. *L'économie des singularités.* Paris : Gallimard.

Katz, D. & Kahn R.L., 1978. *The Social Psychology of Organizations* (2d Ed). New York : Wiley.

Kaufmann J.-C., 1995. Les cadres sociaux du sentiment de solitude. *Sciences sociales et santé,* 13 (1), pp. 123-136.

Kaufmann, L. & Trom, D. (dir.), *Qu'est-ce qu'un collectif ? Du commun à la politique*. Paris : Éditions de l'Ehess.

Kergoat, D., 2000. Division sexuelle du travail et rapports sociaux de sexe. Dans : Hirata, H, Laborie, F., Le Doaré, H. & Senotier, D. (dir.). *Dictionnaire critique du féminisme*. Paris : Presses Universitaires de France.

Kessous, E. & Metzger, J.-L., 2005. *Le travail avec les technologies de l'information*. Paris : Hermès Science Publications.

Labov, W., 1978, *Le Parler ordinaire. La langue dans les ghettos noirs des Etats-Unis.* Paris : Éditions de Minuit.

Laferrère, A., 1998. Devenir travailleur indépendant. *Économie et Statistique*, 319-320, pp. 13-28.

Lagrave, R.-M., 1997. Les agricultrices : les oubliées de la recherche et du féminisme. *Lunes*, 4, pp. 21-27.

Lahire, B., 2001 [1998]. *L'Homme pluriel*. *Les ressorts de l'action*, Paris : Hachette Littératures.

- 2004a. *La culture des individus*, Paris : La Découverte.
- 2004b. Petits et grands déplacements sociaux. Dans : *La culture des individus*, Paris : La Découverte, pp. 411-470.
- 2002. *Portraits sociologiques. Dispositions et variations individuelles*. Paris : Armand Colin, Paris, 2002.
- 2006. *La condition littéraire. La double vie des écrivains.* Paris : La Découverte.

Lallement, M., 1989. *Marges du salariat & flexibilité du travail. Le cas du travail à domicile dans les pays industrialisés*. Thèse de doctorat en sciences économiques, Paris : Université de Paris 1.

- 1990. *Des PME en chambre : travail et travailleurs à domicile d'hier et d'aujourd'hui.* Paris: L'Harmattan.
- 2003. *Temps, travail et modes de vie*. Paris : Presses Universitaires de France.
- 2015. *L'âge du fer. Hacking, travail, anarchie.* Paris : Le Seuil.

Lallement, M. & Mias, A., 2005. Flexibilité du travail et « glocalisation » des relations professionnelles. Dans : De Nanteuil, M. & al. (dir.). *La société flexible*. Paris : Erès, pp. 359-389.

Lambert, A., 2012a. *« Tous propriétaires! », Politiques urbaines et parcours d'accédants dans les lotissements périurbains (1970-2010)*. Thèse de doctorat en sociologie. Paris : Ehess.

- 2012b. Travail salarié, travail domestique, travail au noir : l'économie domestique à l'épreuve de l'accession à la propriété. *Sociologie du Travail*, 54(3), pp. 297-316.
- 2015. *« Tous propriétaires ! » L'envers du décor pavillonnaire*. Paris : Seuil.
- 2016. Echapper à l'enfermement domestique. Travail des femmes et luttes de classement en lotissement pavillonnaire. *Actes de la Recherche en Sciences Sociales*, 215, pp. 56-71.

Lamy, Y. 1992. Le travail sous la main. A domicile et en atelier, gantières et coupeurs à Saint-Junien à la fin des années 1980. *Genèses*, 7, pp. 33-62

Landour J., 2012. Quitter l'entreprise pour renouer avec le travail ? Les parcours d'engagement de cadres d'un institut d'études. *Sociologie du Travail*, 54 (4), pp. 511-532.

- 2013. Le chercheur funambule » Quand une salariée se fait la sociologue de son univers professionnel. *Genèses*, 90 (1), pp. 25-41.
- 2015. *S'engager en parentalité et créer son activité. L'entreprise paradoxale des Mompreneurs en France (2008-2014).* Thèse de doctorat en sociologie, Paris : Ehess.

Lapeyre, N., 2006a. Comprendre les temporalités de la féminisation des groupes professionnels. Dans : De Terssac, G. & Thoemmes, J. (dir.). *Les Temporalités sociales. Repères méthodologiques*. Toulouse : Éditions Octarès, pp. 133-147.

- 2006b. *Les Professions face aux enjeux de la féminisation*. Toulouse : Éditions Octarès.

Lapeyre, N. & Le Feuvre, N., 2004. Concilier l'inconciliable? Le rapport des femmes à la notion de « conciliation travail-famille » dans les professions libérales en France. *Nouvelles Questions Féministes*, 23 (3), pp. 42-58.

Largier, A., 2001. Le télétravail. Trois projets pour un même objet. *Réseaux,* n° 106 (2), pp. 201-229.

Lazarsfeld, P., Jahoda, M & Ziesel, H., 1982 [1933]. *Les chômeurs de Marienthal*. Paris : Éditions de Minuit.

Le Barzic, M.-V. & Distinguin, S. 2010. Cantine : un espace de rencontres physiques au cœur de l'économie virtuelle. *Le Journal de l'école de Paris du management*, 84 (4), pp. 31-37.

Le Texier, T., 2016. *Le maniement des hommes*. Paris : La Découverte.

Leclerc-Olive, M., 1998. Les figures du temps biographique. *Cahiers internationaux de sociologie,* 104, pp. 97-120.

- 2010, Enquêtes biographiques entre bifurcations et événements. Quelques réflexions épistémologiques. Dans : Bessin, M., Bidart, C. & Grossetti, M. (dir.). *Bifurcations. Les sciences sociales face aux ruptures et à l'événement*. Paris : La Découverte, pp. 329-346.

Lecoutre, M., 2006. Le capital social dans les transitions écoles-entreprises. Dans : Bevort, A. & Lallement M. (dir.). *Le capital social. Performance, équité et réciprocité*. Paris : La Découverte, pp. 177-192.

Leteinturier, C., 2001. Les journalistes titulaires de la carte de presses en 1999. Etude sociodémographique d'après les données de la CCIJP au 1er janvier 2000. Dans : Devillard, V., Lafosse, M.-F., Leteinturier, C. & Rieffel, R. *Les journalistes français à l'aube de l'an 2000. Profils et parcours*. Paris : Éditions Panthéon-Assas, pp. 35-120.

- 2015. Journalistes détenteurs de la carte de presse : un espace professionnel particulier. Dans : Frisque, C. & Leteinturier, C. *Les espaces professionnels des journalistes. Des corpus quantitatifs aux analyses qualitatives*. Paris : Éditions Panthéon-Assas, pp. 13-37.

Leteinturier, C. & Mathien, M., 2010. Une profession fragilisée : les journalistes français face au marché de l'emploi. *Quaderni*, 73, pp. 97-114.

Letourneux, F., 2009. *La condition pigiste. Esquisse d'une sociologie de la liberté*. Master 2 de Sociologie. Paris : Ehess.

- 2012. « Branchés ou débranchés ? Les pigistes, des journalistes derrière un écran », *Revue européenne du droit social*, 15 (2), pp. 145-159.

Lévy, J., 2009. Entre contact et écart. La distance au cœur de la réflexion sur l'espace des sociétés. *Atala*, 12, pp.175-185.

Lévy, J. (dir.), 2008. *Échelles de l'habiter.* Paris : Puca.

Linhart, R., 1978. *L'établi*. Paris : Éditions de Minuit

Lojkine, J., 1992. *La révolution informationnelle.* Paris : Presses Universitaires de France.

Lussault, M., 2013. *L'avènement du Monde. Essai sur l'habitation humaine de la Terre*. Paris : Seuil.

- 2017. *Hyper-lieux. Les nouvelles géographies de la mondialisation*. Paris : Seuil.

Lyon-Caen, A., 1996. Les clauses de transfert de risques sur le salarié. *Revue juridique d'Île de France*, 39-40, pp.151-161.

Lyon-Caen G., 1990. *Le droit du travail non-salarié*. Paris : Éditions Sirey.

Macé, M., 2011. *Façons de lire, manières d'être*. Paris : Gallimard.

- 2016. *Styles. Critique de nos formes de vie*. Paris : Gallimard.

MacManus J., 1994. *Market-driven journalism. Let the citizen beware?* London : Sage.

Maison, D., 2007. *Femmes au foyer : expériences sociales*. Paris : Dossier d'études de la Caisse des Allocations Familiales.

Marchetti, D. & Lafarge, G., 2011. Les portes fermées du journalisme. L'espace social des étudiants des formations « reconnues ». *Actes de la Recherche en Sciences Sociales*, 189, pp. 72-99.

Marsden, D., 1989. *Marchés du travail. Limites sociales des nouvelles théories*. Paris : Éditions Economica.

Maresca, S. & Meyer, M., 2013. *Précis de photographie à l'usage des sociologues*. Rennes : Presses Universitaires de Rennes.

Maruani, M., 2003 [2000]. *Travail et emploi des femmes*. Paris : La Découverte

- 2011. *Travail et emploi des femmes*. Paris : La Découverte.

Maruani, M. & Meron, M., 2012. *Un siècle de travail des femmes en France. 1901-2011*. Paris : La Découverte.

Masson, P., Cartier, M., Le Saout, R., Retière, J.-N. & Suteau, M., 2013. *Sociologie de Nantes*. Paris : La Découverte.

Mauger, G., 1995. Les mondes des jeunes. *Sociétés contemporaines*, 21 (1), pp. 5-14.

Mauss, M. 1966. Essai sur les variations saisonnières des sociétés. *Sociologie et anthropologie*, Paris : Presses Universitaires de France.

Mayer, N., 1986. *La boutique contre la gauche.* Paris: Presses de la Fondation Nationale des Sciences Politiques.

Mazaud, C., 2009. *Entre métier et l'entreprise. Renouvellement et transformations de l'artisanat français*. Thèse de doctorat en sociologie, Nantes : Université de Nantes.

- 2013. *Entre métier et entreprise*. Rennes : Presses Universitaires de Rennes.

Mead, G.H., 2006 [1934]. *L'esprit, le soi et la société*. Paris : Presses Universitaires de France.

Méda, D. 1995, *Le travail, une valeur en voie de disparition ?* Paris: éditions Alta Albier.

- 2008 [2001]. *Le temps des femmes, pour un nouveau partage des rôles*. Paris : Flammarion.

Méda, D. & Périvier, H., 2007. *Le deuxième âge de l'émancipation. La société des femmes et l'emploi*. Paris : Seuil.

Méda, D., Wierink, M. & Simon, M.-O., 2003. Pourquoi certaines femmes s'arrêtent-elles de travailler à la naissance d'un enfant ? *DARES : Premières informations et premières synthèses,* 2 (29)

Mendels, F., 1972. Proto-industrialisation : The First Phase of the Process of. Industrialization. *Journal of Economic History*, Vol. 32, pp. 241-61.

Menger, P.-M., 2002. *Portrait de l'artiste en travailleur.* Paris : Seuil.

- 2009. *Le travail créateur. S'accomplir dans l'incertain.* Paris : Gallimard-Seuil.

Mercier, P.-A., 2008. Liens faibles sur courants faibles. *Réseaux sociaux et technologies de communication, Informations sociales*, 147 (3), pp. 20-31.

Metzger, J.-L., 2005. La centralité des compétences collectives dans le travail et la formation à distance. Dans : Kessous, E. & Metzger, J.-L., 2005. *Le travail avec les technologies de l'information*. Paris : Hermès Science Publications, pp. 247-267.

Metzger, J.-L. & Cléach, O., 2004. Le télétravail des cadres : entre suractivité et apprentissage de nouvelles temporalités. *Sociologie du Travail*, 46.

Michelat G. & Simon M., 1977. *Classe, religion et comportement politique*. Paris : Presses de la Fondation Nationale des Sciences Politiques/ Editions sociales.

Molinier, P., 2006 [2003]. *L'énigme de la femme active : égoïsme, sexe, compassion*. Paris : Éditions Payot et Rivages.

Monchatre S., 2007. Mobilisation des compétences et reconnaissance des métiers : le « mandat » en questions. Dans : Cavestro W., Durieux C. & Monchatre S. (dir.), 2007. *Travail et reconnaissance des compétences*. Paris : Economica, pp. 65-79.

Monchatre, S. & Woehl, B. (dir.), 2014. *Temps de travail et travail du temps*. Paris : Publications de la Sorbonne.

Monjaret, A., 2002. Les bureaux ne sont pas seulement des espaces de travail… *Communication et organisation*, 21 [En ligne].

Monnot C., 2012, *De la harpe au trombone. Apprentissage instrumental et construction du genre*. Rennes : Presses Universitaires de Rennes.

Morin, M.-L., 1994. Sous-traitance et relation salariale : aspects du droit du travail. *Travail et emploi*, 60, pp. 23-43.

Moriset, B., 2004. Télétravail, travail nomade : le territoire et les territorialités face aux nouvelles flexibilités spatio-temporelles du travail et de la production », *Cybergeo : European Journal of Geography* [En ligne], *Espace, Société, Territoire*, 257.

Moulier-Boutang Y., 2007, *Le capitalisme cognitif. La nouvelle grande transformation*. Paris : Éditions Amsterdam.

Müller, S., 2008. *À l'abattoir. Travail et relations professionnelles face au risque sanitaire.* Paris : Quae/Maison des Sciences de l'Homme.

Neff, G., Wissinger, E. & Zukin, S., 2005. Entrepreneurial Labor among Cultural Producers: "Cool" Jobs in "Hot" Industries. *Social Semiotics*, 15 (3), pp. 307-334.

Negroni, C., 2005. La reconversion professionnelle volontaire : d'une bifurcation professionnelle à une bifurcation biographique. *Cahiers internationaux de sociologie*, 2 (119), pp. 311-331.

- 2007. *Reconversion professionnelle volontaire.* Paris: Armand Colin

Neyrat, Y., 2010. *Les cultures étudiantes : socio-anthropologie de l'univers étudiant*. Paris : L'Harmattan.

Nicolas, A., 2009. *Usages sociaux de la mémoire et projet d'aménagement urbain : les héritages industriels et populaires à l'épreuve du projet de l'île de Nantes*. Thèse pour le doctorat de sociologie. Nantes : Université de Nantes.

Nicole-Drancourt, C. 1989. Stratégies professionnelles et organisation des familles. *Revue Française de Sociologie*, 30(1), pp. 57-80.

Nicole-Drancourt, C. (dir.), 2009. *Conciliation travail - famille : attention travaux.* Paris: L'Harmattan.

Nicole-Drancourt, C. & Roulleau-Berger, L., 2001. *Les jeunes et le travail 1950-2000*. Paris : L'Harmattan.

Nilles, J.F., Roy Carlson, F.R., Gray, P., & Hanneman, G. J., 1976. *The Telecommunications-Transportation Tradeoff, Options for Tomorrow*. New York: John Wiley & Sons.

Noiriel G., 1990. Journal de terrain, journal de recherche et auto-analyse. Entretien avec Florence Weber. *Genèses*, 2, pp. 138-147.

Okas, L., 2007. Faire de nécessité vertu. Pratiques de la précarité des journalistes dans deux entreprises d'audiovisuel public. *Sociétés Contemporaines,* 65 (1), pp. 83-111.

Oldenburg, R., 1989. *The great good place*. New-York : Paragon House.

Paquot, T., & Younès, C. (dir.), 2009. *Le territoire des philosophes. Lieu et espace dans la pensée au 20e siècle*. Paris : La Découverte.

Passeron, J.-C., 1990. Biographie, flux, itinéraire, trajectoire. *Revue Française de Sociologie*, 1990, pp. 3-22.

Passeron J-.C. & Revel, J. (dir.), 2005. *Penser par cas*. Paris : Éditions de l'Ehess.

Passy, F., 2005. Interactions sociales et imbrications des sphères de vie. Dans : Fillieule O. (dir.), *Le désengagement militant*. Paris : Belin, pp. 111-130.

Pélegrin-Genel, É., 1994. *L'angoisse de la plante verte sur le coin du bureau*. Paris : ESF éditeur

Planterose, P., 2014. *Télétravail : travailler en vivant mieux*. Paris : Eyrolles.

Pochic, S., 2001. *Les cadres à l'épreuve de l'employabilité. Le chômage des cadres dans les années 1990 en France.* Thèse de doctorat en sociologie. Aix-Marseille: Université d'Aix - Marseille II.

Poulet, B., 2009. *La fin des journaux et l'avenir de l'information.* Paris : Gallimard.

Prioux, F., Mazuy, M. & Barbieri, M. 2010. L'évolution démographique récente en France : les adultes vivent moins souvent en couple. *Population*, 65 (3), pp. 421-474.

Rifkin, J., 2005. *L'âge de l'accès. La nouvelle culture du capitalisme*. Paris : La Découverte.

- 2006. *La fin du travail*. Paris : La Découverte.
- 2012. *La Troisième Révolution industrielle.* Paris : Les Liens qui libèrent.

- 2016. *La Nouvelle Société du coût marginal zéro.* Paris : Babel.

Offerlé, M., 1998 [1994], *Sociologie des groupes d'intérêt*. Paris : Montchrestien.

Ollier-Malaterre A., 2009. Les pratiques d'harmonisation travail/hors travail des employeurs américains. Dans : Berrebi-Hoffmann I. (dir), *Les politiques de l'intime*. *Des utopies sociales d'hier aux mondes du travail d'aujourd'hui*. Paris : La Découverte, pp. 129-144.

Pailhé, A. & Solaz, A. (dir.)., 2009a*. Entre famille et travail. Des arrangements de couple aux pratiques des employeurs*. Paris : La Découverte.

Pailhé, A. & Solaz, A., 2006. Vie professionnelle et naissance : la charge de la conciliation repose essentiellement sur les femmes. *Population et Sociétés*, 426.

- 2007. Inflexions des trajectoires professionnelles des hommes et des femmes après la naissance d'enfants. *Recherches et Prévisions*, 90.
- 2009b. La famille à flux tendu. Dans : Pailhé, A. & Solaz, A. (dir). *Entre famille et travail : des arrangements des couples aux pratiques des employeurs.* Paris : La Découverte, pp. 461-489.

Paugam, S., 2007 [2000]. *Le salarié de la précarité. Les nouvelles formes de l'intégration professionnelle*. Paris : Presses universitaires de France.

- 2007. « La solidarité organique à l'épreuve de l'intensification du travail et de l'instabilité de l'emploi. Dans : *Repenser la solidarité*. Paris : Presses Universitaires de France.

Peneff, J., 1996. Les débuts de l'observation participante ou les sociologues en usine. *Sociologie du Travail*, 1, pp. 25-44.

Périlleux, T., 2001. *Les tensions de la flexibilité. L'épreuve du travail contemporain*. Paris : Desclée de Brouwer.

Petit, H. & Thévenot, N., 2006. *Les nouvelles frontières du travail subordonné*. Paris : La Découverte.

Pillon, T., 2007. Les intérimaires et le temps. Dans : Vatin, F. (dir.), *Le salarial : théorie, histoire et forme*. Paris, La Dispute, pp. 279-297

- 2014. La vie de travail dans les récits autobiographiques. Dans Monchatre, S. & Woehl, B. (dir.), 2014. *Temps de travail et travail du temps*. Paris : Publications de la Sorbonne, pp. 83-93.

Pilmis, O., 2007. Faire valoir ses compétences : les pigistes et le placement de sujet. *Formation emploi,* 99, pp. 75-86.

- 2008. *L'organisation de marchés incertains*. Thèse de doctorat de sociologie. Paris : Ehess.
- 2010. Fonder l'attractivité d'activités indignes : la critique artiste au secours des pigistes. Dans : Lemieux, C. (dir.), *La subjectivité journalistique. Onze leçons sur le rôle de l'individualité dans la production de l'information*. Paris : Éditions de l'Ehess, pp. 169-186.
- 2013, *L'intermittence au travail. Une sociologie des marchés de la pige et de l'art dramatique,* Paris : éditions Economica.

Pinto, J., 1990. La secrétaire et son patron. Actes de la Recherche en Sciences Sociales, 84 (1), pp. 32-48.

Pinto, V., 2014. *À l'école du salariat. Les étudiants et leurs « petits boulots »*. Paris : Presses Universitaires de France.

Piotet, F. & Sainsaulieu, R. 1994. *Méthodes pour une sociologie de l'entreprise*. Paris : Presses de Sciences Po.

Polanyi, K., 1983 [1944]. *La grande transformation.* Paris: Gallimard.

Poulot, D., 1980. *Le sublime ou le travailleur comme il est en 1870 et ce qu'il peut être*. Paris : Éditions Maspero.

Rabier, M., 2013. *Entrepreneuses de cause. Contribution à une sociologie des engagements des dirigeantes économiques en France*. Thèse pour le doctorat de sociologie. Paris : Ehess.

Rambach, A. & M., 2001. *Les intellos précaires*. Paris : Fayard.

Rancière J., 1983. Louis-Gabriel Gauny, le philosophe plébéien. Paris : Presses Universitaires de Vincennes/La Découverte.

Régnier-Loilier, 2009. L'arrivée d'un enfant modifie-t-elle la répartition des tâches domestiques au sein du couple ?. *Population et sociétés*, 461.

Remaud, O., Schaub, J.-F. & Thireau, I., 2012. *Faire des sciences sociales. Comparer*. Paris : Éditions de l'Ehess.

Rey, C., 1999. *Rapport du Conseil Économique et Social* sur *le travail à domicile*. Paris : La Documentation française.

- 2001. Travail à domicile, salarié ou indépendant. Incidence des nouvelles technologies de l'information et de la communication. *Innovations*, n° 13, pp. 173-193.

Reynaud, B., 1998. Les conditions de la confiance. Réflexions à partir du rapport salarial. *Revue économique*, 49 (6), pp. 1455-1472.

Reynaud, E., 2007. Aux marges du salariat : les professionnels autonomes. Dans : Vatin, F., & Bernard, S., (dir.), 2007. *Le salariat. Théorie, histoire et formes*. Paris : La dispute, pp. 299-309.

- 2009. Des professionnels experts : les travailleurs autonomes des services aux entreprises. Dans : Demazière D. et Gadéa C. *Sociologie des groupes professionnels.* Paris : La Découverte, pp. 367–377.

Richet, D., Rousseau, S. & Mariotte, H. 2016. Auto-entrepreneurs immatriculés en 2010 : trois ans après, 30% sont encore actifs, 1595, *INSEE Première*.

Ricoeur, P., 1999. *Soi-même comme un autre*. Paris : Seuil.

Rosa, H., 2010 [2005]. *Accélération. Une critique sociale du temps*. Paris : La Découverte.

Rot, G., 2006. *Sociologie de l'atelier. Renault, le travail ouvrier et le sociologue*. Toulouse : Octares.

Rouch, J.-P., 2006. Une approche compréhensive des emplois du temps : cahiers-temps et chronostyles. Dans : Tremblay, D.-G. *Les temporalités sociales : repères méthodologiques.* Toulouse : Octares, pp. 105-119.

Rougé, L., 2005. *Les « captifs » du périurbain ? Accession à la propriété et modes de vie en maison individuelle des familles modestes installées en périurbain lointain toulousain*. Thèse pour le doctorat de géographie, Toulouse : Université de Toulouse II, Le Mirail.

Rowlands, L., Handy, J., 2012. An addictive environment : New-Zealand film production workers. Subjective experiences of project-based labour. *Human Relations* 65 (5), pp. 657–680.

Ruellan, D., 2007. *Le journalisme ou le professionnalisme du flou*. Grenoble : Presses Universitaires de Grenoble.

Rougerie, G., 2003. *Géographie des marges*. Paris : L'Harmattan.

Roy, D., 2006. *Un sociologue à l'usine. Textes essentiels pour la sociologie du travail*. Paris : La Découverte.

Sagot-Duvauroux, D., 2010. Le « quartier de la création » : un cluster en émergence. *L'observatoire, la revue des politiques culturelles*, 36 (1).

Sainsaulieu, R., 1985 [1977]. *L'identité au travail. Les effets culturels de l'organisation.* Paris : Presses de la fondation nationale des sciences politiques.

Saint Laurent-Kogan, A.-F. & Metzger, J.-L., 2013. *Où va le travail à l'ère du numérique ?* Paris : Les Presses de l'Ecole des Mines.

Salais R., Reynaud, B. & Baverez, N., 1999 [1986]. *L'invention du chômage*. Paris : Presses Universitaires de France.

Salmon, C., 2007. *Storytelling. La machine à fabriquer les images et à formater les esprits*. Paris : La Découverte.

Samak, M., 2014. *Un engagement par le travail ? Enquête sur les maraîchers biologiques des Alpes-Maritimes*. Thèse de doctorat en sociologie. Paris : Écoles des Hautes Études en Sciences Sociales.

Schnapper, D., 1994. *L'épreuve du chômage*. Paris : Gallimard.

- 1997, *Contre la fin du travail, entretien avec Philippe Petit*. Paris : Textuel.

Schumpeter, J.-A., 1911. *The theory of economic development*. Cambridge : Harvard University Press.

Schwartz, O., 1998. *La notion de « classes populaires »*. Habilitation à diriger des recherches en sociologie. Versailles-Saint-Quentin-en-Yvelines : Université de Versailles-Saint-Quentin-en-Yvelines.

- 2002 [1990]. *Le Monde privé des ouvriers*. Hommes et femmes du Nord. Paris : Presses Universitaires de France.

Segaud, M., 2010 [2007]. *Anthropologie de l'espace. Habiter, fonder, distribuer, transformer*. Paris : Armand Colin.

Sennett R., 2008 [2006]. *La culture du nouveau capitalisme*. Paris : Littérature hachette.

- 2010*. Ce que sait la main. La culture de l'artisanat*. Paris : Albin Michel.

Serfaty-Garzon P., 2003. Le Chez-soi : habitat et intimité. Dans : Segaud M., Brun J., Driant J.-C., (dir.). *Dictionnaire critique de l'habitat et du logement.* Paris : Armand Colin, pp.65-69.

Sommer, R. 1959. Studies in personal space. *Sociometry*, 23, pp. 247-260.

Stavo-Debauge, J., 2010. Dé-figurer la communauté ? Hantises et impasses de la pensée (politique) de Jean-Luc Nancy. Dans : Kaufmann, L. & Trom, D. (dir.), *Qu'est-ce qu'un collectif ? Du commun à la politique*. Paris : Éditions de l'Ehess, pp. 137-171.

Strauss, A.L, 1992, *Miroirs et masques : une introduction à l'interactionnisme*. Paris : Métailié.

Supiot, A., 1998. *Le travail en perspectives*. Paris : LGDJ / Montchrestien.

- 2000. Les nouveaux visages de la subordination. *Droit social* (2), pp. 131-145.
- 2007 [1994]. *Critique du droit du travail.* Paris: Presses Universitaires de France.
- 2016. *Au-delà de l'emploi. Le rapport Supiot (nouvelle édition).* Paris : Flammarion.

Tasset, C., 2010. Construction d'enquête et définition des groupes sociaux. *SociologieS*, [En ligne].

- 2015. Les intellectuels précaires, genèses et réalités d'une figure critique. Thèse pour le doctorat de sociologie, Paris : Ehess.

Tasset, C., Amossé, T. & Grégoire, M., 2013. Libres ou prolétarisés ? Les travailleurs intellectuels précaires en Île-de-France. *Rapport du Centre d'Études pour l'emploi*, n° mars.

Thévenot, N. & Valentin, J. , 2005. La sous-traitance comme alternative au contrat de travail : une évaluation empirique pour la France, 1984-2000. *Économie appliquée*, Tome LVIII, n°3, pp. 51-79.

Thévenot, L., 1995. L'action en plan. *Sociologie du travail* 37 (3), pp. 411–434.

- 2006. *L'Action au pluriel. Sociologie des régimes d'engagement*. Paris : La Découverte.

Thompson, E. P., 2012 [1963], *Formation de la classe ouvrière anglaise*. Paris : Seuil.

Tillard, B. & Robin, M. (dir.), 2010. *Enquêtes au domicile des familles : la recherche dans l'espace privé*. Paris : L'Harmattan.

Tilly, L.A & Scott, J.W, 2002 [1987]. *Les femmes, le travail et la famille*. Paris : Payot.

Toffler, Alvin, 1980. *La 3e Vague*. Paris : Éditions Denoël.

Toulemon, L., & Leridon, H., 1999. La famille idéale : combien d'enfants, à quel âge ? *Insee, Première*, 652.

Trasforini M.A., 2007. Du génie au talent : quel genre pour l'artiste ?, *Cahiers du Genre*, 2007, 43 (2), pp. 113-131.

Trellu, H., 2008. Quand la femme fait carrière et l'homme est au foyer. Dans : Guichard-Claudic, Y., Kergoat, D., & Vilbrot, A. (dir.), 2008. *L'inversion du genre. Quand les métiers masculins se conjuguent au féminin et réciproquement*. Rennes: Presses Universitaires de Rennes, pp. 283-296

Tremblay, D.-G., 2004. *Conciliation emploi-famille et temps sociaux*. Toulouse : Octares.

Tremblay, D.-G. & Genin, É, 2009. Remodelage des temps et des espaces de travail chez les travailleurs indépendants de l'informatique : l'affrontement des effets de marchés et des préférences personnelles. *Temporalités,* 10 [En ligne].

Tremblay, R. & Tremblay, D.-G. (dir.), 2010. *La classe créative selon Richard Florida, un paradigme urbain plausible ?*. Québec : Presses Universitaires du Québec.

Turbé-Suetens, N & Morel à L'Huissier, P., 2010. *Le télétravail en France : les salariés sont prêts* ! Paris : Pearson.

Ulrich, V., 2009. Logiques d'emploi à temps partiel et trajectoires professionnelles des femmes. Dans : Pailhé, A. & Solaz, A. (dir.).. *Entre famille et travail. Des arrangements de couple aux pratiques des employeurs*. Paris : La Découverte, pp. 209-232.

Van de Velde C., 2008. *Devenir adulte*. *Sociologie comparée de la jeunesse en Europe*. Paris : Presses Universitaires de France.

Van Gennep, A., 1969 [1909]. *Les rites de passage*. Paris/La Haye : Éditions Mouton.

Vatin, F., & Bernard, S., 2007. *Le salariat. Théorie, histoire et formes*. Paris : La dispute.

Vervaeke, 2007. La sélection des compétences sur un marché de l'expertise : les designers. Dans : Cavestro W., Durieux C. et Monchatre S. (dir.), 2007. *Travail et reconnaissance des compétences*. Paris : Economica, pp. 107-122.

Vincens, J., 2001. Définir l'expérience professionnelle. *Travail et Emploi*, n° 85.

Verdier, Y., 1979. *Façons de dire, façons de faire. La laveuse, la couturière, la cuisinière*. Paris : Gallimard.

Walliser, A., 1989. Le rapport « Nora-Minc ». Histoire d'un best-seller. *Vingtième Siècle, revue d'histoire*, n°23, juillet/septembre, Dossier : Mai 68. pp. 35-48.

Weber, F., 1992. Lieux du travail. *Genèses*, 7, pp. 2-4

- 2001 [1989]. *Le travail à-côté. Etude d'ethnographie ouvrière*. Paris : Éditions de l'Ehess.

- 2008. *Le travail au noir : une fraude parfois vitale ?* Paris : Éditions rue d'Ulm/ Presses de l'École normale supérieure.

- 2009. *Le manuel de l'ethnographe*. Paris : Presses Universitaires de France.

Weber, M., 1964, [1947]. *L'éthique protestante et l'esprit du capitalisme*. Paris : Plon.

- 1971 [1922]. *Économie et Société (tome 1 et 2)*. Paris : Plon.

Zalio, P-P., 2007. Les entrepreneurs enquêtés par les récits de carrières : de l'étude des mondes patronaux à celle de la grammaire de l'activité entrepreneuriale. *Sociétés contemporaines*, 4 (68), pp. 59-82.

Zarca, B., 1986. *L'artisanat français : du métier traditionnel au groupe social*. Paris : Éditions Economica.

- 1987. *Les artisans. Gens de métier, gens de métier, gens de paroles*. Paris : L'Harmattan.

Zarifian, P., 2001. *Temps et modernité. Le temps comme enjeu du monde moderne*. Paris : L'Harmattan.

- 2004. Travail, modulation et puissance d'action. *L'Homme et la Société*, 151-152, pp. 201-227.

Zimmermann, B., 2001. *La constitution du chômage en Allemagne*. Paris: Éditions de la Maison des Sciences de l'Homme.

- 2008. Capacités et enquête sociologique. Dans : Zimmermann, B. & De Munck, J. *La liberté au prisme des capacités.* Paris : Éditions de l'Ehess, pp. 113-137.

- 2011, *Ce que travailler veut dire*. Paris : Economica.

- 2013. Parcours, expérience(s) et totalisation biographique. Le cas des parcours professionnels. Dans : Widmer, E. & Melchior, J.-P.. *Travail, santé, éducation. Individualisation des parcours sociaux et inégalités*. Paris : L'Harmattan, pp. 51-61.

Zimmermann B., Didry C., & Wagner P., 1999. *Le travail et la nation. Histoire croisée de la France et de l'Allemagne*. Paris : Éditions de la Maison des Sciences de l'Homme.

Liste des rapports sur le télétravail

Bangemann, M. 1994. *L'Europe et la société de l'information planétaire. Recommandation du Conseil européen*. Bruxelles : Le Conseil.

Braun, G., 1980. *Le travail à domicile*. Rapport remis au Premier ministre.

Breton, T., 1994. *Le télétravail en France: Situation actuelle, perspectives de développement et aspects juridiques.* Rapport remis au Ministre d'Etat, Ministre de l'Intérieur et de l'Aménagement du Territoire et au Ministre des Entreprises et de Développement Economique. Paris : La Documentation française.

DATAR, 1998. *Télétravail et téléactivités : outils de valorisation des territoires*. Paris : La Documentation française.

Durand, J.-P., 1981 & 1982, *Le travail à domicile*. Rapport remis au ministre du Travail, de l'emploi et de la formation professionnelle

Ferhenbach, J., Granel, F., Dufort, D., Klein, T. & Loyer, J.-L., 2009. Le développement du télétravail dans la société numérique de demain. Centre d'analyse stratégique. Paris : La Documentation française.

Lévy, M. & Jouyet, J.-P., 2007. *L'économie de l'immatériel*. Rapport remis au Ministre de l'économie et des finances. Paris : La Documentation française.

Mettling, B., 2015. *Transformation numérique et vie au travail*. Rapport remis au Ministre du Travail, de l'Emploi, de la Formation Professionnelle et du Dialogue Social. Paris : La Documentation française.

Morel-À-L'Huissier. *Du télétravail au travail mobile : un enjeu de modernisation de l'économie française.* Rapport remis au Premier ministre. Paris : La Documentation française.

Nora, S. & Minc A., 1978. *L'informatisation de la société*. Rapport remis au Président de la République. Paris : La Documentation française.

Théry, G., 1994. Les autoroutes de l'information. Rapport remis au Premier ministre. Paris : La Documentation française.

ANNEXES

Annexe 1 : Mise au point méthodologique 412

Annexe 2 : Les différentes formes d'emploi à distance 426

Annexe 3 : Tableau des entretiens avec les enquêtés 435

Annexe 4 : Grille d'entretien..... 440

Annexe 5 : Reproduction d'un extrait d'agenda..... 443

Annexe 1 : Mise au point méthodologique

L'investigation d'un tel objet d'étude caractérisé par une forte hétérogénéité en termes de profils d'enquêtés a nécessité la mise en œuvre d'une approche multi-située. C'est l'objet de ce développement que de revenir à la fois sur la manière dont j'ai procédé de façon concrète, mais aussi de justifier d'un point de vue théorique l'entrelacement de différents modes d'investigation.

Définir un objet hétérogène

Comme je l'ai expliqué dans l'introduction générale, j'étais moi-même journaliste pigiste depuis plusieurs années quand j'ai décidé de débuter cette recherche doctorale. J'avais déjà alors effectué un premier travail de recherche dans le cadre d'un master à l'Ehess consacré aux correspondants pigistes travaillant en région pour le compte d'un quotidien national (Letourneux, 2009). Cette première exploration était essentiellement centrée sur l'étude des mécanismes de sécurisation de la relation d'emploi dans le cadre d'un accord de contractualisation initié par le groupe de presse auquel appartenait le quotidien enquêté. J'avais cependant commencé à percevoir l'importance de la sphère du hors-travail (domicile/entourage) dans la manière de faire sens de ces formes atypiques d'emploi et de travail.

Pour vérifier cette intuition de recherches, j'ai voulu élargir mon champ d'exploration en comparant des professionnels disposant de caractéristiques sociales, scolaires et biographiques différenciées. Leur point commun devait tenir dans le fait que, bien qu'exerçant des métiers différents, ils travaillent seul pour le compte de plusieurs employeurs/clients. Ce premier cahier des charges restant extrêmement large, j'y ai adjoint un autre critère, celui du choix d'un métier qui, sous sa modalité dominante, continue d'être exercé dans un cadre salarié. Ce qui excluait, de fait, tous les métiers de l'artisanat ou les professions comme architectes ou avocats qui se déclinent essentiellement sous une modalité libérale. Il s'agissait aussi de pouvoir enquêter auprès de professionnels ayant pu avoir des parcours sous différents statuts et de chercher les éventuels mécanismes de transfert de l'expérience (salariat vers indépendance ou inversement). Enfin, il s'agissait de souligner les différentes formes de sous-traitance et d'externalisation qui peuvent se développer entre l'indépendance et le salariat de co-présence dans ces univers professionnels.

Mon choix s'est donc porté sur la comparaison de trois groupes professionnels (Demazière & Gadéa, 2009) : les journalistes, les graphistes et les secrétaires. Ce postulat comparatif avait ainsi l'intérêt de mettre en regard des professionnels pouvant, *a priori*, non seulement entretenir un rapport différencié à leur métier, mais surtout disposer de ressources différenciées à faire valoir tant dans leur rapport au marché qu'à l'organisation. L'un des premiers enjeux de cette recherche a donc été de constituer un échantillon pertinent qui puisse autoriser la comparaison.

Le choix des enquêtés

Le protocole d'enquête par entretiens que j'ai mis en place a nécessité tout autant un travail de recherche que de sélection. Si j'ai toujours veillé à maîtriser les effets d'interconnaissance, en revanche, j'ai compté, dans un premier temps, sur mon réseau au sens large pour effectuer les premiers entretiens. Je me présentais donc auprès des enquêtés en faisant valoir la recommandation d'une connaissance plus ou moins éloignée. Mais ce type de méthode a les défauts de ses avantages : si elle facilite la prise de contact et la mise en confiance, elle cultive aussi l'entre-soi et peut conduire à une sélection sociale du *même*. Dans le cas de cette enquête, elle s'est surtout révélée fort incomplète : si au vu de mes dispositions sociales et scolaires, je n'éprouvais pas de difficulté à entrer en contact avec des graphistes ou des journalistes[236], mon cercle social même très élargi ne comptait aucune secrétaire. J'ai donc rapidement favorisé d'autres points d'entrée pour rencontrer des profils d'enquêtés différents, de façon directe (en appelant des personnes dont j'avais trouvé les coordonnées sur les Pages Jaunes ou sur leur site – pour les graphistes et surtout les secrétaires) ou indirecte (en fréquentant des réseaux et associations professionnels, notamment). Cette approche si elle s'est révélée plus périlleuse dans la prise de contacts, a eu le mérite d'élargir le spectre de la recherche.

Il convient également de noter que si la méthode de mise en relation a évolué, celle qui a présidé à la sélection des enquêtés a elle aussi connu un important changement quelques mois seulement après avoir débuté l'enquête. J'avais, en effet, dans un premier temps, centré ma recherche sur des « professionnels travaillant (de) chez eux ». Mais les premiers entretiens ont fait apparaître une hétérogénéité beaucoup plus forte que celle que je présumais dans les façons de définir le *chez-soi de travail.* Très rapidement est alors apparue une autre figure spatiale, présentée comme une alternative au domicile, celle du bureau partagé ou de l'espace de coworking. Ainsi, parmi l'ensemble des professionnels rencontrés, certains travaillent exclusivement chez eux, d'autres en alternance entre chez eux et un bureau partagé/espace de coworking, et d'autres, enfin, ne travaillent que dans un espace tiers, hors du domicile. Pourtant, quelle que soit la configuration spatio-temporelle de travail, la référence au domicile a toujours occupé une place centrale dans les entretiens. Ainsi, selon les cas, le *chez-soi* était présenté

[236] Surtout lorsque j'ai débuté l'enquête à Paris.

comme un espace de refuge et de réassurance, ou, au contraire, comme ce qu'il convenait de fuir. Autrement dit, c'était toujours d'abord au regard de sa condition de travailleur à domicile que l'individu justifiait le bien-fondé de ses arbitrages à ses propres yeux, mais aussi vis-à-vis de la sociologue qui l'interrogeait.

Les premiers entretiens exploratoires m'ont donc incitée à recentrer mon spectre de recherche et à reformuler ma phrase d'accroche. Mon mail de prise de contact est devenu volontairement plus vague. J'y indiquais simplement que je m'intéressais à « des professionnels travaillant seuls[237] pour le compte de plusieurs clients ou employeurs afin de comprendre la manière dont ils s'organisent au quotidien ». Il en a donc découlé un objet d'enquête que j'ai volontairement laissé dans le flou. Contrairement à certaines enquêtes dont l'intérêt est précisément d'analyser les processus d'auto-affiliation à une catégorie socialement définie a priori[238], c'est moi qui aie ici présidé au choix des enquêtés, en essayant de faire varier au maximum les critères d'âge, de genre et de situation familiale (en couple ou non, avec enfants ou non).

Je n'ai toutefois pas réussi complètement à maîtriser les effets inhérents à une collecte de cas qui, quoiqu'ordonnée, reste en partie soumise aux aléas du terrain. La première difficulté à laquelle j'ai été confrontée a été de continuer sur Nantes une enquête de terrain débutée à Paris. Mais ce qui m'a paru au départ comme une contrainte s'est finalement révélé être un atout pour l'analyse. En interrogeant ainsi des professionnels dans les deux villes[239], j'ai pu souligner dans quelle mesure le lieu de vie et de travail peut avoir un impact sur le parcours professionnel, mais aussi interroger le caractère *a priori* déterritorialisable des activités exercées. Le second obstacle est lié au terrain lui-même. J'ai en effet éprouvé davantage de difficultés à entrer en contact avec des secrétaires. Ne pouvant, comme je l'ai déjà évoqué, me reposer sur les liens de l'interconnaissance, j'ai dû me résoudre à établir un listing de contacts sur Nantes et sur la région parisienne à partir de l'annuaire[240]. En procédant ainsi, j'ai essuyé de nombreux refus. Si certaines jetaient le soupçon sur les arrière-pensées que pouvait dissimuler ma démarche[241], d'autres déclinaient en m'assurant que si elles étaient toujours référencées, leur activité était, en réalité, au point mort ou en passe de l'être. Résultat, mon corpus est déséquilibré, avec seulement 12 secrétaires indépendantes, contre 21 pigistes et 21 graphistes. Mais ces difficultés sont finalement en elles-mêmes signifiantes et représentatives des logiques objectives et

[237] J'ai préféré dans la prise de contact insister sur l'isolement qui me semblait correspondre à une catégorie pratique plus proche de ce que vivait l'enquêté que la catégorie de *travail à distance* que j'ai progressivement consolidée d'un point de vue théorique.

[238] Je pense notamment à l'enquête réalisée par Cyprien Tasset (2015) sur les « intellectuels précaires », dont l'un des ressorts méthodologiques a consisté à analyser pourquoi certains individus s'étaient reconnus comme appartenant à cette catégorie (Tasset, 2010).

[239] n = 20, à Paris /n=34, à Nantes.

[240] Je tapais sur le site des Pages Jaunes, les mots-clés : « télé-secrétariat », « secrétariat indépendant ».

[241] J'ai été confrontée à deux types de réaction : soit elles associaient ma demande à une proposition commerciale les encourageant à débourser de l'argent pour un espace publicitaire, soit elles craignaient que je puisse directement ou indirectement livrer des éléments utiles à la concurrence.

subjectives qui définissent les différents univers professionnels étudiés : dans le monde de la pige et du graphisme où les formes de régulation sociale (recommandation, circulation des réputations) sont très fortes, les contacts par interconnaissance ont été facilités ; alors que pour rencontrer des secrétaires qui sont beaucoup plus isolées à la fois socialement et professionnellement, il a fallu davantage recourir à une démarche proactive.

À propos de la collecte de récits de vie

Une fois le contact établi, la mise en œuvre pratique de l'entretien a varié en fonction du profil de l'enquêté. Quand il travaillait chez lui, l'entretien s'est déroulé en très grande majorité en face-à-face à son domicile (n= 28/31)[242]. Pour tous ceux qui travaillaient dans un espace/bureau partagé, le lieu de l'interaction a davantage varié, même si l'enquêté m'a toujours proposé, avant ou après, de faire la visite de son bureau : n=7 (bureau) ; n=4 (domicile) ; n=12 (café). La première question était centrée sur le lieu de travail en tant que tel : « Depuis combien de temps tu travailles/vous travaillez ici ? »[243]. Si la question était volontairement centrée sur le lieu, la très grande majorité des cas des enquêtés l'ont entendue comme une invitation à évoquer plus généralement leur parcours professionnel et/ou scolaire, ou à évoquer un événement expliquant leur nouveau statut (licenciement, démission, déménagement). Pourtant, une minorité d'enquêtées, en l'occurrence il ne s'agit que de femmes (n=4), a répondu à cette question initiale en faisant directement référence à l'articulation plus ou moins problématique entre vie privée et vie professionnelle. Deux exemples sont emblématiques de ce point de vue :

> **Alors en fait, mon bureau s'est transformé en chambre et là j'ai... au départ j'ai travaillé juste à côté de lui**, quand il était tout petit, avec l'écharpe sur moi et j'ai répondu comme ça à deux choses... enfin deux boulots… (Sandrine Loiseau, 38 ans, en couple, 2 enf., graphiste, Paris).

> **Alors je t'en parle maintenant, c'est peut-être pas dans le bon ordre, tu préférerais qu'on en parle à la fin, mais…** (…) je pense en tous cas que c'est intéressant d'aborder ça parce que je pense sincèrement que le fait d'avoir un enfant aujourd'hui ça me … enfin comment dire.. ce statut de pigiste même s'il est loin d'être idéal financièrement et tout ça, il me donne une liberté, une souplesse que j'apprécie en ayant un enfant… (…) (Valérie Babineau, 43 ans, en couple, 1 enf., pigiste, Paris).

S'il n'est pas question ici de revenir sur les explications que j'ai pu apporter à ces propos au cours de ma thèse, il me semble toutefois intéressant d'éclairer, à partir de cet exemple, la manière dont j'ai non seulement mené les entretiens, mais surtout procédé à leur analyse. J'ai

[242] Je reviendrai sur ce qui peut expliquer les logiques de ces exceptions *infra*.
[243] Si la prise de contact écrite était toujours déclinée au *vous*, je ne faisais la bascule au tutoiement qu'à la demande de l'enquêté lui-même. Ceci s'explique surtout par des effets d'âge. Au-delà de 40 ans, les entretiens en sont tous restés aux conventions du vous de politesse.

ainsi veillé à adapter l'ordre de mes questions au plus proche de l'articulation logique défendue par l'enquêté, afin de ne pas rompre la construction de sens, propre à chacun d'entre eux. Même si, l'objectif restait bien, *in fine*, d'aborder l'ensemble des questions/thématiques nécessaires à l'étayage de ma problématique (la grille d'entretien est reproduite en annexe). C'est ainsi, par exemple, que j'avais veillé dès la prise de contact à préciser que l'entretien porterait non seulement sur les manières de travailler mais aussi sur l'articulation singulière qui découlait d'une telle situation d'emploi entre les logiques professionnelles et les logiques familiales/domestiques. Il s'agissait ainsi au maximum d'éviter une rupture du contrat de confiance avec l'enquêté au moment où était abordée la question de la vie de famille.

Pour l'analyse à proprement parler, je me suis référée au cadre théorique défendu par Didier Demazière & Claude Dubar (1997) qui consiste à mettre en lumière le découpage en termes de 1/« situations » (actions/faits) ; 2/acteurs et actants ; 3/ « narration » (jugements/ argumentations/ appréciations). Dans cette optique, il s'agit donc d'analyser l'entretien non seulement en ce qu'il nous donne à entendre un certain nombre d'informations objectives, mais surtout en ce qu'il est le véhicule de subjectivités et de représentations. L'analyse s'est alors déployée à un double niveau : au niveau de l'entretien en tant que tel, en faisant apparaître le séquençage du récit et les différentes étapes du parcours mais surtout la manière dont l'individu en fait sens ; et au niveau du corpus lui-même, en soulignant les grandes permanences par-delà les cas singuliers à travers une lecture thématique qui autorise l'interprétation de toute entreprise de subjectivation au regard de critères objectifs.

La mise en œuvre de ce paradigme théorique avait également comme objectif de neutraliser en partie ce qui relève de la valorisation de soi dans toute invite à évoquer son propre parcours. La confrontation à un « objet qui parle » (Bourdieu & al., 1983 [1968], p. 57) s'est révélée particulièrement décisive dans ma propre enquête. Si la situation de face-à-face sociologique était pour la très grande majorité de mes enquêtés une situation inédite[244], en revanche, ils étaient nombreux à avoir été amenés à raconter leur parcours dans un cadre plus ou moins formalisé, que ce soit à l'occasion des formations d'aide à la création d'entreprise dispensées par la Chambre de Commerce et d'Industrie ou dans le cadre d'un bilan de compétences[245]. Mais plus fondamentalement, j'ai été confrontée à des enquêtés pour qui la maîtrise d'un discours sur soi constitue une valeur cardinale à faire valoir sur le marché, surtout dans le milieu de la pige et du

[244] Il est toutefois à noter que deux pigistes parisiens m'ont révélé durant l'entretien avoir déjà été en contact direct avec un sociologue (participation à des tables rondes /débats pour l'un ; entretien formalisé pour l'autre). Même si, d'une manière générale, parmi les pigistes et les graphistes, certains se sont montrés particulièrement à l'aise avec les approches sociologiques, proposant même des pistes d'analyse de portée générale à leur propre parcours. Ce type de démarche avait également été relevée par Olivier Pilmis (2008, p. 41) dans sa thèse sur la comparaison entre les pigistes et les comédiens).

[245] Le temps du bilan de compétences occupe également une place importante dans un nombre non négligeable d'entretiens (n=10, exclusivement d'anciens salariés, pigistes et secrétaires) comme un moment où l'individu a été encouragé à porter sur lui-même un regard réflexif.

graphisme, et pour qui la possession d'un *capital narratologique* est alors déterminante pour asseoir sa position. Tout l'enjeu de l'analyse située telle je l'ai menée durant toute cette recherche a donc consisté à veiller non seulement à déconstruire les discours convenus, en ciblant mes interrogations d'abord sur le recueil de pratiques, mais aussi en combinant la méthode de l'entretien avec des temps d'observation pour mettre les discours à l'épreuve.

Encadré n° 24 : La valeur du processus d'anonymisation

J'ai procédé à l'anonymisation de l'ensemble de mes enquêtés en respectant le changement du nom et du prénom vers un autre « socialement proche » (Coulmont, 2011)[246]. Pour mener à bien cette opération, j'ai également laissé pour certains enquêtés quelques éléments dans le flou, comme, par exemple, la nature des employeurs/clients ; le type d'emploi occupé par le conjoint, ne gardant que la position sociale, ou encore des éléments plus concrets sur la localisation du lieu d'habitation. Si j'avais dès la prise de contact garanti le respect de l'anonymat des propos échangés, une minorité d'enquêtés (n=3) a tenu, durant l'entretien, a renouvelé expressément cette demande. La requête était justifiée au nom de l'usage détourné qui pourrait être fait de leur propos sur un marché présenté comme « réduit et très concurrentiel » – les trois enquêtés en question sont des femmes travaillant sur Nantes (n=2 secrétaires ; n =1 pigiste). A la manière, dont par exemple, Véronique Chiso, pigiste sur l'agglomération nantaise depuis 7 ans insiste :

> **Moi je pense que je gagne beaucoup mieux ma vie que plein de gens, donc je n'ose pas raconter tout ça, d'ailleurs bien sûr tout ça reste confidentiel**, non, mais c'est vrai je suis sûr qu'il y a plein de gens qui ont vachement plus de difficultés et tout. (Véronique Chiso, 57 ans, en couple, 1 enf., pigiste, Nantes).

D'ailleurs, d'une manière générale, cette requête d'anonymat est toujours intervenue au moment où je posais la question des revenus.

Ceci étant dit, j'ai dérogé à cette règle à deux occasions. D'abord en publiant les photos des intérieurs de certains enquêtés qui m'ont autorisés à le faire. Ensuite, en décidant de ne pas rendre anonyme l'espace de coworking qu'est *La Cantine*, contrairement à ce que j'ai décidé de faire pour d'autres lieux comme *Le Repère*, dont j'ai fait une description dans le chapitre 3. Ce choix s'explique surtout par le fait que *La Cantine* a une existence institutionnelle très singulière dans le paysage nantais et qu'elle est la déclinaison directe du modèle parisien, premier espace de coworking en France (Le Barzic & Distinguin, 2010). Ainsi, non seulement, toute tentative de dissimulation aurait nécessairement échoué, mais surtout les analyses gagnent grandement, en l'espèce, à être contextualisées.

[246] La présentation faite des enquêtés en annexe respecte cette règle. J'ai également procédé à l'anonymisation du prénom du conjoint et des enfant(s).

Les enjeux d'une enquête *in situ*

L'enquête par observation s'est déroulée à la fois sur le lieu de travail (surtout au domicile), mais aussi dans des espaces de sociabilité. J'entends par là, à la fois des espaces physiques de rencontre, mais aussi des espaces virtuels d'échanges, sous la forme de forum de discussions.

Compter, rencontrer et raconter

Dans un premier temps de l'enquête, je me suis surtout attelée à observer le fonctionnement de trois forums structurés autour de chacun des groupes professionnels étudiés : le Forum Piges, KobOne fréquenté surtout par des graphistes, et le Forum des Télé-secrétaires. Je me suis inscrite sur chacun de ces forums avec un pseudonyme et j'ai pendant trois mois effectué un relevé systématique des thématiques abordées afin de repérer leur récurrence. Je me suis également montrée particulièrement attentive à la manière dont les personnes fréquentant ce type de forum se présentaient (formule d'introduction, de salutation, etc.). Enfin, j'ai essayé d'établir un comptage empirique des prises de parole, pour repérer si certaines figures occupaient une place dominante dans les débats. Cette première phase d'observation à couvert m'a permis de comprendre de quelle manière ces espaces d'échanges virtuels pouvaient constituer un espace de ressources collectives. Plus directement, elle a aussi facilité ma propre imprégnation avec mon objet d'étude en saisissant, par exemple, l'importance que certaines questions revêt pour ces professionnels, comme l'établissement du tarif, la rédaction d'un brief/synopsis, la gestion du mauvais payeur/employeur, etc.

J'ai également complété ce premier travail de collecte par la fréquentation de plusieurs espaces de sociabilité où je savais pouvoir croiser certains de mes enquêtés : soirées organisées par un tiers, concert, vernissage. Je me suis alors attachée à reporter dans mon journal de terrain l'ensemble des attitudes, discours observés et recueillis lors de ces moments informels, afin, notamment de pouvoir les mettre en regard avec la parole recueillie dans le cadre très ritualisé de l'entretien (Weber, 2009)[247]. Il convient toutefois de noter que j'y croisais surtout les plus jeunes de mes enquêtés, et uniquement des pigistes et des graphistes. Je n'ai eu le loisir d'observer que deux secrétaires de mon corpus hors de la situation convenue de l'entretien, dans le cadre de rencontres organisées entre auto-entrepreneurs. Sur le terrain nantais, je me suis également rendue de façon régulière aux réunions et événements organisés par le Club de la

[247] Ces moments se sont révélés très importants pour l'analyse car je n'occupais plus le rôle de « témoin confirmatif » (Schwartz, 2002 [1990], p. 46) de la situation d'interaction.

Presse, un collectif qui regroupe sous forme associative plus d'une centaine de journalistes (pigistes ou non).

Enfin cet « engagement ethnographique » (Céfaï, 2010) s'est également actualisé à travers une observation réalisée entre juin 2012 et juin 2013 au sein de *La Cantine*, un espace de coworking, basé à Nantes, dans lequel il est possible de se rendre de façon ponctuelle en achetant un ticket à la demi-journée ou à la journée. D'un point de vue méthodologique, cette souplesse organisationnelle s'est révélée être une chance : comme il n'y avait pas de place attitrée et que l'espace était grand, j'ai pu facilement négocier ma présence. Durant cette période, je m'y suis donc rendue plusieurs fois par semaine pour travailler et noter dans mon journal de terrain les pratiques de travail en actes telles que je pouvais les observer. J'ai également mené une série d'entretiens spécifiques au sein de cet espace de coworking à la fois avec deux animateurs du lieu et des coworkeurs, n=10 (il est toutefois à noter que deux d'entre eux seulement font partie de mon corpus, les autres exerçant une profession que j'ai estimée structurée autour d'autres codes : développeur, marketeur, éditeur).

J'ai également pu participer à plusieurs événements festifs et professionnels (rencontres, conférences, etc.) organisés par l'association qui gère le lieu et avoir accès, pendant toute cette période, à différentes sphères/espaces de représentation. Durant ces moments, il m'est d'ailleurs arrivé de croiser outre les deux enquêtés qui travaillent régulièrement à *La Cantine*, d'autres de mes enquêtés nantais. Ces moments ont donc été précieux pour pouvoir mesurer la force des liens de l'entre-soi qui caractérisent en grande partie le marché de l'emploi nantais dans le secteur de la communication et des professions dites « créatives ». Il convient toutefois de rappeler que si ces moments d'observation ont été fort utiles, la majorité des entretiens se sont déroulés au domicile des enquêtés, ce qui a posé d'autres enjeux méthodologiques spécifiques.

Enquêter le chez-soi de travail

En préambule, rappelons qu'en sociologie du travail, l'observation ethnographique des lieux de production s'inscrit dans une longue filiation qui remonte aux premières enquêtes par observation directe en usine dans les années 1960 (Peneff, 1996)[248]. Le lieu même de l'usine a ainsi fait l'objet de très belles pages de description dans des styles différents : les ateliers d'une entreprise métallurgique (Roy, 2006) ; les ateliers de Renault (Rot, 2006), de Sochaux-Peugeot (Beaud & Pialoux, 1999 ; Hatzfeld, 2002), de Citroën (Linhart, 1978) ; les abattoirs (Müller, 2008), etc. L'approche spatialisée permet ainsi d'expliquer, en situation, les rapports de force qui se jouent autour du contrôle ou de l'usage d'un même territoire au sein de l'usine, et/ou de

[248] Ce type d'enquête suppose de parvenir à négocier sa place au sein de l'organisation à couvert ou à découvert. Je renvoie à ce propos notamment aux remarques méthodologiques développées par Nicolas Jounin (2008) sur l'enquête qu'il a réalisée sur les chantiers de BTP.

souligner les effets de ségrégation (Weber, 1992) : « Le regard ethnographique vise à examiner comment les travailleurs s'ajustent collectivement aux contraintes propres à leurs univers professionnels ou interprètent celles-ci (...). Il s'agit d'appréhender les routines, les concordances et les décalages entre règles et pratiques » (Avril & al., 2008, p. 9). Ce qui est en jeu c'est aussi la manière dont les travailleurs parviennent de façon différenciée à s'approprier un espace à soi dans l'espace partagé de l'usine et aussi la mesure dans laquelle ce processus participe à la construction de leur identité au travail (Sainsaulieu, 1985 [1977]). Mais quand le travail sort de l'usine/entreprise, que peut-on observer et conclure ? Qu'est-ce que l'enquête *in situ* au domicile peut nous permettre de révéler mais aussi nous empêcher de voir ?

Une intrusion dans l'intime

La principale difficulté commune aux enquêtes réalisées au domicile tient précisément au fait qu'elles peuvent être perçues comme une intrusion dans l'intimité (Tillard & Robin 2010 ; Sommer, 1959 ; Schwartz, 2002 [1990] ; Weber, 2001 [1989]). Dans ces conditions, « le chercheur est d'abord en quête d'hospitalité, avant d'être en quête d'informations », écrivent ainsi Bernadette Tillard et Monique Robin en introduction de l'enquête qu'elles ont menée auprès de familles en situation de grande précarité sociale[249] (Tillard & Robin, *op. cit.,* p.16). Le terrain d'enquête devient alors une « aire délimitée »[250] même si les frontières ne sont pas toujours clairement définies, entre ce qui est observable ou pas. Pour le dire autrement, la délimitation de ce qui est observable dépend de ce que l'individu considère comme une violation de son espace intime (Serfaty-Garzon, 2003 ; Segaud, 2010 [2007]).

Cette question occupe également une place centrale dans l'enquête ethnographique menée par Olivier Schwartz (2002 [1990]) entre 1980 et 1985 dans une cité HLM du Nord Pas de Calais (La cité des Ilots), qui se donnait comme objectif de comprendre les différentes modalités de « privatisation d'un espace » (*ibid.*, p. 19). Si on suit Olivier Schwartz dans son travail de définition, le privé peut se caractériser à la fois par l'intime, le caché, ce qui est dérobé au regard des autres, comme une sphère de possession et de propriété qui s'oppose à l'espace commun, public et partagé. Son objectif est alors de mettre au jour la « géographie de l'organisation familiale » (*ibid.*, p. 32), pour rendre compte de la structuration matérielle de ces espaces privés et de souligner les normes qui les définissent. Cette grille d'opposition entre espace privé/espace public s'est également révélée centrale dans ma propre enquête. Pour les acteurs eux-mêmes, elle structure la distinction entre l'espace de travail (qui relève du privé/professionnel) et

[249] Ce livre né suite à une journée Réseau Education Entre Famille et Institutions (REEFI) organisée en octobre 2007 et consacrée à la méthodologie de la recherche sur les enfants et la famille.

[250] Telle peut être la définition de la notion de *Fieldwork* telle qu'elle a été travaillée par l'approche ethnographique de l'école de Chicago (Céfaï, 2002) : la taille de l'aire couverte par l'ethnographe n'est jamais clairement précisée, mais elle doit permettre de voir, de revoir, d'être vu(e), revu(e), reconnu(e) dans l'espace de temps réservé à l'immersion.

l'espace de réception du domicile, le salon, la salle à manger (qui relève du public/espace partagé). Il est d'ailleurs notable que les entretiens qui se sont déroulés à domicile ont tous eu lieu physiquement dans la salle à manger/cuisine (un seul s'est déroulé dans le bureau du professionnel).

Jouer de la perturbation

L'enjeu d'une telle enquête repose sur le postulat phénoménologique qu'à travers l'évocation du chez-soi, l'individu en vient à parler de lui-même, à dévoiler une part intime de son être[251]. Or comment saisir le sens que les acteurs donnent aux différents espaces au sein du domicile ? Comme le rappelle Olivier Schwartz : « [L'observateur] n'a jamais accès, en l'observé, qu'à des comportements induits par sa propre présence. Les personnages qu'il regarde sont des sujets modifiés par son observation, non les sujets « en eux-mêmes » » (Schwartz, *op. cit.*, p. 41). Olivier Schwartz résout cette aporie méthodologique, en mobilisant deux modalités de « perturbation » du réel, en référence aux travaux de Georges Devereux (1980) : la « perturbation utilisée » et la « perturbation réduite ».

Dans le cas de la « perturbation utilisée », le chercheur est investi d'un pouvoir de reconnaissance : « Nous supposons donc que la rencontre de l'ethnologue représente pour ses interlocuteurs un événement susceptible de précipiter chez eux des comportements perturbés signifiants, à travers lesquels ils vont exprimer quelque chose de ce qu'ils cherchent à être et à ne pas être » (Schwartz, *op. cit.*, p. 42). Par sa simple présence, l'observateur-sociologue est alors placé dans le rôle de celui qui valide les comportements/ postures qui sont pensés par l'enquêté comme socialement acceptables. Il s'agit donc de prendre la perturbation comme une source de connaissance spécifique qui ne saurait être obtenue par d'autres moyens.

Dans le cadre de mon enquête, cette première dimension s'est révélée très importante. J'ai ainsi pu repérer à travers un certain nombre d'indices l'importance attachée par les enquêtés rencontrés à la manière dont ils se présentaient à moi. Le fait de se conformer à la situation inédite de face-à-face sociologique a révélé chez la majorité d'entre eux l'exigence plus ou moins consciente de défendre leur posture de professionnel. Il s'agissait alors pour eux d'envoyer un certain nombre de signaux prouvant leur état de travailleur en activité. C'est d'ailleurs au nom de cette exigence qu'il est possible d'analyser, en partie, la difficulté récurrente à fixer un rendez-vous. Si, cette difficulté s'explique, bien sûr, par le fait que l'enquêté doit avant tout s'adapter aux contraintes aléatoires de la demande extérieure[252], il convient tout de même de

[251] Si on se rapporte à l'approche phénoménologique défendue par Gaston Bachelard (1961 [1957]), l'espace domestique peut être lu comme une topographie de notre être le plus privé, révélateur de notre essence intime.

[252] Je renvoie à ce propos aux analyses développées par Olivier Pilmis (2013) sur les emplois du temps fluctuants des pigistes (*ibid.* p. 1-2).

prendre au sérieux l'hypothèse selon laquelle le fait de se présenter comme quelqu'un « à la bourre », « charrette » est aussi une façon de définir le cadre dans lequel va avoir lieu l'interaction : l'entretien ne peut avoir lieu *que* sur un temps *volé* au temps de travail.

Le deuxième indice tient dans l'importance attachée au fait de recevoir chez soi en étant habillé et chaussé. J'ai souligné au cours de la thèse les raisons qui poussent certains de mes enquêtés à se conformer plus que d'autres à endosser les habits du travailleur, je me contenterai ici simplement de souligner qu'aucun des professionnels rencontrés n'a dérogé, au cours de l'entretien, à la posture du professionnel qui reçoit.

C'est surtout avec les secrétaires indépendantes que j'ai été confrontée à ce type d'interaction, certaines d'entre elles ayant même préparé leur plaquette professionnelle ou des exemples de réalisation à me montrer. Dans certains cas, ma venue a même été anticipée par un effort de mise en scène de l'« espace de travail ». C'est en tous cas dans ce sens que peut être analysée la rencontre avec Corinne Robert, secrétaire indépendante. Si elle m'a reçue dans sa cuisine à la table faisant office de bureau, elle a insisté à plusieurs reprises durant l'entretien, sur le caractère transitoire de cette situation[253]. Le fait que je vienne ainsi la surprendre dans un cadre qu'elle considérait comme trop éloigné de son espace de travail idéal (« l'objectif, c'est de me faire un vrai bureau ») l'a *perturbée*, pour reprendre les termes de Devereux. Pour résoudre cette perturbation, elle s'est donc attachée à tout faire pour que sa table de cuisine « ressemble à un bureau », en disposant notamment sur un coin de la table l'agrafeuse, le pot à crayons, le trieur à documents, les tampons professionnels, aux côtés de l'ordinateur portable.

> **Mais oui, quand je reçois quelqu'un j'aime bien quand même que ça ressemble à un bureau, quand je suis toute seule, je ne ressors pas honnêtement tous mes documents, etc. que ce que j'ai besoin.. là j'ai un carton d'attente, tant que je ne suis pas installée, sinon, j'ai des étagères et un bureau, tout ce qu'il faut.. il faut que je les remette en place.** (…)
> **L'objectif c'est de me faire un vrai bureau,** parce que pour l'instant je travaille ici dans le salon ou sur site (…) **lundi j'ai reçu un client, j'ai aménagé, en fait, je cache mes photos tout ça, je fais un truc un peu moins personnalisé quoi. M**ais après oui, j'aurai un vrai bureau (…) (Corinne Robert, 33 ans, en couple, 1 enf., secrétaire, Nantes)

D'une manière générale, l'enquêteur vient donc par sa présence confirmer la posture revendiquée par l'enquêté et lui donner une existence sociale. L'enquête *in situ* permet ainsi de saisir l'ensemble des valeurs et attributs qui, selon l'enquêté, permettent de définir ce que doit être un professionnel et un espace légitime de travail (voir encadré n°24).

[253] Le jeune couple venait d'emménager dans une maison très récemment achetée. Elle m'a indiqué au cours de l'entretien vouloir à terme installer son bureau dans l'appentis au fond du jardin.

Encadré n°25 : Quand l'entretien s'est déroulé hors du domicile

Il est toujours intéressant de repérer les logiques qui sous-tendent les cas-limites au sein d'un corpus. En l'occurrence, comme je l'ai indiqué, trois entretiens ont eu lieu hors du domicile de l'enquêté[254], à chaque fois à la demande explicite de ce dernier. Si à deux reprises c'est au nom du caractère exigu du logement que l'espace neutre d'un café a été préféré (ce fut le cas pour deux entretiens réalisés à Paris), Christiane Coupé a justifié son refus de me recevoir chez elle par le fait « qu'[elle] ne se [sentait] pas encore assez installée » (extrait du mail reçu le 23/08/2012). La polysémie associée à l'installation est ici intéressante à relever : elle renvoie à la fois à une dimension spatiale, mais aussi, dans le cas présent, à la stabilisation de l'activité exercée en indépendant. Ainsi, même si Christiane a réussi à arranger une pièce-bureau à elle au sein de son domicile, son activité reste très fragile. D'ailleurs, à l'issue de l'entretien, elle établit explicitement le lien :

> J'ai beaucoup hésité à accepter votre demande… je ne suis qu'au début de mon activité… c'était trop tôt pour vous recevoir chez moi. (Christiane Coupé, 42 ans, en couple, 2 enf., secrétaire, Nantes).

Finalement, afin d'éviter les effets de déstabilisation qu'elle entrevoyait dans la situation de l'entretien, Christiane Coupé a réussi à imposer le cadre de l'interaction. Notre face-à-face a ainsi eu lieu dans le lieu neutre d'une cafétéria d'un centre commercial.

Le protocole photographique que j'ai mis en place durant l'enquête reposait sur les mêmes ressorts. En effet, à l'issue de l'entretien, je demandais à l'enquêté s'il était possible de prendre trois clichés de son « espace bureau » : deux vues du bureau en plan large, l'une de devant, l'autre en contre-champ (afin de pouvoir témoigner de la place du bureau dans la pièce) ; et un plan serré. Or si la photo permet de garder une trace du réel (Howard S. Becker (1974) la compare à une machine à écrire), elle est surtout le résultat d'une double mise en forme : il y a le cadre choisi par le photographe, mais il y a aussi ce que l'enquêté veut bien laisser voir. Ainsi comme il n'y a pas d'observateur neutre et transparent, il n'y a pas de photographe comme pure machine d'enregistrement (Maresca & Meyer, 2013). Si j'ai essayé de réduire au maximum l'intervention de l'enquêté avant la prise de vue, certains n'ont accepté que je prenne la photo qu'après avoir « rangé un peu », ou du moins avoir exprimé leur regret que l'espace soit en désordre. Là encore, ces remarques (et ces éventuelles interventions) témoignent de ce que devrait être aux yeux de l'enquêté un espace légitime de travail.

Mais si la « perturbation utilisée » peut être très riche d'un point de vue heuristique, il convient, si l'on suit, là encore, l'approche méthodologique défendue par Olivier Schwartz de la croiser

[254] Je ne compte ici que les enquêtés qui ne disposent pas d'un bureau/espace de travail extérieur.

avec des moments d'observation où la perturbation est « réduite ». Ainsi, l'analyse peut gagner en pertinence quand l'observateur parvient à désacraliser sa position : « il fallait faire en sorte que l'observateur ne soit pas constamment au centre du champ de perception des enquêtés, qu'il puisse, à certains moments, se trouver relégué dans les marges, ce qui supposait que sa position se rapproche de celle d'un familier » (Schwartz, 2002 [1990], p. 47). Quand les relations avec l'enquêté cessent d'être trop formelles (notamment lorsqu'elles ne sont plus placées sous le contrôle de l'enregistreur) et ritualisées, l'enquêteur peut alors espérer saisir des éléments non complètement contrôlés. Malgré tout, ces moments informels restent, dans le cadre de ma propre enquête, assez peu nombreux. Et ce pour plusieurs raisons, d'abord, parce que j'ai préféré multiplier le nombre des entretiens (n=54) pour faire varier les profils (contrairement au monde socialement homogène étudié par Schwartz), ce qui a limité matériellement les visites répétées au domicile. Ensuite parce que nos deux objets d'étude diffèrent : à l'approche essentiellement centrée sur le domicile développée par Olivier Schwartz, j'ai essayé de développer une approche pluridimensionnelle, prenant en compte le rapport de l'individu à son domicile, mais aussi hors du domicile (rapport avec les employeurs, le collectif de travail, etc.). Il est tout de même arrivé, au cours des entretiens, que l'enquêté reçoive un coup de téléphone ou un mail d'un client. J'ai alors pris soin de relever ces précieuses interactions, l'enquêté cessant alors pour un temps de « jouer le jeu » devant moi.

Défendre la pensée par cas[255]

Dans le dernier temps de ce point méthodologique, je voudrais défendre la valeur heuristique de la démarche qualitative mise en œuvre dans ce travail. En effet, tout au long de la thèse, la restitution des entretiens a pris la forme de portraits sociologiques (Lahire, 2002) dont l'objectif était de faire apparaître les événements objectifs qui jalonnent le parcours de chaque individu, mais aussi les logiques subjectives qui lui donnent sens. Or, pour que l'enquêté acquiert le statut de « personne ethnographique » (Zimmermann, 2011, p.63), il faut que son histoire soit comparée à d'autres. En effet, seule la comparaison contextualisée de différents cas autorise une analyse de portée générale et permet de révéler les divergences, convergences et/ou récurrences par delà la singularité de chaque histoire (Passeron & Revel, 2005 ; Becker, 2016). L'indispensable travail d'objectivation que la mise en œuvre d'une telle démarche suppose a été facilité par le recueil systématique de certaines données. Au-delà des critères traditionnels que sont l'âge, la profession, la situation conjugale et familiale (et la position sociale du conjoint), les origines sociales des parents, le diplôme, les revenus dégagés par l'activité, j'en ai adjoint d'autres : date d'entrée dans *le travail à distance*, nombre d'employeurs, type de logement (sous le mode locataire/propriétaire), quantification estimée du temps de travail, etc. J'ai ainsi cherché

[255] Titre en référence à l'ouvrage de Jean-Claude Passeron et Jacques Revel (2005)

à repérer les logiques sociales qui peuvent expliquer les positions objectives et subjectives des individus enquêtés. En référence au cadre de pensée comparative défendue par Max Weber, ma démarche analytique a donc reposé sur la construction d'idéaux-types, entendus comme des outils conceptuels qui peuvent autoriser la comparaison. A partir de là, il s'est agi non seulement de repérer des facteurs qui permettent de consolider le modèle, mais aussi de saisir les causalités qui sous-tendent les effets de variation.

L'étude de cas était dans cette enquête rendue d'autant plus complexe qu'elle se déroulait dans un cadre comparatiste. Alors que j'avais d'emblée fait l'hypothèse que la profession pouvait constituer un critère distinctif significatif, il est apparu que les logiques professionnelles devaient être relativisées par rapport à d'autres critères. L'analyse a ainsi permis d'établir des liens entre des individus par-delà leur appartenance à des groupes professionnels différents en raison d'effets d'âge, de genre, de classe. C'est d'ailleurs précisément ce que permet la dimension heuristique de la comparaison : décentrer les questions, ou du moins s'autoriser à les penser différemment. C'est dans ce sens qu'elle permet de s'atteler « à de nouveaux défis cognitifs auxquels nous devons répondre en inventant de nouvelles procédures descriptives révélant des « sujets-objets », auparavant invisibles » (Joulian, 2012, p. 97)[256]. Tel est en tout cas le défi que j'ai essayé de relever dans ce travail doctoral.

[256] Même si l'exemple pris par Frédéric Joulian (2012) est extrême en ce qu'il défend le bien-fondé d'une comparaison entre humains et primates.

Annexe 2 : Les différentes formes d'emploi à distance

Il s'agit de présenter les différents statuts juridiques sous lesquels le travail à distance se déploie : salarié, indépendant cotisant à la Maison des artistes (la caisse sociale des artistes et assimilés) ou à l'Agessa (la caisse des auteurs), indépendant sous le régime de l'auto-entreprise /micro-entreprise, indépendant ayant recours au portage salarial, etc. Suivant les groupes professionnels étudiés, il est possible de repérer des modes spécifiques d'organisation et de fonctionnement du marché, ainsi qu'un mode statutaire dominant sous lequel est exercée l'activité de travail à distance.

La pige : archétype du salariat à distance

Dans un contexte de baisse drastique des recettes publicitaires et de concurrence commerciale accrue (Cagé, 2015 ; Poulet, 2009 ; MacManus, 1994), les organisations de presse multiplient le recours aux CDD, stages, et piges. Ainsi, d'après, les statistiques officielles de la commission de la carte (CCIJP) : 21,9% des cartes délivrées en 2016 (renouvellement + premières demandes) l'ont été à des pigistes (voir tableau n° 21).

Cerner le « halo de journalistes instables »

Pourtant, ces données produites par la profession elle-même, sous-estiment en grande partie la réalité, ne serait-ce que parce qu'elles ne prennent en compte que les journalistes ayant obtenu une carte de presse. Or beaucoup de journalistes pigistes ne remplissent pas les conditions d'obtention de la carte, soit parce qu'ils ne dégagent pas assez de revenus[257], soit parce que leurs travaux réalisés dans le secteur de la communication ou en tant qu'auteur ou formateur, dépassent les revenus dégagés par les activités directement journalistiques à force d'être cumulées[258].

[257] Pour les règlements à la « pige », la moyenne mensuelle (sur 3 ou 12 mois) doit être supérieure à la moitié du SMIC pour obtenir la carte (Source : CCIJP).
[258] Pour rappel, il faut dégager plus de 50% de ses revenus en travaillant pour un organe de presse pour être « encarté ».

Tableau n° 21 : Évolution des cartes de presse délivrées par la CCIJP

	1981	**2000**	**2005**	**2010**	**2013**
Nb total de cartes délivrées	18 041	32 738	36 503	37 007	36 823
Journalistes mensualisés	15 740	26 582	29 614	29 558	26 889
Pigistes & CDD	1968	6 156	6 889	7 449	7 933

(Source : Leteinturier, 2015, p. 17)

NB : le total des cartes délivrées ne correspond pas à la somme des deux, parce qu'il faut aussi compter avec les journalistes chômeurs + directeurs de presse qui ne sont pas représentés dans ce tableau.

Des auteurs ont ainsi essayé de cartographier plus finement le « halo de journalistes instables », composé de professionnels en CDD ou à la pige (Frisque & Saïtta, 2011), en mobilisant notamment d'autres sources statistiques que celles produites par la profession (Frisque, 2015 ; Pilmis, 2008). Le travail de Cégolène Frisque est en la matière particulièrement intéressant à citer. Au final, en croisant les différentes estimations (CCIJP, Audiens[259], INSEE), elle estime qu'en 2009, sur 48 500 personnes exerçant l'activité de journaliste (données INSEE), environ 62% sont permanents/CDI, 8% en CDD, 20% prioritairement pigistes, 4% au chômage total, et 6% correspondants locaux professionnels. Selon elle, cela représente donc 38% d'instables, soit près de 1,5 fois plus que la proportion issue des données officielles de la CCIJP. Selon ces estimations, parmi les journalistes instables en exercice (18 500), seuls 47% (8700) auraient la carte de presse (voir tableau n°22).

[259] L'organisme de protection sociale des journalistes et du spectacle.

Tableau n° 22 : Estimation des statuts instables chez les journalistes encartés ou non

	CCIJP		**Enquête Frisque**	
	Effectifs	**%**	**Effectifs**	**%**
Permanents	28 300	76	30 000	62
CDD	1000	3	3 500	7
Pigistes	6 300	17	10 000	21
Demandeurs d'emploi	1 400	4	2 000	4
CLP (correspondants locaux de presse)			3000	6
Total instables	8700	24	18 500	38
Total	37 000	100	48 500	100

(Source : Frisque, 2015, p. 125. Ce tableau présente les résultats du croisement par l'auteur de différentes données statistiques : INSEE, CCIJP, Audiens. Les chiffres présentés ont été établis en 2009)

La pige, un simple mode de rémunération ou un régime à part ?

Si cette enquête a le mérite de souligner le développement protéiforme de la précarité dans le monde des médias, notamment à travers la multiplication des CDD surtout chez les jeunes journalistes[260], il ne faudrait pas pour autant céder à une vision trop homogénéisante. En effet, la spécificité de l'exercice du métier à la pige renvoie, *a priori*, au seul fait d'être rémunéré à la quantité de travail réalisé[261]. Ainsi la présomption de salariat garantie par la loi Cressard, adoptée le 4 juillet 1974, dispense les pigistes d'avoir à prouver qu'ils sont soumis à des ordres dans l'exécution de leur travail et leur permet théoriquement de faire valoir leurs droits en cas de suppression brutale de piges, au même titre que la rupture d'un contrat en CDI.

Pourtant, si légalement le cadre est protecteur, dans les faits, les journalistes pigistes sont effectivement soumis à une forme grandissante de précarité. Le point noir de la Loi Cressard est qu'elle ne précise pas le cadre légal dans lequel un licenciement peut être prononcé. Cette appréciation est, de fait, laissée aux soins de la jurisprudence. Ainsi si plusieurs arrêts de tribunaux (Conseil des Prud'hommes, Cours d'appel et de cassation) ont reconnu depuis longtemps qu'un licenciement doit être établi dès lors qu'un employeur ne donne plus de travail

[260] En 2009, la moyenne d'âge des journalistes en CDD est de 31 ans, contre 39,8 ans pour les pigistes et 42,5 ans pour l'ensemble des journalistes (Frisque & Saïtta, 2011).

[261] C'est un des mots d'ordre du Syndicat National des Journalistes (SNJ) que de rappeler que « pigiste » n'est pas un type de contrat particulier, mais simplement une « forme de rémunération » non mensualisée. D'où d'ailleurs, la distinction retenue par la CCIJP entre « journalistes mensualisés » et « journalistes pigistes ».

ou ne verse plus de salaire à un de ses journalistes-pigistes – même si le licenciement n'a pas été notifié par écrit – ce licenciement reste en grande partie dépendant de la régularité de la collaboration[262]. Or cette régularité est souvent difficile à prouver. Comme aucun seuil légal n'est fixé, il est d'usage de considérer qu'il y a régularité dès lors qu'il y a eu trois collaborations d'affilée par assimilation avec la durée de la période d'essai, fixée à l'article 19 de la Convention collective des journalistes. Mais ce n'est pas toujours le cas. Ainsi, dans un jugement en date du 6 janvier 2003, le Conseil de prud'hommes de Boulogne-Billancourt précise que l'activité de pigiste, pour être qualifiée de régulière, doit être démontrée sur une longue période, les neuf mois durant lesquels le photographe-pigiste requérant avait travaillé ne pouvant suffire[263]. Même si la Cour d'appel a malgré tout, à plusieurs reprises, condamné des entreprises de presse à verser des indemnités de rupture, même lorsque la collaboration n'était pas régulière[264], il existe donc bien un « vide » juridictionnel.

L'autre élément spécifiquement attaché au régime de la pige concerne l'ouverture et le calcul des droits à l'indemnisation chômage. En la matière, les journalistes pigistes ne connaissent pas d'aménagements salariaux similaires à ceux qui existent dans le monde de l'art dramatique[265]. Ainsi, les journalistes (pigistes comme non pigistes) relèvent de l'annexe 1 de la Convention assurance-chômage qui encadre les professions sans horaires de travail[266] , et non de l'Annexe 10 comme les comédiens. Pourtant, quand les pigistes ont recours aux indemnités chômage pour stabiliser leurs revenus, celles-ci résultent davantage d'une fin de contrat/activité réalisé(e) en tant que non-pigiste que comme pigiste. Ceci s'explique par le fait que pour avoir accès à une indemnisation, les pigistes doivent réussir à prouver que la période qui s'instaure entre deux piges constitue bien une période chômée – sanctionnée de façon administrative par l'obtention auprès de l'employeur d'une « feuille jaune » de fin de contrat. Derrière ces débats *a priori* purement administratifs se jouent la question de la qualification de la relation d'emploi instituée entre le pigiste et une rédaction et la potentielle remise en cause de leur statut de travailleur salarié.

---

[262] Par plusieurs décisions (Paris, 22e Chambre C du 1/02/1985 - Paris, 21 Chambre B du 10/01/1986), les tribunaux ont reconnu que le principe du licenciement s'applique au pigiste régulier à qui un employeur cesse de donner du travail.

[263] Conseil des prud'hommes Boulogne-Billancourt, 6 janvier 2003, B. Carrière contre Snc l'Équipe (Legipresse n° 199 – mars 2003). Décision citée par Jean-Philippe Élie (2003, p. 24).

[264] Paris, 21ème Chambre A, 21/02/1983 et Paris, 18ème Chambre D, 23/09/1986. Source : Syndicat des journalistes-CFDT.

[265] Je renvoie à la comparaison dressée par Olivier Pilmis dans sa thèse (Pilmis, 2008, Chapitre 7).

[266] Ils sont donc dispensés de faire valoir une mesure de temps pour toucher des indemnités, contrairement aux salariés qui relèvent du régime général.

* * *

S'il existe bien une présomption de salariat garantie par la Loi Cressard, cette forme d'emploi s'écarte du modèle idéal-typique du salarié intégré à temps plein au sein d'une rédaction. Les journalistes-pigistes qualifient eux-mêmes les journalistes en poste par les termes de « journalistes intégrés », ou de « journalistes en pied », soulignant le caractère distinctif de leur statut. Aujourd'hui, l'augmentation accrue des pigistes répond à une exigence des journaux de développer une stratégie de flexibilité externe, tout en favorisant la flexibilité interne, *via*, par exemple, la création de « newsroom » visant à encourager la polyvalence des journalistes sur les supports imprimés et numériques ou encore le développement de la modulation des horaires. Certains médias ne fonctionnent même quasiment plus qu'avec quelques salariés en postes et un « pool » de pigistes collaborant régulièrement, à distance.

La spécificité du régime des artistes

Les graphistes forment un groupe professionnel dont les contours restent peu définis et dont le mandat professionnel (Hughes, 1997 [1958]) n'est pas clairement déterminé. Cette indétermination est renforcée par des modes différents d'exercice de l'activité.

Une population globale polarisée entre indépendance et salariat

Si on se réfère aux statistiques globales, la population des graphistes se répartit en trois grands ensembles : ceux qui sont salariés d'une agence de publicité ou d'une agence de communication et qui, la plupart du temps, sont qualifiés non pas de « graphistes » mais de « directeurs artistiques » ou de « directeurs de création » ; ceux qui sont indépendants et assujettis ou affiliés à la Maison des artistes – régime d'affiliation à la sécurité sociale réservé aux artistes sous certaines conditions à la fois en termes de nature d'activités et de niveau de chiffres d'affaires dégagés; enfin ceux qui sont travailleurs indépendants relevant du régime social des indépendants (RSI), souvent sous le régime de la micro-entreprise et qui exercent plutôt des activités de conseil ou d'exécution, notamment sur internet (voir tableau n° 23).

Au sein de ma population d'enquête composée exclusivement d'indépendants, la quasi-totalité appartient au second groupe des assujettis ou affiliés à la Maison des artistes[267]. En revanche, le groupe de ces indépendants n'est pas homogène : si certains travaillent en direct pour un client – un particulier, une entreprise, une institution culturelle– d'autres travaillent dans une position plus classique de sous-traitance soit parce que le contrat est négocié par une agence et que seule la réalisation graphique leur est déléguée, soit parce que le travail est directement réalisé dans les locaux de l'agence. Désignés sous le terme de « free » ou de « freelance » au sein du groupe

[267] Un seul enquêté exerce sous le régime de l'auto-entreprise

des graphistes indépendants, ces professionnels se retrouvent dans une situation de salariat déguisé : bien qu'indépendants, leurs missions sont cadrées par l'agence qui les rémunèrent sous la forme d'un forfait-jour.

Tableau n° 23 : Estimation du nombre de graphistes en France, selon leur statut (2010)

Statuts & organismes ressources	**Effectif**	**Observations**
Graphistes affiliés à la MDA	9930	
Graphistes assujettis à la MDA	7970	
Graphistes affiliés à l'Agessa (1400 illustrateurs, dont 40M sont graphistes)	560	Affiliés au régime des auteurs (images fixes : illustrateurs, photographes)
Salariés intermittents du spectacle	2160	Infographistes, animateurs 3D, génériques, jeux vidéo, etc.
Salariés graphistes non repérés comme tels (autres activités)	2000	Evalués à 10% des graphistes salariés
Autres graphistes salariés (majoritairement dans le secteur commercial)	20 620	Créateurs de support en communication visuelle, toutes catégories confondues
Activité exercée en profession libérale (RSI) (graphistes + autres activités)	400	Professions libérales pratiquant (partiellement) le graphisme, chefs d'entreprise
Auto-entrepreneurs (évaluation)	200	Jeunes graphistes (en attendant une affiliation à la MDA ou en parallèle)
Total	**43 660**	

(Source : Durand & Sebag, 2011, p.51)

Un régime de sécurité sociale spécifique

La Maison des artistes est une association issue de l'Entraide des artistes qui réunissait des artistes et des mécènes dans le but d'améliorer les conditions de vie et de travail des artistes peintres et sculpteurs. A partir de 1965, la Maison des artistes est agréée par l'État[268] pour mettre en place un régime de sécurité sociale créé par la loi du 26 décembre 1964 et renforcée par la loi du 31 décembre 1975 qui assimile le régime des artistes-auteurs d'œuvres graphiques et plastiques au régime général de sécurité sociale (Gouyon, 2011).

Le principe fondateur est que toute acquisition d'une œuvre mais aussi sa diffusion ou son exploitation commerciale, par un diffuseur (par exemple : les galeries d'art, les éditeurs, etc.)

[268] Arrêté interministériel du 23 septembre 1965 et du 30 mars 1978.

donne lieu à rémunération. Le graphiste fait alors une « note d'auteur » et cède ses droits de reproduction. Ainsi si l'artiste-auteur, entendu au sens large, exerce son activité de façon indépendante et qu'il réside fiscalement en France, le versement des droits d'acquisition entraîne le prélèvement de cotisations et contributions obligatoires. Cette opération appelée précompte[269] est à acquitter auprès deux associations agréées :

- la Maison des artistes pour les œuvres d'arts graphiques et plastiques;
- l'Association pour la gestion de la sécurité sociale des auteurs (Agessa) pour les activités de création littéraire, dramatique, musicale, audiovisuelle et photographique.

Pour être affilié à la sécurité sociale – et donc bénéficier des prestations équivalentes du régime général (indemnités journalières, congés maternité, etc.) - l'artiste auteur doit dégager des revenus supérieurs au seuil d'affiliation, soit 900 fois la valeur du Smic horaire (soit 8783 euros pour l'année 2017)[270]. Lorsque le seuil d'affiliation n'est pas atteint, l'artiste-auteur est dit assujetti. Il peut alors bénéficier du régime général de la sécurité sociale, *via* d'autres cotisations, notamment s'il est au chômage ou relève de la CMU (couverture maladie universelle).

Le cadre facilité de l'auto-entreprise

Créé par la loi dite « de modernisation de l'économie » du 4 août 2008, le régime de l'auto-entreprise/micro-entreprise permet d'accéder à un régime social et fiscal spécifique. Il s'agit dans ses intentions de créer « un régime incitatif et simplifié pour l'auto-entrepreneur qui souhaite mener une activité indépendante, à titre principal ou de façon accessoire à un statut de salarié ou de retraité »[271].

Un régime simplifié…

Depuis, ce régime a été réformé à de nombreuses reprises. Les derniers changements datent de la loi du 18 juin 2014 relative à l'artisanat, au commerce et aux très petites entreprises, dite « Loi Pinel ». En transformant les « autoentrepreneurs » en « microentrepreneurs », la loi réaffirme la possibilité pour ceux qui réalisent un chiffre d'affaires qui n'excède pas une certaine limite (différente selon la nature de l'activité exercée) de bénéficier du régime micro-fiscal qui leur permet d'alléger les déclarations fiscales et comptables liées à leur activité mais aussi de payer

[269] Les cotisations aux assurances sociales (vieillesse, maladie, maternité, invalidité, décès), la CSG et la CRDS sont dues par l'artiste auteur au titre du régime de protection sociale des artistes-auteurs (articles L.382-1, R.382-1 et suivants du Code de la sécurité sociale). Le diffuseur quant à lui verse à l'Agessa ou à la Maison des artistes une contribution représentant 1% de la rémunération versée, 1% des commissions perçues (sociétés de ventes volontaires) ou 1% de 30% du chiffre d'affaires issu de la vente d'oeuvres artistiques. Ce régime spécifique est rattaché au régime général des salariés. (voir à ce propos Gouyon, 2011, p. 2)

[270] C'est le seuil de validation de 4 trimestres vieillesse de base.

[271] Intentions écrites dans le projet de loi (Abdelnour, 2012, p. 7)

leurs impôts sur une base forfaitaire, et non au réel. Des discussions sont d'ailleurs actuellement en cours pour augmenter le plafond du chiffre d'affaires en-deçà duquel il serait possible de bénéficier de ce régime spécifique, et plus globalement de réformer en profondeur le RSI (le Régime social des indépendants).

… dans le secteur du service aux entreprises

C'est surtout dans le secteur des services que l'appel d'air a fonctionné (Domens & Pignier, 2012) [272]. Dans ce sens les secrétaires indépendantes rencontrées [273] correspondent parfaitement au profil dominant de l'auto-entrepreneur de ces dernières années[274] : une femme d'une quarantaine d'années. Elles travaillent pour des artisans voire des particuliers qui leur délèguent la gestion quotidienne de leur secrétariat; mais certaines travaillent aussi pour des grosses entreprises qui leur sous-traitent la réalisation de certaines missions nécessaires à leur bon fonctionnement (télé-prospection, mise sous pli, mais aussi tâches de secrétariat plus classiques comme la prise de rendez-vous, etc.). Dans la première des configurations, le travail s'effectue plutôt sur site, directement dans les locaux, aux côtés parfois d'autres professionnels, qui eux, sont salariés ; dans la seconde, les missions sont réalisées exclusivement à distance, les contacts étant établis via internet ou par téléphone.

Pour ces femmes, la simplicité du régime et l'absence de mise de fonds de départ ont grandement facilité leur installation. Dans les entretiens, elles reprennent d'ailleurs souvent à leur compte l'antienne gouvernementale qui, dès le lancement du nouveau régime, promettait qu'il était désormais possible de « devenir entrepreneur en trois clics ». Ceci étant dit, certaines font, malgré tout, mention de difficultés administratives, notamment quant à savoir si leur activité relève de la catégorie « activité libérale » ou « artisan », ce qui a notamment un impact sur le plafond du chiffre d'affaires autorisé.

La spécificité du portage salarial

Au sein de mon corpus, quatre enquêtés (3 graphistes et une secrétaire) ont recours à une société de portage salarial. Cette solution d'intermédiation sur le marché du travail permet de salarier une activité indépendante. Si le portage est désormais défini et encadré, en date de l'ordonnance du 2 avril 2015, ses formes peuvent être extrêmement variées et plus ou moins lucratives pour la société de portage (Costa & al., 2006). En l'occurrence, les deux sociétés de portage fréquentées par mes enquêtés sont des coopératives d'activité au sein desquelles ils

[272] D'après les données de 2009 exploitées trois ans plus tard, 60% des auto-entrepreneurs lancent une activité dans les services (Domens & Pignier, 2012). D'après les dernières données, 30% des auto-entrepreneurs sont encore actifs trois ans après leur lancement (Richet & al., 2016).
[273] La grande majorité d'entre elles exercent sous le régime de l'auto-entreprise (n=7/12).
[274] 38 % sont des femmes (soit 6 points de plus que l'ensemble des indépendants) et plus de la moitié ont moins de 40 ans (Domens & Pignier, op. cit., p. 2).

deviennent eux-mêmes sociétaires au bout d'un certain nombre d'années d'exercice.

Les indépendants rencontrés ont eu recours à la solution du portage non seulement pour *salarier* leur activité, mais aussi pour bénéficier d'un véritable support d'aide à la création d'entreprise (formation, aide à l'établissement d'un business-plan et à l'activité comptable, etc.). Tous entrés dans la distance sur le monde de la *seconde carrière,* après une insertion plus ou moins longue dans le salariat, ils présentent donc leur statut de salarié porté non seulement comme un processus de sécurisation de leurs revenus, mais aussi comme une étape spécifique à un nécessaire apprentissage de l'indépendance.

Annexe 3 : Tableau des entretiens avec les enquêtés

1. Les graphistes

Date	Prénom/ Nom/ Age	Situation conjugale /métier du conjoint	Enfants	Diplôme	Professions des parents	Date / mode « d'entrée »	Statuts [275]	A domicile/ Bureau
11/10 Paris	Alexandre Petit (31 ans)	Célibataire	Ø	Ecole publique (Bac+5)	Avocat/ Avocate	2004/ sortie des études	MDA	A domicile indissociation
11/10 Paris	Sylvain Bouyssou (38 ans)	En couple /cadre dans le privé.	Ø	Ecole privée (Bac+ 4)	Architecte/ Architecte	2002/ fin de contrat	MDA	Bureau
12/10 Paris	Servane Lelais (41 ans)	Célibataire	Ø	Université (Bac+4)	Chef de chantier/ femme de ménage	2001/ démission	MDA	Bureau
12/10 Paris	Yohann Garnier (34 ans)	En couple	2 enf. (4 et 8 ans)	Bac pro.	Ouvrier/ employée	1996/ sortie d'études	MDA	Bureau
01/11 Paris	Christophe Manin (39 ans)	En couple /prof. des écoles	1 enf. (7 ans)	Ecole privée (Bac+4)	Employés	2007/ fin de contrat	MDA	Bureau
02/11 Paris	Jérémy Carré (33 ans)	En couple /cadre dans le public	1 enf. (6 ans)	Ecole privée (Bac+ 4)	Ouvrier/ Employée fonction publique	2000/ sortie d'études	MDA	A domicile Cloisonne-ment partiel
03/11 Paris	Laure Durand (30 ans)	En couple/ intermittent	Ø	Ecole publique (Bac+4)	Entrepre-neur/ artiste	2005/ démission	MDA	Bureau
03/11 Paris	Sandrine Loiseau (38 ans)	En couple/ cadre dans le privé	2 enf. (1 et 5 ans)	Beaux-Arts (Bac+5)	Pharmacien /infirmière	2008/ fin de contrat	MDA	A domicile indissociation
06/11 Paris	Frédéric Boucard (50 ans)	Divorcé	2 enf. (5 et 9 ans)	Beaux-Arts (Bac+5)	Commer-çant/ Travaille dans la boutique	1991/ démission	MDA	A domicile indissociation
05/12 Nantes	Richard Bour (39 ans)	En couple/ intermitten-te	Ø	Université (Bac+4)	Directeur commercial /secrétaire	2002/ démission	MDA/ forma-teur salarié	Bureau
05/12 Nantes	Gaël Biroud (26 ans)	Célibataire	Ø	BTS (Bac+2)	Retraité de l'armée/ mère au foyer	2009/ sortie d'études	A-E	A domicile indissociation
05/12 Nantes	Philippe Gallion (47 ans)	En couple/ intermitten-te	2 enf. (12 et 14 ans)	Beaux-Arts (Bac+5)	Employé/ mère au foyer	1997/ démission	MDA/ forma-teur salarié	Bureau

[275] Liste des sigles : MDA : Maison des artistes ; a-e : auto-entrepreneurs ; CLP : correspondant local de presse ; ent. indiv. : entreprise individuelle.

05/12 Nantes	Thomas Tessier (37 ans)	En couple/ graphiste	2 enf. (9 et 5 ans)	Beaux-Arts (Bac+5)	Vendeur salarié/ secrétaire	2000/ sortie d'études	MDA	Bureau
06/12 Nantes	Aurélie Chabod (28 ans)	En couple/ architecte	Ø	Université (Bac+5)	Cadre dans le public/ Mère au foyer	2011/ sortie d'études	salariée portée/ RSA	Bureau
07/12 Nantes	Arthur David (32 ans)	En couple/ photogra-phe	1 enf. (6 mois)	Ecole privée (Bac+4)	Journaliste/ mère au foyer	2012/ démission	salarié porté/ chômeur	Coworking/ à domicile
10/13 Nantes	Géraud Billaud (31 ans)	En couple/ secrétaire	2 enf. (1 et 5 ans)	Bac pro.	Commer-çants	2012 (à temps plein)/ démission	MDA	A domicile cloisonne-ment
10/13 Nantes	Matthieu Rolland (42 ans)	En couple/ graphiste	3 enf. (5, 10 et 13 ans)	Ecole publique (Bac+4)	Chef d'entreprise /mère au foyer	2001/ démission	MDA/ forma-teur salarié	Bureau
02/14 Nantes	David Christin (52 ans)	En couple/ commer-ciale	2 enf (18 et 20 ans)	Beaux-Arts (Bac+5)	Vendeur salarié/ Mère au foyer	1999/ licenciement	MDA	A domicile cloisonne-ment
02/14 Nantes	Jacques Goulard (33 ans)	En couple/ prof. des écoles	1 enf. (2 ans)	Ecole publique (Bac+4)	Père décédé/ institutrice	2004/ sortie d'études	MDA/ forma-teur salarié	Bureau
03/14 Nantes	Maud Binet (35 ans)	En couple/ cadre dans le privé	1 enf. (3 ans)	Ecole privée (Bac+3)	Artisan/ infirmière	2011/ démission	salariée portée	Bureau
04/14 Nantes	Charles Catroux (29 ans)	En couple/ illustratrice	Ø	Ecole publique (Bac+4)	Agriculteur /institutrice	2010/ sortie d'études	MDA/ RSA	Bureau

2. Les pigistes

Date	**Prénom/ Nom/ Age**	**Situation conjugale (métier du conjoint)**	**Enfants**	**Diplôme**	**Professions des parents**	**Date / mode « d'entrée »**	**Statuts**	**A domicile/ Bureau**
04/10 Paris	Pascal Thierry (32 ans)	Célibataire	Ø	Ecole privée reconnue (Bac+ 5)	Père décédé/ institutrice	2003/ sortie d'études	pigiste	Bureau
04/10 Paris	Elvire Ferrand (36 ans)	Célibataire	Ø	Université (Bac+5)	Cadre du privé/ secrétaire	2004/ fin de contrat	Pigiste	A domicile indissociation
04/10 Nantes	Fiona Pillard (28 ans)	En couple/ chargé d'études	Ø	Ecole publique reconnue (Bac+ 5)	Vendeur salarié/ mère au foyer	2008/ démission	Pigiste	Bureau
05/10 Nantes	Eléonore Poitou (37 ans)	Célibataire	Ø	Ecole privée reconnue (Bac+ 5)	Père décédé/ Aide à domicile.	1995/ démission	Pigiste	A domicile indissociation

05/10 Paris	Caroline Nivet (41 ans)	En couple/ enseignant	2 enf. (8 et 10 ans)	Université (Bac+4)	Employés dans la fonction publique	1995/ sortie d'études	Pigiste/ auteur (Agessa)	A domicile cloisonne-ment
12/10 Paris	Gaëlle Martin (30 ans)	Divorcée	Ø	Ecole privée reconnue (Bac+ 5)	Militaire/ mère au foyer	2005/ sortie d'études	Pigiste/ forma-trice salariée	A domicile indissociation
06/10 Paris	Patricia Tourangeau (48 ans)	En couple/ journaliste	5 enfants	Ecole privée non reconnue (Bac+ 4)	Dirigeant d'entreprise / Mère au foyer	1995/ démission	Pigiste	A domicile cloisonne-ment
06/10 Paris	Patrick Lenoir (47 ans)	En couple/ cadre dans une administra-tion publique	2 enf. (8 et 15 ans)	Université (Bac+4)	Consultant informati-que/ expert-comptable	2001/ licenciement	Pigiste/ a-e	A domicile cloisonne-ment partiel
12/10 Paris	Valérie Babineau (43 ans)	En couple/ cadre dans la fonction publique	1 enf. (3 ans)	Université (Bac+4)	Cadre dans le privé/ Mère au foyer	2005/ licenciement	Pigiste/ auteur (Agessa)	Bureau
03/11 Paris	Pascale Meunier (53 ans)	Célibataire	Ø	Université (Bac+4)	Militaire/ Mère au foyer	NR/ sortie d'études	Pigiste/ CDD	A domicile cloisonne-ment partiel
04/12 Nantes	Manuel Lalou (27 ans)	En couple/ vendeuse en a-e	Ø	Ecole privée non reconnue (Bac+ 4)	Professeur des Universités /institutrice	2011/ sortie d'études	Pigiste/ CLP/ a-e/ RSA	A domicile cloisonne-ment partiel
06/12 Nantes	Julien Carrette (37 ans)	En couple/ journaliste	1 enf. (3 ans)	Université (Bac+4)	Ingénieur/ architecte	2003/ sortie d'études	Pigiste/ a-e / auteur (Agessa) /forma-teur salarié	Coworking/ à domicile
06/12 Nantes	Nathan Dumas (43 ans)	En couple/ journaliste	2 enf. (8 et 5 ans)	Ecole privée non reconnue (Bac+ 4)	Chefs d'entreprise	2005/ licenciement	Pigiste	Bureau
05/13 Nantes	Cécile Bonnet (48 ans)	En couple/ cadre dans le privé	2 enf. à charge (12 et 14 ans)	Université (Bac+4)	Enseignant/ mère au foyer	2009/ démission	Pigiste/ a-e	Bureau
10/13 Nantes	Véronique Chiso (57 ans)	En couple/ graphiste	1 enf. (19 ans)	Université (Bac+4)	Gendarme/ mère au foyer	1996/ licenciement	Pigiste/ auteur (Agessa)	A domicile cloisonne-ment
01/14 Nantes	Perrine Olive (25 ans)	En couple/ cadre dans le privé	Ø	Ecole publique reconnue (Bac+3)	Employé/ institurice	2013/ sortie d'études	Pigiste/ chômeuse	A domicile indissociation
02/14 Nantes	Marie Garaud (32 ans)	Célibataire	Ø	Ecole publique reconnue (Bac+5)	Ingénieur/ expert-comptable	2007/ sortie d'études	Pigiste/ chômeuse	A domicile indissociation

02/14 Nantes	Annick Lemaître (37 ans)	En couple/ cadre dans le privé	2 enf. (4 et 7 ans)	Ecole privée reconnue (Bac+5)	Dirigeant d'entreprise /conserva-trice.	2011/ démission	Pigiste/ portée salariée	Bureau
02/14 Nantes	Thierry Pinson (29 ans)	En couple/ traductrice	Ø	Université (Bac+3)	Chercheur dans le privé/ Orthophoni-ste	2010/ fin de contrat	Pigiste/ chômeur	A domicile indissociation
02/14 Nantes	Colette Ramus (40 ans)	En couple/ graphiste	1 enf. (8 ans)	Ecole privée non reconnue (Bac+4)	Ouvrier/ mère au foyer	2012/ fin de contrat	Pigiste/ a-e	A domicile indissociation
02/14 Nantes	Charlotte Renaudet (26 ans)	En couple/ écrivain	Ø	Université (bac+3)	Commercial /institutrice	2009/ sortie d'études	Pigiste/ a-e	Bureau

3. Les secrétaires

Date	**Prénom/ Nom/ Age**	**Situation conjugale (métier du conjoint)**	**Enfants**	**Diplôme**	**Professions des parents**	**Date / mode « d'entrée »**	**Statuts**	**A domicile/ Bureau**
03/12 Nantes	Sophie Château (39 ans)	En couple/ Informati-cien	Ø	Bac général	Directeur commercial /VIP salariée	2010/ fin intérim	a-e	A domicile cloisonne-ment
04/12 Nantes	Marion Tallon (50 ans)	Célibataire	Ø	DUT gestion	Ouvrier/ mère au foyer	2011/ licenciement	ent. indiv. / chômeuse	Bureau
09/12 Nantes	Christiane Coupé (42 ans)	En couple/ viticulteur	2 enf. (13 et 14 ans)	BEP vente Bac via le CNED	Maçon/ mère au foyer	2010/ en parallèle	a-e	A domicile indissociation
10/13 Nantes	Catherine Leroux (48 ans)	En couple/ commercial	4 enf. (16, 18, 24 et 27 ans)	Bac secrétariat	Père décédé/ cadre A	2009/ licenciement	a-e	A domicile indissociation
01/14 Nantes	Emmanuelle Bernier (28 ans)	En couple/ électricien	Ø	BTS assistante de gestion	Commer-çants	2013/ fin intérim	a-e/ chômeuse	A domicile cloisonne-ment
02/14 Nantes	Fabienne Rouger (37 ans)	Célibataire	Ø	Niveau 3e	Ouvrier/ femme de ménage	2010/ fin intérim	a-e	A domicile indissociation
02/14 Nantes	Corinne Robert (33 ans)	En couple/ soudeur	1 enf. (5 ans)	Bac pro.	Ouvrier/ Assistante maternelle	2011/ fin intérim	a-e	A domicile indissociation
02/14 Nantes	Claire Blain (51 ans)	En couple/ agent de maîtrise	1 enf. (13 ans)	Bac général	Ingénieur/ mère au foyer	2014/	a-e	A domicile cloisonne-ment
03/14 Nantes	Françoise Boutet (54 ans)	En couple/ cadre	1 enf. (19 ans)	Bac secrétariat	Facteur/ guichetière	1989/ démission	ent. indiv.	A domicile Cloisonne-ment
06/14 Paris	Charline Charrier (58 ans)	Célibataire	Ø	Niveau bac	Contremaître /mère au foyer	2011/ licenciement	Salariée portée/ chômeuse	A domicile indissociation

07/14 Paris	Cécile Dardenne (69 ans)	Veuve	2 enf.	Bac général	Journaliste/ mère au foyer	NR/ licenciement	ent. indiv.	A domicile Cloisonne-ment partiel
07/14 Paris	Dominique Darbus (74 ans)	Divorcée	1 enf.	Bac général	Commer-çants	1992/ licenciement	ent. indiv.	A domicile Cloisonne-ment partiel

Annexe 4 : Grille d'entretien

- **La consigne de départ :** Depuis quand travaillez-vous chez vous/dans ce bureau partagé ?

I) Le parcours
Parcours initial
- Le type de bac
- Le parcours de formation (spécialisé ou non)

Origines familiales
- Soutien familial au moment du choix des études ? [en début de carrière]
- Est-ce que vous parlez de votre métier avec votre entourage ? Le comprennent-ils ? Comment le qualifient-ils ?

Parcours professionnel
- Quels seraient selon vous les éléments marquants de votre parcours professionnel ?
- Différents postes occupés, quand et pour combien de temps ?
- Est-ce que vous avez toujours fait le métier que vous exercez actuellement ?
- Est-ce que vous aviez d'autres projets personnels, professionnels et scolaires ?
- Période de pluri-activités ou de muti-statuts (chômage/auteur/entreprise individuelle).
- Date de début de l'activité

II) Le marché du travail

S'insérer dans un réseau :
- Le nombre et la nature des collaborations au moment de l'entretien.
- Est-ce que vous vous sentez davantage « lié » avec un donneur d'ordres qu'un autre ? Sur quoi se fonde cet « attachement » ?
- Dans quelle mesure les nouvelles collaborations ont été « choisies »/initiées?
- Pour chaque collaboration, décrire très précisément le « chemin » emprunté (les réseaux mobilisés/identifier le rôle joué par le réseau des anciens de l'école)
- Quels sont les endroits que vous privilégiez pour nouer de nouveaux contacts (ou renforcer les existants)
- Comment se déroule le premier contact ?
- Comment « alimenter » la relation sur le long terme ?
- Quels supports matériels de visibilité : cartes de visite ? Book ? Site ? [Quels usages dans quels contextes et avec quels types de clients ?]

« Gérer » la distance
- Comment avez-vous appris ? Quelles ressources avez-vous mobilisées ?
- La gestion « des papiers »/partie administrative (délégation à un tiers ?)
- Quels supports collectifs ? Association ? Syndicat ? Forums ?
- Qu'est-ce qu'évoque pour vous le mot précarité?
- Estimez-vous que travailler à distance est un choix?
- Quel mot utilisez-vous pour décrire votre situation professionnelle ? Un mot différent selon les interlocuteurs ?

Le rapport au salariat :
- Est-ce que vous avez déjà eu une proposition d'intégration?
- Est-ce que le salariat un horizon d'attente ?

III) L'expérience de travail

La relation avec le client/employeur
- Faire décrire la relation avec le donneur au moment de la commande (= transmission des premiers éléments)
- Décrire la relation avec agence/rédaction/client en direct. Avantages ou inconvénients.
- Existe-t-il de fortes différences entre les clients/employeurs? Sur quoi précisément portent-elles: l'organisation du travail ? Les commandes ? La relation avec le donneur d'ordres?
- Avez-vous déjà été confronté à un litige avec un donneur d'ordres ?
- Quel est le contact avec « l'intermédiaire » ? Qui valide le travail ?

La qualité du travail
- Sur quels critères se fonde la qualité du travail ?

La question de la reconnaissance
- Quel regard portez-vous sur votre activité?
- Votre travail est-il selon vous récompensé à sa juste valeur?
- Est-ce que vous avez l'impression « d'avancer » professionnellement? Quelle vision de la carrière ?

Le prix du travail
- Différents types : au forfait ? A la journée ? A l'heure ?
- Sur quels critères ?
- Quelle marge de négociation ?
- Quelle marge d'évolution ? En fonction de l'expérience ?
- Le prix est-il fonction de la qualité du travail produit ?
- Est-ce que la concurrence entre indépendants se joue sur le prix ?
- Quel est votre salaire mensuel moyen/chiffre d'affaires ? Est-ce qu'il y a eu une forte augmentation depuis le début de votre carrière ? y a-t-il eu des moments phares/creux ?

Les espaces de concurrence
- Vous êtes-vous déjà retrouvé en concurrence directe avec un autre professionnel indépendant/ salarié ?
- Comment vivez-vous ces situations de concurrence ?

IV) Le temps, l'espace
- Combien d'heures de travail par jour/par semaine ?
- Détailler une « journée » type (temps passé sur internet)

L'atelier
- combien coûte la location du local ?
- Comment avez-vous trouvé un local ? (Processus de recherche/de « recrutement »)
- Rapport local/domicile : quel rythme de travail ? Quelles tâches ?
- Est-ce que ça a changé des choses professionnellement/personnellement ?

V) La sphère privée
- Est-ce que le fait de travailler à distance des répercutions sur ta vie privée?
- De quelle nature? A quel moment?
- Comment vous organisez-vous avec les enfants ?
- Est-ce que vous arrivez à prendre des vacances ?

- Comment organisez-vous vos loisirs ?

Le couple

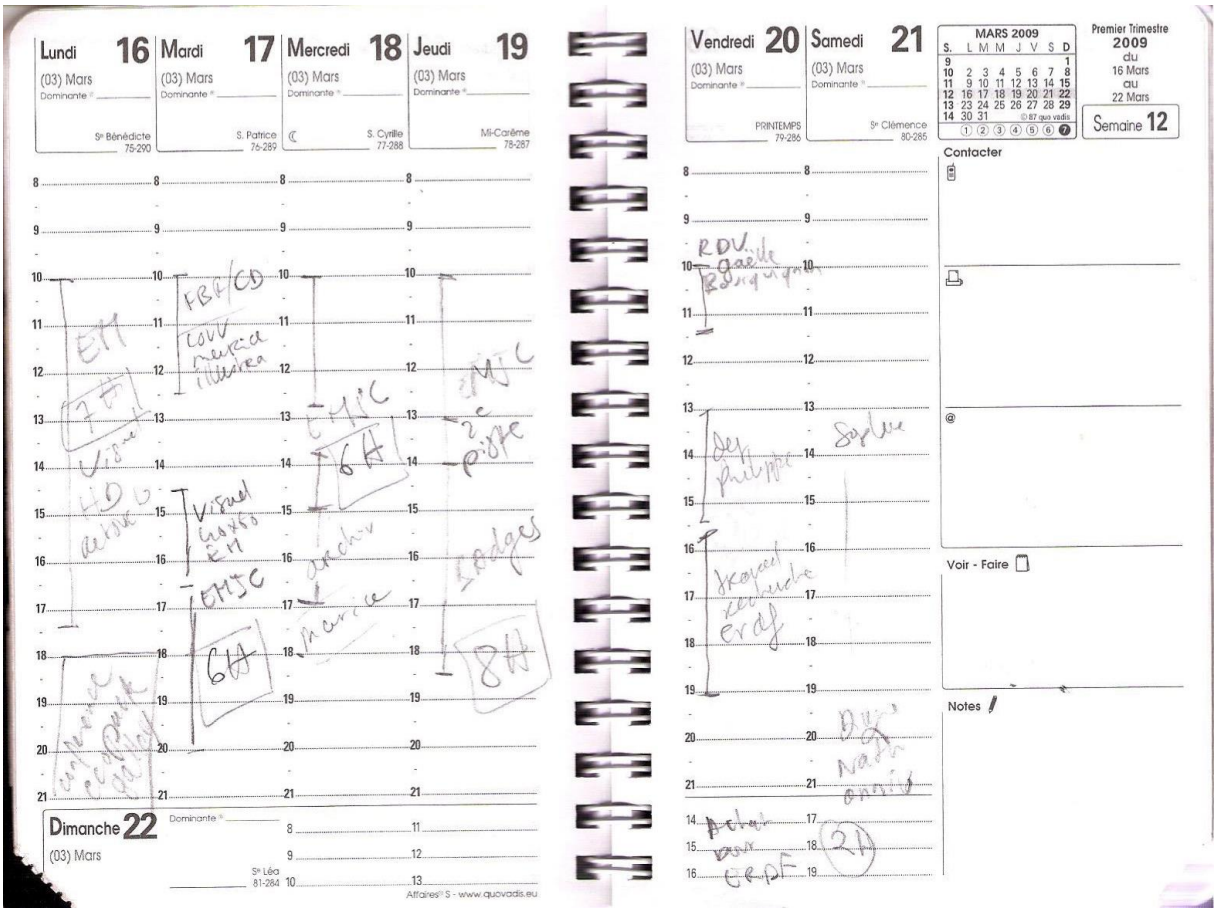
Répartition des salaires h/fe dans le budget du couple.
- comment avez-vous rencontré votre conjoint ?
- Quand vous vous êtes rencontrés que faisiez-vous ? Quels étaient à l'époque vos projets pour vous deux ?
- Quand vous avez des désaccords, c'est à quel propos ? Y a-t-il un sujet qui revient plus souvent ?
- Est-ce que vous évoquez souvent votre travail avec votre conjoint ?

Les enfants

- Comment vous partagez-vous les tâches domestiques ?
- Qui garde les enfants (le mercredi ? Quand ils sont malades ?)
- Quel est le type d'activités faites avec les enfants ?
- Est-ce que le fait de travailler à distance vous dégage plus de temps pour faire des travaux domestiques ? De quel ordre ? Y a-t-il des tâches que vous faites plus facilement que d'autres
- Est-ce que ça vous pèse ?
- Comment arrivez-vous à organiser les vacances ? Est-ce un sujet de conflit ?

Annexe 5 : Reproduction d'un extrait d'agenda

Voici la reproduction de deux pages d'agenda de Servane Lelais, graphiste. On y voit le fort enchevêtrement des moments travaillés et non travaillés. Rémunérée à l'heure pour la plupart des missions qu'elle effectue en freelance pour le compte d'une agence, elle reporte minutieusement les temps d'exécution.



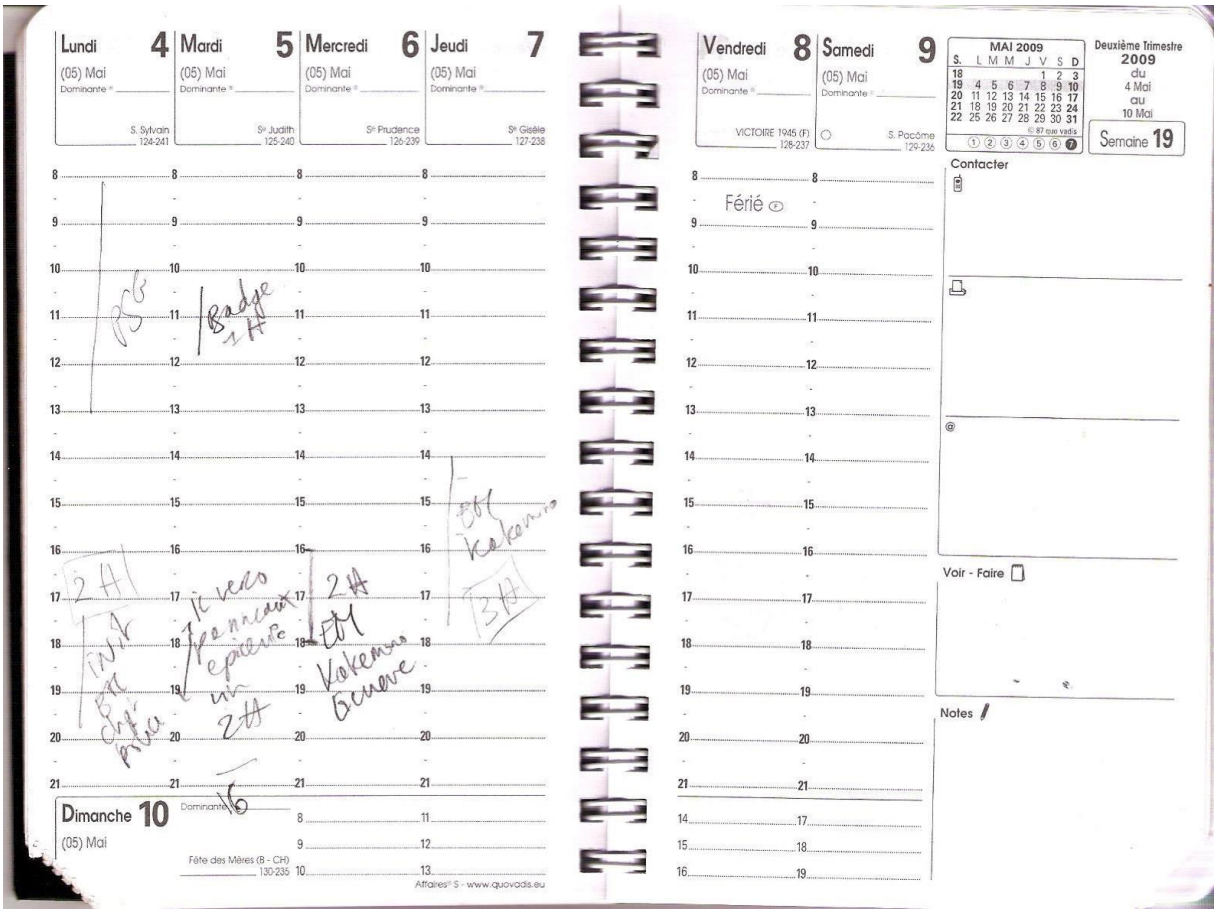

Lundi 4
(05) Mai
Dominante
S. Sylvain
124-241
Mardi 5
(05) Mai
Dominante
St Judith
125-240
Mercredi 6
(05) Mai
Dominante
St Prudence
126-239
Jeudi 7
(05) Mai
Dominante
St Gisèle
127-238
Vendredi 8
(05) Mai
Dominante
VICTOIRE 1945 (F)
128-237
Samedi 9
(05) Mai
Dominante
S. Pacôme
129-236
MAI 2009
S. L M M J V S D
18 1 2 3
19 4 5 6 7 8 9 10
20 11 12 13 14 15 16 17
21 18 19 20 21 22 23 24
22 25 26 27 28 29 30 31
87 que vadis
Deuxième Trimestre
2009
du
4 Mai
au
10 Mai
Semaine 19
Férié
Contacter
Voir - Faire
Notes
Dimanche 10
(05) Mai
Dominante
Fête des Mères (B - CH)
130-235
Affaires® S - www.quovadis.eu

TABLE DES DOCUMENTS

Encadrés

ENCADRE N° 1 : DU BON USAGE DE LA COMPARAISON ENTRE DEUX TERRITOIRES..... 20

ENCADRE N° 2 : DEFENSE D'UNE LECTURE DES POSITIONS EN TERMES DE RESSOURCES 27

ENCADRE N°3 : L'INVISIBILITE STATISTIQUE DES ISOLE(E)S..... 46

ENCADRE N°4 : LA RHETORIQUE DES RAPPORTS SUR LE TELETRAVAIL..... 51

ENCADRE N°5 : COMMENT OBJECTIVER L'AUTO-DECLARATION DES REVENUS ?..... 72

ENCADRE N°6 : L'AUTO-ENTREPRISE : LA CREATION D'ENTREPRISE EN « TROIS CLICS » 76

ENCADRE N°7 : DE LA DIVISION DU TRAVAIL CHEZ LES GRAPHISTES 99

ENCADRE N° 8 : CONTRAINTES ET OBLIGATIONS ASSOCIEES AUX DIFFERENTS STATUTS D'EMPLOI 109

ENCADRE N° 9 : LES ASSOCIATIONS PROFESSIONNELLES COMME ESPACE DE MOBILISATION COLLECTIVE 131

ENCADRE N° 10 : LES FORMATIONS A LA MAISON DE LA CREATION 136

ENCADRE N° 11 : UN FAIBLE COUT D'ENTREE.....138

ENCADRE N° 12 : LES MECANISMES DE LA COOPTATION ENTRE PAIRS 153

ENCADRE N° 13 : LE DIFFICILE RECOURS AUX PRUD'HOMMES.....155

ENCADRE N° 14 : DES OUTILS DE TRAVAIL QUI SE FONDENT DANS L'ESPACE DOMESTIQUE 177

ENCADRE N° 15 : COMMENT COMPTABILISER LE TEMPS ? 185

ENCADRE N° 16 : UNE APPROCHE RENOUVELEE DE LA QUESTION DE LA « CONCILIATION » 191

ENCADRE N°17 : MESURE EMPIRIQUE DE LA FREQUENTATION DE LA CANTINE.....213

ENCADRE N°18 : PORTRAIT DE LIEU : LE REPERE 216

ENCADRE N° 19 : TRAVAILLER DANS UN LIEU PUBLIC.....225

ENCADRE N° 20 : « MA JOURNEE COMMENCE QUAND TOUT LE RESTE EST FINI ».....239

ENCADRE N°21 : SE DEFINIR PAR SON METIER : « JE DIS QUE JE SUIS PREAOSITE ».....311

ENCADRE N°22 : LES ESPACES DE TRAVAIL PARTAGES, UN ENJEU AU CŒUR DES POLITIQUES PUBLIQUES 360

ENCADRE N°23 : « PITCHER SON PROJET » : LA CONSTRUCTION DE LA DISTINCTION 368

ENCADRE N° 24 : LA VALEUR DU PROCESSUS D'ANONYMISATION.....417

ENCADRE N°25 : QUAND L'ENTRETIEN S'EST DEROULE HORS DU DOMICILE 423

Tableaux

TABLEAU N°1 : REPARTITION DES ACTIFS AYANT UN EMPLOI SELON LE TYPE DE LIEU DE TRAVAIL EN 1994 ET 2008. 48

TABLEAU N° 2 : LES ENQUETES MESURANT LA DIFFUSION DU TELETRAVAIL EN FRANCE..... 59

TABLEAU N° 3: REPARTITION DES ENQUETES EN FONCTION DE LA CAUSE DE DEPART DE L'ENTREPRISE 79

TABLEAU N°4 : LES DEUX CONFIGURATIONS SPATIO-TEMPORELLES DU TRAVAIL A DISTANCE..... 92

TABLEAU N°5 : REPARTITION DES ORIGINES SOCIO-PROFESSIONNELLES 112

TABLEAU N° 6 : REPARTITION DES NIVEAUX DE FORMATION AU SEIN DE MON CORPUS.....119

TABLEAU N° 7 : ANALYSE DES SITES PROFESSIONNELS PRESENTS SUR INTERNET 121

TABLEAU N° 8 : UN TRAVAIL HETERONOME SOUMIS A LA LOI DU MARCHE 145

TABLEAU N° 9 : UN TRAVAIL AUTONOME, MAIS ROUTINISE DANS LE CADRE DE L'ORGANISATION 152

TABLEAU N°10 : UN TRAVAIL AUTONOME, HORS DES ORGANISATIONS 159

TABLEAU N°11 : DANS LA CONFIGURATION DE LA FRONTIERE, REPARTITION DES ENQUETES EN FONCTION DU MODE D'ORGANISATION SPATIALE ET DE LEUR SITUATION FAMILIALE.....190

TABLEAU N°12 : DANS LA CONFIGURATION DES MARGES, REPARTITION DES ENQUETES EN FONCTION DU MODE D'ORGANISATION SPATIALE ET DE LEUR SITUATION FAMILIALE.....236

TABLEAU N° 13 : LES QUATRE MODELES IDENTITAIRES DU TRAVAILLEUR A DISTANCE.....267

TABLEAU N°14 : LA FIGURE REPOUSSOIR ASSOCIEE A CHAQUE MODELE IDENTITAIRE.....269

TABLEAU N° 15 : CRITERES OBJECTIFS ET SUBJECTIFS DE DEFINITION DES MODELES IDENTITAIRES 271

TABLEAU N° 16 : REPARTITION DES ENQUETEES EN FONCTION DE L'AGE ET DU NOMBRE D'ENFANTS.....276

TABLEAU N° 17 : REPARTITION DES « FEMMES ACTIVES » AU FOYER EN FONCTION DE LEURS ORIGINES SOCIALES 283

TABLEAU N°18 : REPARTITION DES PROFESSIONNELS « ARTISTES » EN FONCTION DE LEURS ORIGINES SOCIALES 298

TABLEAU N°19 : LES ATTRIBUTS DES STYLES DE VIE A DISTANCE.....336

TABLE DES MATIÈRES

REMERCIEMENTS **5**

RÉSUMÉ ET MOTS-CLÉS **7**

SOMMAIRE **9**

INTRODUCTION **13**

FLEXIBILITE ORGANISATIONNELLE, FLEXIBILITE SPATIALE 14

LA CONSTRUCTION EMPIRIQUE DU TRAVAIL A DISTANCE 18

AUTONOMES OU PRECAIRES ? LES ENJEUX DE LA CONTROVERSE 21

REDEFINITION DES TEMPS ET DES ESPACES 24

ENJEUX METHODOLOGIQUES : UNE SOCIOLOGIE DES PARCOURS 25

ESQUISSE POUR UNE SOCIO-ANALYSE 28

ORGANISATION DE LA THESE 32

PREMIÈRE PARTIE : DEVENIR UNE UNITÉ DE PRODUCTION INDIVIDUELLE **35**

CHAPITRE 1. DU « TRAVAILLEUR À DOMICILE » AU « TRAVAILLEUR À DISTANCE » **39**

A. LE TRAVAIL A DOMICILE : VARIABLE D'AJUSTEMENT DE LA FIRME CAPITALISTE 40

1. Le Sublime, la défense d'un savoir-faire *41*

2. Main-d'œuvre féminine et urbaine *42*

La lutte contre le « système de la sueur » 43

Ouvrières et « gardiennes du foyer » 44

3. Le statut protecteur du salarié à distance *44*

B. DU TRAVAIL A DOMICILE AU TELETRAVAIL : LES PROMESSES DU NUMERIQUE 49

1. Le télétravail : un projet gestionnaire défendu au nom de l'humain *50*

2. Un objet mouvant, une population difficile à quantifier *57*

C. LE TRAVAIL A DISTANCE : LA CONSTRUCTION DU MODELE DU TRAVAILLEUR NOMADE 60

1. La sortie du strict cadre salarial *61*

2. Une main-d'œuvre flexible et adaptable *62*

3. Les nouveaux lieux du nomadisme *65*

CONCLUSION 67

CHAPITRE 2. LA MISE À DISTANCE : UNE MISE À L'ÉPREUVE **69**

A. CAUSES ET MODALITES D'ENTREE DANS LE TRAVAIL A DISTANCE 70

1. Sur le mode de l'insertion sur le marché *73*

La pige comme période « préprofessionnelle » 73

Le règne de la débrouille chez les graphistes 74

S'extirper des marges du salariat 76
2. Sur le mode de la deuxième carrière 78
Licenciées à 50 ans : « il ne va pas y avoir d'autres solutions à mon âge, il ne faut pas se leurrer » 79
La mise à distance volontaire 81
Transfert des capitaux de l'expérience salariée 83
3. Sur le mode du travail à côté 85
« Mesurer les risques avant de se lancer » 85
Occuper les interstices 87
4. Sur le mode de la vocation 87
Être coopté dans un studio de graphistes indépendants 88
Pigistes de carrière 89
B. LES CADRES SPATIO-TEMPORELS DE L'EPREUVE 91
1. Disjonction du lieu de commande et d'exécution du travail 92
Dématérialisation des relations de travail 93
Défaut d'intégration 96
Contrôle du travail a posteriori 97
2. Travail sur « site » 98
Des indépendants à demeure au bureau 98
À l'écart du collectif de travail 101
Contrôle du travail par supervision directe 103
CONCLUSION 104
CHAPITRE 3. FAIRE FACE À L'EPREUVE : RESSOURCES ET STRATÉGIES 107
A. SE CONSTRUIRE A DISTANCE 108
1. L'instance familiale : l'héritage de la posture entrepreneuriale 111
Le modèle hérité du « petit commerçant » 112
Le modèle hérité de la « profession libérale » 114
Le modèle hérité du « dirigeant d'entreprise » 116
2. Les ressources collégiales : la construction d'un modèle professionnel à distance 118
L'école comme premier réseau professionnel 119
Appartenir à la communauté virtuelle des forums 120
Intégrer une communauté physique 128
Travailler dans un espace de travail partagé 132
3. Les ressources institutionnelles : la création d'un cadre au projet entrepreneurial 133
L'origine de la prise de décision 133
L'incorporation des cadres normatifs 135
4. Les étapes du parcours du travailleur à distance 137
« Au début, c'est pas forcément déclaré » 137

Petits arrangements avec les statuts 139
De l'amateurisme à la professionnalisation 140
B. UNE AUTONOMIE A GEOMETRIE VARIABLE 142
1. Un travail hétéronome soumis à la loi du marché 144
Le rapport au marché : savoir se vendre 145
Le rapport à l'organisation : un simple travail à la tâche 149
2. Un travail autonome routinisé dans le cadre de l'organisation 151
Le rapport au marché : encastrer les relations marchandes dans des liens de proximité 153
Le rapport à l'organisation : répondre à la commande 157
3. Un travail autonome, hors des organisations 158
Le rapport au marché : se construire une réputation 159
Le rapport à l'organisation : sur le mode de l'électron libre 162
CONCLUSION 164
CONCLUSION DE LA PARTIE 1 167

DEUXIÈME PARTIE : HABITER LA DISTANCE 169

CHAPITRE 4. TRACER DES FRONTIERES 175
A. SE CREER UN TERRITOIRE 176
1. Délimiter l'espace 178
Frontières symboliques et rituels dans l'espace 178
Travailler dans une pièce-bureau fermée : stratégie de cloisonnement 183
2. Respecter un temps réglé 185
« Le mercredi, je ferme la porte à clé » 187
« Moi je suis du matin, je commence à travailler à 7h-7h15 » 188
B. LA FRONTIERE, UN ENJEU DE FAMILLE 189
1. Spécifier les rôles domestiques/professionnels 191
Jouer de son genre pour défendre son territoire 193
Se reposer sur un modèle égalitaire pour spécialiser les espaces et les temps 196
Du côté des hommes : la séparation au prix d'une reproduction des rôles genrés 197
2. Travailler à deux dans la place : une lutte de territoire 198
C. SE CONFORMER AU MODELE IDEAL-TYPIQUE DU SALARIAT 200
1. Apprendre à dire « non » : le régime d'engagement des dominants temporels synchrones 202
Incorporation d'une auto-discipline 203
Le règne du « comme si » 204
2. Simuler le travail : le régime de nécessité des dominés temporels synchrones 205
D. S'INVENTER UN AUTRE BUREAU 207
1. Neutraliser le chez-soi 207

Une stratégie d'exit au nom de logiques familiales 207
Les formes de transgression se déclinent au féminin 209
2. Se créer un cadre extérieur pour cadrer le travail 211
Respecter des horaires de bureau 211
Jouer sur les codes de l'univers familier 213
Les logiques de l'entre-soi dans un espace de coworking 218
CONCLUSION 220
CHAPITRE 5. OCCUPER LES MARGES 223
A. LES CONTOURS D'UNE UBIQUITE SPATIO-TEMPORELLE 224
1. Travailler dans la place 224
Sur un coin de bureau, sur un mode étudiant 225
Sur un coin de table de cuisine, sur un mode familial 226
Sur un mode de cloisonnement partiel ou total 229
2. L'enchevêtrement des temps 232
« Quand on part en vacances, je prends mon ordinateur, je suis toujours joignable » 232
« J'essaye souvent de me libérer un dimanche après-midi pour être en dehors de tout ça... » 234
B. CONCILIATION OU CONFUSION : QUELLE ARTICULATION ENTRE VIE FAMILIALE ET VIE PROFESSIONNELLE ? 235
1. Les ressorts d'une distribution genrée inégalitaire 236
Valorisation du foyer pour certaines 236
Assignation subie au domicile pour d'autres 238
2. Une inversion du genre maîtrisée 240
C. *TROUBLER* LE CADRE IDEAL-TYPIQUE DU SALARIAT 242
1. Se plier aux contraintes : le régime de soumission des dominés temporels dé-synchrones 243
Un temps de travail « morcelé » 243
Un temps de travail non quantifiable 244
Créer de la routine malgré tout 245
2. Travailler selon un rythme à soi : le régime de justification des dominants temporels dé-synchrones 247
« Je fais ce que je veux » : le gain de la distance 247
Lutter contre une forme de culpabilité 250
La défense d'un temps libéré 252
L'idéal de l'atelier d'artiste 253
CONCLUSION 254
CONCLUSION DE LA PARTIE 2 257

TROISIÈME PARTIE : SE CONSTRUIRE DANS LA DISTANCE **259**

CHAPITRE 6. MODÈLES IDENTITAIRES ET RÉGIMES DE VALEURS **263**

A. CONSTRUCTION THEORIQUE DES MODELES IDENTITAIRES 265

1. Définir la nature du travail et sa sphère de réalisation *265*

Le travail *vs* l'œuvre 265

Sphère privée *vs* sphère publique 266

2. Les ressorts de la construction identitaire *267*

Un contre-modèle à opposer à une identité repoussoir 268

Comment maîtriser les effets de dissonance ? 269

B. LE MODELE DE *L'ACTIVE AU FOYER* 272

1. La distance, une ressource pour gérer la vie de famille *272*

Le topique du salariat empêché 272

Faire son « métier de mère » 274

2. La figure repoussoir de la femme au foyer *276*

Le rythme d'une femme inactive 277

Coller (malgré tout) à la norme de la femme active 279

La mise à distance de la figure maternelle 282

3. Tensions objectives et subjectives *285*

Une autonomie sous dépendance économique 285

Une vision maternaliste du travail 286

C. LE MODELE DE *L'ARTISTE* 288

1. Se construire hors du collectif *288*

L'indépendant autonome *vs* le freelance mercenaire 288

Pigiste, un statut à défendre 290

La dimension auctoriale du travail 293

2. La figure repoussoir du glandeur *294*

L'invisibilité du travail en train de se faire 294

Revendiquer le portrait du travailleur en artiste 296

Se construire contre un modèle de routine hérité 297

3. Tensions objectives et subjectives *299*

Une position paradoxale sur le marché 299

Les ambiguïtés du statut d'artiste 301

D. LE MODELE DU *PROFESSIONNEL* 302

1. Préserver et exprimer son savoir-faire par la distance *302*

La chasse aux mauvais professionnels 303

Sortir d'une logique de l'emploi pour défendre une logique de métier 306

2. La figure repoussoir du bouche-trou *307*

Être considéré comme « la dernière roue du carrosse » 308
Défendre la sélectivité de ses engagements 310
3. Tensions subjectives et objectives 312
Un rapport ambivalent au salariat 312
Le syndrome du « petit boulot » 314
E. LE MODELE DE *L'ENTREPRENEUR* 317
1. Se définir par sa « petite entreprise » 317
L'indépendance, un choix naturalisé 317
Un statut pourvoyeur d'une identité sociale 318
La valeur de la polyvalence 320
2. La figure repoussoir de l'assisté 321
Seul contre tous ? 321
Être entrepreneur, c'est dégager un chiffre d'affaires 323
Être visible pour asseoir sa place 324
3. Tensions objectives et subjectives 325
Multi-activités, multi-casquettes 325
La tentation paradoxale de la croissance 328
CONCLUSION 330
CHAPITRE 7. STYLES DE VIE A DISTANCE 333
A. SUBIR LA DISTANCE : *LES ISOLES* 336
1. Le monde clos du chez-soi 337
Différentes formes d'isolement 337
La vie de solitaire 338
2. Un fort sentiment de précarité 339
Une distance disqualifiante 340
Suivre « une voie parallèle » 341
3. Une projection incertaine dans l'avenir 344
Le modèle de la carrière contrarié 344
La difficile gestion des bifurcations 345
B. AMENAGER L'ENTRE-DEUX : *LES PERIPHERIQUES* 349
1. Revendiquer l'idéal pavillonnaire 349
Le fruit d'un projet conjugal 349
Des liens du plus proche au plus lointain 350
2. Défendre son statut à tout prix 352
Compter sur le revenu conjugal 352
Valoriser une mobilité sociale 353
Se conformer au modèle de la bi-activité 354

3. Sécuriser les acquis du présent pour construire l'avenir *355*
C. TIRER PROFIT DE LA DISTANCE : *LES AJUSTES* 357
1. Habiter le cœur des villes *358*
Investir dans les quartiers gentrifiés 358
Cultiver l'entre-soi 362
2. Le registre de la liberté en horizon incertain *363*
Sublimer l'incertitude 363
Se retirer du jeu 364
Préserver une liberté sécurisée 365
3. Entretenir un rapport confiant dans l'avenir *366*
Maîtriser le discours sur soi 366
Ne pas perdre la face 367
Revendiquer le décalage 369
CONCLUSION 373
CONCLUSION DE LA PARTIE 3 377
CONCLUSION GÉNÉRALE 379
LES FRONTIERES A L'EPREUVE DE LA DISTANCE 380
LA DISTANCE COMME STYLE 384
BIBLIOGRAPHIE 389
ANNEXES 411
ANNEXE 1 : MISE AU POINT METHODOLOGIQUE 412
ANNEXE 2 : LES DIFFERENTES FORMES D'EMPLOI A DISTANCE 426
ANNEXE 3 : TABLEAU DES ENTRETIENS AVEC LES ENQUETES 435
ANNEXE 4 : GRILLE D'ENTRETIEN 440
ANNEXE 5 : REPRODUCTION D'UN EXTRAIT D'AGENDA 443
TABLE DES DOCUMENTS 445
TABLE DES MATIÈRES 447