



HAL
open science

L'essor du travail chez soi : aliénation au travail dans l'habitat

Patrick Rozenblatt, Djaouida Séhili

► **To cite this version:**

Patrick Rozenblatt, Djaouida Séhili. L'essor du travail chez soi : aliénation au travail dans l'habitat. *Socioscapes - International Journal of Societies, Politics and Cultures*, 2021, 2 (2), pp.77-102. halshs-03429832

HAL Id: halshs-03429832

<https://shs.hal.science/halshs-03429832>

Submitted on 29 Sep 2022

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

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



Distributed under a Creative Commons Attribution - NonCommercial 4.0 International License

L'essor du travail chez soi: aliénation au travail dans l'habitat

*Tanguy Dufournet*¹, *Patrick Rozenblatt*²,
*Djaouidah Sehili*³

Un positionnement théorique, une approche empirique

Dans le *Capital*, Marx incite à rechercher le secret intime de la société, toujours bien caché qui «recouvre le rapport direct entre les propriétaires des conditions de production et les producteurs immédiats — rapport dont la forme correspond toujours et de façon naturelle à un stade déterminé dans le développement des modalités du travail et donc de sa productivité sociale — c'est toujours dans ce rapport que nous trouvons le secret intime, le fondement caché de tout l'édifice social.» (Naville 1967:79).

La recherche que nous menons, depuis quelque cinq ans, sur «Le travail chez soi» participe modestement de cette ambition (Dufournet, Rozenblatt et Séhili 2018). Elle contribue à déconstruire les sens communs alloués à ses bienfaits, notamment ceux tant vantés du télétravail, qui permettraient d'établir une forme harmonieuse d'articulation entre travail et vie personnelle. Elle invite dans cette perspective à explorer et expliciter les formes plurielles et combinées d'intrusion des rapports de travail, productif et reproductif, et l'amplification qu'elles prennent sur les modes d'habiter en y restreignant l'espace-temps du non-travail et en y aliénant les rapports d'intimité.

Le temps et l'espace sont déconstruits et qualifiés, à partir d'une telle conception, parce que le temps de travail ne doit pas être compris comme se limitant au temps du contrat de travail, mais doit encore y incorporer le temps de la reproduction de la force de travail, qui n'a rien d'un temps libre, et d'autre part parce que les formes actuelles d'invalorisation du tra-

1. University of Reims Champagne-Ardenne

2. University of Lumière Lyon 2.

3. University of Reims Champagne-Ardenne.

vail sont de plus en plus produites dans ce que le sens commun nomme le temps libre. Le temps de travail inclut donc pour nous tout ce qui se rapporte à la mobilisation des corps et des esprits dans un rapport social dominé qui contraint et organise les comportements de l'habitat au profit des processus productifs. Le temps de non-travail inversement est celui qui échappe ou tente d'échapper à ce rapport social dominant capitaliste, patriarcal, voire racial, ce que Paul Lafargue (2000) nommait oisiveté, où rêves et actes productifs peuvent se vivre et se réaliser afin d'entrevoir une émancipation souhaitée.

D'où cette lutte permanente pour la réduction du temps de travail quotidien impliquant, de toutes époques, des mouvements de réorganisations tant dans le travail lui-même que dans l'activité déployée dans les interstices du non-travail, et inscrivant, par la même, la lutte pour la maîtrise du temps au cœur d'une lutte pour la métamorphose des rapports humains dans la société, conflit essentiel et historiquement permanent sur la capacité des humain.es à maîtriser les enjeux de liberté et de bien-être vus de manière antagoniste par le Capital ou par le Travail. Dans cet entendement, l'approche des temporalités et spatialités de l'exploitation du travail doivent être réfléchies ensemble et ne peuvent probablement pas être dissociées, ce que propose l'étude du «Travail chez soi multisitué».

Cette recherche s'inscrit plus généralement dans les travaux développés par notre équipe de sociologues portant sur les «métamorphoses du travail» touchant aux temporalités, aux espaces organisationnels et aux rapports sociaux durant les cinquante dernières années (Dufournet et Séhili 2019). Intégrant les apports théoriques de Norbert Elias (1996:148) sur «les symboles sociaux que les hommes ont eux-mêmes créés, mais qui ne cessent paradoxalement d'échapper à leur conscience» et de Pierre Naville (2016: 278) qui dès la fin des années 1950, analysait que «c'est la société elle-même qui s'automatise, non plus sur le type primitif de l'horloge, mais sur le modèle plus complexe des systèmes homéostatiques». Nous nous sommes engagé.e.s à tenter de comprendre les processus qui affectent et transforment les catégories et les représentations cristallisant les rapports symboliques et hiérarchiques entre les rapports de travail et les rapports à l'habiter.

En analysant ainsi l'évolution des normes d'emploi et de travail et les représentations sociales liées aux mondes du travail, on peut soutenir que «plus s'allongent et se différencient les chaînes d'interdépendance fonction-

nelle qui relie les hommes entre eux, plus sévère devient la dictature des horloges», mais que les manifestations de cette «dictature» sont désormais multiples (Elias 1996:135). Ainsi, dans la ville, l'horloge ne se manifeste plus seulement sous son ancienne présence par un affichage directement visible ou audible (public, religieux, commercial, etc.), elle existe aussi sous de multiples formes urbaines plus discrètes (abris bus, trams, parcmètres, etc.) autant qu'elle se démultiplie dans les objets individuels de la modernité (smartphones, montres et objets portables divers).

L'ensemble de ces supports organise le temps dans la cité et sert de repères matériels dans une combinatoire qui est devenue propre à chaque individu, bien qu'elle soit toujours influencée par les réseaux socio-économique et culturel d'appartenance. Cette influence se manifeste aussi particulièrement dans les représentations «sensibles» du temps, connaissance que tout à chacun.e porte en lui.elle au regard des repères qu'elle se construit, au fil de la vie, dans ses rapports aux horaires qui tracent une régularité de la vie publique et privée, aux manifestations naturelles liées aux changements saisonniers ou encore aux manifestations sociales et culturelles programmées.

Ce cadre général de compréhension peut contribuer à appréhender et à interroger les conséquences de la mise en œuvre des organisations de travail en «juste à temps» qui ont impacté massivement les systèmes et conditions d'emploi (Ōno1988). En effet, pour l'essentiel, ces organisations combinent un usage massif des outils d'automation dorénavant associés aux NTIC (Nouvelles Technologies de l'Information et de la Communication), permettant de coordonner, dans le temps et l'espace, des organisations internalisées et externalisées; un ajustement de la production, matériel ou de service, à la demande fluctuante des marchés; un ajustement des effectifs permanents, conséquences des deux choix précédents.

Des formes particulières de mise au travail se sont ainsi démultipliées, dites un temps «atypiques», du fait qu'elles se distinguaient du modèle dominant des années 60 à 70 (CDI, temps plein et unicité de l'employeur). Ces formes complexes de mise au travail contemporain redéfinissent et morcellent fondamentalement les organisations collectives, jusqu'alors principalement fondées sur les métiers et les professions, et durablement implantées dans un même espace et temps commun de production. Elles combinent des noyaux de permanent.e.s, parfois sous statuts différents (CDI/CDD/Intérim/Auto-entrepreneur, etc.), l'usage

de travailleur.se.s en régie in situ, l'usage de services externalisés, et introduisent, surtout depuis ces vingt dernières années, une mixité des temps et de lieux de l'intervention productive. Elle conçoit et organise « hors les murs » de l'entreprise, un travail « multi-situé », vers l'extérieur (co-working et espaces nomades comme le train, etc.) et vers le domicile (« Travail chez Soi »), tout ou partie de la réalisation des missions inscrites dans les contrats de travail.

Comment dès lors ne pas s'interroger sur les mutations que de tels processus induisent sur les représentations et les décloisonnements de l'espace et du temps de l'habiter ainsi que sur les rapports sociaux que tissent entre eux les individu.e.s dans ces configurations originales ?

Le « Travail chez soi » est l'une de ces configurations originales. Nous le définissons comme tout le travail que nous importons dans nos façons d'habiter, au sein de notre habitat, incorporant les lieux fixes (un bureau dédié) et nomades (le salon, la cuisine, la chambre, etc.), qu'il concerne directement une activité qui s'y exerce totalement ou partiellement ; dans un cadre légal et contractualisé ou sous une forme diffuse sans plus de normativité voire hors du cadre légal. Il est aussi potentiellement « multi-situé », car grâce, entre autres, à la généralisation des ordinateurs portables, smartphones, tablettes et à la « nomadisation » du poste de travail, la matérialité de l'espace de travail devient moins une affaire de lieu que de connectivité. En 2013, déjà, 69 % des sociétés européennes fournissaient un accès à distance à leurs salarié.e.s et 62 % un accès mobile sécurisé⁴. Il est, aussi, à l'instar de la réflexion intellectuelle et artistique qui ne connaît ni lieu ni temps pour interrompre le processus d'avancement de l'œuvre, un réquisit des systèmes d'organisations managériaux qui enjoignent désormais à l'individu de penser et d'être mobilisable pour la réalisation de sa mission productive en permanence (Rozenblatt 2017).

Plus généralement, le « Travail chez Soi » est au cœur d'une série de figures productives réinterrogeant les enjeux de coopération, de reconnaissance, d'isolement et/ou de mise en concurrence à l'interne comme à l'externe du salariat. Les injonctions à la productivité et la performance

4. Orange business service, Etude sur les nouveaux modes de travail à l'ère du digital, 2014.

ne sont pas sans conséquence sur les éléments constitutifs de l'habiter (l'imaginaire, le sensible et l'affectif) : elles en viennent à investir progressivement le domicile d'une « dimension travail », non sans conflit(s) et exigence de négociation(s). Dès lors, l'habitat, représenté essentiellement et publicisé, comme un lieu de réassurance, protégé et protégeant, car à distance du travail, permettant de penser et de produire un espace-temps à soi, possédant ses repères intimes, est contesté par cette intrusion qui en altère le sens. Est-il encore l'espace du repos s'opposant au monde extérieur et stressant du travail ? Est-il encore comme dans le langage gestionnaire et managérial un lieu qui permet de « maintenir l'équilibre entre vie familiale et vie professionnelle » ? Les configurations d'habiter observées dans l'enquête, ces espaces où nous faisons sens ensemble et où s'articulent vie intime et professionnelle, questionnent fondamentalement les processus de socialisation et de création des identités professionnelle et personnelle. Si le temps de travail et celui de la reproduction croissent et s'y imbriquent, reste-t-il une place et laquelle pour un espace-temps ouvert au non-travail ? L'emprise du « Travail chez Soi », interroge et rend décisif l'ensemble de ces questionnements, particulièrement dans le temps des confinements liés à la pandémie de la COVID-19⁵.

Afin d'y répondre, nous analyserons dans une première partie les formes de mise au travail incorporables dans le concept de « Travail chez soi », puis dans une deuxième partie nous démontrerons comment l'essor du « Travail chez soi » affecte les rapports sociaux du travail et de l'habiter.

Formes « anciennes » et « nouvelles » dans les processus de dépossession et d'exploitation : Travail à domicile, Télétravail, Travail digital nomade, Co-working.

Parler de l'existence du travail au sein de l'habitat invite à la déconstruction d'un sens commun qui passe, selon nous, par l'examen de plu-

5. Dans le cadre de notre article, nous mobilisons un corpus d'une trentaine d'entretiens semi-directifs (menés avec des designer.euse.s, des développeur.se.s, des blogueur.se.s, des architectes web, des consultant.e.s marketing, des travailleur.se.s intellectuel.le.s, des auto-entrepreneur.se.s, des artisan.e.s, des professionnel.le.s, des assistantes maternelles.) ainsi que les résultats, non seulement, de phases d'observations liées à l'analyse de dessins et de photographies, mais aussi de deux enquêtes statistiques dont une spécifique à la situation de confinement.

sieurs concepts distincts s'y rapportant : le travail à domicile, le télétravail, le travail nomade, et enfin, le co-working qui se combinent dans le « Travail chez soi ».

Ces formes sociales incluant la mise au travail sont, plus ou moins anciennes, incluses ou non dans le développement historique du salariat, voire s'en éloignent initialement s'apparentant aux statuts des professions dites libérales puis aux statuts des hauts managers, mais elles se trouvent toutes bousculées par les métamorphoses des processus de production de biens et de services impactant les rapports au temps et à l'espace de l'habiter. Ces mutations dans les processus du produire répondent à des soucis de labellisation, de productivité, de sécurité tout en s'inscrivant dans une réponse du système capitalistique au mouvement social récurant revendiquant une réduction massive du temps de travail contraint. Ces cinquante dernières années, on a pu ainsi voir produire, et prospérer dans un processus paradoxal, des formes d'organisations et des objets potentiellement supports d'une émancipation temporelle alors même qu'ils produisent les conditions d'une aliénation renforcée au temps de travail et à ses contraintes. Sublime paradoxe qui fait de chaque consommation de « temps libre » un objet de valeur marchande qui assujettit un peu plus l'ouvrier-opérateur-encadrant à la logique de circulation du capital. Ce processus se cultive à l'aune de la culture mosaïque diffusée par tous les supports médias qui vantent le libéralisme mondialisé comme seul susceptible de produire du temps libre plein d'agréments, mais, aussi sans le dire, accessible uniquement si le travailleur donne toujours plus dans le cadre de la logique compétence et s'il accepte d'y consacrer un important temps de « travail invalorisé », dans les interfaces productives de richesses qu'ont ouvert les NTIC, comme consommateur-producteur⁶.

6. Nous empruntons à Abraham Moles ce concept produit à partir d'une analyse structuraliste des phénomènes culturels mettant en évidence l'existence d'atomes de cultures (culturèmes) mis en circulation par les mass média par le processus de dissociation des messages culturels dans une masse sociale composée d'individus distincts et sans liens organiques les uns avec les autres... ou ... Culture de masse faite d'un assemblage disparate (mosaïque) de culturèmes ainsi devenus, à une époque donnée, des matériaux universels de la pensée. Abraham Moles, Sociodynamique de la culture, E-book, Cultura.com

Le travail à domicile

Forme ancienne de production, le travail à domicile s'applique au monde ouvrier au moment de l'essor du capitalisme. Les historien.ne.s qui rendent compte de l'essor du travail en ville, notamment à l'aube du 19^e siècle, nous permettent d'en appréhender une réalité et une ampleur qui ne s'étendent pas que dans les faubourgs. Le livre de Maurizio Gri-baudi (2014) nous en donne une représentation suggestive. Décrivant les activités hébergées dans un ancien hôtel particulier, il permet d'appréhender une diversité de mises au travail toutes ancrées dans un lien continu à l'habiter citadin :

« Au rez-de-chaussée exercent leur commerce, une fruitière et un marchand de vin... Dans une aile du premier étage s'est installée une des meilleures couturières du quartier. Dans son appartement, douze jeunes ouvrières rangées autour d'une table travaillent en chantant sous les yeux de leur maîtresse. Dans l'autre aile s'est installée une famille de teinturier absorbée dans leur travail en train de remuer, dans une chaudière, une décoction de garance tinctoriale dont se dégagent des exhalations fortement désagréables. Au deuxième étage, deux des quatre chambres sont occupées par un bottier allemand et un facteur d'instruments prussien et, les deux autres, logent un employé au port-aux-vins, sa femme, marchande de marée du marché des Innocents et leurs cinq enfants. Enfin, au troisième et dernier étage, habitent la famille d'un modeleur en plâtre et une jeune fille de quinze ans et sa mère ».

On trouve ici pour les premiers étages de l'immeuble une description d'activités de commerce et d'artisanat intégrées au logement. On imagine la part importante qu'y tient le travail par l'espace pris par l'atelier chez la couturière et l'incapacité à supprimer l'imprégnation des odeurs chez les teinturiers. L'habitat s'apparente ici à une unité complète de production qui impose ses contraintes aux habitant.e.s dans l'espace et le temps de la journée de travail.

« Voyez, dans une même chambre au sixième étage, un père qui travaille, une mère qui s'occupe des détails du ménage, et des enfants qui, selon l'âge qu'ils ont atteint, jouent ou commencent à aider les auteurs de leurs jours. Personne ne reste oisif; chacun est occupé suivant sa force

et ses capacités. Le travail n'est interrompu qu'aux heures des repas; encore abrège-t-on autant qu'il est possible le moment de repos. Une heure d'inaction est un larcin fait à la famille entière; un quart d'heure qu'on perd ôte un morceau de pain à ces pauvres enfants ».

Ici, sans avoir nulle précision du travail particulier réalisé par la famille dans le logement, il nous est donné une idée de la division du travail social et de la mobilisation collective des co-habitant.e.s face à l'astreinte de la production et à ses rythmes de réalisation. Le travail à domicile donne une priorité à l'activité dans une unité de temps et de lieu qui, sans tenir compte de l'environnement légal, laisse peu de place au non-travail, à l'intimité et au bien-être des habitant.e.s, sachant, de plus, que les femmes y travaillent doublement (Federici 2019).

Cette forme a traversé les siècles, perdure et s'incorpore pour partie à une définition présente du « Travail chez soi » dans des configurations toujours aussi industrielles comme celle du travail artisanal, qui peut aujourd'hui toucher des métiers très modernes comme ceux du design, du travail à façon ou à la pièce, ou encore, celle des ateliers clandestins. Elle concerne également des configurations, plus encadrées par l'État, comme celles des assistantes maternelles ou encore des métiers ouvrant à la réception de clients ou de patients en l'absence de lieu distinct de consultations.

Le télétravail

L'essor du télétravail correspond, en France, à l'instauration des politiques d'aménagement du temps de travail qui fleurissent à partir du milieu des années 1970 pour accompagner les formes flexibles de la production, essentiellement dans les activités de services et toutes les formes de management. C'est donc une forme organisationnelle qui concerne avant tout, en France, les cadres dont le temps de travail ne sera plus mesuré qu'en forfait-jour à partir de janvier 2000. L'activité capitaliste de production, qui se rêve toujours en continu, quel que soit son objet, acclimate autour d'elle des participations humaines, in situ ou lointaines, qui lui permettent de toujours aller plus avant en ce sens. Depuis 2018, le télétravail salarié est encadré par le droit français comme suit : « le télétra-

vail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail, qui aurait également pu être réalisé dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication»⁷.

La jurisprudence affirme même la règle du double volontariat pour le salarié et pour l'entreprise qui se concrétise dans la signature d'un avenant au contrat de travail prévoyant la réversibilité des choix actés. Deux représentations contradictoires traversent cette forme juridique. Elle peut convenir à des emplois de bureaux permettant un déplacement vers le domicile en allégeant les charges de loyers pour l'entreprise et en accroissant les rendements de productivité par la diminution des temps de transports et la tranquillité liée à l'isolement du travailleur derrière son écran. Elle peut également particulièrement convenir au travailleur dit « autonome », c'est-à-dire en France plutôt aux managers et aux cadres, assujettis juridiquement au contrat en forfait-jour avec un temps certes officiel, mais non contrôlé, afin qu'ils et elles puissent mettre en œuvre le travail multisitué tel que nous l'avons défini. Les données, qui ressortent plus de sondages que d'enquêtes, en évoquent un usage signalé comme très approprié : dans les métiers des services et ceux liés à l'informatique et aux communications, pour une population jeune et/ou managériale, et enfin, dans un usage moins contractuel que non contractuel, c'est-à-dire résultant plutôt d'arrangements tolérés par l'expansion possible de l'espace-temps de travail ouvert par les technologies du numérique⁸. Le nombre d'accords signés pour le mettre en application est encore très peu significatif. En 2013, il existait, selon l'ANACT (Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail), moins de 200 accords connus ou dédiés incluant un volet télétravail régulier. Parlant de télétravail « gris », elle estime à 14,2 % les travailleurs du privé et du public le pratiquant peu ou prou soit environ trois millions, alors que la moyenne européenne est estimée à près de 18 %. Le Commissariat Général à l'Égalité des Territoires (CGET) confirme cette difficulté à rendre compte de l'ampleur du phénomène au vu de l'instabilité des définitions retenues. Néanmoins, il relaie sur son site un

7. Section 4 du Code du travail, Article L.1222-9. www.legifrance.gouv.fr

8. Enquête « Regards des salariés et des entreprises du privé sur le télétravail, Comptoir MM de la nouvelle entreprise » de Malakoff Méderic, in *Le Télétravail, un système gagnant-gagnant pour les salariés et les employeurs*, de Audrey Fisne, La Tribune, 25/01/2018.

sondage du cabinet Kronos, datant de 2016, qui vante tous les bénéfices de ce mode d'organisation⁹. Il estime que 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. Pour 71 % des personnes interrogées, le télétravail est une « véritable révolution ». 96 % d'entre elles pensent que ce mode de travail améliore le bien-être des salarié.e.s.

L'enquête indique que l'adoption du télétravail génèrerait, en moyenne : une baisse de 5,5 jours par an d'arrêts maladie ; une augmentation du temps de travail de 2,5 % ; une augmentation de la productivité de 22 % ; une réduction de 40 minutes du temps moyen de trajet domicile-travail ; et enfin, une augmentation de 45 minutes du temps moyen de sommeil des salariés. Résultats alors souriants, mais d'autant plus surprenants que l'ANACT insiste à juste titre sur les risques psychosociaux liés à l'isolement et aux formes de productivité non contrôlable de ces mises au travail¹⁰. En ce sens, dans un article abordant le rapport emploi-famille, Diane Gabrielle Tremblay (2001), constate qu'au Canada, où cette forme a une plus forte ancienneté et est également plus étendue dans la population et sur le territoire, ce sont les femmes, et en particulier les employées de bureau, qui travaillent plus souvent à domicile à temps plein, alors que les hommes le font davantage à temps partiel. Cette situation est paradoxalement à rapprocher du résultat émis dans son enquête au regard du degré de satisfaction apporté. En effet, il mesure que plus le nombre d'heures travaillées augmente, moins la satisfaction par rapport à l'équilibre travail-vie personnelle est grande. Gageons que la double journée de travail incorporant le travail ménager doit contribuer à une telle appréciation (Tremblay, Chevrier et Loreto 2006)!

Le travail digital nomade

Orange concrétise pleinement cette conception dans un rapport de son Business Services : « Les nouveaux modes de travail à l'ère du digi-

9. Les chiffres du télétravail en 2016 (Site du CGET), publié le 12/01/2017.

10. De nombreuses enquêtes ont été faites depuis les confinements liées à la pandémie du Covid-19 qui confirment, hors cette période exceptionnelle, les données ici présentées.

tal»¹¹. Il s'y énonce une logique explicite des injonctions produites par les formes les plus récentes d'externalisation des organisations de travail et d'emploi, combinées aux amplifications ouvertes par l'usage des NTIC afin de remplir dans les plus courts délais les objectifs imposés. La devise présentée en anglais énonce très clairement ce qu'est le travail multisitué : «Any time, any where, any device», c'est-à-dire «Tout le temps, n'importe où, quel que soit le support»!

Trois grandes tendances sont énoncées qui fondent autant d'enjeux de productivité et de rentabilité :

- La mobilité des salarié.e.s, qui peut tendre jusqu'au «nomadisme», prend une forme originale permettant de repenser les rapports sociaux de travail tout autant que les modes d'occupation de l'espace;
- Des formes dites «collaboratives» de mise au travail qui vont pouvoir être proposées dans la continuité du mouvement d'externalisation de l'emploi avec des «partenaires» (comprendre ici les emplois externalisés vers la sous-traitance d'autres entreprises ou vers des autoentrepreneurs) tout autant qu'avec les client.e.s;
- Les deux tendances précédentes trouvant leur optimum grâce au développement d'une gestion informatisée généralisée permettant une centralisation de la mesure et une surveillance pointue du travail à l'ère du numérique.

Cette conceptualisation managériale va permettre de communiquer sur la critique des espaces clos de production tout en vantant les bienfaits potentiels d'un travail réalisable en tout temps et en toute heure. La déterritorialisation du travail, au regard des lieux usuels et permanents, peut alors produire son expansion sous des formes variées, plus ou moins encadrées et normées.

Cette conception managériale hybride de la localisation du travail va permettre de publiciser une représentation, à vocation hégémonique, ayant pour finalité, en trouvant des discours convaincants et/ou en faisant acte d'admonestations visant à les contraindre, de persuader les travailleur.se.s que leurs missions productives possèdent un droit de priorité absolue sur toutes les autres dimensions de leur vie sociale et affective.

11. Orange business service, Etude sur les nouveaux modes de travail à l'ère du digital, 2014.

Le co-working

Cette invention managériale de la fin du 20^e siècle peut être appréhendée sous deux registres : celui de l'organisation et de la division du travail et celui d'un nouveau marché immobilier et de services. Au regard de l'organisation et de la division sociale du travail, le concept doit se comprendre en relation avec le développement du « travail nomade ». En effet, il s'agit de mettre en œuvre, pour partie, le concept de travail « ici et ailleurs » en « collaboratif » c'est-à-dire de penser des lieux de travail et de rencontre pour les travailleur.se.s « nomades » quel que soit leur statut juridique : en contrat avec une entreprise, free-lance ou travailleur indépendant, chômeurs en recherche d'emploi, étudiants préparant leur professionnalisation, etc. L'espace de co-working est publicisé comme pouvant leur permettre de ne pas rester isolé.e.s chez elles et de trouver dans un lieu convivial et son réseau associé un espace de socialisation en partie comparable à celui d'une entreprise, voire d'une famille ou communauté d'intérêts. Cette orientation correspond également à l'arrivée à maturité des générations nées avec l'essor des objets et des espaces du numérique. On peut parler à leur propos de digital natives, terme inventé par Marc Prensky (2001) au début des années 2000, pour qualifier ces personnes nées dans la culture numérique, depuis les années 1980. Enfants ils ont été acclimatés très jeunes aux outils numériques, qu'il s'agisse d'images, de vidéos ou de sons numériques, ou bien d'outils numériques tels que les ordinateurs et les tablettes entre autres. Et même sans en être immédiatement des utilisateurs, ces outils ont influencé leurs manières de faire et de se comporter (Voillot 2016). Ensuite, ils aussi ont joué avec certains dès leur plus jeune âge et sont donc susceptibles d'y associer, certainement pour un temps, des représentations ludiques quand ils se retrouvent adultes à les utiliser dans leur travail et les rapports qui les accompagnent (Rozenblatt 2017).

Au regard d'un nouveau marché immobilier et de services, des entreprises multinationales d'origine américaine se sont projetées dans cette orientation afin de penser des espaces standards directement pour le coworking, mais également pour le co-living (comprendre des lieux d'habitation conçus en articulation aux lieux de travail). Selon une enquête datant de 2017, le nombre d'espaces de co-working, en France, s'est ainsi multiplié par 10 depuis 2012. Selon les derniers chiffres publiés par

le groupe BAP (Bureaux À Partager), il existait 600 espaces de ce type. Toutefois, ils sont encore loin d'être saturés, puisque le taux moyen d'occupation des postes sur les trois derniers mois est de 68 %, selon l'étude réalisée auprès des 600 gestionnaires de ces espaces¹².

Notons, en alternative au modèle plutôt capitalistique dominant, l'émergence de lieux insistants beaucoup plus sur le rapport à la vie sociale et culturelle, et moins sur la dimension économique, en lien avec une mutation plus globale des modes de vie. Une constante y apparaît dans la volonté de les décorer et de les présenter comme des espaces qui ressembleraient aux lieux d'habitations de ceux qui y viennent¹³.

Les quatre formes qui viennent d'être présentées peuvent se combiner dans de multiples variantes pour contribuer aux configurations multiples du « Travail chez soi » « multisitué ». Ce faisant, elles interrogent l'ampleur du mouvement de dépossession et d'exploitation qu'induit l'introduction croissante du travail dans l'habitat et l'habiter. Comme le dit Monique Eleb (2015), « Habiter » a une étymologie latine : habitare, « habiter ; résider » fréquentatif de habere, « avoir ». On a donc un lieu et un statut, on y reste, on y séjourne, on l'occupe, on y mène son existence, et on y vit ses relations d'amour et d'amitié... (passé, présent et futur)... Et ce faisant, on produit notre espace. L'ambiance créée, le choix des meubles, des objets, des traces, de ce passé et désir de ce futur, construisent notre « chez-soi » par cette manipulation de l'espace et du temps ». S'installer, apprivoiser, s'approprier, étendre son pouvoir sur l'espace et le temps sont donc constitutifs de l'habiter qui contribue pour beaucoup à l'affirmation et à la protection de l'identité. Pour autant, dans ce processus, si le contredit qu'apporte le travail apparaît, si l'errance temporelle y pénètre, « ne pas savoir où on habite » c'est risquer de se perdre, être en quête d'identité, se chercher, sans véritable ancrage (Eleb 2015).

Ainsi, comme l'open space perturbe l'identité professionnelle de ceux qui y travaille, on peut penser au regard de ces définitions que « le Travail chez Soi » peut venir perturber l'identité domestique de toutes celles et ceux qui le vivent et/ou le subissent dans l'habiter. L'écoulement d'une quotidienneté dans un processus répétitif empêchant de penser les ten-

12. Selon un article de Clémence Boyer, « En 5 ans, le nombre d'espaces de co-working a été multiplié par 10 », in Les Echos start, 06/11/2017

13. Selon les Actes des 4èmes Assises de l'Habitat Leroy Merlin, « Travaillez chez soi, ça va de soi ? », Penser avec, Faire ensemble, Editions Anamosa, 2017.

sions et les séparations nécessaires à introduire entre temps de travail, temps de travail reproductif et temps de non-travail.

Dès lors, il s'agira de déconstruire les représentations dominantes de l'équilibre publicisé entre habitat et travail où, toujours selon Monique Eleb (2015), existe une opposition entre « le monde stressant du travail » et « le monde reposant de l'intérieur », un peu comme si celui-ci permettait de compenser celui-là, afin d'en approcher les conséquences.

Des rapports sociaux assujettis par l'emprise du « Travail chez soi »

Comment les rapports sociaux se voient-ils impacter lorsque le travail devient ou temps à devenir dominant au sein de l'habitat ? Quels types de tensions en découlent ? Nous donnerons ici quelques tendances essentielles issues des résultats de notre recherche questionnant quatre rapports sociaux structurants du « Travail chez soi » : les rapports aux temps sociaux ; les rapports aux espaces intérieurs ; les rapports aux espaces extérieurs ; les rapports à la représentation de soi.

Les rapports aux temps sociaux

En France notamment, la tendance est au brouillage des frontières entre vie professionnelle et vie privée. Ainsi, comme nous l'avons précédemment développé, du fait de l'utilisation des nouvelles technologies et de nouvelles méthodes de gestion du personnel, la subordination du travailleur se ne s'arrête plus à son lieu de travail, mais s'étend aussi à son domicile (Revol 2014). Dans ce cadre, la mise à disposition tant physique qu'intellectuelle des personnes n'a alors plus de limites temporelles et spatiales.

C'est dans ce sillage que nous pouvons confirmer que l'espace social et le temps social sont des catégories spécifiques de l'analyse de la quotidienneté et nécessitent donc un traitement particulier. Ce qui invite à penser que l'espace et le temps social quotidiens sont toujours constitués d'un tissu de relations. On pourrait dire dans un langage qui n'est pas à strictement parler celui d'Henri Lefebvre (1992), mais qui nous semble toutefois s'en approcher, que les temps sociaux se constituent sur la diffé-

rence et la relativité des temps cycliques et des temps linéaires. Les temps cycliques trouvent leur origine dans la nature et les rythmes cosmiques. Les temps linéaires ont, quant à eux, trait à la technique, à la raison et aux processus cumulatifs, notamment ceux de la société industrielle moderne.

Au-delà de l'apparence familière et stable de l'espace quotidien, les rythmes sociaux sont une composante essentielle de la production de cet espace en tant qu'ils participent à la répétition des gestes : gestes qui le forment, traces et passages qui le maintiennent mis au travail qui le façonnent en permanence par projets successifs, mais tous dorénavant contraint par la prégnance de l'urgence, ce qui est particulièrement vrai dans le cas du « Travail chez Soi ».

Cette prégnance de l'urgence (Rozenblatt 1995), nous pouvons la définir en la déclinant autour de deux formes essentielles, inexorablement liées, qui sont le travail en urgence et l'urgence dans le travail :

- La première saisit l'urgence comme constitutive d'une rationalisation du travail qui découpe le temps et l'espace d'activité, planifie les interventions et les rythmes, encadre en les imaginant les incidents pour tendre à une gestion en temps réels du process où aucun temps ne doit pas être perdu pour en accroître la fluidité.
- La seconde émerge comme urgence dans l'urgence lorsqu'intervient une rupture dans le processus de lissage de la mise au travail.

Dans l'externalisation au sein de l'habitat, le temps standard y perd ses repères, se délite et autorise par la même une perception confuse et sans cesse repoussée des limites de l'urgence.

En ce sens, le « Travail chez Soi » peut être une manière de contourner et remettre fondamentalement en cause les rythmes sociaux dits « traditionnels » de séparation entre travail (professionnel) et non-travail (vie privée), car, selon les personnes interrogées, le fait de « travailler chez soi » rétrécit le temps dévolu à la « famille ». De fait, celui ou celle qui travaille à la maison impose « son » rythme aux autres, à partir de ses propres représentations rythmiques de travail dont il peut perdre le contrôle sous l'emprise de l'urgence. De quoi rendre plus conflictuelles les sociabilités qui sont, de fait, réinterrogées en permanence.

Ce faisant, il semble qu'il soit parfois impossible de se déconnecter de son travail : comme si une conscience, une morale, une nécessité « pro »

l'interdisait. De fait, il apparaît, en réalité, que la déconnexion du travail est toujours partielle. Le travail s'inscrit donc également dans une temporalité extensible à l'infinie autant qu'il investit l'espace. Il y a bien un véritable lien entre l'investissement de l'espace et du temps. De fait, dans l'organisation des temps de travail, la « gestion familiale » peut aussi apparaître paradoxalement comme envahissante, poussant à la faire passer au second plan.

Au-delà, le « Travail chez Soi » semble également devoir organiser, avec toutefois plus de flexibilité, les relations amicales. Incontestablement, les temps de vie sociaux sont imposés par les injonctions du travail (les « deadlines ») qui semblent être intériorisées, essentialisées tels des rythmes « biologiques », absolument personnels, et contre lesquelles il paraît même impossible de résister.

Les rapports aux espaces intérieurs

En fait, « Travailler chez Soi » n'est pas une évidence et relève, bien au contraire, du conflit permanent lié à une dualité entre l'idée du repos, de l'intimité, de la jouissance liée au chez-soi et celle de l'intrusion professionnelle. À l'aune de nos investigations, nous observons que cette aliénation au travail est fortement visible matériellement dans les espaces intérieurs.

On y voit ainsi se restreindre l'espace approprié par la vie individuelle et collective. Comme si le « chez soi » se rétrécissait. L'empreinte de la production s'étend et cette emprise semble généralement briser l'unicité d'usage des lieux les plus intimes, jusqu'aux confins de la chambre qui cède donc même à la pression pour certain.e.s. Se pose ici particulièrement la question de la plasticité de l'habitat qu'il convient d'adapter à une activité de travail. L'habitat revêt un caractère souple qui lui permet de se modifier au gré des usages et pratiques de ses habitant.e.s. Pour le dire autrement, l'habitat n'est en rien figé et immuable, mais subit, bien au contraire, de fréquentes déformations. À titre d'exemple, on a pu observer dans certaines configurations le bureau, unité de travail, s'installer dans la cuisine ou bien au pied du lit.

Si être chez soi, c'est être dans « ses meubles », dans « ses objets » (un livre, une photo, un tableau, etc.), qui renseignent sur la vie des habi-

tant.e.s, « Travailler chez Soi » suppose également de pouvoir exercer en osmose avec ses mêmes meubles et objets aux fonctions a priori divergentes (Leroux 2008). Le domicile est un donc espace qui mute selon les activités et les cohabitations. C'est pourquoi l'organisation et la négociation spatiales sont un enjeu très important.

Source de solidarité, la cohabitation peut également devenir source d'obligations (Eleb et Bendimérad 2018). Notamment parce qu'elle implique de partager « ses » espaces de vie. Ainsi, chacun.e procède à des arbitrages de fermeture et d'ouvertures plus ou moins renforcés. Dans ce sillage, cohabiter implique qu'il y ait une laborieuse négociation sur les comportements dans l'espace commun, les règles à adapter dans le temps, les droits et devoirs de chacun.e (Larceneux 2011). De fait, il existe plusieurs figures possibles de la cohabitation qui sont donc hétérogènes, tout comme les espaces qui peuvent l'accueillir. Le degré de partage et d'intimité est variable dans chaque situation.

D'autant que le chez-soi s'inscrit aussi dans une sorte d'arbitrage entre le besoin de communiquer avec les autres et le besoin de s'en protéger (Leroux 2008). Deux composantes se doivent d'être prises en compte : la revendication à vivre son individualité et le besoin de « sas » entre l'intérieur et l'extérieur. Avec l'emprise du travail, la présence des autres membres du chez-soi peut ainsi être vécue comme « source de distraction » qui se traduit par un moment de rupture dans l'activité. Ici, l'intimité joue un rôle de perturbateur. L'espace du domicile semble entièrement soumis à l'injonction du travail dont les personnes déterminent ou non l'effectivité.

Pour habiter et travailler dans son espace intérieur, on se doit donc de le maîtriser (Serfaty-Garzon Perla 2003a). Ce qui revient à déterminer des limites à différentes échelles :

- Les limites intérieur/extérieur qui protègent des intempéries et des intrusions marquant ainsi le seuil de son « chez— soi » par rapport à l'espace public ;
- Les limites au sein même du logement qui définissent les usages collectifs familiaux des usages intimes individuels.

Cependant, lorsque le travail s'impose, ces dernières limites semblent s'estomper tant, dans les pratiques et usages observés, les espaces fixes dédiés à l'activité professionnelle peuvent s'étendre. Le salon devient la

pièce la plus usitée pour s'installer provisoirement afin de travailler. La chambre, espace de l'intimité n'est plus protégée. Le travail semble suivre une dynamique d'expansion sans limites.

En conséquence, le chez-soi disparaît dans le travail dans un processus d'aliénation totale. Le travail s'empare de la place et le manque d'organisation peut conduire à un véritable envahissement. Pour tenter de le modérer, le bureau-meuble peut être conçu comme un support espace de médiation entre le travail obligé et l'intimité revendiquée. Les pratiques et certains rituels de l'habitation sont ainsi à la fois : signifiants du sujet, producteurs de l'individu.e, et enfin, indicateurs d'une créativité quotidienne. En cela, les usages de la maison sont une poétique, au sens, où les potentialités du chez-soi peuvent déboucher sur de la créativité permanente utile à l'exercice d'une activité professionnelle.

Les habitations, tout autant que leurs modes de localisation, les dispositifs architecturaux et de distribution des espaces intérieurs, ou encore les variations dans l'utilisation des matériaux, semblent moins révéler d'une conception utilitaire de la maison que d'une intention de traduction d'un modèle culturel de vie sociale (Mazuyer 2015). Vie sociale ici largement imbriquée à l'activité professionnelle. De sorte que la plasticité de l'habitat, cumulée à l'emprise du « Travail chez Soi », implique l'injonction d'une discipline qu'il faut s'imposer à soi-même. Nous avons ici l'illustration d'une sorte de supplice de Tantale : possibilité d'avoir son confort, mais sans avoir le droit d'en profiter. C'est une forme d'aliénation raffinée et totale.

La liberté apparente, à aller tondre sa pelouse ou à lancer une machine à laver quand on le veut, s'avère après analyse une contrainte aliénante dans un habiter où toutes les activités sont soumises prioritairement aux injonctions/représentations du travail. Dans ce cadre, la charge domestique, dans toutes ses dimensions d'activité et d'affectivité, est appréhendée comme pouvant être source de désorganisation ou d'empiétement sur le travail comme si l'emprise du travail contraint et importé avait déjà imposé son ordre organisationnel au sein de l'habitat.

Le lien avec l'extérieur est donc constamment questionné notamment dans ses relations aux autres. Parfois plutôt positivement, lorsque l'extérieur et les autres apparaissent comme un moyen permettant de sortir d'un certain enfermement loin d'un collectif de travail. D'autres fois négativement, lorsque l'extérieur et les autres s'apparentent à des interférences troublant l'organisation interne.

Accepter la solitude, c'est apprendre à « savoir-habiter ». Pour sortir de l'isolement ou encore, et étrangement, parfois aussi de l'envahissement de la « vie familiale », de nouvelles questions se posent : qui vais-je voir ? Quand puis-je sortir ? Avec qui ? Individu ou collectif ?

Espace intérieur devenu unité productive, sous la contrainte d'une organisation collective et systémique imposant ses normes marchandes de temporalités, l'habitat dans le « Travail chez Soi » peut devenir un « abime » en termes d'identification sociale. La fonction compensatoire et de réassurance du logement est remise en question. Étonnamment, on peut aller trouver de l'intimité ailleurs que chez soi pour rechercher d'autres espaces de convivialité, pour faire des pauses, respirer, se socialiser. Ainsi, le sentiment de chez soi peut effectivement s'expérimenter dans de nombreux lieux qui ne se confondent pas forcément avec l'habitat, lieu de vie et de l'intimité. De fait, l'extension même des temps de travail peut se réaliser ailleurs qu'au domicile dans un fondu enchaîné permanent.

Tributaire de la météo, l'organisation du travail chez soi semble très dépendante des saisons. Notamment, l'été s'immisce dans la gestion de ses temps sociaux et invite à prioriser des activités annexes, amicales, sportives, impactant de fait sur l'esprit de motivation. Le sentiment d'enfermement amène également à la tentation d'explorer d'autres espaces d'échanges plus professionnels comme les espaces de co-working complexifiant encore plus le concept de nomadisme. Renvoyant à chacun.e la responsabilité de modérer son organisation du travail, ces espaces sont présentés comme étant particulièrement adaptés à une génération n'ayant jamais connu le box de travail.

Les co-working visent également à répondre à l'accroissement du nombre de travailleur.se.s indépendant.e.s. Lorsque l'on reprend les manières de les définir, on relève généralement l'idée qu'il s'agit de faire fé-

dérer ensemble des « communautés potentiellement précaires » ayant le besoin d'un réseau fort de solidarité et de partage.

Au cours de notre recherche, nous avons ainsi été amenés à visiter quelques lieux de co-working, comme le Techshop Leroy Merlin qui correspond plutôt au modèle théorique, mais aussi des lieux plutôt alternatifs tel le « Slowcafé Cowork Art Love » qui se présente ainsi :

« Bonjour,
SOFFFA est une maison hybride au cœur de Lyon.
Slowcafé, coworking, galerie d'art, lieu d'événementiel et d'expression.
Les êtres s'y retrouvent, les compétences s'y croisent...
Bisous. »

Ces lieux de travail, censés recréer une autre sorte de collectif revendiquant d'une certaine façon d'être des espaces de « maison » et combinent les paradoxes. Sur la page intitulée « Collectif », on peut lire :

« Dans cet espace uniquement des bureaux nominatifs.
Plus qu'un lieu de coworking partagé, une famille. »

Mais dans cette « maison-lieu de travail » et cette « famille-collectif », il faut payer :

« À votre arrivée, munissez-vous d'un réveil sur le comptoir. Vous êtes ensuite chez vous. Café, thé, buffet gourmand... servez-vous autant que vous le voulez. Pas de serveur ici, on vous l'a dit, vous êtes chez vous.
À votre départ vous ne réglez QUE le temps passé, le reste est offert »

Ces espaces sont présentés principalement comme permettant de rompre avec un certain isolement. Pour autant, il ne s'agit pas d'y retrouver systématiquement les conditions pour participer à un collectif, humain ou virtuel, structuré par l'organisation du travail (Clay 2012). Il peut s'agir aussi de partager un espace de socialisation qui invite à une certaine discipline temporelle sans imposer un cadre organisationnel de travail normé, à l'image, par exemple, des anciennes pauses devant la machine à café où convivialité et travail trouvaient et trouvent encore à se produire.

Ainsi, une relation s'établit avec les autres en raison de leur activité de travail, leur attitude «studieuse», mais pas forcément en raison de la spécificité de leur tâche ou des objectifs poursuivis. Reste que pour ce faire, le «Travail chez Soi», quand il s'effectue en extérieur, nécessite toujours, production et productivité obligent, des outils permettant de garder le contact entre espaces intérieurs permanents et espaces extérieurs provisoires.

Les rapports à la représentation de soi

En tant qu'espace intérieur et temporel privé, le chez-soi est aussi l'espace du corps et de l'intimité (Larceneux 2011). Comme un refuge, il permet la représentation de soi et cristallise l'image de soi en permettant que le regard de l'autre ne s'impose pas. Certains lieux peuvent ainsi devenir une partie de soi par un jeu d'interactions entre l'individu.e et son espace. Contribuant à la gestion in fine de son intégrité et de ses activités les plus secrètes, le chez-soi participe substantiellement à la valorisation de soi. Il en est même l'expression incessamment renouvelée.

Du chez soi intime, l'habitant.e glisse au «je suis» défini par son corps, ses habits, sa chambre, sa maison, son immeuble, son quartier, sa ville, etc. En cela, le chez-soi est bien source d'émotions, de projection de soi et d'organisation de vie (Serfaty-Garzon Perla 2003a). Au-delà du lieu d'un exercice de validation d'un statut social, et notamment de ce qui est compris entre les murs et l'aménagement de l'espace, l'habitat fait donc référence à la conscience de l'habitant.e de sa propre intériorité. Intériorité ici entendue comme son intimité c'est-à-dire ses secrets, sa vie familiale et domestique, et ses arrangements privés (Djaoui Elian. 2012). En ce sens, toute intrusion qui ne relève pas de son intimité peut être considérée comme portant atteinte à la vie privée, à la vie affective, familiale, sexuelle, à l'état de santé, aux convictions religieuses, etc. Dans ce cadre, comment ne pas considérer l'emprise du travail comme objet intrusif dans la sphère privée de l'intimité?

La plupart des personnes interrogées expriment d'abord unanimement un réel «bien-être» à travailler dans son intimité. Mais, par ailleurs, ils.elles perçoivent que le temps de l'urgence professionnelle organise finalement toutes leurs postures sociales. C'est comme si plusieurs figures

et rôles sociaux se chevauchaient sans frontières clairement délimitées. On pourrait parler de bonheur dans l'aliénation ou d'une aliénation heureuse. Aliénation, ici entendue comme dépossession de l'individu.e au sens d'une perte de maîtrise au profit d'un.e autre (individu.e, groupe ou société en général). Ce qui peut renvoyer à une inauthenticité de l'existence vécue par l'individu.e aliéné.e.

La représentation de soi est troublée par les liens paradoxaux entre liberté, bien-être et asservissement. Le fait notamment d'être libre de travailler autrement que dans une tenue vestimentaire, imposée comme une compétence du paraitre professionnel, est incontestablement perçue comme une forme d'émancipation. Le pyjama apparaît en cela comme l'expression d'un autre rapport au corps autorisé dans une activité de travail « libérée » du regard d'autrui.

Incontestablement, le travail chez soi modifie les « rituels corporels » permettant une autre relation à son corps, celui finalement du rapport autorisé dans le cadre de son espace intérieur privé. Pourtant, très vite, ce bien-être apparaît comme élément conflictuel lorsque le jugement d'autrui s'immisce problématiquement dans sa propre définition de la représentation de soi.

Le bien-être peut se trouver également remis en cause lorsque de multiples outils de gestion deviennent subrepticement des outils de contrôle qui sont quasi-illimités. Sans qu'il y en ait une réelle prise de conscience comme c'est le cas avec l'agenda partagé.

In fine, le « Travail chez Soi » dans sa représentation idéale d'une liberté absolue ne manque pas de soulever un certain nombre de paradoxes qui peuvent être perçus comme autant d'enfermement. Nous assistons à la consolidation d'une représentation de soi imaginativement pensée dans un collectif de travail de forme éphémère qui se traduit par un sentiment précaire de liberté.

C'est en ce sens que cette illusion de la liberté peut s'apparenter à une aliénation réelle surtout lorsque celles et ceux qui « travaillent chez soi » le font à temps plein. Le « Travail chez Soi », d'autant qu'il peut être peu rémunérateur, peut de ce fait questionner le statut social qui se traduit, par exemple dans un de nos entretiens menés, par « je ne suis rien ». Cette négation de soi, même si elle est temporaire, traduit parfaitement l'emprise du travail que le cadre protecteur et de réassurance du domicile ne comble pas/plus. Surtout dans certaines situations comme ce peut être

le cas pour les travailleurs.euses indépendant.e.s. Le « Travail chez Soi » semble ainsi s'inscrire dans les processus d'invalorisation du travail. Il apparaît même justifié, ou du moins « normal » qu'il s'apparente à un travail complémentaire, et parfois quasiment gratuit peut-être même parce qu'il est réalisé au domicile. Comme si cette condition de travail était perçue comme un avantage qui puisse justifier de ne pas être rémunéré, et d'accepter de « n'être rien ».

En conséquence, le « Travail chez Soi », par le champ des possibles qu'il ouvre, apparaît comme une contrainte supplémentaire qui pèse sur les personnes qui le « choisissent » puisqu'elles ont finalement beaucoup moins de marge de manœuvre, à moins de se mettre en péril. Il s'agit de se discipliner afin d'obtenir des satisfactions moins « protégées » que dans le « champs professionnel » classique dans l'espoir d'un futur plus prometteur. Le « Travail chez Soi » soulève donc une sorte de confusion entre réalisation de soi et invalorisation de soi.

Vers un processus de transformation généralisée de l'habitat en unité productive ?

À l'encontre des conceptions d'organisations normatives, qui permettent d'envisager une régularité et une séparation tempérée entre des activités intimes propres à la maisonnée et à ses occupant.e.s et celles imposées par la recherche de revenus, le « Travail chez Soi » s'imisce dans toutes les temporalités et tous les espaces de l'habitat pour orienter la pertinence des choix des occupant.e.s en les interpellant sur leurs priorités. En désacralisant les temps et les espaces d'un habiter priorisant des valeurs communes de l'intime au profit d'une sacralisation des valeurs du travail urgent, en juste à temps, 24 heures sur 24, sept jours sur sept, la logique du « Travail chez Soi » amène à produire une déstructuration des représentations des espaces sacrés, des temps et des rythmes communs, en imposant aux autres de vivre avec et de s'y soumettre. Si une telle logique en vient à s'imposer durablement dans l'ordre social, n'installera-t-elle pas une forme hybride, brouillant les frontières sensibles entre impératif du travail et intimité du « chez soi », que nous nommerons le « Trabitat » ?

Références

- Clay, Spinuzzi. 2012. « Working alone together: Coworking as emergent collaborative activity », *Journal of Business and Technical Communication* : 399-441.
- Djaoui, Elian. 2012. « Le paradoxe du métier d'assistante maternelle : quand l'intime devient espace et instrument professionnels », *VST - Vie sociale et traitements*. N°116 : 31-39.
- Dufournet, Tanguy et Djaouidah Séhili. 2019. *Mutations du travail et « nouvelles » formes de discriminations*. Revue Les Cahiers de la Lutte Contre les Discriminations (LCD) /CGET-Région Nouvelle Aquitaine-LACES. N. 10. Paris : Editions L'Harmattan.
- Dufournet, Tanguy, Patrick Rozenblatt et Djaouidah Séhili. (2018). *L'espace multi-situé du "Travail chez Soi" : Vers de nouveaux enjeux de sociabilité et d'affectivité spatio-temporels ?* Volet 01. Rapport Leroy Merlin Source.
- Eleb, Monique. 2015. *Les 101 mots de l'habitat à l'usage de tous*. Paris : Editions Archibooks (101 Mots).
- Eleb Monique et Sabri Bendimérad. 2018. *Ensemble et séparément : des lieux pour cohabiter*. Bruxelles : Editions Mardaga (Architecture).
- Elias, Norbert. 2014. *Du temps*. Paris : Editions Hachette Pluriel.
- Federici, Sylvia. 2019. *Le capitalisme patriarcal*. Paris : Editions La Fabrique.
- Gribaudo, Maurizio. 2014. *Paris, ville ouvrière : une histoire occultée, 1789-1848*. Paris : Editions La Découverte.
- Lafargue, Paul. 2000. *Réfutation du droit au travail de 1848*. Paris : Editions Mille et une nuits.
- Larceneux, Fabrice. 2011. « J'habite donc je suis ». *Etudes foncières* : 23-26.
- Lefebvre, Henri. 1992. *Eléments de rythmanalyse, Introduction à la connaissance des rythmes*. Paris : Editions Syllepse.
- Leroux, Nadège. 2008. « Qu'est-ce qu'habiter ? », *VST - Vie sociale et traitements* : 14-25.
- Mazuyer, Emmanuelle. 2015. « Le corps et le droit du travail : au cœur d'un paradoxe », *La Revue des droits de l'homme. Revue du Centre de recherches et d'études sur les droits fondamentaux*.

- Naville, Pierre. 1967. « De l'aliénation à la jouissance », *L'Homme et la société* : 69-81.
- Naville, Pierre. 2016, *Vers l'automatisme social ? Machines, informatique, autonomie et liberté*. Paris : Éditions Syllepse.
- Ōno, Taiichi. 1988. *Toyota production system: beyond large-scale production*. Cambridge : Productivity Press.
- Prensky, Marc. 2001. *Digital natives, Digital Immigrants*. On the horizon-Vol 9 n°5. NCB University Press.
- Revol, Claire. 2014. « La rythmanalyse lefebvrienne des temps et espaces sociaux. Ébauche d'une pratique rythmanalytique aux visées esthétiques et éthiques ». *Rhythmos : plateforme internationale et transdisciplinaire de recherche* (en ligne).
- Rozenblatt, Patrick. 1995. « L'urgence au quotidien ». *Revue Réseaux* : 71-96.
- Rozenblatt, Patrick. 2017. *Razzia sur le travail : critique de l'invalorisation du travail au 21e siècle*. Paris : Editions Syllepse (Sens dessus dessous).
- Serfaty-Garzon, Perla. 2003a. « Le Chez-soi : habitat et intimité », *Dictionnaire critique de l'habitat et du logement* : 65-69.
- Serfaty-Garzon, Perla. 2003b. *Chez soi : les territoires de l'intimité*. Paris : Editions Armand Colin.
- Tremblay, Diane-Gabrielle. 2001. « Le télétravail : son impact sur l'organisation du travail des femmes et l'articulation emploi-famille », *Recherches féministes* : 53-63.
- Tremblay, Diane-Gabriel, Catherine Chevrier et Martine Di Loreto. 2006. « Le télétravail à domicile : meilleure conciliation emploi-famille ou source d'invasion de la vie privée ? », *Revue Interventions économiques* : 34-44.
- Voillot, Marion. 2016. *L'enfant, le numérique et l'école de demain*. Paris : Mastère Création&Technologie Contemporaine/ENSCI-Les Ateliers.

