CRISES

Centre de recherche sur les innovations sociales

Zone grise du travail et de l'emploi : de quoi parle-t-on ?

Guy Bellemare, Marie-Pierre Boucher, Martine D'Amours, Patrick Dieuaide, Donna Kesselman et Sid Ahmed Soussi

Textes des présentations issues de la conférence du 29/03/2022
donnée à l'Université du Québec à Montréal (UQAM)
et en visioconférence (Zoom)

Octobre 2024

Les Cahiers du CRISES
Collection Études théoriques et méthodologiques
ET2401

Centre de recherche sur les innovations sociales

Le contenu des Cahiers de recherche n'engage que ses auteurs-es.

Cahiers du Centre de recherche sur les innovations sociales (CRISES)
Collection Études théoriques et méthodologiques - no ET2401
« Zone grise du travail et de l'emploi : de quoi parle-t-on ? »
Guy Bellemare, Marie-Pierre Boucher, Martine D'Amours, Patrick Dieuaide, Donna Kesselman et Sid Ahmed Soussi

ISBN : 978-2-89605-448-0

Dépôt légal : 2024

Bibliothèque et Archives nationales du Québec
Bibliothèque et Archives Canada

Pour citer ce document : Bellemare Guy, Marie-Pierre Boucher, Martine D'Amours, Patrick Dieuaide, Donna Kesselman et Sid Ahmed Soussi (2024). *Zone grise du travail et de l'emploi : de quoi parle-t-on ?,* Les Cahiers du CRISES, Études théoriques et méthodologiques, ET2401, 64 p., Montréal: Centre de recherche sur les innovations sociales (CRISES).

Centre de recherche sur les innovations sociales

PRÉSENTATION DU CRISES

Le Centre de recherche sur les innovations sociales (CRISES) est un centre institutionnel de l'Université du Québec à Montréal (UQAM) rattaché à la Faculté des sciences humaines (FSH) et à l'École des sciences de la gestion (ESG).
Organisation interuniversitaire et pluridisciplinaire, elle regroupe près d'une cinquantaine de chercheurs-euses réguliers-ères et autant de membres associés-es.

Les membres réguliers-ères proviennent de 12 universités québécoises :

- Université du Québec à Montréal (UQAM) qui accueille le Bureau principal du Centre
- Université Laval
- Université de Sherbrooke
- Université Concordia
- HEC Montréal
- Université de Montréal
- Université du Québec à Rimouski (UQAR)
- Université du Québec en Outaouais (UQO)
- Université du Québec à Chicoutimi (UQAC)
- Université du Québec à Trois-Rivières (UQTR)
- Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue (UQAT)
- Université TÉLUQ (l'université à distance de l'Université du Québec).

Le CRISES étudie des innovations qui sont sociales par leurs processus (nouveaux rapports sociaux, nouvelles combinaisons) et **par leur portée** (appropriation, institutionnalisation). Nous définissons une innovation sociale (IS) comme une intervention initiée par des acteurs sociaux pour répondre à une aspiration, subvenir à un besoin, apporter une solution ou profiter d'une opportunité d'action afin de modifier des relations sociales, de transformer un cadre d'action ou de proposer de nouvelles orientations culturelles. Le CRISES défend **une conception de l'innovation sociale n'étant ni bonne ni mauvaise *a priori* mais ancrée dans les rapports sociaux**, donc sujette à tensions et à conflits.

Le CRISES se distingue également en ce qu'**il étudie les IS en lien avec la transformation sociale qu'elles peuvent générer**. En se combinant, les innovations peuvent avoir à long terme une efficacité sociale qui dépasse le cadre du projet initial (entreprises, associations, etc.) et représenter un enjeu qui questionne les grands équilibres sociétaux. Elles deviennent alors une source de transformations sociales et peuvent contribuer à l'émergence de nouveaux modèles de développement.

La programmation scientifique 2020-2027 du CRISES cible un défi à la fois sociétal et analytique : analyser **la contribution des innovations sociales à la justice sociale et environnementale**. Cette programmation s'appuie sur le cheminement scientifique approfondi par les membres du CRISES depuis plusieurs décennies, notamment sur le lien entre IS et transformation sociale, mais aussi sur un profond renouvellement des appuis théoriques et des programmes de recherche des axes, rendu nécessaire par les nouveaux enjeux qui confrontent nos sociétés.

LES AXES DE RECHERCHE

La contribution des innovations sociales à la justice sociale et environnementale dans le champ des…

Axe 1. Politiques et des pratiques sociales

L'axe étudie les IS dans leur rapport à la justice sociale selon une **dimension de lutte pour la reconnaissance et d'identité, ainsi que la redistribution des ressources socioéconomiques et de la participation** afin de questionner le renouvellement des pratiques d'intervention. Soulignons que celui-ci a aussi pour toile de fond le lien entre inégalités sociales et crise écologique. Pour étudier ce renouvellement, les productions de l'axe investissent quatre domaines d'études :

- Les politiques et pratiques sociales en contexte de vulnérabilité : santé mentale, vieillissement, handicap, pauvreté, déficiences, logement social, urgence (sinistres et crises).
- Les dynamiques d'intersectionnalité en intervention sociale et développement communautaire (genre, classe, diversité).
- La politisation de la justice sociale et environnementale.
- La recomposition du *Welfare Mix* : rôle des mouvements citoyens, des fondations philanthropiques et de l'économie sociale et solidaire, en lien avec l'État.

Axe 2. Territoires et milieux de vie

L'axe étudie le territoire comme un **milieu où se génèrent des réponses collectives à la déterritorialisation** provoquée par la globalisation, qui fait que les principaux pouvoirs sur les plans financiers, productifs et technologiques se détachent de toute assise territoriale et de toute préoccupation pour les milieux de vie. De nouvelles IS permettent d'observer « à la loupe » l'expérimentation de modèles de développement, mais aussi par le sentiment d'appartenance des acteurs-rices et des citoyens-nes à leur territoire. Des arènes conflictuelles se constituent où les luttes de classes se combinent avec des luttes territoriales motivées par la défense d'acquis menacés, ainsi que par des aspirations à une société plus juste et équitable sur les plans environnementaux et sociaux. Quatre thèmes mobilisent les membres de l'axe :

- Les dynamiques environnementales en lien avec la gouvernance des ressources (physiques, humaines, culturelles, etc.).
- Les milieux de vie comme base de reconfiguration socioterritoriale.
- Les nouveaux modèles d'action en développement territorial en milieu urbain et rural.
- Les fractures socioterritoriales et les inégalités.

Axe 3. Organisations sociales et collectives

Cet axe regroupe des projets qui cherchent à **comprendre comment les organisations sociales et collectives (OSC) opèrent la "mise en organisation" (en anglais "*organizing*") de la justice sociale et environnementale (JSE)**, **notamment par la voie de la démocratisation économique**, au sein de projets d'économie sociale et solidaire (ESS), circulaire ou collaborative, entrepris par et agissant pour des populations marginalisées, tant dans les centres urbains que dans les régions ou les économies dites périphériques. Les travaux de l'axe se déploient autour de cinq dimensions :

- La mise en formes organisationnelles de la JSE : formes hybrides (alternatives, communs, plateformes), critiques des entreprises classiques, ESS.

- La mise en pratique de la JSE au sein des OSC : entrepreneuriat alternatif (collectif, marginal, autochtone) ; outils de gestion et de gouvernance équitables et soutenables ; stratégies de décroissance.
- La mise en système des OSC pour la JSE : accompagnement des organisations ; écosystèmes ; méta-organisations.
- La mise en mouvement et en lutte des OSC pour la JSE : organisation de la transformation sociale ; relation organisation et société ; action collective organisée.
- La mise en perspective de la JSE par les OSC : indicateurs alternatifs de performance ; performativité de la mesure d'impacts ; perspective critique du management.

Axe 4. **Travail et de l'emploi**

Les innovations sociales en matière de travail et d'emploi ont un impact sur les trois faces de la justice sociale : **la distribution, la reconnaissance et la représentation**. Ces enjeux sont d'autant plus saillants dans le contexte de la 4è révolution industrielle, avec le rôle croissant de l'intelligence artificielle et de l'économie de plateforme. Ces processus ont des impacts sur la qualité de l'emploi et de son encadrement, sur la division internationale du travail (sous-traitance, migrations), mais aussi sur la conciliation entre le travail réalisé dans la sphère de la production et celui affecté à la reproduction sociale. Face à ces mutations, des résistances, actions collectives et IS plus progressistes émergent, afin de défendre la justice sociale dans le travail et l'emploi, mais aussi les conditions d'une « transition juste » du point de vue écologique. Cinq thématiques structurent les travaux de cet axe :

- Les travailleurs-euses pauvres, les emplois faiblement qualifiés et faiblement rémunérés.
- Les innovations organisationnelles et managériales et les nouvelles modalités de dialogue social en milieu de travail et dans l'entreprise.
- Les temporalités sociales, la gestion des temps sociaux et la conciliation emploi/famille.
- L'action collective émanant du syndicalisme et des mouvements sociaux/identitaires.
- Le syndicalisme et les innovations institutionnelles face à la transition écologique.

Descriptif complet : https://crises.uqam.ca/recherche/axes-de-recherche/

LES ACTIVITÉS DU CRISES

Notre Centre de recherche est d'abord un regroupement de chercheurs-euses qui profitent du partage d'un objet de recherche commun pour stimuler l'étude de l'innovation sociale. En plus de la conduite de nombreux projets de recherche, l'accueil de stagiaires postdoctoraux et la formation des étudiants-es, le CRISES organise toute une série de séminaires et de colloques qui permettent le partage et la diffusion de connaissances nouvelles. Le Centre dirige également plusieurs collections de Cahiers de recherche qui permettent de rendre compte des plus récents travaux des membres disponibles sur notre site internet : http://crises.uqam.ca.

Sonia Tello Rozas, Directrice

Centre de recherche sur les innovations sociales

NOTES SUR LES AUTEURS-ES

Donna KESSELMAN est professeure à l'Université Paris-Est Créteil. Elle est membre de l'Institut des mondes anglophone, germanique et roman (IMAGER, UR 3958) à l'UPEC et membre associée du Laboratoire Interdisciplinaire pour la Sociologie Economique, (UMR 3320-CNRS-CNAM). Ses recherches portent sur les institutions politiques et du travail aux Etats-Unis dans la longue durée, depuis une thèse sur l'histoire du syndicalisme, ainsi que sur l'actualité du travail, de l'emploi et des relations professionnelles, d'une perspective comparative entre les Amériques et l'Europe. Elle s'intéresse tout particulièrement aux zones grises du travail et de l'emploi dont le projet ANR qu'elle a porté : « L'évolution des normes d'emploi et nouvelles inégalités : vers une comparaison des zones grises » (ZOGRIS) et d'autres projets en cours.

Guy BELLEMARE est professeur associé au Département de relations industrielles de l'Université du Québec en Outaouais (UQO). Il poursuit des recherches sur les innovations sociales dans le travail, particulièrement dans les administrations publiques, les entreprises parapubliques, les entreprises de l'économie sociale et les entreprises privées de services. Ses recherches portent aussi sur les pratiques de surveillance, en plus de travailler au renouvellement des théories en relations industrielles.

Marie-Pierre BOUCHER est professeure au Département de relations industrielles à l'Université du Québec en Outaouais (UQO). Sociologue critique, ses travaux portent sur les transformations de l'emploi, les représentations du travail, la division sexuelle du travail, la marchandisation des activités sociales, et les politiques sociales, en particulier sur leur fiscalisation et sur l'aide sociale. Marie-Pierre Boucher mène actuellement des recherches sur la portée démarchandisante et émancipatrice des expériences de travail menées dans les entreprises issues de milieux en lutte en Amérique du Nord. Elle est membre d'autres groupes de recherche dont le Groupe interuniversitaire et interdisciplinaire de recherche sur l'emploi, la pauvreté et la protection sociale (GIREPS) et le Centre de recherche sur les innovations sociales (CRISES).

Martine D'AMOURS est sociologue et professeure associée (retraitée) au Département des relations industrielles de l'Université Laval. Elle est membre régulière du Centre de recherche sur les innovations sociales (CRISES) et du Groupe interdisciplinaire et interuniversitaire de recherche sur l'emploi, la pauvreté et la protection sociale (GIREPS). Ses principaux intérêts de recherche portent sur les mutations de l'emploi, en particulier sur les nouvelles configurations de la relation d'emploi (sous-traitance, travail indépendant, intérim et autres formes de salariat atypique), et sur les enjeux que cela pose en matière de protection sociale, d'action et de représentation collective des travailleurs et travailleuses.

Patrick DIEUAIDE est Maître de Conférences en Sciences Économiques à l'Université Sorbonne Nouvelle, Habilité à Diriger des Recherches. Membre du Laboratoire Intégration et Coopération dans l'Espace Européen (ICEE), ses domaines de recherche portent sur les politiques économiques de l'Union Européenne et des États-membres, les stratégies des firmes multinationales et les relations de travail et d'emploi dans la globalisation. Ses dernières recherches portent sur l'emploi et la relation de travail sur les plateformes numérique.

Sid Ahmed SOUSSI est professeur au Département de sociologie de l'Université du Québec à Montréal (UQAM), membre du Centre de recherche sur les innovations sociales (CRISES) et membre du Groupe interdisciplinaire et interuniversitaire de recherche sur l'emploi, la pauvreté et la protection sociale (GIREPS). Ses travaux documentent certaines transformations contemporaines du travail et des normes de régulation locales et internationales du travail en lien, notamment, avec les migrations temporaires internationales du travail. Son programme de recherche se focalise actuellement sur l'emploi et le travail dans l'économie de plateforme et les grands entrepôts. Il collabore également avec l'équipe ZOGRIS depuis plusieurs années.

TABLE DES MATIÈRES

RÉSUMÉ / ABSTRACT XI

CHAPITRE I - LA CAPACITÉ HEURISTIQUE DE LA ZONE GRISE DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI : LE CAS DE LA REQUALIFICATION SALARIALE DES CHAUFFEURS VTC (VÉHICULE DE TRANSPORT AVEC CHAUFFEUR) 15

1. Introduction 15
2. Forum : « La notion de "zone grise du travail et de l'emploi" : premiers jalons pour un débat autour de la requalification salariale des travailleurs de plateforme » 18

CHAPITRE II –PERSPECTIVE CRITIQUE DE LA NOTION DE ZONE GRISE DU TRAVAIL 23

1. Émergence de la notion de zone grise et des autres courants d'analyses préoccupés par le même genre d'enjeux empiriques 23
2. La définition de la notion de zone grise par ses auteur.e.s 23
3. Analyse critique de la notion de zone grise 24

CHAPITRE III –À PROPOS DES ZONES GRISES 29

CHAPITRE IV – QUELQUES QUESTIONS SUR LA NOTION DE ZONE GRISE 35

CHAPITRE V - LA NOTION DE ZONE GRISE. UNE APPROCHE NOUVELLE DES TRANSFORMATIONS DES RELATIONS DE TRAVAIL ET D'EMPLOI ? 39

1. Aux sources de la notion de zone grise : Alain Supiot et Gaïez Minassian 39
2. Méthodologie d'analyse des zones grises 40
3. La notion de zone grise : avant et après la plateformisation 42
4. Une épistémologie des zones grises ? Pourquoi ? Comment ? 45

CHAPITRE VI - PISTES POUR UNE ÉPISTÉMOLOGIE DE LA ZONE GRISE 47

1. Bilan 48
2. Action publique : une régulation timorée 49
3. Action collective : le verrou antisyndical 50
4. Dimension internationale et perspective comparative 52

CONCLUSION 55

BIBLIOGRAPHIE 59

RÉSUMÉ

Donna Kesselman, Université Paris-Est Créteil et Sid Ahmed SOUSSI, Université du Québec À Montréal.

Ce numéro thématique rend compte des échanges engagés autour de la zone grise du travail et de l'emploi entre, d'une part des chercheur.e.s membres de l'axe de recherche Travail et emploi du CRISES, dont certain.e.s sont également du GIREPS -Martine D'Amours et Sid Ahmed Soussi- et, d'autre part, leurs homologues de l'équipe ZOGRIS[1]. Ce séminaire conjoint CRISES-GIREPS/ZOGRIS, qui s'est tenu le 29 mars 2022, s'est donné une visée résolument épistémologique et théorique en ce sens qu'il s'est proposé d'axer les échanges essentiellement autour de la notion - concept ? - de zone.s grise.s du travail et de l'emploi de la capacité explicative qu'elle peut déployer, selon les contextes disciplinaires dans lesquels elle est mise en œuvre, comme c'est notamment le cas des travaux menés par les membres des équipes ZOGRIS, du CRISES et du GIREPS. Ces contextes disciplinaires peuvent en effet renvoyer à des perspectives épistémologiques et des cadres théoriques variés : théories critiques ; études féministes ; perspectives intersectionnelles ; études postcoloniales ; etc. Notons aussi qu'à ces perspectives s'ajoute celle des relations industrielles et du champ tridimensionnel qui les caractérise-relations du travail, politiques publiques et santé et sécurité du travail - et du cadre épistémologique fonctionnaliste - depuis les travaux fondateurs des Webb et de Dunlop notamment - que mobilisent certains travaux de ce champ. De ce point de vue, les contributions de ces travaux aux échanges entrepris se sont avérées particulièrement substantielles tant sur le théorique critique qu'en termes de puissance explicative.

Il est à signaler une précision sur l'usage du terme. L'expression la « zone grise du travail et de l'emploi » indique que les phénomènes d'incertitudes, de transformations et de recompositions n'envoient pas uniquement à une dégradation de l'emploi standard institutionnalisé comme les collègues du CRISES et du GIREPS le signalent dans cette discussion à juste titre, mais également au travail plus largement. C'est le sens qui est impliqué par les auteur.e.s lorsqu'elles et ils mobilisent le terme zone grise dans un sens général, sans autre qualificatif. Certain.e.s auteur.e.s se réfèrent, à un moment donné, à l'une ou l'autre des figures de manière plus précise. L'usage du singulier renvoie au concept/notion, l'usage du pluriel se réfère à des cas d'expériences particulières des figures émergentes dans la zone grise.

Du côté ZOGRIS, les collègues participant à ces échanges sont ceux-là et celles-là mêmes qui sont engagés, via leurs travaux de recherche, dans l'ANR « L'évolution des normes d'emploi et nouvelles inégalités : vers une comparaison des zones grises » (ZOGRIS). Ils participent actuellement à un projet de comparaison France-Brésil du travail de plateforme dans les zone.s

[1] Le projet ANR « ZOGRIS » - « L'évolution des normes d'emploi et nouvelles formes d'inégalités ; vers une comparaison des zones grises ? », dans le cadre d'« Inégalité-Inégalités », programmes thématiques SHS, 2011/2015 - a proposé d'étudier les transformations du marché du travail et la recomposition des normes à partir de l'étude des « zones grises du travail et de l'emploi ». Ces recherches ont donné lieu à plusieurs publications qui se trouvent dans la bibliographie de ce Cahier (d'autres sont en cours).

grise.s : "Zone.s grise.s et territoire : transformation du travail et figure émergente du travailleur de plateforme. Une comparaison France-Brésil" (ANR AAPG2020, porté par Christian Azaïs (LISE-CNAM, France) et Cibele Rizek (Instituto de Arquitetura e Urbanismo da Universidade de São Paulo, Brésil).

Autant donc dire que la diversité, et parfois les divergences constructives, ont été au cœur des riches débats qui en ont résulté et dont les prolongements, à n'en pas douter, ne manqueront pas d'ouvrir de nouvelles perspectives permettant des alternatives explicatives à même de saisir les mutations contemporaines du travail et de l'emploi, notamment dans le contexte de développement fulgurant de la gestion algorithmique du travail -principal objet de ces échanges- et de son extension progressive à des espaces du travail de plus en plus nombreux et dont l'économie de plateforme-objet de la présentation initiant ces échanges- n'est qu'une des figures les plus visibles.

Mots-clés : Mutations du travail ; Zone grise ; Plateforme numérique ; Règles, acteurs, pouvoir ; Institutions ; Action collective.

ABSTRACT

Donna Kesselman, Université Paris-Est Créteil et Sid Ahmed SOUSSI, Université du Québec À Montréal.

This thematic issue reports on a seminar on the grey zone of work and employment, organized jointly by the CRISES network and GIREPS/ZOGRIS groups and held on March 29, 2022. The issue highlights the exchanges between researchers from the CRISES network, some of whom are also members of the GIREPS group -Martine D'Amours and Sid Ahmed Soussi- and their counterparts from the ZOGRIS network[2]. The seminar was resolutely epistemological and theoretical in scope in that it focused participants' exchanges on the notion -concept?- of the grey zones of work and employment. This included the explanatory capacity and usefulness of that notion, that may be used differently depending especially on the discipline, as is the case with the research carried out by members of ZOGRIS, CRISES and GIREPS researchers. These disciplinary contexts draw here on a variety of epistemological perspectives and theoretical frameworks, such as critical theories, feminist studies, intersectional perspectives and postcolonial studies. In addition to these perspectives, there is the three-dimensional field of industrial relations -labour relations, public policy and occupational health and safety- as well as the functionalist epistemological framework -dating back to the seminal work of Webb and Dunlop in particular- used by researchers in this field. The research carried out by the seminar participants has been particularly substantial, both in terms of critical theory and explanatory significance.

[2] The ANR "ZOGRIS" project "L'évolution des normes d'emploi et nouvelles formes d'inégalités; vers une comparaison des zones grises?", which is part of the 2011/2015 SHS thematic program *Inégalité-Inégalités*, proposed to study labour market transformations and the reconfigurations of norms through the study of "grey zones of work and employment." The research undertaken as part of this project has given rise to numerous publications, listed in the bibliography of this Cahier (others are in progress).

The use of the expression "grey zone of work and employment," however, merits further clarification: it indicates that the phenomena of uncertainty, transformation and reconfiguration do not refer solely to a deterioration in standard institutionalized employment, as colleagues from CRISES and GIREPS rightly pointed out at the seminar, but also to work more broadly. This is the meaning implied by the authors when they mobilize the term "grey zone" in the general sense, without any other qualifier. Some authors at times refer to one or other of the phenomena in a more precise manner. The use of the singular -*grey zone*- refers to the concept/notion, while the use of the plural -*grey zone*- refers to particular cases of experience of emerging configurations of work in grey zones.

On the ZOGRIS side, the colleagues participating in these exchanges were involved, via their research work, in the project "L'évolution des normes d'emploi et nouvelles inégalités : vers une comparaison des zones grises" (Evolving Employment Norms and Emerging Forms of Inequality Towards a Comparison of Gray[3] Zones)," funded by the French National Research Agency (ANR) (ZOGRIS). They are currently involved in a France-Brazil comparative project of plateforme work in grey zone(s): "Grey zones and Territory: Transformation of work and the emerging figure of Platform Worker. A France-Brazil comparison (ANR AAPG2020, managed by Christian Azaïs (LISE-CNAM, France) and Cibele Rizek (Instituto de Arquitetura e Urbanismo da Universidade de São Paulo).

Diversity, and sometimes constructive divergences, were at the heart of the rich debates and will undoubtedly open up new perspectives and explanatory alternatives for understanding contemporary transformations in work and employment. Such evolutions include the meteoric rise of the algorithmic management of work -a main topic at the seminar- and its application to an ever-increasing number of work spaces, of which the platform economy. Thus, he subject of the presentation that initiatives these exchanges, that of platform work, is only one of the most visible forms of the labor market transformations underway and the need for new epistemological tools to grasp and articulate them.

<u>Keywords</u>: Changes in the workplace; Grey zone; Digital platform; Rules, Actors, Power; Institutions; Collective action.

[3] À noter que les américains US écrivent «gray», tandis que les canadiens écrivent «grey». / Note that the American US write "gray", while the Canadians write "grey".

CHAPITRE I - LA CAPACITÉ HEURISTIQUE DE LA ZONE GRISE DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI : LE CAS DE LA REQUALIFICATION SALARIALE DES CHAUFFEURS VTC (VÉHICULE DE TRANSPORT AVEC CHAUFFEUR)

De Donna Kesselman, Université Paris-Est Créteil

1. Introduction

Le projet retenu par l'Agence Nationale de la Recherche (ANR) « ZOGRIS »[4] (2011-2015) a proposé d'étudier les transformations du marché du travail et la recomposition des normes à partir de l'étude des « zones grises du travail et de l'emploi ». Ces recherches ont donné lieu à la publication de trois ouvrages (avec un quatrième en préparation), de trois numéros spéciaux de revues et de nombreux articles qui élaborent ce concept (voir Bibliographie « ZOGRIS »), dont notamment *Les zones grises des relations de travail et d'emploi : Un dictionnaire sociologique*[5] (Bureau, Corsani, Giraud, Rey, Teseo, 2019), dont la deuxième édition est prévue prochainement[6]. Deux projets de recherches en cours tentent de pousser plus loin les études sur les zones grises. En continuité avec un article que nous avons publié en 2017 (Azaïs, Dieuaide, Kessleman, 2017), un projet financé par l'Institut d'Etudes économiques et sociales (IRES) – « Ubérisation, espace public et parties prenantes : Vers une nouvelle configuration des relations d'emploi et de travail dans les territoires ? » avec Christian Azaïs, Patrick Dieuaide et Donna Kesselman – s'intéresse aux parties prenantes dans la zone grise de l'espace public des territoires, dans le cas de la régulation des chauffeurs Uber. Le projet ANR «Grey Zones and Territory: Transformation of work and the emerging figure of Platform Worker. A France-Brazil comparison[7]» aborde, quant à lui, les zones grises du travail numérique à travers une étude comparative de travailleurs de plateforme numérique dans la mobilité urbaine – chauffeurs VTC et livreurs de repas – dans les métropoles de Paris et de São Paulo, en s'intéressant aux influences du numérique sur le travail, tout autant que sur la mobilité et les modes de vie des travailleurs et de leurs familles. Ces projets reprennent certaines des conclusions d'un récent ouvrage qui applique l'approche par les zones grises aux travailleurs de plateforme, notamment au cas des chauffeurs Uber[8], – et dont la présentation d'une partie fait l'objet de mon intervention

---

[4] « L'évolution des normes d'emploi et nouvelles formes d'inégalités ; vers une comparaison des zones grises ? » dans le cadre d'« Inégalité-Inégalités », programmes thématiques SHS, 2011-2015.

[5] https://www.amazon.fr/zones-grises-relations-travail-demploi/dp/9877231980/ref=sr_1_1?qid=1636404316&qsid=257-9824891-8643543&refinements=p_27%3AAntonella+Corsani&s=books&sr=1-1&sres=9877231980%2C2354800215%2C2747509222%2C2738480942%2C2738442285%2C2365122566%2C849335550X%2C2814301187.

[6] https://www.teseopress.com/dictionnaire/.

[7] ANR PRCI REGREYZ&CO, AAPG2020, porté par Christian Azaïs (LISE-CNRS-CNAM) et Cibele Rizek (Instituto de Arquitetura Urbanismo/Universidade de São Paulo (IAU/USP).

[8] Le statut de VTC en France, de « Voitures de transport avec chauffeur », est celui qui désignait traditionnellement en France les chauffeurs voitures de grande remise. Contrairement aux taxis, le chauffeur VTC ne prend pas de clients dans la rue, une réservation préalable est obligatoire pour pouvoir récupérer des clients. Il existe aussi d'autres

dans ce séminaire *Les travailleurs des plateformes numériques : regards interdisciplinaires* (dir. R. Carelli, P. Cingolani, D. Kesselman, 2022).

Comment définir les « zones grises du travail et de l'emploi » et quel est leur intérêt heuristique ? La démarche vise à appréhender les transformations du travail à partir des dynamiques socio-économiques qu'elles engendrent, de manière à dépasser les approches traditionnellement binaires de l'emploi (théorie de la segmentation, approche duale du marché du travail, etc.) et à les saisir dans leur complexité en tant que processus. Le projet ZOGRIS a pris comme point de départ théorique la zone grise de la subordination définie par Alain Supiot (2000), qui révèle une confusion de genres entre les catégories canoniques du marché du travail, les salariés et les travailleurs indépendants : l'« autonomie dans la subordination » pour les premiers et l'« allégeance dans l'indépendance » pour les seconds. En élargissant cette notion, la zone grise du travail et de l'emploi recoupe des phénomènes multidimensionnels qui se manifestent au-delà de cet entre-deux juridique, du cœur du salariat jusqu'aux nombreuses dynamiques qui brouillent ses frontières et qui contribuent à la recomposition des normes, plus ou moins achevées. Devant faire face à ces situations instables, tout en cherchant à retourner de nouvelles ressources qui en dégagent à leur avantage, les figures émergentes animent les zones grises qui, de ce fait, se renouvellent sans cesse. L'étude des zones grises part de l'objectivation de ces espaces de « décohérence » (Bureau et Dieuaide, 2018), autrement dit qui se creusent entre le droit, et par extension les institutions publiques, et les réalités du travail qu'ils sont censés réglementer, rendant ainsi visible les pratiques et les relations socio-économiques qui échappent au cadre institutionnel et donnent forme à celles-ci. Quels sont les éléments qui tendent vers l'établissement de nouvelles relations sociales du travail permettant aux travailleurs de sortir de la zone grise ? Quels sont les phénomènes qui y font obstacle, faisant ainsi perdurer les zones grises ? Quelles sont les dynamiques qui en découlent ? L'absence d'un compromis social est suspendue à des rapports sociaux ainsi qu'à des conditions technologiques, des rapports de genres, de modes de vies spécifiques et mouvants qui ont des incidences sur la mobilité et les temporalités sociales, etc. On se réfère à « la » zone grise, au singulier, lorsqu'on traite du phénomène, et à la forme plurielle dans l'étude des exemples empiriques.

Les zones grises se présentent ainsi comme autant d'objets scientifiques permettant de saisir les innombrables conséquences du délitement du salariat en même temps que du compromis social fordiste qui l'avait fondé, certes de manière inégale, mais comparable d'un pays à l'autre, car trouvant ses racines dans les mouvements et rapports sociaux qui ont donné naissance à l'État social du 20e siècle. La zone grise des frontières relève du brouillage des limites binaires instituées par le régime fordiste (définitions du salarié *v.* le travailleur indépendant, de l'emploi *v.* le chômage, du temps de travail *v.* loisir, lieu du travail et vie domestique, etc.). Au-delà du simple constat, les zones grises sont perçues dans une perspective performative, comme des espaces d'interactions, de disruptions, d'expérimentations et de ruptures, donnant lieu à des décompositions comme à des recompositions, autrement dit à l'ensemble des pratiques sociales qui participent à la crise des normes et à leur devenir. D'où la capacité heuristique des zones grises comme espaces d'interactions et d'incertitudes dont on ignore a priori combien de temps elles perdureront, mais qui participent aux ajustements ou aux ruptures institutionnelles ainsi qu'à la recomposition des normes.

---

restrictions : interdiction aux taxi-stands, aux aéroports, aux voies de circulation rapides, etc. Ce type de segmentation du marché existe dans la plupart des pays (limousines ou « voitures noires » aux Etats-Unis). Uber a profité de ce secteur moins réglementé des VTC pour entrer sur le marché dans la plupart des pays.

L'objet de cette présentation est d'appliquer cette approche aux chauffeurs VTC et aux entreprises de plateforme, considérés comme autant de figures et d'acteurs émergents de la zone grise. L'instabilité de leur statut professionnel pointe les limites des normes de régulation héritées de l'ère fordiste et ouvre *de facto* la voie de la régulation aux nouvelles parties prenantes dans ce que nous avons appelé l'« espace public » de la zone grise (Azaïs, Dieuaide, Kesselman, 2017). Cette réflexion vise à démontrer ainsi l'intérêt heuristique des « figures émergentes de la zone grise », notion développée par Christian Azaïs (2019). Pour une discussion plus large qui porte sur les multiples dimensions du concept et les points de vue variés des chercheurs le concernant, voir *Les zones grises des relations de travail et d'emploi : Un dictionnaire sociologique*[9] (Bureau, Corsani, Giraud, Rey, 2019).

Voici une définition de la zone grise appliquée aux chauffeurs VTC (véhicule de transport avec chauffeur), ou chauffeurs Uber, qui est extraite de mon article « Les zones grises de la requalification salariale des chauffeurs VTC » paru dans *Les travailleurs des plateformes numériques : regards interdisciplinaires* (Carelli, Cingolani, Kesselman, 2022). Elle met en exergue le rôle heuristique de la zone grise pour approcher les situations de travail comme plus ou moins stables, plus ou moins structurantes, et dont la durée, la profondeur et l'étendue restent indéterminées.

« L'étude des zones grises prend comme point de départ le brouillage des frontières entre travail subordonné et travail autonome (Supiot, 2000), brouillage qui met les tribunaux devant la difficulté de les qualifier, avec les conséquences qui en découlent pour les protections et les droits afférents des travailleurs. Dépassant la stricte vision juridique et binaire, les zones grises des relations de travail et d'emploi, telles qu'elles sont étudiées ici (Azaïs, Carleial, 2017; Siino & Soussi, 2017 ; Boulin & Kesselman, 2018), permettent de conceptualiser, dans une approche globale, les dimensions multiples des transformations du marché du travail, l'imbrication des figures hybrides émergentes (Murgia *et al.*, 2020) et l'espace élargi d'un « rapport social de travail » (D'Amours, 2014 ; D'Amours, Pogliaghi, Bellemare, Briand, Hanin, 2023 ; D'Amours, Pogliaghi, Bellemare, Briand, Hanin, 2022). Dans des situations de défaillance réglementaire, il convient de porter l'attention sur les initiatives structurantes qui émanent des acteurs de terrain, « figures émergentes de la zone grise » (Azaïs, 2019 ; Bellemare, Briand 2015), que sont ici les compagnies et chauffeurs VTC, et les nouvelles parties prenantes ou nouveaux intermédiaires : agences publiques, consommateurs, associations, coopératives, avocats, experts, etc. Ceux-ci interagissent en dehors des relations du triptyque traditionnel « employeur, syndicat, gouvernement » dans de nouveaux espaces de régulation qui ne sont pas encore institués et que nous qualifions de zones grises de l'« espace public » de recomposition des normes (Azaïs, Dieuaide, Kesselman, 2017). Lorsqu'il accompagne l'émergence de cette nouvelle économie virtuelle au prix d'un affaiblissement du droit substantiel des travailleurs et sans offrir de protections alternatives, l'État participe à la création de zones grises (Bisom-Rapp, Coiquaud, 2017). Autrement dit, au-delà du simple constat, les zones grises du travail et de l'emploi jouent un rôle heuristique qui vise à considérer les dynamiques d'une situation de travail comme des représentations potentiellement alternatives, plus ou moins stables, plus ou moins structurantes,

[9] https://www.amazon.fr/zones-grises-relations-travail-demploi/dp/9877231980/ref=sr_1_1?qid=1636404316&qsid=257-9824891-8643543&refinements=p_27%3AAntonella+Corsani&s=books&sr=1-1&sres=9877231980%2C2354800215%2C2747509222%2C2738480942%2C2738442285%2C2365122566%2C849335550X%2C2814301187.

et dont la durée, la profondeur et l'étendue restent indéterminées (Bureau et Dieuaide, 2018). » (Kesselman *in Carelli*, *et al.*, 2022, p. 154).

Cette définition met en scène les trois dimensions d'approches « situées » des zones grises (Baby-Collin, Cortes, 2019) qui permettent de procéder à l'analyse des phénomènes complexes : les espaces d'interactions qu'il s'agit d'« objectiver », les figures qui y agissent et le rôle de l'État. Leur prise en considération à partir de points de vue différents a permis l'organisation dans le séminaire « Les travailleurs des plateformes numériques : regards interdisciplinaires » d'un forum de discussion autour de la requalification des chauffeurs Uber. L'enjeu de leur statut qui se trouve à la pointe des transformations de l'emploi et qui est si âprement disputé : le paradigme du travail par l'intermédiation numérique, s'inscrit-il dans la continuité avec les institutions du salariat ou est-il en rupture avec elles ? Quelle est la nature des zones grises qui caractérisent les transformations induites par les plateformes numériques ? Qu'apportent-elles à nos connaissances sur le travail et l'emploi et à la conceptualisation des changements économiques et sociaux ? Dans le forum qui s'intitule « La notion de « zone grise du travail et de l'emploi » : premiers jalons pour un débat autour de la requalification salariale des travailleurs de plateforme » Rodrigo Carelli, Patrick Dieuaide et Donna Kesselman tentent de répondre à ces interrogations. La discussion permet également de mettre en lumière les frontières disciplinaires, leurs apports et limites respectifs à ces réflexions.

2. Forum : « La notion de "zone grise du travail et de l'emploi" : premiers jalons pour un débat autour de la requalification salariale des travailleurs de plateforme »

Pour l'économiste Patrick Dieuaide, dans sa contribution au débat intitulé « Disruption, emploi et travail à l'ère des plateformes numériques », la zone grise est un espace de décohérence ou de décomposition des normes et des réglementations en vigueur qui peut ouvrir éventuellement sur de nouvelles régulations de la relation d'emploi. Construite à partir du modèle de l'entreprise hiérarchique, la norme salariale s'avère dépassée par le travail numérique de plateforme, c'est-à-dire par un certain mode d'organisation tout autant que par sa dimension sociotechnique. C'est donc un certain usage du numérique qui est l'élément déterminant de l'avenir de ce nouveau rapport social de travail. Les figures émergentes du travailleur Uber et de l'entreprise de plateforme se trouvent au sein d'une relation triangulaire « travailleur-plateforme-client » : cette représentation incarne le facteur disruptif qui remplace la subordination juridique par un déplacement vers de nouvelles formes de contrôle - GPS, notations, nudges (Dieuaide et Azaïs, 2020)- . Le travail du chauffeur est désormais déterminé par ses dimensions digitale et cognitive qui représentent une partie significative de son temps face à son application, notamment à travers les échanges d'informations et la gestion commerciale avec les plateformes et les clients (paiement, suivi relationnel, entretien de l'outil de travail, qui est aussi sa propriété personnelle…). L'espace des plateformes s'inscrit dans des écosystèmes toujours plus refermés sur eux-mêmes et éloignés des puissances régulatrices, jetant ainsi les bases d'un paradigme de rupture avec le salariat (Srnicek, 2018 ; Benavent, 2016). Les institutions et l'État sont ainsi mises à distance par des stratégies extraterritoriales des entreprises qui, en parvenant à modifier la nature du travail, empiètent sur les prérogatives des institutions publiques qui étaient conçues pour le réguler. Le travail du chauffeur se déploie désormais dans deux espaces radicalement différents : l'espace numérique de la plateforme, qui planifie le déroulement des tâches, et

l'espace public, où le chauffeur agit et interagit dans un environnement pluriel, où de nouvelles parties prenantes jouent un rôle toujours plus déterminant dans la régulation de son activité.

Pour Patrick Dieuaide, cette codétermination est un argument de fond, irréductible, conduisant à récuser l'existence d'un « salariat déguisé » formulé par certains auteurs au regard des nombreux jugements prononcés par les tribunaux sur l'existence d'un lien de subordination entre les chauffeurs et les plateformes. De ce point de vue, la zone grise de l'ubérisation de la société recoupe des processus politiques de médiations vers de nouvelles normes, réglementations et formes de droit. C'est une tendance vers la rupture, vers des recompositions en dehors de la relation d'emploi salarié. La figure émergente du chauffeur Uber incarne le processus de médiations et de création de nouvelles normes et de nouveaux types de droits, par de nouveaux acteurs, qui prennent forme dans l'espace des zones grises.

Dans son article « L'ubérisation et la création des zones grises : la subordination numérique, la requalification juridique et le rôle du judiciaire » (Carelli *et al*., 2022), Rodrigo Carelli, juriste, développe en revanche un paradigme de continuité entre le travail numérique et le salariat. Faire l'impasse sur l'existence de l'État social, sur la réalité de ses prérogatives interventionnistes reviendrait à nier la raison d'être du droit du travail : protéger les travailleurs au sein d'une relation contractuelle inégale. Pour Carelli, la zone grise est un espace d'indétermination où les institutions du salariat assument toujours le rôle central de régulation et de reproduction du système économique, s'affirmant comme le cadre sociopolitique des luttes entre les acteurs, traditionnels et nouveaux. De nombreuses institutions assurent la continuité des relations de l'emploi comme, en France par exemple, celles de la protection sociale (Barbier, Zemmour, Théret, 2021). En même temps, cette continuité se réalise à l'aune de l'affaiblissement des institutions salariales et du recul de l'État qui creusent autant de zones grises, par le recours à des délégations du service public vers de nouveaux acteurs de la protection, par exemple.

Devant ces défis, le numérique entraîne la création d'un espace juridique où les critères d'évaluation des rapports au travail doivent prendre en compte de nouveaux modèles économiques et leurs conséquences. Selon Carelli, l'impact de la technologie sur le travail lui-même est une notion qui est néanmoins à relativiser, ce qui est indispensable pour apprécier sa vraie fonction : permettre à la figure émergente de la plateforme de remplacer celle de l'employeur traditionnel. La gestion algorithmique du travail n'est rien d'autre que l'incarnation des rapports sociaux, un instrument d'aggravation des conditions de travail qui agit en lieu et place du contremaître d'usine. L'ambiguïté que cultivent les plateformes, au sens polysémique du terme jusqu'aux manipulations de l'ensemble des représentations émergentes – la plateforme comme simple intermédiaire technologique, etc. –, sert à brouiller l'ensemble des rapports et conflits d'intérêts qui en découlent.

Pour le juriste, les zones grises circonscrivent l'espace de fuite des plateformes numériques eu égard à leurs obligations d'employeur et de l'exercice d'une concurrence loyale. Il s'agit d'un processus complexe qui implique les pouvoirs législatif, exécutif et judiciaire, et les différentes parties prenantes de la société qui sont concernées par la remise en cause du système des droits. La zone grise existe et existera toujours, c'est une nécessité comme lieu de confrontations et de transformations du marché du travail.

Patrick Dieuaide et Rodrigo Carelli ont en commun de considérer les phénomènes qui échappent aux catégories traditionnelles comme des zones grises, tout en leur accordant un rôle différent

dans la recodification des normes. Alors que le premier estime que la zone grise s'inscrit dans le contournement du salariat, dont la pertinence s'efface, le deuxième pense que c'est une notion qui permet d'observer le marché du travail en mouvement. Selon Dieuaide (2022), il y aurait une dynamique propre aux zones grises, celles-ci s'imposant comme un lieu de régulations sociales systématiques, alternatives au salariat. Les zones grises attesteraient d'un déplacement des relations du travail. Pour Carelli (2022), la zone grise doit se voir comme un sas d'entrée et de sortie du salariat lui-même, une situation toujours contingente et temporaire, un espace de lutte entre les acteurs qui s'inscrit dans la continuité des institutions salariales.

Si on applique la typologie de Christian Azaïs, les deux chercheurs dessinent des figures émergentes différentes, dont la représentation permet d'appréhender les dynamiques des zones grises telles qu'ils les conçoivent. Pour Rodrigo Carelli, le chauffeur Uber est une « figure défensive », connaissant une dégradation de sa situation par cette forme brutale du capitalisme néo-libéral qui le place en posture de défense des acquis traditionnels du salariat. Ainsi, le paradigme de l'emploi salarié continue : le travail numérique ne serait qu'un écart qu'il faudrait normaliser et régulariser, grâce à la résistance sous toutes ses formes. Ces interactions entraîneront nécessairement des évolutions et des adaptations institutionnelles. Pour Patrick Dieuaide, le chauffeur Uber est une « figure instituante » : le travailleur de plateforme porte en lui les germes d'une disruption avec les cadres institutionnels du salariat vers une recomposition autour du travail cognitif. Ces points de vue renvoient d'ailleurs plus profondément à des appréciations sur la nature dudit capitalisme de plateforme (Chandler, Fuchs, 2019).

Donna Kesselman met en exergue le rôle déterminant de l'État et des décideurs politiques dans l'existence et la persistance des zones grises. Dans sa contribution intitulée « Les zones grises de la requalification salariale des chauffeurs VTC » (2022), les zones grises sont présentées comme étant révélatrices du degré d'aboutissement des stratégies des entreprises de plateforme visant la disruption – une rupture avec la réglementation des institutions sociales existantes, accompagnée d'innovations technologiques – ainsi que des dynamiques qui y sont à l'œuvre. Reprenant à leur compte la croisade libéral-libertarienne des précurseurs du cyberespace cherchant à s'émanciper des cadres réglementaires, les entreprises de plateforme œuvrent pour imposer leur modèle économique par tous les moyens, se posant en *faiseurs de règles* dans la recodification des normes du secteur de la mobilité urbaine. L'État, dans la mesure où il n'assure pas sa mission de définir, d'instaurer et de faire respecter des droits du travail substantiels, dès lors qu'il accompagne l'émergence de cette nouvelle économie virtuelle sans offrir, à la place, d'autres protections, se comporte lui-même en co-constructeur de la zone grise (Bisom-Rapp et Coiquaud, 2017).

On peut relever trois positionnements de l'État face à cette véritable attaque en règle, s'inscrivant à chaque fois dans un contexte socio-économique (Thelen, 2018) et débouchant sur plus ou moins de zones grises. Soit, les acteurs ont dressé un front de consensus contre le nouveau modèle économique – gouvernement, institutions, acteurs traditionnels du secteur du transport, notamment des compagnies et associations de taxis, opinion publique – pour interdire d'emblée le nouvel acteur ou bien pour neutraliser son modèle économique, par l'assimilation des chauffeurs au statut des taxis ou de VTC existant (Italie, Danemark, Allemagne, Grande-Bretagne, Argentine, etc.). Soit encore le consensus s'est effectué autour du positionnement inverse, dans des pays où les décideurs ont accompagné l'introduction du nouveau modèle économique, comme c'est le cas dans certains pays européens (Pologne, Estonie), au Brésil, au Québec et aussi

dans de nombreux États aux États-Unis, etc. Soit enfin, il y a absence de consensus, ce qui débouche sur l'émergence d'une zone grise. En France, malgré des présidences favorables à l'implantation de l'entreprise Uber au nom de l'innovation et de la création d'emplois, l'introduction de cinq lois et de deux ordonnances en 10 ans n'a pas réussi à stabiliser un nouveau secteur. Il n'y a pas eu consensus : l'exécutif et le législateur persistent à chercher des solutions de rechange à la salarisation des chauffeurs Uber et des livreurs de repas, faisant fi des décisions de la Cour de Cassation qui ont reconnu leur statut salarial[10]. Des dispositifs comme l'autorégulation par les entreprises (chartes sociales[11]) ou différentes formules de portage salarial – par des coopératives ou des sociétés de portage – ont rencontré la résistance des acteurs de multiples niveaux. Des agents intermédiaires chargés du recouvrement des cotisations et du financement de la Sécurité sociale (Urssaf) ou bien de l'Inspection du travail persistent à œuvrer pour la requalification salariale des chauffeurs (Abdelnour, Julliard, 2022). De nombreux acteurs à l'échelle du territoire directement concernés – des coopératives qui disposent d'un statut salarial (CAE, etc.) – s'opposent à l'idée de voir transformer le sens de leur mission coopérative.

Les dispositifs mis en place n'ont fait donc que brouiller davantage les rapports sociaux et donner naissance à de nouveaux espaces de non-régulation. Les conséquences commencent à se cristalliser. La parodie des élections professionnelles des travailleurs indépendants des plateformes de mai 2022 – seulement 1,83 % des livreurs et 3,91 % des chauffeurs Uber y ont participé – a néanmoins adoubé des délégués qui ont déjà pu négocier des accords non représentatifs avec les entreprises. Dans la mesure où l'État n'a pas imposé l'obligation du Règlement général sur la protection des données européen (RGPD) qui contraindrait les compagnies à remettre les données, les autorités territoriales, se sentant démunies, comme le démontre la recherche de terrain, ne demandent plus aux plateformes ni les données personnelles des chauffeurs, ni les informations ayant trait à la circulation sur les routes publiques. En ce qui concerne le statut des chauffeurs, le statut minimal au rabais, qui n'attribue pleinement aux chauffeurs ni les droits du salariat ni ceux de l'indépendance, cautionne de fait le modèle d'affaires des compagnies (Abdelnour, Méda, 2019).

Aux États-Unis, de nombreux États ont reconnu le statut de travailleur indépendant aux chauffeurs Uber, dans plusieurs cas en faisant jouer la préemption à cette échelle sur les prérogatives des municipalités, dont certaines cherchaient à réguler plus strictement le nouvel entrant Uber (Casagrande, Kesselman, 2019). Dans d'autres États, la persistance des zones grises de la régulation finit par jouer en faveur des plateformes. Malgré de nombreuses tentatives de réguler le statut des chauffeurs, la Californie connaît une véritable crise institutionnelle. La loi de septembre 2019 avait établi la présomption de salariat, visant tout particulièrement les travailleurs numériques, avant de faire l'objet d'une tentative d'inversion par les entreprises de plateformes de transports individuels de personnes et de livraisons de repas. À cet effet, l'initiative spectaculaire, la Proposition 22 de novembre 2020, a imposé, à la place de cette loi, leur propre modèle économique basé sur le recours aux travailleurs indépendants et l'exclusion des travailleurs salariés (Sauviat, 2019). Mais il a fallu pour cela manipuler la procédure de référendum populaire, mesure phare de la démocratie directe dans certains États aux États-Unis (Kesselman, 2020), grâce à la mobilisation d'énormes moyens financiers. Malgré la possibilité

[10] Arrêt Take East Easy du 28 novembre 2018 (n° 17-20079), Arrêt Uber, du 4 mars 2020 (pourvoi n° 19-13.316).

[11] Selon la loi LOM (loi d'orientation des mobilités, 2019), les « modalités d'exercice de la responsabilité sociale » d'une plateforme de transport devront passer par ce dispositif d'autorégulation, unilatéral et facultatif, des conditions de travail, de la rémunération et des protections des travailleurs concernés, chauffeurs VTC et livreurs de repas.

d'annulation de cette loi issue du référendum par les tribunaux californiens, la menace d'un coup de force similaire dans plusieurs autres États (Massachusetts, Pennsylvanie, Illinois) pouvant battre en brèche de la même manière le droit du travail local, amène des législateurs, majoritairement du parti démocrate, à négocier une solution du moindre mal avec les entreprises de plateforme, soit l'introduction d'un statut du travail dégradé pour les chauffeurs et livreurs. L'État de Washington connait, depuis janvier 2023, pour la première fois aux Etats-Unis, l'existence d'un troisième statut de travail, spécifique pour les travailleurs de plateforme de mobilité de proximité (chauffeurs, livreurs), qui a été élaboré dans ces conditions qui intronisent les compagnies numériques comme autant d'acteurs officieux de la régulation.

Pour nous (Kesselman, 2022) l'analyse des effets perturbateurs du capitalisme de plateforme relève des enjeux de la démocratie : qui décide du statut des travailleurs ? D'un côté, le « modèle économique » promu par les plateformes, de l'autre, les « institutions juridiques » comme relais de la volonté publique ? L'attentisme étatique n'est pas neutre : à qui profite la situation de non-régulation ? La réponse, ou plutôt les différentes hypothèses en réponse à cette question se trouvent dans les scenari bâtis par les chercheurs qui tracent l'expérience des figures émergentes au sein des zones grises, comme ceux que nous avons évoqués ici. Pour nous, dans la mesure où l'État laisse agir les nouveaux acteurs économiques sans encadrement régulateur, le chauffeur VTC et les entreprises de plateformes incarnent la « figure intermédiaire de la zone grise », la troisième catégorie de la typologie d'Azaïs, qui peine à trouver les moyens permettant de stabiliser sa situation. Dans cette recherche, les blocages auxquels doit faire face chacun des chauffeurs, tout comme la réalisation des objectifs ou projets auxquels ils parviennent, nous informent sur les réalités des transformations du marché du travail en cours. C'est ainsi que les zones grises se présentent comme l'outil heuristique au plus près des relations du travail et de la variété des points de vue des chercheurs.

L'existence et la persistance d'une zone grise dépendent pour beaucoup de la volonté de l'État de réguler le nouvel acteur économique et de la manière de le faire, mais aussi de sa capacité d'y avoir une emprise. Un déplacement des prérogatives de l'État qui consiste à davantage responsabiliser les entreprises s'impose comme une ligne forte de la régulation publique en France, depuis le début du 21e siècle[12]. Il s'en dégage un vide dans les normes de l'emploi, qui peut s'expliquer en recourant à l'analyse d'Alain Supiot (2015) qui fait ressortir l'affaiblissement, dans le contexte de la mondialisation, de la capacité des États à assurer leurs missions protectrices et à assumer pleinement leurs responsabilités sociales ou encore à celle de Pierre Dardot et Christian Laval (2007) stigmatisant la volonté politique de déréglementation de l'État néo-libéral qui, ayant vu son rôle et son action changer de nature, est devenu favorable aux entreprises. Dans un cas comme dans l'autre, le résultat est le même.

[12] La loi relative aux nouvelles régulations économiques (NRE) a été promulguée en France le 15 mai 2001.

CHAPITRE II –PERSPECTIVE CRITIQUE DE LA NOTION DE ZONE GRISE DU TRAVAIL

De Guy Bellemare, Université du Québec en Outaouais

1. Émergence de la notion de zone grise et des autres courants d'analyses préoccupés par le même genre d'enjeux empiriques

Les auteurs de l'approche de zone grise du travail et de l'emploi participent à un courant de recherche marqué dans le monde anglosaxon par Weil *et al*. avec leur notion de *fissured workplaces*, le courant d'analyse des chaînes de valeur, de *global production systems*, et sur des aspects plus en lien avec les technologies logicielles et d'intelligence artificielle, par exemple, les recherches sur le *Digital Value Chain Management*.

Au Québec, l'équipe de recherche menée par Martine D'Amours et comprenant Louise Briand, Frédéric Hanin, Leticia Pogliaghi et moi-même, Guy Bellemare, conduit depuis 5 ans un programme de recherche sur ce que nous en sommes venus à nommer les configurations productives.

Malgré la diversité des ancrages théoriques, ces courants de recherche sont tous concernés par la diminution en importance de la régulation dite fordiste, le fractionnement des milieux de travail et des statuts de travail et leurs conséquences sur les conditions de travail, d'emploi et de vie. Au-delà, ce sont aussi les conditions de la citoyenneté et de la démocratie qui sont en jeu car les transformations des systèmes de production et du travail entrainent une dégradation des conditions de travail et de vie et un recul de la règle de droit.

Il faut donc se réjouir du développement de ces divers courants théoriques qui viennent enrichir, de par leurs angles d'analyses, la compréhension des transformations en cours.

2. La définition de la notion de zone grise par ses auteur.e.s

« La notion de zone grise (ZG), fruit de la multiplication des statuts et des formes particulières d'emploi dans le cadre de la globalisation des marchés » (p. 433). Azaïs, Dieuaide et Kesselman (RI, 2017).

Trois dimensions de la notion de zone grise

… dépassant une stricte vision juridique et binaire du positionnement de l'employeur… permet d'intégrer à l'analyse des pratiques floues, ni légales, ni illégales, mais *relevant de conventions extra-juridiques ou de conventions informelles*

Signale un affaiblissement des cadres juridiques de protection et de régulation du travail sans préjuger de l'état de subordination des travailleurs, peu importe leur statut…

… considérer les caractères lacunaires ou perméables des institutions des marchés nationaux du travail comme les fondements possibles d'un régime de fonctionnement de la relation d'emploi…

… L'intérêt pour l'analyse de la notion de zone grise… est de comprendre comment le *faiseur* de règles de certains d'entre eux peut coexister, s'opposer ou se combiner avec les règles et codifications instituées en matière d'emploi…

… En somme, la notion de zone grise renverrait à tout un éventail de configurations de relations de pouvoir conduisant à ce que les emplois ne soient pas codifiés selon des règles ou des procédures instituées, mais négociées au cas par cas, sur des bases locales ou purement contingentes… (p. 438).

3. Analyse critique de la notion de zone grise

Suite sans doute à des commentaires reçus auparavant, Patrick Dieuaide, dans l'ouvrage de 2022 : *Les travailleurs des plateformes numériques*, *regards interdisciplinaires*, rappelle deux de ces critiques : « L'emploi de ce terme serait-il alors l'indice de notre impuissance théorique à nommer les choses ? Ou bien une façon commode de désigner un simple écart à la norme dont il ne faudrait pas s'inquiéter ou exagérer l'importance ? » (p. 191).

Je suis tout à fait d'accord avec Dieuaide et ses collègues que les phénomènes étudiés avec la notion de zone grise ne sont pas de simples écarts mais correspondent à des transformations radicales des rapports de travail. Les travaux de cette équipe de recherche ont démontré que la notion de zone grise permettait de poser une problématique et d'identifier des pratiques émergentes, aux frontières des catégories d'analyse économique, sociologique, juridique et de la statistique nationale. La notion de zone grise est donc un outil de travail tout à fait pertinent.

Là où je pense qu'il y a encore un travail de développement ou minimalement d'éclaircissement à faire, c'est au plan théorique.

Suite à la lecture de quelques travaux des chercheurs de cette équipe[13], je formule quelques observations sur les limites théoriques de la notion de zone grise. Certaines de ces limites peuvent être dépassées en retravaillant et développant la notion même de zone grise. Une autre limite toutefois demande que cette équipe de recherche poursuive sa réflexion sur le caractère suffisant de cette notion dans la durée.

a. Certaines limites de la notion de zone grise qui peuvent être dépassées en conservant cette notion

La notion de zone grise demeure imprécise mais pas assez large, ce qui peut apparaitre contradictoire à première vue.

[13] Vu ma lecture incomplète de tous les textes de cette équipe de recherche, il se peut que des réponses à mes remarques s'y trouvent déjà.

Imprécise

On parle de configuration de relations de pouvoir mais d'un « faiseur de règles », l'employeur. Le terme « faiseur de règles » ne fait-il pas disparaître les acteurs de la configuration de pouvoirs ? S'il y avait plusieurs « co-employeurs », ayant un effet sur différentes règles affectant le rapport de travail ? Vos travaux empiriques montrent bien que c'est le cas, mais les éléments théoriques présentés dans vos textes semblent insuffisamment développés.

Le même commentaire s'applique à ces éléments présentés dans le cadre théorique : « pratiques floues, ni légales, ni illégales, mais relevant de conventions extra-juridiques ou de conventions informelles ». J'y reviens plus loin.

Pas assez large

La définition des auteurs reconnaît l'existence de nombreux acteurs ayant une influence dans les régulations des zones grises : les États, les employeurs, les salariés et travailleurs indépendants ainsi que leurs organisations, les acteurs politiques locaux, etc. Mais la notion de zone grise n'a pas, à ma connaissance, permis d'identifier d'autres acteurs qui ont un effet sur les conditions de travail et d'emploi. Ces acteurs sont pour ainsi dire dans une zone obscure des régulations. Ces autres acteurs permettent aussi d'élargir les types de règles considérés dans les études des zones grises.

Derrière ces acteurs, non identifiés à ma connaissance par les recherches inspirées de la notion de zone grise, ce sont aussi d'autres types de règles qui demeurent obscures : par exemple, notre équipe de recherche a identifié des règles budgétaires de ministères, des règles internationales et nationales sur le bien-être animal et la salubrité des aliments dans la filière aviaire, les règles profondes, lesquelles sont nommées dans l'approche des zones grises comme « des pratiques floues… relevant de conventions extra-juridiques ou de conventions informelles », mais qui doivent y être approfondies, telles les règles sur la réputation de certains groupes de travailleurs (du logiciel et jeux vidéo mais aussi des travailleurs agricoles migrants temporaires), les règles sur les rapports de genre, racisés, etc.

Il faut définir davantage la notion d'institution et de règles instituées, pour ne pas rester coller sur la tradition associant l'institution et l'institutionnalisation à l'État. Louise Briand et moi avons pas mal travaillé cette notion par le passé. Cela permettrait de voir d'autres règles instituées, autrement, par d'autres acteurs.

Des propositions de bonification de la notion de zone grise

La notion de zone grise peut, il me semble, directement reconnaitre un plus large éventail d'acteurs ayant un effet sur les rapports de travail à partir de règles autres que les régulations publiques et privées du travail. Il faudra regarder aussi du côté des régulations du commerce, de la concurrence, des agences de normalisation, etc.

Pour ce faire, certaines des propositions de ce courant de recherche pourraient être ajustées.

Au sujet des règles locales

L'aboutissement des analyses des zones grises demeure l'étude de règles de travail locales, et ce, même si Dieuaide dans son chapitre de l'ouvrage de 2022 fait référence à la notion de régions de rapports de travail de Bellemare et Briand.

Par exemple, dans leur article de la revue RI (2017) les auteurs précisent que : « […] En somme, la notion de zone grise renverrait à tout un éventail de configurations de relations de pouvoir conduisant à ce que les emplois ne soient pas codifiés selon des règles ou des procédures instituées, mais négociées au cas par cas, sur des *bases locales* ou purement contingentes […] » (p. 438). Plus loin, (p. 441), les auteurs font référence aux « *arrangements des directions avec les acteurs locaux* et aussi avec les systèmes de règles et de contrôle qui encadrent l'activité des travailleurs au sein des établissements […] ». Dieuaide, dans son chapitre de livre en 2022, revient (p. 192) sur cette idée de défaillance de l'État laissant place à des règles locales.

Il importe :

1. de relativiser ces analyses. Même au Québec, dont le régime des RLT est, contrairement aux modèles européens, juridiquement basé sur l'accréditation syndicale de salariés dans un établissement local. Le collègue Hanin a pu montrer qu'en 2014, c'est plus de 1 673 000 travailleurs salariés et indépendants qui sont couverts par différents types de régimes de négociation collective sectorielle.

2. Il n'y a pas lieu de poser a priori une telle hypothèse. Il me semble préférable de poser l'hypothèse de la multiplicité des régulations selon leurs types et leurs niveaux. Un rapport de travail peut reposer à la fois sur des règles instituées et sur des règles négociées au cas par cas et sur des règles régionales, sectorielles, de la chaîne de valeur et des règles sanitaires, budgétaires, etc. Et on peut faire l'hypothèse pas trop risquée que dans tous les cas de figure, il n'y a jamais que des règles locales. Par exemple, les règles patriarcales, de racisation sont mondiales, même si elles connaissent nécessairement des manifestations spécifiques selon les diverses régions et intersections de régions des régulations.

Or, une région de rapports de travail (RRT) est traversée de règles et pratiques sociales appartenant à diverses RRT, certaines supra à la région à l'étude et d'autres infra à celle-ci[14].

À partir de cette notion de RRT multiniveaux et espaces de régulations, interreliées, on peut alors élargir ce que les auteurs dans RI (2017) nomment le *faiseur* de règles, pour en venir à envisager que plusieurs dits « faiseurs de règles » peuvent être présents durant un certain espace-temps, dans cette régulation du travail. La thèse de doctorat en RI à l'UQO de Renée Légaré[15] a permis d'affiner considérablement l'analyse des phénomènes de fragmentation et de recomposition de la fonction patronale à travers les chaînes de valeur, entreprises réseaux et ce que nous nommons les configurations productives.

[14] Les termes supra et infra permettent de ne pas définir a priori le niveau pertinent, vs. les autres approches qui vont se coller sur les niveaux politiques : municipalités, régions géographiques, État-Nation, international. Ces niveaux sont importants en général, mais pour l'étude, ces phénomènes particuliers peuvent être plus ou moins importants et ne pas être les seuls « Régions » pertinentes d'analyse.

[15] Légaré, Renée (2020). *Fragmentation et recomposition de la fonction patronale*, Thèse de Ph.D., Relations industrielles, Gatineau, UQO, 553 p.

Ce qui renvoie aux deux ordres de légitimité identifiés par les auteurs (p. 442) : « […] voire se mélangeant, en pratique, l'un institutionnel et étatique, l'autre marchand et contractuel ». Cette dichotomie, même en intégrant à l'ordre marchand, les règles d'entreprises donneuses d'ordres et des divers organismes de certifications et de normalisation locaux et internationaux, n'intègre pas aussi les règles des phénomènes que les auteurs ont pourtant nommées, telles les discriminations de genres, racialisées, etc. Il faudrait donc intégrer formellement ce type de règles au cadre d'analyse des zones grises. Dans un ouvrage à paraître, notre équipe de recherche a repris les notions de règles profondes et superficielles de Giddens, lesquelles permettent d'intégrer ces trois types de règles.

b. Au sujet du caractère suffisant de la notion de zone grise dans la durée

Il y a avec cette notion de zone grise un peu le même problème qu'avec la notion de complexité. Le « grise » dans « zone grise » est qualificatif. Il sert à qualifier un état de situation (inédit) et un état de connaissance (insuffisant). Les zones grises sont-elles grises pour tous les acteurs, pour qui[16] ? Il en est de même avec le terme de « complexité ». Est complexe ce qui n'est pas bien compris ni reconnu par les acteurs sociaux. Par exemple, les théorèmes d'incomplétude de Gödel sont complexes pour le commun des mortels mais non complexes pour une docteure en mathématiques. La notion de zone grise met en lumière des phénomènes en croissance, indique des zones d'action sociale où fouiller pour révéler ces phénomènes et par la suite, en venir à des propositions d'actions. Mais est-ce qu'une fois qu'on aura bien identifié ces zones grises, qu'elles seront bien connues, peut-être stabilisées, cette notion sera encore pertinente ?

Il me semble qu'au plan analytique, les zones grises vont se réduire au fur et à mesure qu'on parviendra à comprendre tous les acteurs et types de règles impliqués dans la régulation du travail. Il restera à travailler les propositions de politiques publiques pertinentes, lesquelles risquent de ne pas suffire si on se limite aux propositions de politiques publiques concernant le marché du travail et les lois du travail. Il faudra travailler des propositions concernant les autres types de régulations ayant des effets sur les rapports de travail, même si ces régulations n'ont pas été jusqu'ici reconnues comme telles, par exemple, les lois sur le commerce, la concurrence, les contrats commerciaux entre les donneurs d'ordres et les sous-traitants, l'accès aux bases de données et progiciels des chaînes de valeur. D'autres propositions devront viser les divers organismes publics et privés de normalisation, etc. Lorsque le livre de notre équipe de recherche sera publié, vous pourrez y lire le cas d'une usine de transformation de la volaille qui se trouve dans une situation de domination aussi forte que les chauffeurs Uber, sans que dans ce cas, cela passe par des algorithmes sophistiqués.

[16] Sur les défaillances réglementaires. Pour qui ? Pas de problème à ce qu'un chercheur prenne une posture normative et travaille à améliorer la situation des travailleurs mais il faut, je pense, reconnaître que pour des employeurs, ce ne sont pas des défaillances, mais de nouvelles opportunités. Dans notre texte sur les innovations et transformations sociales, nous développons cette question.

CHAPITRE III –À PROPOS DES ZONES GRISES

De Marie-Pierre Boucher, Université du Québec en Outaouais

La question des zones grises est particulièrement stimulante car elle nous place au cœur des transformations du travail et de l'emploi, aux premières loges de celles-ci. Comme l'écrit Dieuaide :

Développer une analyse des transformations du salariat à partir de la notion de « zone grise » consiste à s'interroger sur les fondements et sur la dynamique de ces espaces singuliers qui résistent ou échappent durablement (au moins pour un temps) au pouvoir et aux normes des institutions classiques. (Dieuaide, 2022b : 191)

Dans mon commentaire, je souhaite m'attarder sur *la substance de la forme* des activités en zone grise et en particulier ici à celles qui sont médiatisées par les plateformes. Ce faisant, je ne fais qu'indiquer que les textes qu'on nous a donnés à lire me paraissent moins présenter diverses ethnographies du travail et de l'activité en zone grise que de participer à la conceptualisation de cette notion.

Certes, on nous dit que le travail et l'emploi se transforment au point de remettre en question nos catégories d'analyse. En ce sens, il est tout à fait pertinent d'aiguiser les outils qui nous permettent de voir et d'analyser les nouvelles réalités en question. Je pense toutefois que cet exercice ne vaut que dans le cadre d'un dialogue qui reste au plus proche de la réalité bouleversée qu'on entend observer, puis interpréter.

Ce que j'entends par « substance de la forme du travail en zone grise » consiste à pénétrer au cœur des formes de liens contractuels qui unissent les travailleurs et travailleuses aux plateformes, mais surtout aux formes prises par l'activité de travail et son organisation. Certes, je n'entends pas en faire ici une présentation exhaustive, mais plutôt me servir de certaines situations, glanées ici et là, pour dialoguer avec quelques extraits tirés des textes. À partir de ceux-ci, mon commentaire portera plus précisément sur cette forme qui bouleverse nos catégories d'analyse.

D'une part, ce qu'il y a de nouveau avec l'économie de plateforme, ce sont les technologies qui permettent à la fois le déplacement du lieu d'articulation des relations de travail et d'emploi et le commandement de cette articulation par le code et ses algorithmes. D'autre part, je pense que le répertoire d'analyse de la sociologie du travail, de l'institutionnalisme et d'autres cadres d'analyse dispose de nombreux outils pour ressaisir les dynamiques en cours. C'est donc en posant les nouvelles pratiques permises par les technologies numériques et de l'intelligence artificielle (IA) que l'on pourra réagencer ces outils pour problématiser et critiquer ce que sont et ce que font les zones grises aux travailleurs et travailleuses et à leurs collectivités.

J'aimerais insister sur deux axes de problématisation des rapports de pouvoir qui se trament en zone grise : exploitation et oppression. Je commencerai, avec Kesselman, par évoquer le « pouvoir » lui-même.

Le pouvoir et le capital algorithmique

Kesselman écrit qu'à l'instar du cyberespace qui « proclamait son émancipation des cadres réglementaires nationaux ». (Kesselman, 2022 : 153) :

> [L]a volonté [de Uber] d'imposer son modèle économique par tous les moyens, y compris par le contournement des règles et la manipulation des acteurs, marque la traduction de cette stratégie consistant à s'affranchir de la règlementation en cours à l'échelle du secteur du transport public particulier de personnes (T3P). (Kesselman, 2022 : 158)

Et ce faisant, de déconstruire, sciemment, « la catégorie de l'emploi salarié ». (Kesselman, 2022 : 158)

Cette prise de pouvoir évoque pour moi le concept d'interstices, que je trouve précieux. Son usage éclaire l'avènement du capitalisme industriel lorsque dans les campagnes anglaises, les fabriques se développent dans les interstices des métiers non réglementés (Mantoux, 1906). La bourgeoisie industrielle y trouve son lit et sa marge de manœuvre.

Or, c'est exactement l'un des principaux points sur lesquels les auteurs insistent : sur les nouvelles modalités de contrôle de gestion, mais aussi sur le pouvoir des multinationales d'imposer un monde à leur image, à l'encontre des droits des travailleurs et travailleuses, des populations, des prérogatives publiques et des conditions naturelles et techniques de reproduction du monde. Le texte de Carelli va jusqu'à mettre en lumière le soutien du capital risque à un modèle d'affaires dont la rentabilité est loin d'être acquise, et affirme que « le capital financier achète la destruction du droit du travail » (Carelli, 2022 : 144). Notons toutefois que ce capital n'agirait que dans la poursuite des dynamiques déjà entreprises depuis les années 1980 et qu'ont laissé faire les États, lorsqu'ils n'ont pas redoublé ces dynamiques.

Pour ramener les zones grises dans le droit chemin, c'est-à-dire la voie du Droit, il faudrait donc instituer des limites étatiques et supra-étatiques qui restaurent les protections des travailleurs et travailleuses et balancent le rapport de force capital-travail. Pour l'heure, comme l'a souligné Kesselman, certains États restent impuissants, tandis que d'autres sont conciliants et laissent donc faire les nouvelles multinationales du capital algorithmique dans son œuvre de normalisation de leurs pratiques.

Rappelons toutefois que le pouvoir n'est pas univoque : il n'est pas que l'expression des multinationales de l'algorithme contre les États et les populations. Comme l'écrit encore Dieuaide,

> Les zones grises sont des espaces ouverts et ambivalents, à la fois le signe et le produit d'une défaillance des États, et l'émanation de systèmes locaux peuplés d'acteurs qui interagissent entre eux dans des contextes sociohistoriques déterminés. Elles portent en elles une dimension géopolitique irréductible qui se manifeste par des jeux de pouvoir, des alliances ou des conflits d'intérêts dans une lutte pour le contrôle ou la conquête de positions ou de ressources présentes sur un territoire ou un espace donné. (Dieuaide, 2022b : 192)

Pour le moment, l'issue institutionnelle de ces jeux de pouvoir reste donc largement indéterminée. Et à cet égard, il me semble que la qualification du travail n'est alors qu'une pointe de l'iceberg.

Je comprends que la qualification permette de déterminer si une situation de travail doit relever du salariat et de la subordination. Assurément, cette opération place alors la personne ainsi salariée dans une position lui ouvrant l'accès au droit du travail et aux recours en vertu de celui-ci. Je ne conteste pas cette opération qui ouvre certains avantages. Il n'en reste pas moins que l'histoire de l'institutionnalisation et de l'opérationnalisation des protections sociojuridiques du travail nous a clairement enseigné qu'une part importante de certains droits sociaux et du travail reste non accessible à des personnes à la marge des situations que le droit a cherché à instituer.

Quand j'évoque l'enjeu de la substance de la forme, au-delà du cadre institutionnel régissant ou devant régir les zones grises, c'est parce qu'il me semble qu'il convient d'abord de décrire l'activité de travail pratiquée au cœur de ces zones. Mais c'est aussi parce que le statut de salarié et le droit du travail se sont révélés relativement impuissants à baliser les manifestations contemporaines du contrôle sur les travailleurs et travailleuses.

Il faut donc insister sur l'intermédiation technologique – les plateformes et leurs algorithmes – car c'est là que se joue une forme de duperie qui prélève la marge de manœuvre des travailleurs et travailleuses face aux modes de contrôle et de coordination du travail. Comme une majorité des salarié.es n'est pas syndiquée, il ne suffit pas d'évoquer leur perte de pouvoir de négocier leurs conditions de travail. Il faut insister sur la nature opaque des moyens de réaliser l'activité qui leur échappe. C'est d'ailleurs à ce propos que Kesselman a évoqué les revendications pour un « droit social de l'algorithme » (p. 175-176) que je comprends comme un droit d'ouvrir la boîte noire du code. Selon Carelli, cela permettrait de convoquer les pouvoirs derrière les claviers. L'idée est non seulement séduisante, mais elle me paraît aussi réaliste dans son analyse.

En évoquant l'intermédiation algorithmique, on peut aussi insister sur l'un des éléments clef de la substance de la forme de l'activité en zone grise, à savoir cette facette du travail médiatisé par les plateformes qui consiste à interagir avec elles. Cette interaction comprend les moments de branchement, de réception de la demande de service et son prix – fixé par l'algorithme de la compagnie –, l'évaluation du service par le client et l'impossibilité de contester la tâche ou son prix effectif. En effet, dans la mesure où le prix de la course annoncé peut être modifié une fois la course effectuée, il faut savoir que le travailleur a peu de recours pour contester la duperie dont il a été victime, contexte qui le met à risque de débranchement exécutoire et illimité.

Afin de poursuivre l'examen de la substance de la forme du travail médiatisé par les plateformes et l'articulation que je propose avec les enjeux de la domination, restons au plus proche de ces quatre moments d'interface avec l'application de service.

Travail numérique

Relativement à ces quatre moments techno-communicationnels, Dieuaide insiste sur le travail gratuit. De prime abord, je n'avais pas saisi ce qu'il entendait désigner. Or, il me paraît maintenant qu'il évoque en effet une « nouvelle » dimension de l'activité de travail…

> Quand le chauffeur communique avec le client, échange des informations avec la plateforme ou règle un paiement, il ne conduit pas. C'est pourquoi ce temps de « travail

> numérisé » est d'une autre nature que le temps passé à conduire : c'est un travail cognitif inscrit dans un espace fermé, contrôlé par la plateforme, et qui détermine les conditions particulières de co-production de la relation de service avec le client. (Dieuaide, 2022a : 135)

Or, la qualification de salarié, si elle peut comprendre la reconnaissance des compétences mobilisées dans l'activité de service, doit aussi pouvoir prendre en considération cette part du travail numérisé / techno-communicationnel avec l'intermédiaire et donneur d'ordre plateformisé. Il s'agit d'un travail cognitif, invisible et gratuit. (Dieuaide, 2022a : 136)

Assurément, une fois cette dimension dévoilée, nous pouvons la raccrocher à d'autres activités de travail et les désigner ensemble comme des moments de gestion du travail par les travailleurs et travailleuses elles/eux-mêmes.

Je pense par ailleurs que l'ubérisation du travail révèle aussi l'importance de l'éclatement des frontières du travail et la totalisation des modalités d'extorsion de la survaleur. Or, celles-ci, il me semble, débordent de la dimension cognitive du travail. Cingolani en a dressé un bref inventaire partiel :

> Les lieux d'exercice de l'activité sont souvent excentrés du cadre fordiste de l'entreprise (domicile, rue, tiers-lieu, etc.) ; les moyens de production ne sont plus ceux de l'entreprise mais sont la propriété du travailleur (voiture, vélo, ordinateur, appartement, etc.). Le travailleur semble avoir une relative latitude pour modifier ses heures, il peut avoir l'impression d'une certaine « liberté », à tout le moins d'un certain *chez soi*, ce qui est une expérience rarement connue dans les formes traditionnelles du salariat. (Cingolani, 2022 : 220-221)

Il convient par conséquent d'insister sur l'inscription des activités contemporaines de travail dans les formes poreuses de l'activité, qui mobilisent, à partir de l'examen des activités de service – lequel n'a pas encore été suffisamment approprié par la sociologie du travail – aussi des parts physiques et corporelles, affectives, émotionnelles et relationnelles, symboliques et performatives. Au-delà des questions de la requalification, il me semble que cette analyse constitue une invitation à repenser les dynamiques de valorisation et de protection du travail en s'autorisant à se placer au niveau du travail sans limite, c'est-à-dire par-delà les frontières du salariat et de la stricte relation employé.e-employeur.euse.

À cet égard – et pour sortir temporairement du cadre du pouvoir – *je me demande si,* a*vec des notions telles que « brouillage des frontières », troubles dans la fonction d'intermédiaire, mobilisation de la subjectivité et travail sans limite, nous ne sommes pas confrontés, comme « scientifiques du social », à un moment épistémologique précis de ré-actualisation de la totalité sociétale*. Le travail, transversal à l'avènement de la modernité industrielle, puis au cœur de la modernité avancée du rapport salarial fordiste, révèlerait, au-delà des catégories plutôt claires de la précédente période[17], qu'il innerve l'ensemble du corps social et des êtres qui le composent. Cingolani l'évoque bien avec la gamification du travail. Et puisque je sors d'une autre conférence portant sur travail et liberté, j'y ferai brièvement référence. Pour expliquer l'avènement du travail salarié, c'est-à-dire ses origines *libres*, j'ai dû brièvement évoquer les formes antérieures

[17] Emploi, relation d'emploi, distinction entre inactifs, chômeurs et actifs, affiliation syndicale, etc.

d'activités et souligner que les sociétés archaïques non seulement ne consacraient pas beaucoup ou trop de temps aux « activités de satisfaction des besoins », mais que celles-ci étaient rarement étrangères au jeu et à la ritualisation. Le jeu et les faits sociaux totaux, en somme. Faisant aussi référence à cette idée, Cingolani rappelle toutefois que cette totalisation s'échappe des relations obligataires fondées sur le monde commun.

Médiatisé par la main invisible du marché, le travail sans limite participe à des rapports sociaux entre étrangers (Simmel, 1977 ; Freitag, 1989). Elle appelle donc de nouvelles formes d'inscription dans un monde commun social, sociétal et environnemental.

Si d'un côté, donc, le travail lui-même retrouve cette dimension immersive dans la totalité sociétale, Kesselman a bien montré, je le répète, que cette totalisation est impulsée par en haut. Il faudrait donc l'encadrer, balancer le rapport de force, etc., mais ce que j'affirme c'est que l'enjeu de la qualification ne me paraît pas à la hauteur de ce défi.

Pour poser ce dernier sous un autre angle, j'aborde l'enjeu du pouvoir lorsqu'il prend non seulement la forme de l'exploitation mais aussi celle de l'oppression. Il s'agit alors de rappeler un autre des éléments substantifs de la forme zone grise ou ubérisée du travail contemporain et qui se rapporte à son déploiement sur un fond d'inégalités et de discriminations.

Surreprésentées dans les formes de travail atypiques de l'ère postfordiste, les femmes ont été supplantées par les travailleurs et travailleuses migrant·e·s dans les formes en zone grise. Cela dit, on sait aussi que les lignes classiques de configuration des inégalités (classes, sexe, origine, scolarité, âge) tendent à ne plus démarquer aussi clairement les personnes dans les formes sociales structurées. Outre ce nouveau défi analytique qui consisterait à penser les axes de configuration des inégalités et pour en revenir au pouvoir, je conclurai sur ce dernier commentaire.

Le travail contemporain nous invite à imaginer des limites par en haut, contre les coudées franches interstitielles, et transversalement, contre les écarts qui creusent des tranchées entre « nous » : travailleurs euses sans limites aux statuts, genres et appartenances différents, sans papier, consommateurs·rices ou actionnaires passif·ve·s. À cet égard, et contre ces inégalités et ces débalancements du rapport de force, je me suis prise non pas tellement à aller voir du côté de la requalification, que de celui des protections qui soient tout aussi transversales. J'ai repensé, comme l'évoque Gazier (2008), aux « marchés » transitionnels, au revenu de base – malgré mes réserves (Boucher, 2003, 2017) – et à des droits moins attachés à des statuts qu'à des personnes mais qui ne seraient pas tout à fait des droits de la personne au sens libéral. En somme, je me suis dit que les zones grises convoquaient une nouvelle réflexion sur les limites politiques, les droits réels et la protection des conditions d'exercice de l'autonomie. Contre les « machines à privatiser » (Cingolani) quid des *imperium* du sens qui nous obligeraient à instituer des règles de de jeux sociales à la fois protectrices, universelles et fluides ?

CHAPITRE IV – QUELQUES QUESTIONS SUR LA NOTION DE ZONE GRISE

De Martine D'Amours, Université Laval

Dans un premier temps, je dois confesser à la fois un grand intérêt et une certaine ambivalence à l'égard de l'objet de notre discussion.

J'aimerais d'abord souligner que la réalité des zones grises n'est pas une réalité si nouvelle. Quand j'ai commencé à étudier le travail indépendant, il y a 20 ans, il y avait déjà des zones grises, à savoir que des travailleurs dits autonomes ou indépendants n'étaient pas précisément autonomes ou qu'ils étaient, comme le dit Supiot (2000), dans une réalité de dépendance économique sans subordination juridique. En croisant les deux dimensions constitutives de toute relation d'emploi, soit l'organisation du travail et la répartition des risques, le modèle proposé par Dupuy et Larré (1998), et repris par Marie-Laure Morin (1999), permettait d'identifier tout un continuum de zones grises entre les formes classiques de salariat et d'indépendance. Alors, qu'y a-t-il de nouveau actuellement avec ce travail de plateforme ? Selon moi, c'est l'intermédiation, effectivement, et le fameux algorithme qui effectue des tâches de gestion, mais dont les manifestations sont plus évidentes dans certaines plateformes que dans d'autres. Évidemment, le cas Uber a été le plus étudié, mais j'ai un étudiant, Samuel Dinel, qui termine un mémoire de maîtrise sur Upwork, et qui s'est intéressé aux modalités de contrôle par le client, par la plateforme et par les travailleuses elles-mêmes, sous la forme d'autocontrôle. C'est assez intéressant d'envisager le contrôle de ce triple point de vue. Tout cela pour dire que selon moi, il serait important de distinguer ce qu'il y avait avant l'arrivée des plateformes, c'est-à-dire depuis le milieu des années 1970. Autrement dit, il y a un certain nombre de décennies que les catégories binaires de salariat et d'indépendance ne correspondent plus aux réalités concrètes du travail et de l'emploi. Donc, qu'est-ce qui caractérise la phase actuelle, et en particulier le travail de plateforme ?

Par ailleurs, il me semble que la notion de zone grise est une notion intéressante, qui pourrait même être utilisée au-delà de l'analyse des différentes formes d'emploi. Pourquoi la limiter aux formes de travail ? Il y a aussi tout un brouillage des frontières entre le travail et la retraite, en particulier en Amérique du Nord où, comme vous le savez, un grand nombre de personnes demeurent en emploi ou retournent en emploi après avoir pris la retraite. Leurs activités quotidiennes relèvent de ces deux réalités et leur revenu est pour partie composé de rentes de retraite et pour partie de revenus de travail. En fait, il y a tout un brouillage de frontières, là. Peut-être que Marie-Pierre Boucher pourrait nous relancer sur le brouillage entre travail et assistance parce qu'elle a étudié ces différents programmes permettant la mise au travail des prestataires d'assistance sociale. Donc je pense que, à la fois le questionnement que Donna Kesselman décrivait dans une de ces définitions des zones grises comme « espaces d'interactions et d'incertitudes dont on ignore a priori combien de temps ils perdureront, mais qui participent aux ajustements ou aux ruptures institutionnelles ainsi qu'à la recomposition des normes » (Kesselman, 2002). Je pense que cette définition-là est aussi applicable à des brouillages comme ceux que je mentionnais.

Finalement, un peu dans la continuité de ce que disait mon collègue Guy Bellemare, je m'interroge sur le caractère suffisant de ce concept dans la durée ou sur le long terme. Si un concept devient si englobant qu'il peut caractériser un ensemble, voire une majorité de

situations, (dans les faits, je ne parle pas des statistiques), il y a lieu de se poser des questions. Je crois que la nature du salariat change profondément. Le salariat se vide de son contenu protecteur. Alors moi qui ai étudié les statuts d'emploi atypiques depuis des années, je me rends compte qu'on ne peut même plus qualifier la précarité par les statuts d'emploi, tellement l'emploi permanent à temps complet devient de plus en plus teinté par les caractéristiques de l'indépendance d'une part, et par les caractéristiques de l'emploi précaire d'autre part. Donc je pose la question. Est-ce que la manière de définir et de comprendre les transformations peut être moins englobante ? Est-ce qu'on n'aurait pas intérêt à s'entendre sur un certain nombre de dimensions d'analyse puis de les appliquer aux diverses situations de travail et d'emploi ? Est ce qu'on n'aurait pas intérêt à appliquer les mêmes dimensions d'analyse issues de la sociologie du travail et de l'emploi à un ensemble de situations, en regardant les contextes, les acteurs, les multiples formes d'acteurs à l'origine des régulations, les multiples échelles auxquelles s'appliquent les régulations, etc. ?

Dans un article récent, mais surtout dans un ouvrage rédigé avec mes collègues Bellemare, Briand, Hanin et Pogliaghi (D'Amours *et al.*, 2023), nous avons cherché à dépasser les obstacles posés par les cadres traditionnels d'analyse du travail et de l'emploi lorsqu'il s'agit d'étudier les formes organisationnelles dérivées de l'externalisation. Après avoir opéré un déplacement du niveau d'analyse, le faisant passer des frontières juridiques de l'entreprise, ou des frontières géographiques de l'établissement, aux contours sociologiques et économiques de la configuration productive, nous avons proposé des contributions conceptuelles sur trois autres dimensions transversales complémentaires, en suggérant le passage 1) du rapport salarial au rapport social de travail ; 2) de la subordination au contrôle et 3) de la régulation salariale à la régulation fragmentée et diversifiée. Je citerai ici un extrait de l'introduction de cet ouvrage.

> La notion de rapport social de travail permet de dépasser le concept de rapport salarial pour inclure d'autres types de relations d'emploi que le salariat. Elle suppose de prendre en compte d'autres types de travailleurs (par exemple, des travailleurs formellement indépendants) ainsi que des acteurs qui n'ont pas le statut juridique d'employeur mais sont néanmoins susceptibles d'organiser ou de structurer les conditions de travail et d'emploi. Le rapport social de travail (RST) est défini comme la relation entre un groupe donné de travailleurs et de travailleuses et les entreprises ou organisations susceptibles de structurer leurs conditions de travail et d'emploi, que nous désignons comme des entités de contrôle.
>
> Ce déplacement suppose en corollaire le passage de la notion de subordination à celle de **contrôle**. La notion de contrôle permet de reconnaître que la subordination d'un travailleur n'est pas limitée à son employeur juridique (Haiven, 2006; Kinnie *et al*., 2008; Baudry et Chassagnon, 2012). L'adoption de cette notion facilite de plus l'analyse des mécanismes qui agissent sur les conditions de travail et d'emploi, même s'ils ne résultent pas de la direction d'un employeur juridique. Dans cet ouvrage, la notion de contrôle se réfère à toute procédure, méthode, etc. qui, d'une part, rend possible la coordination entre les acteurs et qui, d'autre part, vise à structurer le travail et l'emploi dans une configuration productive.
>
> Enfin, nous avançons que le travail et l'emploi sont encadrés non pas seulement par la régulation salariale (lois du travail, encadrement des rapports collectifs de travail), qui semble d'ailleurs de moins en moins opérante, mais aussi par d'autres systèmes de règles

qui visent à réguler les produits, les services, les processus de production. Nous proposons les notions complémentaires de **régulation fragmentée** pour référer à la diversité des modes de régulation de l'emploi, en particulier la multiplication des régimes de rapports collectifs de travail, et de **régulation diversifiée**, pour désigner ces diverses règles, publiques et privées, officielles ou tacites, qui habilitent et contraignent tant la prestation de travail que la production du bien/prestation du service, et ce, à diverses échelles : locale, sectorielle, nationale et supranationale.

Ce sera sans doute l'occasion d'une autre discussion avec les collègues du ZOGRIS, à laquelle ce texte récent portrait contribuer (D'Amours, 2023).

CHAPITRE V - LA NOTION DE ZONE GRISE. UNE APPROCHE NOUVELLE DES TRANSFORMATIONS DES RELATIONS DE TRAVAIL ET D'EMPLOI ?

De Patrick Dieuaide, Université Sorbonne Nouvelle

Grâce aux collègues canadiens que je remercie vivement, la tenue de ce séminaire a permis à l'équipe ZOGRIS de dresser un premier bilan sur la perception et les usages de la notion de zone grise comme grille de lecture des transformations du travail et de la relation d'emploi.

Sans prétendre à l'exhaustivité, compte tenu du format adopté, je me propose dans les réflexions qui suivent de revenir sur les principaux fondements de notre démarche et, d'essayer d'en montrer la portée au plan de l'analyse. Ces quelques réflexions seront aussi l'occasion de croiser nos réflexions avec les différentes approches avancées par les différents collègues dans le cadre de ce séminaire.

Ces quelques développements ne prétendent pas représenter les opinions des membres de l'équipe ZOGRIS, mais n'engagent bien évidemment que son auteur.

1. Aux sources de la notion de zone grise : Alain Supiot et Gaïez Minassian

La notion de zone grise prend sa source dans les travaux de deux auteurs, le juriste Alain Supiot et le politiste Gaïez Minassian. Dans chacun de ces travaux, la notion de zone grise recouvre des significations différentes mais complémentaires l'une de l'autre.

Pour Alain Supiot (2000), la notion de zone grise repose sur un constat : une (relative) dilution du lien de subordination que l'auteur détecte dans **un double mouvement** : une autonomie dans la subordination pour le travailleur salarié et une situation d'allégeance dans l'indépendance pour des activités exercées par des entrepreneurs individuels. Dans cette approche, la notion de zone grise repose sur une **convergence** de deux situations de travail, convergence que l'auteur justifie par la qualité et la complexité croissante des produits : dans un cas, ces produits demandent aux employeurs de donner/céder plus de pouvoir ou de liberté d'action aux travailleurs salariés dans le processus même de fabrication, dans l'autre cas les travailleurs indépendants doivent se soumettre à une multiplication des normes commerciales et/ou des règlements techniques ou autres, le plus souvent édictés par des donneurs d'ordres.

Cette première lecture nous a conduit à considérer la notion de zone grise comme une zone d'indifférenciation, c'est-à-dire une zone de flou ou de l'entre-deux. Ainsi, dans le contexte d'une montée en qualité et en complexité des produits du travail (contexte dont personnellement, je n'avais pas pris toute la mesure), les statuts de travailleur salarié et de travailleur indépendant se confondent du point de vue de la manière dont chacun est engagé dans son travail et/ou exerce son activité. Sous ce jour, la zone grise se caractérise **pour chacun d'eux** par une « déprise » du cadre légal et la prévalence d'une nouvelle configuration de pouvoir, respectivement entre salarié et employeur d'un côté et employeur et travailleur indépendant de l'autre. En

conséquence, et si l'on suit la démarche d'Alain Supiot, la notion de zone grise se déclinerait en deux sous-ensembles, exclusifs mais inséparables l'un de l'autre, une zone grise interne au salariat, et une zone grise interne au travail indépendant. Ces deux formes particulières de zones grises sont solidaires l'une de l'autre. Aussi, la plus grande partie de l'article de Supiot sera de discuter comment le droit s'est ajusté à cette configuration et comment, de son point de vue, il peut surmonter ce dualisme.

Pour Gaïez Minassian (2018), la notion de zone grise renvoie à un espace de dérégulation sociale (...) dépendant d'un état souverain, mais que les institutions centrales échouent à réguler face à des micro-autorités qui instaurent un ordre de substitution plus ou moins structuré et/ou accepté par les populations (nous résumons). Pour Gaïez Minassian, la zone grise est le siège d'une dynamique et/ou d'un jeu de forces ou d'acteurs qui débordent, entravent et/ou font obstacle à la mise en place d'un ordre institué, légal et définissable par des critères déterminés (on pense ici aux critères juridiques qualifiant le lien de subordination). Mais Gaïez Minassian souligne également que les États peuvent s'accommoder des zones grises et donc de ces micro-autorités. Cette perspective met en avant l'idée selon laquelle la notion de zone grise n'est pas un espace politique vide de relations économiques, sociales et/ou culturelle mais, au contraire, un champ d'actions peuplé d'organisations, de règles et de pratiques professionnelles créées et/ou déployées directement à l'initiative de leurs auteurs.

La zone grise se présente dans cette approche comme un moment, une photographie d'un groupe d'acteurs (que dans notre recherche nous avons dénommé partie prenante) dont la composition, l'identité et les intérêts qu'ils portent ne sont jamais fixés une fois pour toutes, mais varient constamment en fonction du « terrain » étudié et de la direction empruntée.

Nos recherches sur les transformations des relations de travail et d'emploi s'inspirent de ces deux approches. Selon notre conception, la notion de zone grise aurait deux faces : d'un côté, la notion de zone grise brise le cadre spatial et temporel édicté/imposé par les institutions de l'État pour ouvrir sur l'existence et la persistance de dynamiques socio-économiques instables. En forçant le trait, on peut dire que la crise, l'incertitude, l'insécurité, la décohérence sont les marqueurs d'un régime normal de fonctionnement des zone grise. De l'autre, la notion de zone grise, comme ordre de substitution imposé par des micro-autorités (Uber, les firmes multinationales, les mafias...), sont en recherche permanente d'un principe de cohérence (on pense ici à la parabole du cycliste qui tombe de vélo, s'il s'arrête de pédaler). À ce titre, les zones grises peuvent s'affirmer comme une forme sociale et politique qui se décline tout le long d'un spectre de configurations, allant d'un ordre informel, violent ou mafieux à un espace (auto-) instituant porté par des acteurs ou des « figures émergentes », comme nous les avons dénommées.

2. Méthodologie d'analyse des zones grises

Un point qui pose problème dans cette approche serait de préjuger de la réalité des zones grises. Le piège serait en effet de considérer que toute réalité ou phénomène non institué relèverait d'une analyse en termes de zone grise. Cette voie de recherche ferait de cette notion un mot-valise et donnerait raison aux remarques de Martine D'Amours et Guy Bellemare, soulignant à

juste titre le risque d'une approche trop globalisante ou imprécise. Notons que la perspective inverse, à savoir que les zone grise ont toujours existé, est tout aussi problématique, si l'on échouait à fournir une raison valable de s'interroger sur la pertinence de cette notion aujourd'hui.

Pour lever ces difficultés et tenter de répondre aux objections de Martine D'Amours et Guy Bellemare, il convient de préciser (et corriger) notre méthode d'approche : les zones grises ne sont pas des mondes socio-productifs clos, bordés de l'extérieur par les institutions qui les environnent (auquel cas il suffirait comme le suggère Alain Supiot d'inventer un droit nouveau pour « désenkyster » l'espace de la division du travail de ces zones). Il semble que c'est un regard inverse qu'il nous faut adopter et dont il faut prendre toute la mesure au plan méthodologique : c'est l'extension des zones grises comme modèle particulier de division, d'organisation et de gestion du travail (nous résumons) dans les zones instituées du salariat et du travail indépendant qui éclaire la permanence, l'évolution et la résilience des zones grises. Pour faire bref, les zones grises sont d'abord et avant tout l'expression d'une force centrifuge, dont il nous appartient d'expliciter les fondements et la dynamique de trajectoire. Cette analyse n'exclut pas évidemment l'idée que cette force soit contrecarrée ou contenue par une force contraire, centripète, incarnant une « volonté collective » de résistance des institutions de l'État (centrales ou décentralisées). Mais il faut alors garder à l'esprit que, dans notre recherche, cette force contraire n'est pas une action mais une réaction à cette menace.

C'est par exemple au regard de cette dynamique invasive et subversive des zones grises qu'il faut comprendre la transformation du statut de travailleur indépendant en « TIED » (travailleur indépendants économiquement dépendant) : de la même manière, on peut considérer les procès en requalification engagés par les chauffeurs VTC contre Uber comme une réaction de défense des institutions salariales face à la pénétration des zones grises, au travers l'extension d'un nouveau modèle ou rapport social de travail (cf le travail de plateforme, voir point 3). Notons également que ces procès ne sont pas de nature à faire disparaître les zones grises : chaque fois en effet qu'un chauffeur (ou groupe de chauffeurs) gagne(nt) son(leur) procès, les droit sociaux et les bénéfices qu'il(s) en retire(nt) ne manquent pas de brouiller les frontières du salariat, notamment au travers une pratique de plus en plus fréquente de déconnexion des protections sociales et juridiques de l'emploi. Notons aussi qu'il est possible d'observer une autre dynamique, celle de l'approfondissement : en prenant appui sur un certain nombre d'entretiens auprès de chauffeurs Uber, la pénétration de ces mondes du travail désinstitués dans les représentations et le vécu de ces travailleurs (et plus largement de nombreux TIED (Mondon, 2017; Murgia *et al*., 2020) est si forte, qu'une large partie d'entre eux ne souhaitent pas (re)devenir salariés et préfèrent rester (pour de bonnes et mauvaises raisons) « entrepreneurs d'eux-mêmes » en dépit de conditions de vie et de travail difficiles.

Ce serait donc, en première approximation, par extension ou par approfondissement d'un certain modèle ou rapport social de travail dans le vécu, les pratiques et les représentations des acteurs que l'on pourrait cerner la dynamique des zones grises. Ces dynamiques ne sont sans doute pas les seules. Mais elles nous permettent d'avancer l'idée que les zones grises n'ont pas de frontière a priori, mais qu'elles se découvrent au moyen de l'enquête (au sens large du terme de recherche de matériaux et d'indices en tout genre : entretien, donnée, paroles libres, vidéo... voir point 4) directement auprès des acteurs impliqués. À ce niveau, la connaissance des zones grises relèverait d'une logique de dépistage des « configurations de pouvoir » qui les portent et les révèlent tout à la fois **localement**.

Or, c'est probablement à ce niveau que notre démarche n'a pas été suffisamment claire et maîtrisée, notamment en assimilant le terme « local » à ceux de « proximité » ou de « terrain ». Le local est un niveau observation et d'analyse tout relatif (le national est local par rapport au mondial par ex.). Et bien que notre graphique de synthèse publié dans l'article RI/IR[18] mentionnait trois cercles ou niveaux d'interventions (local, national, mondial) et quatre catégories d'acteurs « faiseurs de règles » (État, entreprises, territoire, société civile), il est tout aussi vrai que notre approche de la zone grise, dans un premier temps du moins, ne s'est pas suffisamment émancipée des cadres traditionnels d'analyse des relations professionnelles. En d'autres termes, ce graphique a été considéré comme une simple extension du schéma Dunlopien en élargissant le périmètre et le nombre des acteurs, tout en considérant que rien n'avait changé au niveau de l'objet de la négociation, à savoir le contenu et les formes d'organisation et de gestion du travail.

Si une large partie de nos écrits et nos débats internes a pu reprendre cette approche, la raison peut s'expliquer par la prégnance des débats qui ont eu cours autour de la saga Uber entre salariat / indépendance. Ce qui a conduit à une vision trop étroite de la dynamique des zones grises, en basant l'analyse sur un constat peut-être simpliste et certainement réducteur : d'un côté, un processus de « désalarisation » au sens fordiste du terme d'une déconnection des droits sociaux de l'emploi, de l'autre un processus de précarisation lié à une amputation et/ou une déconstruction du statut d'entrepreneur individuel, qui se manifestait par l'impossibilité pour les travailleurs indépendants d'accéder à une pleine autonomie face aux risques afférents à ce statut. Mais cette direction d'analyse, depuis longtemps identifiée comme le rappelle Martine d'Amours, n'explique rien des dynamiques de fonds, internes aux zones grises, qui ont pu pousser à l'émergence de ces phénomènes de polarisation.

Il manque encore à ce stade une compréhension fine et une analyse claire de ce que nous pourrions appeler les « fondements contingents » des zones grises.

3. La notion de zone grise : avant et après la plateformisation

Les zones grises ont existé bien avant la plateformisation des économies, amorcée à la fin des années 2000. Sans nous attarder sur cette période antérieure, j'évoquerai quelques-uns des travaux menés collectivement sur les relations sociales au sein des firmes multinationales françaises implantées à l'est (rapport DARES). Ces recherches ont permis de mettre en évidence un certain nombre de configurations de pouvoir que l'on pourrait classer sans problème dans la rubrique « zone grise », comme par exemple la pratique récurrente d'un « dialogue social managérial » véritable technique de dévitalisation de la négociation collective et de neutralisation de toute forme de politique contractuelle au profit d'une gestion désinstituée des relations de travail : ou comme l'existence d'une double subordination portée par la dualité employeur *de facto* / employeur *de jure* (voir les travaux de Marie-Ange Moreau), ou encore le retournement des comités d'entreprise européens en véritable tribune de propagande par les directions des groupes. Au plan théorique, ces configurations relèveraient toutes d'une matrice commune, à savoir l'existence d'une « relation d'emploi avec tiers », la personne tierce étant cette micro-autorité (le siège social, le donneur d'ordre, le consultant) évoquée par G. Minassian dans

[18] Revue Relations industrielles / Industrial Relations.

la définition des zones grises, laquelle micro-autorité imposerait un « ordre de substitution », que nous nous sommes proposés de nommer dans une de nos recherches « régulation sociale sans compromis » (rf. Interventions économiques).

Mais comme Marie-Pierre Boucher, nous pensons que la plateformisation a joué un rôle d'accélérateur et s'est révélé un puissant vecteur de réactualisation de la totalité sociétale. Notre thèse (si l'on peut dire, à ce stade d'avancement de notre recherche) serait que les plateformes ont permis de franchir un seuil et de contribuer à la prolifération des zones grises en accélérant l'affaiblissement des normes standards d'emploi et d'activité, par l'émergence progressive d'un modèle social de travail alternatif au salariat et à l'indépendance (il faut comprendre « alternatif » au sens premier de « poser à côté de » et non pas « à la place de »). En quelques mots, ce modèle fondé sur une enquête auprès des chauffeurs Uber, peut être caractérisé structurellement par trois dimensions principales :

- Une première dimension s'affirme à travers l'existence d'un espace numérique de programmation (collecte, traitement et stockage de l'information...) où la prestation de mobilité est représentée « virtuellement » (numérisée) par un certain nombre de paramètres (data ou base informationnelle) communiqués par les chauffeurs et les clients à la plateforme.

- Une seconde dimension réside dans une nouvelle géographie des lieux de travail fondée sur la communication auprès des intéressés dispersés dans l'espace public métropolitain, des coordonnées nécessaires pour l'accomplissement de la prestation demandée.

- Une troisième dimension réside dans l'affirmation plus spécifique d'une double nature du travail des chauffeurs VTC, dont chacun de ces espaces est dépositaire : travail digital dans l'espace numérique[19], travail de prestation dans l'espace public métropolitain.

Ce modèle repose sur un espace dual de travail, l'espace numérique et l'espace public[20], espaces distincts mais fonctionnellement intégrés l'un à l'autre par l'intermédiaire de la plateforme. Pour reprendre la terminologie de M-P. Boucher, dans ce modèle, la plateforme agirait comme un intermédiaire technologique[21], prête à être activée via l'application téléchargée et disponible à tout moment sur les smartphones. Ainsi, dès cette phase d'activation marquée par une mobilisation des capacités cognitives des intéressés pour se connecter, la plateforme prend le contrôle de l'ensemble du processus informationnel qui commande l'organisation et la gestion de la relation client/chauffeur et non les termes de cette relation[22].

---

[19] Pour être complet, il faudrait aussi parler du travail des clients. Ce point n'est pas abordé dans notre recherche.

[20] Nous serions enclins à penser que cette dualité est de portée bien plus générale, si l'on veut bien considérer que la notion d'espace public ne se limite pas à l'espace métropolitain. On peut parler aussi d'espace public au sein de la famille, des entreprises…

[21] Pour notre part, nous préférons qualifier les plateformes d'« écosystème de travail », terme plus générique selon nous pour souligner 1/ le caractère modulaire et très flexible du dispositif « plateforme », 2/ la dimension « immersive » (M-P. Boucher) de ce dispositif encastré dans le tissu des relations sociales, au plus près de la vie quotidienne, professionnelle...

[22] Pour aller au bout du raisonnement, cela signifie que la plateforme Uber ne produit pas de bien mais un service via le travail (subordonné) du chauffeur pour le revendre au client. Le chauffeur n'est pas payé directement par Uber et Uber ne fait aucun profit direct sur la base d'une vente. La rémunération d'Uber est liée au service de mise en relation rendu par l'infrastructure numérique dont il est propriétaire, moyennant un coût d'usage par le chauffeur et le client. Le chauffeur est rémunéré par le client pour la prestation réalisée, rémunération sur laquelle Uber prend au passage

Nous n'irons pas plus loin dans la description de ce modèle. Ces quelques propos, suffisent croyons-nous, pour identifier les « fondements contingents » des zones grises. En quelques mots pour conclure ce troisième point :

- À l'ère des plateformes, le « travail intermédié », comme on le dénomme de plus en plus, ne serait ni un travail subordonné, ni un travail indépendant, mais un travail « empêché ». L'objet du contrôle n'est plus alors le geste, l'effort, l'implication ou la motivation dans le travail, il est dans le contrôle du moment et du lieu où il doit s'accomplir. En ce sens, l'espace numérique (et l'algorithme), cœur d'un système privé de contrôle de la répartition des activités sur tout l'espace métropolitain, prive les chauffeurs du travail qu'ils ont pourtant les moyens (voiture, permis, assurance...) d'exercer librement. Aussi, et pour reprendre la perspective de Marie-Pierre Boucher, se pose à ce niveau, la question du « travail libre » c'est-à-dire les garanties politiques qui confèrent aux chauffeurs des droits réels pour exercer librement leur activité. Dans notre recherche, la question posée est similaire quoique différente : il s'agit de savoir comment cette tension autour de la « liberté du travail » est régulée (ou non) et/ou dépassée pour récupérer, conserver ou accroître cette autonomie. Nos entretiens révèlent à ce sujet plusieurs options possibles du point de vue des chauffeurs, entre « exit, voice and loyalty » mais également tout un mixte de solutions bricolées (double activité par exemple). Une autre question, centrale dans l'analyse des zones grises, est celle des frontières du travail. Où commence, où s'arrête le travail quand celui-ci est « intermédié » (ou dualisé) ? Cette direction d'analyse nous invite à passer en revue la variété des circonstances et des pratiques de digitalisation du travail par les chauffeurs eux-mêmes et à s'interroger sur les interactions et la manière dont ces pratiques transforment leur cadre de vie (vie personnelle, loisirs les temporalités et rythmes de travail...) ou inversement comment leur travail est transformé par lui. Dans une démarche similaire, cette direction d'analyse invite aussi à prendre la mesure de la portée et de l'efficience des nouvelles régulations quant à l'intimité/la confidentialité et l'encadrement juridique des données collectées par les plateformes.

- Une autre série de questionnements sur les « fondements contingents » des zones grises, réside dans la dualité spatiale du travail de prestation et la manière dont celle-ci s'encastre dans l'espace public. Alors que le digital labor est encastré dans un espace numérique contrôlé par la plateforme, le travail de prestation des chauffeurs est une activité encastrée dans l'espace public routier (métropolitain) qui implique directement la plateforme (Uber) et indirectement d'autres acteurs (collectivité, association, ONG...) lesquels ont des intérêts divergents à défendre et/ou à faire valoir, face notamment aux effets socio-spatiaux de l'activité des chauffeurs (trafic, pollution, plan de circulation, modularité des transports). Cette intrication d'acteurs à différentes échelles soulève bien des questions. C'est ici encore, l'enquête qui nous permettra de les identifier. Par exemple, la question de savoir quelle place accordée à la voiture dans la Cité ne peut être séparée de celle de savoir dans quelle mesure et à quelles conditions une politique urbaine en matière de déplacement ou de mobilité doit prendre en compte le travail des chauffeurs VTC ? Dans cette perspective, une politique de régulation du « travail intermédié » est inséparable de la question de l'organisation, de l'occupation et du découpage de l'espace public plus en général.

---

une commission. Autrement dit, comme intermédiaire, Uber gère la relation client/chauffeur et non les termes de cette relation.

- Enfin, une réflexion à part mérite d'être accordée à la place et au rôle des syndicats dans ce modèle de « travail intermédié ». Quelle organisation, quel mode d'action ces acteurs institués (détenteurs du monopole de la négociation collective et dont le rôle et la fonction sont statutairement définis) peuvent-ils adopter dans ce contexte décousu et débridé où le nombre et la qualité des acteurs-négociateurs varient constamment ? Comment s'engager dans la défense des travailleurs quand il n'y a plus d'espace propre qui délimite et permet de reconnaître le travail comme objet de négociation ? Comme le souligne Sid Soussi, les plateformes sont de véritables « verrous antisyndicaux ». La raison tient, selon nous, à ce que les plateformes (type Uber) s'interposent dans les relations de travail par la création d'un espace dual (numérique et public) qui donne à ces dernières le contrôle du processus informationnel qui fonde l'unité de temps de lieu et d'action pour la réalisation d'un travail ou d'une prestation donnée. Cette situation n'offre guère de prises aux syndicats, si ce n'est comme on peut le voir en France, de forger des actions collectives par la défense des travailleurs-migrants en investissant le terrain judiciaire (ce cas concerne plus les livreurs à vélo que les chauffeurs VTC) ou dans le soutien financier et logistique de collectifs de chauffeurs dans la création de plateformes alternatives (cas de la CGT) ou dans des alliances scellées avec des associations (cas de la CFDT). Mais toutes ces expériences identifiées dans nos enquêtes, soulignent la nécessité pour les syndicats de sortir de leur champ et leur répertoire d'action classiques pour investir des questions et construire des stratégies sur des « terrains » nouveaux pour eux.

4. Une épistémologie des zones grises ? Pourquoi ? Comment ?

Les quelques réflexions qui précèdent soulignent, selon nous, la capacité heuristique de la notion de zone grise pour analyser des transformations des relations de travail et d'emploi. Mais la méthode ou le raisonnement heuristique se suffit-il à lui seul pour analyser et développer un corps de connaissances qui donne à comprendre la réalité des phénomènes étudiés ?

Entre Guy Bellemarre, qui souligne la nécessité d'approfondir cette approche en lui donnant des fondements théoriques, Sid Soussi qui formule le souhait d'objectiver les zones grise de travail et d'emploi, Marie-Pierre Boucher qui appelle à poser la question des Communs en élargissant la perspective à travers la notion de « travail sans limite », et Martine D'Amours qui s'interroge sur le caractère suffisant de cette notion de zone grise, on peut sérieusement en douter.

Le terme ou la notion de zone grise n'est pas un concept dont le pouvoir explicatif ne tiendrait qu'à un choix de méthode combiné aux compétences du chercheur pour la mettre en œuvre. La méthode ou le raisonnement heuristique, utile et fécond, n'élimine pas l'impérieuse nécessité de problématiser la notion de zone grise à partir de cette part du réel que nous ne comprenons pas et qui nous oblige à sortir des cadres préétablis. Ce qui suppose de reconsidérer la place et le rôle de l'enquête dans ce travail de problématisation.

Dans les points précédents, nous avons en effet à plusieurs reprises appuyé notre raisonnement à partir des données et des informations extraites des enquêtes de terrain. Mais si ces enquêtes donnent à voir les zones grises, avec plus ou moins de clarté et de précision, elles ne les

expliquent pas, ni leur genèse, ni leur capacité résilience, ni la manière dont certains acteurs se positionnent face à elles.

Notre scepticisme envers sur l'idée que la notion de zone grise pourrait être mobilisé sans autre forme de justification peut être illustré par un exemple très simple. Comment croire sur parole un chauffeur qui affirme qu'il est indépendant ? A l'inverse, comment le chercheur peut-il être certain que ces propos caractérisent ou définissent une zone grise ? La zone grise est grise et pour le chauffeur et pour le chercheur !

Il faut sortir de cette impasse sans quoi tout programme de recherche sur les zones grises risque d'être incomplet dans ses fondements, voir entaché de nullité. Mais comment ? Le débat est ouvert. Mais en prenant du recul sur notre propre pratique, une possibilité serait de considérer l'enquête de terrain comme une composante de la problématique elle-même ce qui signifie que toute zone grise se découvre et s'appréhende en même temps qu'elle se conçoit. Enquête de terrain et enquête de recherche seraient les deux faces d'un même processus de modélisation des zones grises. Dans ce processus de modélisation, l'enquête de terrain aurait vocation à identifier les forces de disruption à l'origine de nouvelles configurations de pouvoir (dans notre cas, l'irruption des plateformes numériques) et de servir de point de départ pour comprendre comment, par quel moyen et dans quelles circonstances les acteurs résidents participent au maintien, à la réduction ou à l'expansion de cette zone. Cette démarche nous incline à penser que la notion de zone grise serait plutôt un « concept empirique » dont l'opérationnalité viserait, pour chaque contexte ou configuration, à expliciter les « fondements contingents » de la stabilité et/ou de l'instabilité d'un ordre social, économique alternatif.

CHAPITRE VI - PISTES POUR UNE ÉPISTÉMOLOGIE DE LA ZONE GRISE

De Sid Ahmed SOUSSI, Université du Québec à Montréal

Les échanges tenus durant ce séminaire CRISES-ZOGRIS ont pris une tournure qui a permis des débats francs et fertiles. C'est dire l'importance des enjeux de définition et de nécessaire circonscription de la notion de « zone grise du travail » *(*Siino et Soussi, *2017)*. Cela, non seulement du point de vue de l'équipe ZOGRIS et de sa volonté de se doter d'un concept disposant d'une véritable capacité heuristique et explicative des mutations du travail, mais aussi du point de vue des chercheur·e·s de l'axe de recherche Travail et emploi du CRISES. Les préoccupations de ces dernier·e·s s'inscrivent également dans un contexte de renouvellement d'une réflexion théorique engagée depuis quelques années en lien certes avec les transformations du travail, mais aussi avec la notion d'innovation sociale dans les espaces du travail et dans le champ des relations industrielles. En témoignent particulièrement les interventions théoriques critiques de Guy Bellemare et de Marie-Pierre. Boucher. Ces échanges se sont avérés tout aussi fertiles en raison des préoccupations de recherche nouvelles manifestées par les travaux d'étudiant·e·s comme Olivier de Broves et Sophie Paganardi dont les objets ciblent les mutations du travail à l'œuvre dans l'économie de plateforme : objet au cœur d'une partie des travaux actuels de l'équipe ZOGRIS. Le premier travaille sur le cas d'une coopérative qui tente de faire concurrence à Uber au Québec, mais en revisitant le modèle coopératif (Rafelis de Broves, 2022). La seconde a pour préoccupation principale les enjeux actuels de la gamification dans la gestion algorithmique du travail.

Ce séminaire a ainsi montré toute la portée de la capacité heuristique mobilisée par la notion de « zone grise » du travail (Carelli *et al*., 2022). Deux constats peuvent être faits sur le plan comparatif. En France comme au Québec, l'économie de plateforme se développe rapidement et produit des impacts qui se donnent déjà à voir localement (Abel *et al*., 2020), même si sa dynamique repose avant tout sur une perspective globale de production de la valeur (Jamil et Noiseux 2018). Dans les deux cas, certaines principales caractéristiques de cette dynamique s'imposent dans les travaux menés actuellement en France comme au Québec.

Trois principaux constats empiriques et théoriques peuvent être dégagés de ces échanges.

Premièrement, il y a les bas niveaux de rémunération qui caractérisent les activités de travail dans cette « zone grise » (Johnston, 2020 ; Soussi et Noiseux, 2019), ensuite le contrôle direct et exclusif de l'organisation du travail par le management de l'entreprise de plateforme (Jamil 2020) et enfin, l'incontournable duo taylorien historiquement attaché aux espaces du travail depuis le début du 20e siècle : la surveillance des personnes au travail et le contrôle des tâches qu'elles exécutent. Et tout cela via des processus de gestion algorithmique systématisée, que parfois certains travaux qualifient d'agressifs (Fagadé, 2020) et qui instituent dans les espaces du travail des rapports de domination sans contrepoids de l'employeur sur sa main-d'œuvre. En matière de relations du travail et, incidemment, d'action collective, les principaux constats empiriques de ces travaux révèlent des collectifs du travail éclatés et des travailleurs·euses atomisé·e·s par un phénomène de « tâcheronnisation » (Abdelnour et Bernard, 2018) exacerbé des activités de travail caractéristiques de ces entreprises.

C'est dans ce contexte que se révèlent les principaux impacts de l'économie de plateforme en matière de relation et de statut d'emploi : quid du rapport salarial dans ce contexte ? Quid du travail indépendant ? Quid du travail autonome ? S. Abdelnour et D. Meda (2020) ont bien montré comment, en France en particulier, le statut de travailleur indépendant semble s'imposer, avec tous les inconvénients des indépendants, mais sans être de vrais indépendants. C'est également le cas pour les travaux menés au Québec par M. D'Amours (2023; 2015; 2014).

Deuxièmement, un autre constat sociologique concernant cette zone grise est le fait que ses espaces du travail drainent une main-d'œuvre hautement vulnérable et socioéconomiquement précaire, parce qu'en grande partie d'origine migrante ou immigrante et/ou enfermée dans des statuts aussi multiples que fragiles. Ces caractéristiques sociologiques prennent une dimension d'autant plus complexe qu'elles se conjuguent avec d'autres : cette main-d'œuvre comprend également d'importantes proportions de femmes et de jeunes en situation de précarité et dont les flux renforcent en même temps ce réservoir - ou « armée de réserve » pour reprendre l'expression marxienne toujours de mise - où les entreprises de plateforme puisent largement pour alimenter toujours davantage leur « valeur ajoutée ». Ce sont là les caractéristiques intersectionnelles dominantes des espaces du travail de la zone grise évoqués dans ces échanges.

Troisièmement, il y a, sur le plan de l'analyse théorique, la dimension comparative internationale. À cet égard, le premier indicateur mobilisé est celui des différents modes - ou tentatives - d'encadrement juridique de l'emploi et des relations du travail dans ce « secteur » de l'économie de plateforme. Il apparait nettement que les problématiques de recherche en ce domaine se posent différemment, selon les contextes nationaux et les rapports de forces qui les caractérisent en fonction des poids relatifs - des capacités d'influence sociopolitique ? - des différentes parties prenantes. La dimension comparative ici consiste principalement à examiner les tentatives de régulation des entreprises de ce secteur en termes d'action publique et de dispositions juridico-administratives conjoncturelles et/ou politiques publiques.

Trois éléments préalables permettent de contextualiser le débat ici en posant la question du bilan actuel : où en est-on au Québec ?

- Quel bilan global dresser aujourd'hui de l'économie de plateforme au Québec ?
- Où en est-on en matière d'action publique et/ou de volonté d'encadrement juridique du secteur ?
- En termes d'action collective dans les espaces du travail de ce secteur : comment expliquer les hésitations entre une volonté politique du laisser-faire de la part de l'action publique et le recours au modèle de relations industrielles - wagnérien - dont les dispositions fordistes paraissent de plus en plus en porte-à-faux ?

1. Bilan

Depuis le lancement en 2005 de Amazon Mechanical Turk, ce secteur est en pleine explosion au Québec et dans le reste du Canada. Il s'inscrit dans le contexte du développement rapide de la gig économie-rémunération à la tâche ou la « tâcheronnisation » telle que la qualifient les récents

travaux de S. Abdelnour et qui est caractéristique de ce « capitalisme de plateforme » de plus en plus documenté, notamment par sa volonté d'émancipation de toute forme de régulation (de la production et du travail), à l'exemple des espaces du travail dans les entrepôts d'entreprises comme Amazon à Montréal et en Ontario dans les entreprises de VTC et/ou de livraison notamment.

Les constats actuels des travaux de recherche menés par le GIREPS au Québec (notamment un programme de recherche en cours sur des études comparatives internationales Canada-Corée du Sud) soulignent les constats suivants :

- De bas niveaux de rémunération, le contrôle direct de l'organisation du travail (surveillance des personnes et contrôle des tâches) via une gestion algorithmique systématisée (Geum 2018) et agressive instituant des rapports de domination sans contrepoids de l'employeur sur sa main-d'œuvre ;
- Des travailleurs·euses « atomisé·e·s » (Abdelnour et Bernard, 2018) : « pas de statut de travailleurs indépendants, tous les inconvénients des indépendants, mais sans être de vrais indépendants » ;
- Une main-d'œuvre hautement vulnérable comme souligné plus haut, d'origine immigrante et à statuts fragiles (Soussi et Thibault-Leblanc, 2019). Les résultats de plusieurs recherches font ressortir cette caractéristique, mais sans la « traiter » en tant que telle dans des études consacrées aux entreprises de plateforme).

Une attention particulière doit être accordée à un phénomène caractéristique des entreprises de plateforme, notamment les plateformes « type ubérien », celui de l'effet réseau. En effet, la dynamique de développement de ces entreprises repose principalement sur la construction toujours plus renforcée d'un effet réseau, un phénomène par lequel la plus-value de chaque échange augmente avec le nombre total d'échanges (Calmé *et al*., 2016). À l'exemple des plateformes de transport de personnes : plus le nombre de chauffeurs·euses (l'offre) et de passager·e·s (la demande) augmente, plus la qualité et la valeur de chaque transaction augmentent. Cet effet traduit la volonté délibérée des entreprises de plateforme à réunir les conditions nécessaires à la mise en place de situations monopolistiques et pour cela à faire croître le plus rapidement possible leurs activités dans la logique du « gagnant ramasse tout » (Rafelis de Broves, 2022). D'où l'exacerbation de la concurrence inhérente à ce capitalisme de plateforme[23].

2. Action publique : une régulation timorée

Au Québec, en matière d'action publique, un choix politique semble avoir été fait avec l'adoption de la loi 17 adoptée en octobre 2020, soit un mois avant la proposition 22 de novembre 2020 en Californie[24]. Il s'agit de la Loi concernant le transport rémunéré de personnes par automobile

[23] Cet effet-réseau s'avère comme un obstacle majeur, voire infranchissable, aux alternatives des « coopératives de plateforme » ! (voir le cas d'EVA).

[24] La Californie a adopté, le mardi 3 nov 2020 la « Proposition 22 », formulée par Uber et d'autres sociétés, pour préserver leur modèle de plateformes avec des chauffeurs·euses indépendant·e·s, lors d'un référendum déterminant

(RLRQ, chapitre T-11.2[25]). Cette loi se focalise manifestement davantage sur la régulation commerciale que sur l'encadrement équilibré des conditions du travail et la relation d'emploi : en témoignent ses dispositions largement favorables à certaines parties prenantes comme les entreprises dominantes du secteur (dont Uber). Ainsi, cette loi « redéfinit les rôles des acteurs de l'industrie en introduisant les statuts de répondant d'un système de transport de personnes par automobile, de répartiteur de courses, de propriétaire d'automobile qualifiée (autorisée ou inscrite auprès d'un répondant), de chauffeur qualifié (autorisé ou inscrit) et de destinataire d'information de géolocalisation, tout en maintenant des exigences et des privilèges particuliers pour les taxis. La loi introduit également une redevance de 0,90 $ ajoutée au prix de chaque course ». Incidemment, notons que cette loi s'appuie sur certains éléments de légitimité comme sa volonté d'innovation et de protection de l'environnement[26]. Ce faisant, aucune de ses dispositions ne s'aventure en matière de régulation du travail, des conditions de travail et en termes de relation d'emploi. Autant donc dire que la « zone grise » ainsi circonscrite par une action publique largement lacunaire et timorée ne laisse que peu d'alternatives à l'action et aux luttes collectives que ne cessent pourtant d'entreprendre les travailleurs·euses de ce secteur (Dufresne, 2021).

3. Action collective : le verrou antisyndical

L'économie de plateforme s'est imposée comme un espace d'activités multisectoriel et comme une sorte de grande zone grise en termes de régulation des conditions et de travail et de la conflictualité. En matière d'action collective, la possibilité d'action syndicale y apparaît extrêmement réduite selon la plupart des travaux. À cela, deux raisons. Il y a d'abord le constat souligné plus haut et montrant la nature de sa main-d'œuvre composite et socialement vulnérable, car en très grande partie d'origine migrante. Il y a ensuite - et ceci explique en partie cela - l'incapacité, voire la caducité du modèle de relations industrielles wagnérien à réguler des modes d'organisation du travail et une configuration de l'emploi subordonné à une gestion algorithmique dotée d'une capacité de contrôle des tâches et de surveillance du personnel à tous les niveaux des processus de production. De ce fait, l'action des organisations syndicales fait face à des obstacles structurels et institutionnels qui lui rendent ces espaces du travail particulièrement difficile à pénétrer (Dufresne, Anne 2021).

---

pour la «*gig economy*» (économie à la tâche), suivi dans les États-Unis et dans le monde. Uber et Lyft, son concurrent américain, refusent d'appliquer la loi de l'État, entrée en vigueur en janvier, qui leur impose d'embaucher leurs dizaines de milliers de conducteurs, et donc de leur accorder des avantages sociaux (assurances maladie et chômage, congés payés, heures supplémentaires, etc.). La « Proposition 22 » prévoit que les dizaines de milliers de chauffeurs·euses californien·ne·s resteront indépendant·e·s, mais aussi qu'ils et elles recevront des compensations : un revenu minimum garanti, une contribution à une assurance maladie et d'autres assurances, en fonction du nombre d'heures travaillées par semaine. https://www.ledevoir.com/economie/589120/californie-victoire-d-uber-qui-protege-son-modele-economique.

[25] https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/lc/T-11.2.

[26] Ainsi, « La Loi favorise le développement de pratiques et de technologies innovantes ainsi que le recours à celles-ci dans l'industrie du transport rémunéré de personnes par automobile, le tout dans une perspective de développement durable et de diminution de l'empreinte carbone. Elle précise ce qui distingue le transport rémunéré du covoiturage et des services bénévoles de raccompagnement, entre autres. De plus, elle vise à favoriser l'accès des personnes handicapées au transport par automobile, y compris celui offert avec une automobile adaptée. »
https://www.transports.gouv.qc.ca/fr/entreprises-partenaires/trpa/Pages/trpa.aspx.

Il y a donc deux facteurs *push-pull* qui se conjuguent pour expliquer ce qu'il est désormais difficile de ne pas qualifier de « verrou anti-syndical » dans cette zone grise propre à l'économie de plateforme : en amont, l'absence de volonté politique d'encadrement juridique contraignant de ce secteur par l'action publique et, en aval, les obstacles structurels, institutionnels et stratégiques à l'action syndicale, les organisations syndicales étant historiquement, et pour des raisons à la fois endogènes et exogènes (Soussi et Thibault-Leblanc, 2020) peu enclines à investir ces espaces d'une économie de plateforme en y risquant, sans véritable garantie de succès, des ressources matérielles et financières limitées (Joyce *et al*., 2020).

Pour résumer, trois grands facteurs peuvent être identifiés pour rendre compte de l'état des lieux actuel de l'action collective dans l'économie de plateforme.

Le premier facteur est celui des obstacles à l'action syndicale. L'un des tout premiers renvoie aux réticences des bases des organisations syndicales, au niveau des syndicats locaux eux-mêmes où se manifestent une opposition très clairement manifestée à la mobilisation des ressources financières syndicales pour aider à organiser syndicalement une main-d'œuvre « qui ne paie même pas ses cotisations » (Soussi et Thibault-Leblanc, 2021) et en très grande majorité composée de personnes migrantes à statuts variés et fragiles. Cette main-d'œuvre, assujettie par ailleurs à un fort roulement, n'a pas non plus historiquement toujours attiré l'engagement des organisations syndicales en raison de la « concurrence déloyale » que cette main-d'œuvre se voit reprocher d'imposer aux travailleurs·euses résident·e·s locaux·ales en acceptant des salaires de bas niveau (Soussi, 2019b).

Le deuxième facteur - dont les effets sont exacerbés par sa concomitance avec le premier facteur - renvoie au fait que l'action collective, rendue complexe et difficile dans ces espaces par les pratiques managériales et de gestion algorithmique qui y sont à l'œuvre, est quasi exclusivement menée par des groupes d'action communautaires et des organisations collectives autonomes[27] bénéficiant peu ou pas du soutien des organisations syndicales traditionnelles (comme la FTQ et la CSN) et/ou de leurs affiliés.

Le troisième facteur est de nature plus analytique que descriptive, car il renvoie aux interrogations stratégiques que se posent - ou pas - les organisations syndicales. La toute première question pour les syndicats porte sur les objectifs et les ressources - humaines, matérielles et financières - à déployer pour syndicaliser durablement les entreprises de ces secteurs avec un espoir raisonnable de « retour sur investissement », c'est-à-dire celui de se voir garantir à long terme le droit d'association et de négociation syndicales (Salamanca Cardona 2019). La deuxième question englobe en partie la première parce qu'elle concerne la posture et la stratégie durables à adopter face à l'importance croissante et probablement irréversible de la main-d'œuvre migrante - temporaire ou permanente - non seulement dans la quasi-totalité des espaces du travail de l'économie de plateforme, mais aussi dans l'ensemble des autres secteurs d'activité - services, tourisme et hôtellerie-restauration, travail saisonnier, etc. - où les besoins en main-d'œuvre « peu qualifiée » - et donc peu coûteuse parce que faiblement rémunérée - sont en très nette augmentation. Jusqu'à ces dernières années, cette main-d'œuvre était qualifiée d'atypique - parce que sujette à mobilité circulaire (Soussi, 2019a) en raison de la forte présence de travailleurs·euses migrant·e·s temporaires dans ces secteurs-et/ou de conjoncturelle, car

[27] Des organisations comme le Centre de Travailleurs et Travailleuses Immigrant·e·s (CTI) ou l'Association des Travailleurs et Travailleuses d'Agence de Placement (ATTAP).

dans des secteurs subissant de profondes transformations liées aux technologies numériques. C'est dans ce contexte que cette deuxième question interpelle les organisations syndicales traditionnelles : que faire, syndicalement parlant, de cette « masse » composite de travailleur·euse s migrant·e·s en pleine croissance et qui investit dans la durée ces secteurs d'activité jusque-là impénétrables - et… impénétrés - par l'action syndicale ? Comment expliquer aux bases syndicales la nécessité de mobiliser - sans succès garanti - les ressources dont elles sont les garantes pour organiser et soutenir des catégories de travailleur euse s qui, en plus d'être « issu·e·s de l'immigration », risquent de ne pas « jouer le jeu » en leur reconnaissant cette dette de solidarité ?

4. Dimension internationale et perspective comparative

Les obstacles à l'action syndicale évoqués ici font, ces dernières années, l'objet de certaines tentatives de documentation pour en expliquer les causes premières, notamment par le recours à des travaux comparatifs sur les expériences en matière d'action collective. C'est ainsi le cas d'un programme de recherche sur le travail et l'emploi dans l'économie de plateforme, mené au sein du Gireps (Soussi et Noiseux, 2019) qui s'est donné pour objectif d'entreprendre une analyse comparative des expériences menées au Québec et en Ontario d'une part et en Corée du Sud d'autre part.

L'intérêt de cette perspective comparative est clairement ici de faire ressortir la dynamique du rapport entre le local et le global qui est à l'œuvre dans ces pays. Au-delà des différences et des particularismes culturels, socioéconomiques et politiques de ces pays, il y a malgré tout une série d'indicateurs de comparaison hautement pertinents mobilisés par ce programme de recherche qui transcendent ces particularismes et qui se présentent comme autant d'éléments permettant d'objectiver la zone grise du travail et de l'emploi caractéristique des activités de l'économie de plateforme et, du même coup, de cette dynamique « glocale ». C'est dans ce contexte également que se donne à voir la capacité heuristique portée par cette notion de zone grise mobilisée dans les travaux menés par Donna Kesselman et son équipe (Azaïs *et al*., 2017; Bureau *et al*., 2019). Cette capacité heuristique prête cependant aussi le flanc à une des critiques exprimées dans ces échanges sur cette notion de zone grise du travail et de l'emploi. Cette critique porte sur le recours indifférencié du singulier et du pluriel concernant « la » zone grise et « les » zones grises pour caractériser le travail - en termes de conditions et de modes d'organisation - et l'emploi - en termes de gestion algorithmique et de régulation.

Pour conclure, en lien notamment avec la contribution de Guy Bellemare, il y a manifestement dans ces échanges une réflexion épistémologique qui a été entamée sur la zone grise et qui ne peut faire l'économie d'une critique raisonnée des composantes structurelles des différentes zones grises empiriquement identifiées dans les travaux évoqués ici. Il ne s'agit pas simplement ici, à partir d'études de cas comme celle d'Uber ou de Deliveroo, de rendre compte du constat, maintes fois établi, de la fin du travail salarié fordiste dans le contexte de la gestion algorithmique caractéristique de l'économie de plateforme. Il s'impose de « requalifier », pour reprendre le terme utilisé par Marie-Pierre Boucher dans sa contribution, les transformations qui affectent, à des degrés divers, deux composantes constitutives de l'économie contemporaine du travail. Ces conséquences se répercutent ainsi sur deux niveaux où elles sont clairement

observables. Il y a, d'abord, celui des autres chaînes de valeur à l'œuvre dans des secteurs comme l'industrie agroalimentaire ou le tourisme-hôtellerie - à l'échelle locale et internationale - et où différents modèles de gestion hybride sont en action qui combinent des modes de gestion organisationnels traditionnels avec - et dans - des processus algorithmiques. Il y a ensuite un deuxième niveau où se cristallisent ces conséquences et qui est observable à travers un phénomène qui s'impose depuis plusieurs années comme une tendance lourde : les nouveaux flux migratoires du travail (Soussi 2019). Ces flux alimentent en main-d'œuvre à coût réduit non seulement les chaînes de valeur telles qu'elles sont décrites ici, mais également des composantes de plus en plus larges de l'économie de plateforme. De fait, les espaces du travail de cette économie en font un usage optimisé parce qu'elles combinent le recours à la main-d'œuvre issue des migrations temporaires avec celle formée par des migrant·e·s à statuts variés et dont la fragilité institutionnelle en fait un réservoir de main-d'œuvre facilement accessible et sans cesse réalimenté par la pression des nouveaux flux migratoires.

Ce phénomène du travail migrant temporaire se donne clairement à voir dans l'économie de plateforme, mais en combinaison avec le travail migrant - non temporaire - de façon plus générale. Pour reprendre l'exemple des deux secteurs évoqués ici, en particulier la transformation alimentaire et le tourisme-hôtellerie au Québec, dans les espaces du travail de ces deux chaînes de valeur, il y a un recours accéléré au travail migrant. C'est le cas, récemment documenté[28], d'entreprises au Québec comme Olymel, Viandes du Breton, Astra et d'autres, qui n'hésitent pas à en faire état[29], surtout pour évoquer le « problème de la pénurie de main-d'œuvre ».

Ces constats rendent ainsi particulièrement pertinentes la recherche sociologique et la réflexion critique à entreprendre, notamment sur la base de la notion de « zone grise » dont la capacité heuristique s'est manifestement avérée tout au long des échanges et des travaux mobilisés ici. Pour résumer, cette capacité heuristique se révèle, comme nous venons de le souligner plus haut, à travers les deux composantes constitutives de l'économie du travail dans le cas des entreprises de plateforme.

Premier constat, et pour aller plus loin sur le plan théorique et de la conceptualisation de cette notion de zone grise, il s'agit de requalifier la reconfiguration du travail et les nouvelles formes de relations d'emploi dans les espaces du travail de ces composantes. Pour cela peuvent être mobilisés les constats empiriques révélés par les travaux sur le phénomène du travail migrant temporaire et sur les différentes chaînes de valeur traditionnelles et en émergence - économie de plateforme - et où les frontières du travail et de l'emploi paraissent pour le moins brouillées. Ce faisant, la proposition suggérée ici vise à entreprendre une véritable réflexion épistémologique sur la zone grise. Cela sur la base de la transversalité des constats empiriques et théoriques soulignés pour caractériser, voire donner corps aux différentes zones grises à l'œuvre

[28] « Le recours aux travailleurs étrangers temporaires et ses conséquences sur les relations du travail, le rapport salarial et l'accès aux droits sociaux dans les entreprises de l'industrie agroalimentaire et de l'hôtellerie/restauration au Québec » : Projet de recherche en cours d'achèvement, financé par le CRSH (2018-2022).

[29] Au cours de notre enquête, plusieurs entretiens convergent vers des constats révélant une proportion - variable selon les périodes, mais récurrente - de 45 % de main-d'œuvre d'origine migrante et qui est constituée, sur une base hebdomadaire, de travailleur·euse s migrant·e·s en cours d'établissement au Québec et qui sont transportés vers les usines par autobus à partir de grandes villes comme Montréal. Il s'agit généralement de demandeur·euse s d'asile, de personnes engagées dans toutes sortes de processus de régularisation administrative, mais dont le point commun est la situation de fragilité juridico-administrative qui les amènent à remplir ces emplois autrement difficiles à combler pour les employeurs (« pénurie de main-d'œuvre », etc.).

actuellement ou en émergence, autant dans les chaînes de valeur contemporaines que via les nouvelles figures du travail migrant (temporaire ou non). Les échanges que nous avons eus ici montrent bien la nécessité d'approfondir une réflexion interdisciplinaire et multidimensionnelle commune autour de ce chantier épistémologique qui s'impose également comme un véritable espace de débat.

CONCLUSION

De Donna Kesselman, Université Paris-Est Créteil

Je souhaite ajouter quelques réflexions à la fin de ce séminaire organisé par le CRISES et le GIREPS, avec le collectif ZOGRIS autour du concept des « zones grises du travail et de l'emploi ». Je tiens, encore une fois, à remercier les collègues pour cette occasion exceptionnelle de pouvoir réunir et approfondir nos recherches qui, on le voit bien, recoupent les mêmes préoccupations.

L'étendue de nos échanges vient enrichir le concept de zones grises et sa capacité heuristique de rendre compte des transformations du travail et de l'emploi à l'œuvre à l'heure de la remise en cause de la figure institutionnalisée, le travailleur fordiste au sein du salariat, qui avait servi de référence, en même temps que des catégories d'analyse qui lui étaient associées. Quels sont désormais les repères d'un outil analytique tel que la « précarité » alors que le contenu protecteur du salariat lui-même s'affaiblit et la précarité s'installe comme une norme en soi ? C'est au sein des zones grises où de tels enjeux sont conceptualisés, lieux de brouillage de toutes les frontières, de minage des objets, d'ajustements et de ruptures institutionnelles comme de la recomposition des normes, sous des formes et dans des durées fluctuantes. La réalité des zones grises et de leur étude s'inscrit dans les évolutions du phénomène tout autant que des différents courants de recherche qui en rendent compte, ce qui comprend les regards multi-situés des chercheurs (Baby-Collin, Cortes, 2019). Par extension, son champ d'intérêt devrait s'intéresser au brouillage d'autres frontières, comme celles qui avaient traditionnellement fait une distinction entre le travail et la retraite ou bien le travail et l'assistance. Leur étude s'avère pertinente sur de multiples plans, car elle remet en cause également des frontières de l'intime, à travers sa puissance d'intrusion et de subversion des frontières sociales (Cingolani, 2021).

L'ensemble des commentaires au séminaire s'accordent sur la nécessité d'élargir la sphère théorique des zones grises qui, telles qu'elles ont été étudiées jusqu'à lors, seraient trop axées sur une représentation juridique. Elles devraient, en aval, rendre compte des dimensions sociétales et intersectionnelles – classe, genre, race, et aussi statuts migratoires, etc. – dont les conséquences de l'exclusion des droits du salariat dès l'origine n'ont fait, par la suite, que de se multiplier. Ces espaces de non droit recouvrent les traitements discriminatoires envers les travailleurs et travailleuses concerné·e·s, tout en dégageant de nouveaux objets de domination et donc de recherche, comme des modes émergents de régulation numérique des travailleurs et migrants temporaires. En aval, les zones grises devraient mieux représenter des nouvelles figures d'instituants qui se trouvent en dehors des régulations publiques et privées du travail, afin d'éviter l'assimilation entre l'institution et l'institutionnalisation à l'État (Bellemare et Briand, 2004; Poirier, 2017). Dans des publications récentes importantes, les chercheurs du CRISES dessinent la multiplication de ce type de figures, au sein des chaînes de valeur et des entreprises réseaux, qu'ils qualifient de « configurations productives » (D'Amours, Pogliaghi, Bellemare, Briand, Hanin, 2022). Ce sont des nouvelles formes d'organisation de la production et du travail qui s'instituent dont les configurations de contrôle s'étendent au-delà des frontières légales de l'entreprise, par l'intermédiaire de moyens innovateurs de gestion hybrides – traditionnels et numériques – des sous-traitants en cascade.

Ce qui réunit l'ensemble des chercheurs est la nécessité d'élargir la portée spatiale des concepts utilisés pour analyser les phénomènes qui résultent du délitement de la régulation fordiste, et des compromis qui l'ont scellée, afin de pouvoir conceptualiser les transformations qui en découlent au sein d'espaces émergeant des rapports de travail. L'invitation à « objectiver les zones grises » (Donna Kesselman) pour en faire un objet d'études rejoint l'intérêt porté sur les « interstices » (Marie-Pierre Boucher), sur les zones hybrides entre salariat et indépendance, ou sur le « rapport social de travail » (*social labour relations*) (D'Amours, 2014; D'Amours *et al.*, 2022).

Les « régions des rapports du travail » (RRT) sont des ensembles de règles et de pratiques, relativement stables sur un espace-temps qui font système et contribuent aux transformations de différent s types de rapports (Bellemare et Briand 2015). Cette représentation pourrait correspondre à l'hypothèse de l'existence de l'écosystème du travail numérique qui se présente comme un espace systémique d'interactions (Dieuaide, 2022 et *supra*). Plus précisément, à la perspective globalisante des zones grises, les collègues du CRISES proposent d'appliquer différents concepts sociologiques comme moyen d'objectiver et représenter les normes émergentes de relations non instituées. L'application de tels concepts – organisation du travail, formes de contrôle, répartition des risques financiers et sociaux – permet de mettre en lumière de nouveaux rapports du travail et de l'emploi ainsi que les inégalités qu'ils entraînent au sein des processus de production fragmentés, qui sont des configurations productives.

Comme le fait remarquer Christian Azaïs dans nos discussions, l'espace et le territoire, ces notions traditionnellement si chères aux géographes (Di Méo, Buléon, 2005) méritent que l'on y porte une attention soutenue. Elles relèvent d'acceptions différentes dans d'autres sciences sociales qui tendent à les confondre, utilisant un terme pour l'autre. En effet, de nos jours la notion d'espace est affublée de nombres adjectifs, qui peu ou prou viennent la compléter : espace social, espace de travail, espace numérique, espace de nouveaux contrôles de domination qui représentent autant d'arènes permettant de saisir les phénomènes sociaux. Les espaces conceptualisés dans ce *Cahier du CRISES* visent à donner corps à des dynamiques de domination et de recompositions qui tendent vers des nouveaux instituants pouvant être plus ou moins institutionnalisés, plus ou moins ancrés dans le territoire, ou encadrés par des structures formelles d'entreprise étatiques ou géographiques. Comment articuler ces différentes conceptualisations des espaces des mutations du travail et de l'emploi, qui se recoupent ?

La discussion porte également sur les nouveaux acteurs qui interagissent dans ces espaces. Les zones grises sont portées par les figures émergentes – défensives, intermédiaires, instituantes – qui font face à l'incertitude, à l'insécurité et à l'indétermination qui caractérisent le détricotage de la régulation fordiste. Leur nature se détermine dans la mesure où elles subissent les pertes ou l'absence de protection ou, inversement, leur capacité de retourner à leur propre avantage les nouvelles ressources qui se dégagent des processus de ré-institutionnalisation. Dans quelle mesure le chauffeur Uber est-il une figure défensive, à la recherche de sa requalification salariale (Carelli, *supra*) ou bien une figure instituante sur la voie d'une recomposition des normes, à partir de l'organisation du travail numérique qui changerait la nature de son travail et de sa réalité juridique (Dieuaide, *supra*) ? Parmi d'autres figures émergentes se trouvent les entreprises de plateforme et les nouvelles parties prenantes dans l'espace public qui s'affirment en « faiseurs de règles » (Azaïs, Dieuaide, Kesselman 2017) - élus ou agences publiques, consommateurs, associations, coopératives, avocats, experts, etc. – lorsqu'elles participent à la recodification des normes dans un secteur comme le transport de passagers urbains. L'étude des

nouveaux acteurs du monde du travail fait l'objet d'une réflexion de longue date des collègues du CRISES et se renouvelle dans les recherches récentes mentionnées ici (Bellemare et Briand, 2015, Legault et Bellemare, 2008). Pour Guy Bellemare (*supra*) la figure de « faiseurs de règles » est utile mais doit être étendue à un plus large éventail d'acteurs, autres que les régulations publiques et privées du travail. Il s'agit d'acteurs qui ont des effets sur l'organisation ou les rapports de travail à partir de règles indirectes, voire « obscures », par exemple des ordres du droit qui touchent au fonctionnement de l'entreprise (Legault et Bellemare, 2008, Bellemare, 2000) ou les multiples formes de pouvoir éclatées de la fonction patronale au sein des configurations productives (Légaré, 2020; D'Amours *et al.*, 2022).

Une réflexion théorique s'engage entre nous aussi sur la dimension multi- et interscalaire des zones grises. Les régions de rapports de travail (RRT) sont des espaces de régulations multiniveaux et interreliés. Lorsqu'il appréhende les nouveaux marchés de travail indépendant au niveau méso – occupationnel, sectoriel – le rapport social de travail permet de repérer les caractéristiques communes de l'organisation du travail et de répartition des risques à partir de leurs conséquences plus ou moins structurantes (D'Amours, 2015, D'Amours, 2014).

Les zones grises sont traversées par une multiplicité de régulations, selon le type et le niveau de leurs interagissements, ce qui s'avère déjà être un sujet de débat entre nous. L'échelle territoriale est propice, pour certains chercheurs, aux négociations et arrangements dans l'espace public entre des nouvelles parties prenantes. Elle donne lieu à des initiatives particulières, comme des écosystèmes numériques, impulsés par des entreprises et constitués d'intermédiaires plus ou moins formels, qui tendent à s'affranchir des règles instituées et en imposer de nouvelles, dans l'ombre. De leur côté, les chauffeurs Uber s'approprient des ressources de l'échelle locale pour lancer des initiatives comme des coopératives de chauffeurs (Dieuaide, *supra*). Pour d'autres chercheurs, ce sont des dynamiques « glocales » qui sont déterminantes à l'échelle territoriale. Elle est considérée comme le lieu de rencontre entre plusieurs échelles de régulations locales et nationales où les acteurs s'affrontent aux conséquences des stratégies des entreprises mondiales, reliées à travers l'algorithme (Soussi, *supra*).

Enfin, on s'interroge sur les temporalités des zones grises : le concept, ne serait-il pas d'un usage limité dans le temps ? Comme outil d'appréhension des transformations, les zones grises devraient en effet s'absorber à la mesure que s'instituent de nouveaux régimes de mobilisation du travail et de recomposition des normes. Or, le débat reste ouvert – essentiellement dans les mêmes termes formulés dans le forum autour de la perspective de la requalification salariale des chauffeurs VTC dans l'ouvrage qui a été présenté dans ce séminaire (voir Kesselman *supra*) – en ce qui concerne la nature de l'intermédiation de la plateforme et de la gestion algorithmique. Transformations radicales des rapports du travail, jusqu'à jeter les bases de la rupture avec les institutions de l'emploi (Dieuaide, Azaïs, 2021) ou continuité avec elles par l'intermédiaire de l'État social certes, avec des affaiblissements, des évolutions et des adaptations, et sous des formes spécifiques d'un pays à l'autre (Barbier, Zemour, Théret, 2021, Carelli, Kesselman, 2019) ?

Pour ces derniers, la résistance au délitement des acquis sociaux du salariat s'exprime à travers les revendications individuelles et collectives des travailleurs engagés dans la défense des droits institués et l'instauration de nouvelles protections (Dufresne, Leterme 2021), qui rejoint l'action de nombreuses institutions étatiques et juridiques à différents niveaux qui agissent dans le sens de la continuité de l'action publique, et donc contre l'incertitude (Abdelnour et Julliard, 2022,

Carelli et Kesselman, 2019). Il n'en demeure pas vrai qu'en même temps, les plateformes induisent des déplacements des lieux où se dispute le pouvoir autour du travail, entre acteurs de plus en plus nombreux, ce qui tend vers la rupture les rapports institutionnels publics. Les zones grises sont les espaces où ces deux tendances cohabitent et interagissent, sous des formes mouvantes que nos outils ambitionnent à « requalifier », comme selon l'expression heureuse de Marie-Pierre Boucher. Pour Donna Kesselman, la référence au salariat sous ses différentes manifestations reste précisément l'ancrage institutionnel, même affaibli et en constante évolution, qui donne lieu aux zones grises et en fait un outil de comparaison, sans quoi le concept n'aurait plus, justement, d'utilité. En attendant, le temps de la non-régulation qui perdure ne fait que nourrir les zones grises et cela aux dépens des plus vulnérables.

L'État endosse un rôle déterminant dans l'existence et la persistance des zones grises, selon sa volonté ou sa capacité d'appliquer une régulation contraignante, comme en témoigne l'expérience du Québec. Le choix politique radical d'une régulation du secteur du transport des passagers en milieu urbain à partir de la relation commerciale, plutôt que des conditions de travail, ne fait qu'aboutir à la constitution d'une nouvelle zone grise en matière de régulation du statut du travail et de l'action collective (Soussi, *supra*). Ainsi, cette forme de codification de la régulation du transport sur le modèle économique des compagnies comme Uber empiète sur l'essence des missions publiques : le système ne répond plus aux exigences de la démocratie et de la transparence, de la neutralité de l'État (Morisset et Coiquaud, 2020).

Les zones grises reflètent les mutations profondes que connaissent les économies et les sociétés, tout en recoupant les dynamiques des luttes qui renvoient à l'histoire des droits. Leur capacité heuristique ouvre à l'étude de cette complexité et à la comparaison entres les espaces des dynamiques émergeants du travail, comme nous avons vu ici dans l'espace du numérique, qui permet de subsumer l'analyse terme à terme par la contextualisation des équivalents fonctionnels de manière non statique. Les zones grises sont avant tout un champ fécond d'échanges épistémologiques interdisciplinaires qui reste ouvert et structuré à la fois.

BIBLIOGRAPHIE

Abdelnour, Sarah et Sophie Bernard (2018). Vers un capitalisme de plateforme ? Mobiliser le travail, contourner les régulations. Présentation du Corpus. La nouvelle revue du travail (13). https://doi.org/10.4000/nrt.3797.

Abdelnour, Sarah, Et Emilien Julliard (2022). « Le droit du travail bousculé par les plateformes numériques : fin ou renouveau du salariat ? ». In, Vincent-Arnaud Chappe et Jean-Philippe Tonneau (dir.) (2022). Le droit du travail en sociologie. Paris : Presse de l'Ecole des Mines de Paris, p. 85-97.

Abdelnour, Sarah et Dominique MÉDA Dominique (dir.) (2019). Les nouveaux travailleurs des applis. Paris: Presses Universitaires de France.

Abel, Mathilde., Hugo Claret et Patrick Dieuaide (2020). Plateformes numériques : utopie, réforme ou révolution ? Paris, l'Harmattan. (Chapitre introductif pp. 9-13).

Azaïs, Christian (2019). « Figures émergentes ». In Marie-Christine Bureau, Antonelle Corsani, Olivier Giraud et Frédéric Rey (dir.) (2019). Les Zones grises des relations de travail et d'emploi. Un dictionnaire sociologique. Buenos Aires : Editions Teseo, p. 149-160.

Azaïs, Christian, Patrick Dieuaide et Donna. Kesselman (2017). « Zone grise d'emploi, pouvoir de l'employeur et espace public: une illustration à partir du cas Uber ». Relations industrielles / Industrial Relations, 72 (3), p. 433-456. https://doi.org/10.7202/1041092ar.

Azaïs, Christian et Lieana Carleial (eds.) (2017). La « zone grise » du travail – Dynamiques d'emploi et négociation au Sud et au Nord. Bruxelles : P.I.E. Peter Lang Ed.

Baby-Colin, Virginie, Geneviève Cortes (2019). « Approches multisituées : Éditorial ». Espaces et sociétés 2019/3, no 178, p. 7-19. https://www.cairn.info/revue-espaces-et-societes-2019-3-page-7.htm.

Barbier, Jean-Claude, Michael Zemmour et Bruno Théret (2021). Le Système français de protection sociale. Paris : La Découverte.

Baudry, Bernard et Virgile Chassagnon (2016). « L'arbitrage entre le salariat et le travail indépendant au prisme des théories de la firme », Revue de l'OFCE, no 149, p.167-189.

Bureau, Marie-Christine et Patrick Dieuaide (2018). « Institutional change and transformations in labour and employment standards: an analysis of grey zones ». Transfer, 24 (3), p. 261-277. https://doi.org/10.1177%2F1024258918775573.

Bellemare Guy et Louise Briand (2015). « Nouveaux acteurs, nouvelles frontières des régions de rapports de travail et dénationalisation: le cas de l'action de la Banque Mondiale et du Fonds Monétaire International au Gabon – 1980-2000 ». Dans Martine d'Amours, Sid Ahmed Soussi et Diane-Gabrielle Tremblay (dirs.), Repenser le travail: Des concepts nouveaux pour des réalités transformées. Québec: Presses de l'Université du Québec, p. 17-48.

Bellemare, Guy et Louise Briand (2004). « Définition structurationniste des innovations transformations sociales ». Cahiers du CRISES, no ET0414, p. 1-35.

Benavent, Christophe (2016). Plateformes. Sites collaboratifs, marketplaces, réseaux sociaux… Comment ils influencent nos choix. Limoges : VYP Éditions.

Bisom-Rapp, Susan et Urwana Coiquaud (2017). « The Role of the State towards the Grey Zone of Employment: Eyes on Canada and the United States». Interventions Economiques/Papers in Political Economy, vol. 58/2017. 58 p. https://journals.openedition.org/interventionseconomiques/3555.

Boucher, Marie-Pierre (2017). « Le RU, une idée paradoxale », Nouvelle Revue du Travail, 11, p. 18-22.

Boucher, Marie-Pierre (2003). « Le projet d'allocation universelle et le vieux problème de la réconciliation entre justice et efficacité économique », Société, no 23, p. 73-113.

Boulin, Jean-Yves. et Donna Kesselman (eds) (2018). «Work and employment grey zones: new ways to apprehend emerging labour market norms», numéro spécial Transfer: European Review of Labour and Research, vol. 2, no 3, August.

Bureau, Marie-Christine, Corsani Antonella, Giraud Olivier, Frédéric Rey (2019). Les zones grises des relations dev travail et d'emploi: Un dictionnaire sociologique. Buenes Aeres : Editions Teseo. https://www.teseopress.com/dictionnaire/.

Calmé, Isabelle, Stéphane Onnée, Éric-Alain Zoukoua (2016). « Plateformes de crowdfunding et acteurs de l'écosystème entrepreneurial. Quelle(s) coopération(s), quels *business models* ? » Revue française de gestion 2016/6, no 259, p. 139 à 154.

Carelli, Rodrigo, Patrick Cingolani et Donna Kesselman (2022). Les travailleurs des plateformes : regards interdisciplinaires. Buenos Aires : Editions Teseo. https://www.teseopress.com/lestravailleursdesplateformesnumeriques/.

Carelli, Rodrigo (2022) « L'ubérisation et la création des zones grises : la subordination numérique, la requalification juridique et le rôle du judiciaire », dans Carelli, Dieuaide et Kesselman (dir.), Les travailleurs des plateformes numériques, Teseo, p. 141-151.

Carelli, Rodrigo, Donna Kesselman (2019). « La régulation du travail des chauffeurs de VTC : disruption et résistance par la voie du droit ». Chronique Internationale de l'IRES 2019/4, no 168, p. 29 à 50, https://www.cairn.info/revue-chronique-internationale-de-l-ires-2019-4-page-29.htm.

Casagrande Cássio et Donna Kesselman (2019). « Etats Unis : à l'origine des plateformes de VTC, à la pointe de la protection des chauffeurs ». Chronique internationale de l'IRES, no 168, décembre 2019, p. 123-138, https://ires.fr/publications/chronique-internationale-de-l-ires/n168/etats-unis-a-l-origine-des-plateformes-de-vtc-a-la-pointe-de-la-protection-des-chauffeurs/.

Chandler, David et Christian Fuchs (dirs) (2019). Digital Objects, Digital Subjects: Interdisciplinary Perspectives on Capitalism, Labour and Politics in the Age of Big Data. London : University of Westminster Press.

Cingolani, Patrick (2021). La Colonisation du quotidien. Dans les laboratoires du capitalisme de plateforme. Paris : Éditions Amsterdam.

Cingolani, Patrick (2022). « Conclusion. Les plateformes numériques : entre dérégulation, requalification et formes de vie », dans Carelli, Dieuaide et Kesselman (dir.), Les travailleurs des plateformes numériques, Teseo, p. 213-230.

Cingolani, Patrick (2021). La Colonisation du quotidien. Dans les laboratoires du capitalisme de plateforme. Paris : Éditions Amsterdam.

Corsanni, Antonella (2020). Chemins de la liberté. Le travail entre autonomie et hétéronomie. Editions Croquant.

Lallement, Michel (2019). « Quarante ans d'institution de l'emploi ». Travail et emploi, 2019/2, no 158, p. 43-67.

D'Amours, Martine, Louise Briand, Guy Bellemare, Frédéric Hanin, Leticia Pogliaghi (2023). De l'entreprise à la configuration productive : Travail, emploi, régulations. Québec : Presses de l'Université Laval.

D'Amours, Martine, Leticia Pogliaghi, Guy Bellmare, Louise Briand, Frédéric Hanin (2022). « Reconceptualizing Work and Employment in Complex Productive Configurations ». Work, Employment and Society, 0(0). https://doi.org/10.1177/09500170221103131.

D'Amours, Martine (2023). «The construction of a hybrid zone of employment and the vagaries of collective representation: the case of home childcare providers in Quebec», Rassegna Italiana di Sociologia, vol 64, no 2, p. 183-207.

D'Amours, Martine (2015). « La relation d'emploi contemporaine : du rapport salarial à la relation sociale de travail ». In Martine D'Amours, Sid Ahmed Soussi et Diane-Gabrielle Tremblay (dirs.), Repenser le travail: Des concepts nouveaux pour des réalités transformées. Québec: Presses de l'Université du Québec, p. 135-161.

D'Amours, Martine (2014). La qualité d'emploi des travailleurs indépendants qualifiés : traducteurs, journalistes et avocats. Québec : Presses de l'Université du Québec.

Dardot, Pierre et Christian Laval (2007). « La nature du néolibéralisme: un enjeu théorique et politique pour la gauche ». Mouvements, 2007/2 (50), p. 108-117.

Degryse, Christophe (2020). « Du flexible au liquide : le travail dans l'économie de plateforme ». Relations Industrielles/Industrial Relations, 2020/75 (4), p. 660-683. https://www.erudit.org/fr/revues/ri/2020-v75-n4-ri05774/1074559ar/resume/.

Di Méo, Guy, Pascal Buléon (dirs) (2005). L'espace social. Lecture géographique des sociétés. Paris : Armand Colin.

Dieuaide, Patrick (2022a). « Disruption, emploi et travail à l'ère des plateformes numériques », dans Carelli, Dieuaide et Kesselman (dir.), Les travailleurs des plateformes numériques, Teseo, p. 127-140.

Dieuaide, Patrick (2022b). « La notion de « zone grise » : sens et enjeux pour une analyse du salariat à l'ère du numérique », dans Carelli, Dieuaide et Kesselman (dir.), Les travailleurs des plateformes numériques, Teseo, p. 189-212.

Dieuaide, Patrick (2020). « Plateformes numériques, propriété privée des moyens de connexion, espace public : trois coordonnées pour une nouvelle histoire du capitalisme ? ». dans Mathilde Abel, Hugo Claret et Patrick Dieuaide (dirs.), Plateformes numériques. Utopie, réforme ou révolution. Paris : L'Harmattan, p. 217-229.

Dieuaide, Patrick et Christian Azaïs (2020). «Platforms of Work, Labour and Employment Relationship: The Grey Zones of a Digital Governance». Frontiers in Sociology, 5 (2), https://doi.org/10.3389/fsoc.2020.00002.

Dufresne, Anne, Cédric Leterme (2021). « Travailleurs de plateforme. La lutte pour les droits dans l'économie numérique », GRESEA, https://left.eu/content/uploads/2021/02/Synthese_Etude_GUE_FR_compressed.pdf.

Dupuy, Yves et Françoise Larré (1998). « Entre salariat et travail indépendant, les formes hybrides de mobilisation du travail », Travail et Emploi, vol. 77, no 4, p. 1-14.

Freitag, Michel (1989). « La genèse du politique dans les sociétés traditionnelles », Société, no 6, p. 41-122.

Gazier, Bernard (2008). Flexicurité et marchés transitionnels du travail : esquisses d'une réflexion normative, Travail et Emploi, no 113, p. 177-128.

Geum, Min (2018). Data Technology Pie and Co-ownership Share. Alternatives Issue Paper, (7): https://alternative.house/alternative-paper-no6/.

Haiven, Larry (2006). « Expanding the Union Zone: Union Renewal Through Alternative Forms of Worker Organizations », Labor Studies Journal, vol. 31, no 3, p. 85-116.

Jamil, Rabih (2020). Uber and the making of an Algopticon-Insights from the daily life of Montreal drivers. Capital & Class, 44 (2), 241-260.

Jamil, Rabih et Yanick Noiseux (2018). Shake That Moneymaker: Insights from Montreal's Uber Drivers. Interventions économiques (60) : https://doi.org/10.4000/interventionseconomiques.4139.

Johnston, Hannah (2020). L'économie des plateformes sous l'angle de la géographie ouvrière : comprendre les stratégies d'organisation collective dans le contexte du travail intermédié par les plateformes numériques. Revue internationale du Travail, 159 (1), p. 29-52. https://doi.org/10.1111/ilrf.12147.

Joyce, Simon, Denis Neumann, Verra Trappmann et Charles Umney (2020). Platform work Leeds Index Joyce et al. Policy Brief 2020.02.pdf (2). European Trade Union Institute. https://www.etui.org/sites/default/files/Platform%20work%20Leeds%20Index%20Joyce%20et%20al%20Policy%20Brief%202020.02.pdf.

Kesselman, Donna (2020). « Ballot Issues : la démocratie directe et la société américaine dans les urnes ». IdeAs 16, https://journals.openedition.org/ideas/9841.

Kesselman, Donna (2022). « Les zones grises de la requalification salariale des chauffeurs VTC », dans Carelli, Dieuaide et Kesselman (dir.), Les travailleurs des plateformes numériques, Teseo, p. 153-187.

Kinnie, Nicholas, John Purcell et Mark Adams (2008). «Explaining Employees' Experience of Work in Outsourced Call Centres: The Influence of Clients, Owners and Temporary Work Agencies», Journal of Industrial Relations, vol. 50, no 2, p. 209-227.

Legault Marie-José et Guy Bellemare (2008). Theoretical Issues with New Actors and Emergent Modes of Labour Regulation. Relations industrielles / Industrial Relations, 63(4), p. 742-768. https://www.erudit.org/en/journals/ri/2008-v63-n4-ri2545/019545ar/.

Légaré, Renée (2020), Fragmentation et recomposition de la fonction patronale, Thèse de Ph.D., Relations industrielles, Gatineau, UQO, 553 p.

Mantoux, Paul (1906). La révolution industrielle au XVIIIe siècle, Genin, Paris 1959.

Minassian, Gaïdz (2011). Zones grises. Quand les États perdent le contrôle. Paris : CNRS Éditions.

Mondon, Mathilde (2017). « Analyse d'une zone grise d'emploi en France et au Brésil : les Travailleurs Indépendants Economiquement Dépendants (TIED) ». Interventions Economiques 58, https://journals.openedition.org/interventionseconomiques/3545.

Morin, Marie-Laure (dir), Yves Dupuy, Françoise Larré et Simone Sublet (1999). Prestation de travail et activité de service, Paris, La Documentation française.

Morissette, Lucie, Urwana Coiquaud (2020). « La 'fabrique réglementaire' autour de l'arrivée d'Uber », Relations industrielles / Industrial Relations, vol. 75, no 4, automne 2020, p. 633-851, https://www.erudit.org/fr/revues/ri/2020-v75-n4-ri05774/1074560ar/#:~:text=La%20pr%C3%A9sente%20recherche%20r%C3%A9v%C3%A8le%2C%20%C3%A0%20partir%20d%E2%80%99une%20analyse,qu%E2%80%99est%20Uber%20et%20du%20gouvernement%20dans%20ce%20processus.

Murgia, Annalisa. Rossella Bozzon, Pierluiggi Digennaro, Petr Mezihorak, Mathilde Mondon-Navazo et Paolo Borghi (2020). «Hybrid Areas of Work Between Employment and Self-Employment: Emerging Challenges and Future Research Directions». Frontiers in Sociology, 4. https://doi.org/10.3389/fsoc.2019.00086.

OIT 2019 Le rôle des plateformes numériques dans la transformation du monde du travail. 280 p., https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2021/lang--fr/index.htm.

Poirier, Nicolas (2017). « Monde instituant/monde institué : les formes de la singularisation créatrice ». Revue du MAUSS, 2017/1, no 49, p. 371 à 387.

Rafelis De Broves, Olivier (2022). Le modèle coopératif à l'épreuve de l'économie de plateforme : de la gestion algorithmique du travail à la précarisation de l'emploi - Une étude de cas au Québec. Mémoire de maîtrise, [Université du Québec à Montréal]. WorldCat.org. http://www.archipel.uqam.ca/15398/.

Salamanca Cardona, Manuel. (2019). Centres de travailleurs et syndicats. Le rôle de l'éducation populaire dans l'organisation des travailleurs immigrants d'agence de placement. Cahiers de recherche sociologique, (66-67), p. 121–148. https://doi.org/10.7202/1075978ar.

Sauviat, Catherine (2019). « Le modèle d'affaires d'Uber : un avenir incertain ». Chronique Internationale de l'IRES, 168, p. 51-71, http://www.ires.fr/index.php/publications/chronique-internationale-de-l-ires/item/6111-le-modele-d-affaires-d-uber-un-avenir-incertain.

Siino, Corinne et Sid Ahmed Soussi (2017). Zones grises du travail au Nord et au Sud : dynamique de globalisation ou logiques locales. Revue Interventions économiques. Papers in Political Economy, 2017 (58), 1-11. interventionseconomiques.revues.org/3500.

Simmel, Georg (1977). Philosophie de l'argent, Paris, PUF, 2007.

Soussi, Sid Ahmed et Maxime Thibault-Leblanc (2021). Salaire minimum à 15 $ au Québec ? Enjeux socioéconomiques et obstacles à l'action collective : un bilan critique. SAC-UQAM ; CRISES ; GIREPS. https://sac.uqam.ca/liste-de-publications/20-projets-et-publications/publications/syndicat.html.

Soussi, Sid Ahmed (2019 a). Le travail migrant temporaire et les effets sociaux pervers de son encadrement institutionnel. Lien social et Politiques, 2019 (83), p. 295-316. https://id.erudit.org/iderudit/1066095ar.

Soussi, Sid Ahmed (2019 b). Les syndicats et l'immigration au Québec. L'intégration et l'accès aux structures comme innovations syndicales. Dans Trajectoires d'Innovation. Des émergences à la reconnaissance. Presses de l'Université du Québec, Juan-Luis Klein ; Jacques L. Boucher ; Annie Camus ; Christine Champagne ; Yanick Noiseux, p. 231-240.

Soussi, Sid Ahmed et Yanick Noiseux (2019). Le travail qui rend pauvre : action publique et résistances au Nord et au Sud. Cahiers de recherche sociologique (66-67), p. 7-22. https://doi.org/10.7202/1075973ar.

Srnicek, Nick (2018). Capitalisme de plateforme : L'hégémonie de l'économie numérique Montréal : Lux Éditeur.

Supiot, Alain (2015). « Face à l'insoutenable : les ressources du droit de la responsabilité ». Dans Alain Supiot et Mireille Delmas-Marty (dirs). Prendre la responsabilité au sérieux. Paris: PUF, p. 9-35.

Supiot, Alain (2000). « Les nouveaux visages de la subordination ». Droit social, 2, p. 131-145.

Thelen, Kathleen (2018) «Regulating Uber: The Politics of the Platform Economy in Europe and the United States». Perspectives on Politics, 16 (4), p. 936-953.