

Des lieux de travail de plus en plus variables et temporaires

Gilles Crague*

Le travail s'exerce-t-il toujours de façon prédominante dans un lieu fixe déterminé ? La période récente a vu se développer des situations où l'exercice du travail nécessite de plus en plus de fréquenter des lieux variables et temporaires. Information dont la mention n'est pas obligatoire pour établir un contrat de travail, le lieu du travail est aussi absent des grandes enquêtes sur l'emploi. Pour appréhender les lieux où les actifs exercent leur travail, il faut alors se tourner vers une enquête portant sur les déplacements quotidiens (*Enquête Transports*).

Exercer son activité professionnelle sur un lieu qui n'est pas le lieu fixe habituel est loin de constituer une exception. Un actif sur quatre est concerné en 1993. Entre 1981 et 1993, cette situation de travail a connu une croissance importante dans la population active ayant un emploi. Travailler dans un lieu variable dépend de la position hiérarchique du poste ou de la fonction du service dans lequel on travaille. Le type d'entreprise joue aussi (entreprise multifonctionnelle vs entreprise artisanale). Mais travailler dans un lieu variable est aussi et surtout lié au statut juridique du travailleur (indépendant vs salarié). Le travail sur un lieu variable ne relève pas seulement de la négociation ou de l'échange en face-à-face, mais consiste aussi à réaliser des tâches et des prestations. C'est cette forme de travail sur un lieu variable qui a connu la croissance la plus notable entre 1981 et 1993, comme le montre la montée spectaculaire du travail sur un lieu variable dans le groupe des ouvriers. La croissance du travail sur un lieu variable chez les ouvriers indique, en outre, que le développement du travail hors des locaux habituels de l'entreprise ne dépend pas exclusivement de celui des nouvelles technologies de l'information et de la communication.

* Gilles Crague est chargé de recherche au LATTs (École Nationale des Ponts et Chaussées).
Les noms et dates entre parenthèses renvoient à la bibliographie en fin d'article.

Les débats actuels portant sur l'évolution de l'organisation des entreprises ou les nouveaux modes de travail invitent le statisticien à consacrer davantage d'attention à une catégorie à laquelle il s'est peu intéressé jusqu'ici : le lieu du travail. Usine, atelier, entrepôt, magasin de vente, bureau, chantier, autant d'appellations qui rappellent que le travail s'exerce dans des lieux spécialisés, les lieux du travail. C'est pour l'essentiel au cours du XIX^e siècle que le travail s'est massivement détaché des lieux d'habitation, pour venir se « loger » dans des lieux spécialement destinés à le recevoir. Le travail dans un local fixe hors domicile : tel est le modèle de lieu du travail hérité de l'industrialisation, telle serait aujourd'hui encore, selon Lautier (2000), la « norme sociale ».

Toutefois, un certain nombre d'analyses relatives aux évolutions récentes ou à venir du monde du travail laissent à penser que ce modèle du travail dans un lieu fixe hors domicile pourrait être quelque peu déstabilisé au bénéfice d'un nouveau modèle de travail plus flexible en termes d'espaces ou de lieux fréquentés pour travailler. Le développement d'une économie du savoir, la maîtrise des coûts immobiliers, le recentrage sur le cœur du métier et l'intensification des relations avec des partenaires extérieurs, l'ajustement à une demande de plus en plus fluctuante... tout ceci aurait conduit ou conduirait le travail à s'exercer de plus en plus hors des locaux habituels de l'entreprise (le domicile du salarié étant un de ces lieux, mais il est loin d'être le seul). Pour la très grande majorité des commentateurs (économistes, sociologues ou juristes du travail (1)), ces transformations des lieux du travail seraient intimement liées à l'informatisation du travail, que les Nouvelles Technologies de l'Information et de la Communication (NTIC, devenus aujourd'hui les TIC) ne font qu'intensifier encore un peu plus : pour un nombre croissant d'actifs, le travail consisterait essentiellement à manipuler des signes, aisément transférables d'un endroit à un autre, ne nécessitant plus, par conséquent, la présence dans un lieu fixe déterminé (2).

Quels sont les rapports du travail au(x) lieu(x) dans le(s)quel(s) il s'exerce ? Quels sont aujourd'hui les lieux du travail ? Le travail s'exerce-t-il toujours et encore principalement dans des lieux fixes hors domicile ? Quelle est l'importance du travail qui s'exerce en-dehors des locaux de l'entreprise, du travail mobile, qui s'exerce dans des lieux variables ? Quelles sont les catégories d'actifs concernées ? Telles sont les questions qui seront abordées dans les déve-

loppements qui suivent. Cette interrogation sur les lieux du travail a vocation à éclairer les transformations du travail en général : l'indicateur « lieu du travail » en constituera la sonde privilégiée.

Le lieu du travail en droit du travail et dans la statistique

La description des lieux du travail des actifs sera statistique. L'approche statistique prend appui sur des catégories préexistantes, qui sont le plus souvent forgées par le droit et les institutions (Héran, 1984 ; Baudelot et Establet, 1996). La catégorie « lieu de travail » est présente dans le droit du travail. Elle peut intervenir à deux moments de la vie juridique du contrat de travail, au moment de son établissement et au moment de sa modification.

Une catégorie par défaut en droit...

S'il examine la façon dont le lieu du travail intervient en droit dans l'établissement du contrat de travail, le statisticien risque de se trouver quelque peu désemparé. Hormis la soumission aux règles de droit commun, et la nécessité d'être rédigé en français lorsqu'il est constaté par écrit, le code du travail n'exige pas la mention du lieu de travail lors de l'établissement d'un contrat à durée indéterminée (article L.121-1 du code du travail). La rédaction d'un document écrit est exigée pour un CDD, mais le lieu de travail ne figure pas parmi les informations à mentionner (cf. article L122-3-1 du code du travail). La mention du « lieu de la mission » est en revanche exigée dans le contrat qui lie un donneur d'ordre à une entreprise de travail temporaire (cf. 4^e de l'article L124-3 du code du travail).

La directive européenne du 14 octobre 1991, « relative à l'obligation de l'employeur d'informer le travailleur des conditions applicables au

1. Voir, par exemple, Benghozi et Cohendet (1999, pp. 194-195), Beck (2001 ; 1986, pp. 301-302), Lautier (2000, pp. 75-76), Ray (2001, p. 9), Supiot (2002, pp. 21-22), Commissariat Général au Plan (1995, p. 130) et CISI/SIG (1999).

2. La Commission européenne associe intimement la réalisation du travail hors des locaux de l'entreprise et l'usage des technologies de l'information dans sa définition du télétravail : « méthode d'organisation et/ou de réalisation du travail dans laquelle la part la plus significative du temps de travail d'un employé s'effectue à l'extérieur des locaux de l'entreprise ou du lieu où le résultat de ce travail est délivré – au moyen des technologies d'information et de transmission de données (en particulier internet) » (*rapport e-Work 2002*, p. 18).

contrat ou à la relation de travail » impose à l'employeur d'informer le salarié sur un certain nombre d'« éléments essentiels du contrat ou de la relation de travail » (article 2, cf. J.O. n° L288 du 18/10/1991). Parmi ces éléments figure « le lieu de travail ; à défaut de lieu de travail fixe ou prédominant, le principe que le travailleur est occupé à divers endroits ainsi que le siège, ou, le cas échéant, le domicile de l'employeur » (article 2). Autrement dit, le texte de la directive préconise de faire mention du lieu du travail, s'il est fixe, ou de préciser sinon que le salarié opérera dans des lieux variables. Le décret en Conseil d'État du 31 août 1994 indique la façon dont cette directive a été transposée dans le droit français : la déclaration d'embauche envoyée aux organismes de protection sociale et le bulletin de paie constituent « le support écrit des éléments d'information prévu par la directive et reprendront la totalité des éléments d'information contenus dans cette directive ». Toutefois, dans les textes qui fixent les éléments devant figurer dans le bulletin de paie ou la déclaration d'embauche (articles R143-2 du code du travail relatif au bulletin de paie et R320-2 du code du travail relatif à la déclaration d'embauche), on ne trouve aucune mention relative au lieu du travail. Doivent figurer de façon systématique l'adresse de l'employeur, jamais celle du lieu de travail. Le formulaire Cerfa n° 10563*04 que l'administration propose au futur employeur pour faire sa déclaration d'embauche ne comporte pas non plus de « case » relative au lieu de travail.

La catégorie « lieu de travail » est abondamment citée dans la jurisprudence relative aux conflits liés à la modification du contrat de travail (3). Le lieu du travail constitue, en effet, un des principaux critères utilisés pour qualifier de « modification du contrat de travail » un changement dans la situation de travail d'un salarié. En l'absence de clause contractuelle (4), les juges considèrent qu'il y a modification du contrat de travail lorsque le lieu de travail est déplacé hors du secteur géographique du lieu de travail habituel antérieur (5) selon le cas, le refus du salarié sera qualifié de démission ou entraînera une procédure de licenciement. Toutes ces références jurisprudentielles sont autant d'indices de la place de la catégorie « lieu de travail » dans le cadrage de la relation de travail, mais elles ne sauraient bien évidemment être le support d'une description statistique.

Ainsi le droit du travail n'oblige-t-il pas les parties du contrat de travail à mentionner le lieu

d'exercice du travail lors de l'établissement du contrat. La catégorie « lieu de travail » intervient dans le droit du travail, mais c'est une intervention par défaut : catégorie active dans le cadrage de la relation de travail puisqu'elle apparaît de façon explicite au moment de certains conflits de travail, ce caractère actif ne se traduit pas pour autant par une mention systématique lors de l'établissement du contrat.

... et dans la statistique sur l'emploi

Catégorie par défaut en droit, c'est aussi par défaut que le lieu du travail est évoqué par le système statistique. Dans le repérage statistique du lien juridique entre un employeur et un salarié, il est bien question de localisation géographique, puisque, outre le repérage du salarié à l'adresse de son lieu de domicile, l'employeur est lui aussi repéré d'un point de vue géographique par l'identifiant, non pas de l'entreprise, mais de l'établissement (numéro Siret). On trouve ainsi ces deux informations géographiques dans les DADS ou dans l'*Enquête Emploi*, mais on n'y trouve aucune référence au lieu du travail – sauf à considérer, mais cela serait alors implicite, que le lieu du travail se situe à l'adresse de l'employeur. Le statisticien fait, en revanche, explicitement référence au lieu du travail dans le recensement puisqu'on demande à la personne active interrogée l'adresse du lieu de son travail, si celle-ci est différente de celle de l'employeur. Si le lieu du travail constitue une catégorie à part entière dans le recensement (qui se différencie de l'adresse de l'employeur), l'instabilité de ce lieu (qui peut être une caractéristique intrinsèque du travail dans certaines professions) fait problème lorsque l'on cherche à identifier ce lieu par une adresse. Ainsi, lorsqu'il s'agit, dans le recensement, de déterminer la commune du lieu du travail d'actifs ayant une activité professionnelle les « amenant

3. On trouvera dans (Duras et Séguineau, 2003, pp. 775 et al.) les références à de nombreux arrêts de la Chambre sociale de la Cour de cassation traitant de la modification du contrat de travail en rapport avec le lieu de travail.

4. La Cour de cassation vient d'affirmer, dans un arrêt du 3 juin 2003, que la mention du lieu de travail dans le contrat de travail a une simple valeur d'information, à moins qu'il ne soit stipulé par une clause claire et précise que le salarié exécutera son travail exclusivement dans ce lieu.

5. Les deux parties peuvent s'entendre au moment de la signature du contrat de travail sur une clause dite de mobilité, qui autorise l'employeur à affecter le salarié sur un poste éloigné. Ce type de clause a pour but de prévenir les conflits liés à un changement d'affectation qui allongerait de façon importante la distance entre le domicile et le lieu de travail du salarié (ce qui peut l'obliger à déménager). En l'absence de clause de mobilité, de tels changements peuvent, comme on l'a vu, être assimilés à une modification du contrat de travail.

à se déplacer plus ou moins fréquemment pour leur travail », c'est-à-dire « chauffeur-routier, chauffeur-taxi, VRP, commerçant ambulancier, marin-pêcheur... », on indique, par convention, la commune de résidence (6). Cette convention signale l'embarras du statisticien à qualifier le lieu du travail lorsqu'il s'agit d'actifs dont le lieu du travail n'est pas fixe et déterminé.

L'examen des principales sources statistiques montre ainsi que la catégorie « lieu de travail » est le plus souvent éludée (n'est alors mentionnée que l'adresse de l'employeur). Lorsqu'elle n'est pas éludée, il semble que le statisticien éprouve quelques difficultés à catégoriser des situations où le travail ne s'exerce pas dans un lieu fixe déterminé. Une source statistique fait toutefois exception, l'*Enquête Transports*. La description statistique des déplacements quotidiens réalisés par la population française (et donc par la population active) ne pouvait, en effet, faire l'impasse d'une réflexion sur les lieux du travail.

Les lieux du travail dans l'*Enquête Transports*

La possibilité de se déplacer dans le cadre de son activité professionnelle est un cas de figure qui a pleinement été envisagé par les concepteurs de l'*Enquête Transports*. La question suivante est posée aux actifs ayant un emploi : « Le lieu de travail de M. est-il ... ? 1. Fixe hors du domicile 2. Variable hors du domicile 3. Au domicile », sachant que par « lieu de travail fixe » les concepteurs de l'enquête entendent un « lieu précis où se rend quotidiennement (au moins trois fois par semaine) la personne même si elle y reste peu de temps » (Maffre et Martin, 1993). Travailler dans un lieu de travail fixe ne signifie donc pas que le travail s'effectue de façon exclusive et permanente (tous les jours de la semaine) dans un lieu fixe déterminé, mais correspond à une certaine fréquence hebdomadaire (au moins trois jours de la semaine) de présence dans un tel lieu.

Appréhender le(s) lieu(x) du travail à travers les déplacements quotidiens

Si donc l'*Enquête Transports* permet de déterminer le lieu de travail habituellement fréquenté au cours de la semaine, on ne sait pas pour autant quel(s) lieu(x) un actif a effectivement

fréquenté pour travailler. Pour ce faire, il faut se tourner vers une autre section de l'enquête, section où il est demandé aux personnes de décrire l'ensemble des déplacements effectués lors d'une journée de semaine ordinaire (la veille du passage de l'enquêteur). Lorsqu'un actif déclare un déplacement dont le motif est un motif dit « professionnel », il signale qu'il a exercé une activité de travail dans un lieu qui n'est pas son domicile. Deux grands types de lieux de travail sont distingués dans l'*Enquête Transports*, selon qu'ils sont fixes-habituels ou variables-temporaires (cf. encadré 1).

À partir des informations disponibles dans l'*Enquête Transports*, on a pu délimiter un champ d'actifs, support de la description statistique des lieux du travail. La première difficulté pour former un tel champ est de repérer les actifs qui, le jour de l'enquête, ont effectivement travaillé (un jour de semaine ordinaire, un actif ayant un emploi peut être en congé, en arrêt maladie et donc ne pas travailler). Pour un actif ayant déclaré travailler habituellement hors domicile, on dispose d'un indice simple permettant de le retenir comme actif ayant effectivement travaillé : selon qu'il a ou non déclaré avoir effectué un déplacement (au moins) pour motif professionnel (il peut s'agir du traditionnel déplacement domicile-travail, ou plus généralement de tout déplacement vers un lieu où une activité professionnelle a été exercée), il a ou non été conservé dans le champ des actifs étudiés. En 1993, près de 92 % des actifs ayant un emploi ont déclaré travailler habituellement hors domicile, qui se départagent comme suit : près de 71 % ont déclaré au moins un déplacement travail (lieu fixe et/ou variable) le jour de l'enquête et un peu plus de 21 % n'en ont déclaré aucun (cf. tableau 1) (7).

Pour un actif ayant déclaré travailler habituellement à domicile, le critère « existence d'au moins un déplacement pour motif professionnel » est inefficace, puisqu'on ne saurait assimiler dans ce cas l'absence d'un tel déplacement avec le fait que la personne active en question n'a pas

6. Cette convention a en particulier pour conséquence de rendre invisibles tous les déplacements de catégories d'actifs dont le déplacement est une composante intrinsèque du travail.

7. L'exclusion de cette catégorie d'actifs (travaillant habituellement hors domicile et n'ayant déclaré aucun déplacement travail) du champ de l'étude est d'autant plus légitime qu'on trouve dans cette catégorie plus qu'en moyenne des actifs travaillant à temps partiel ou dans des métiers du secteur public caractérisés par une spécificité de l'organisation du temps de travail (éducation, santé, police), autrement dit, des catégories dont la probabilité de ne pas travailler un jour de semaine ordinaire est évidemment plus forte que pour d'autres.

travaillé. Le travail à domicile constitue, de façon générale, une activité qui ne se laisse pas repérer de façon aisée. Ray (1996) utilise l'expression d'« *Himalaya juridique* » pour évoquer le contrôle de la durée du travail des télétravailleurs à domicile. Plutôt que de les exclure du champ (ils constituent en 1993, 8,3 % des actifs ayant un emploi) ou d'en faire une catégorie à part, on a pris le parti d'inclure dans le champ d'étude l'ensemble des actifs ayant déclaré travailler habituellement à domicile.

Un peu plus d'un actif sur quatre travaillant habituellement à domicile sort de son domicile pour aller travailler un jour de semaine ordinaire (cf. tableau 1). L'activité professionnelle des actifs ayant déclaré travailler à domicile ne cor-

Tableau 1
Répartition des actifs selon qu'ils travaillent habituellement à domicile ou non et qu'ils déclarent ou non un déplacement travail (au moins) un jour de semaine ordinaire en 1993

En %

	N'a déclaré aucun déplacement travail	A déclaré au moins un déplacement travail	
Actif travaillant habituellement à domicile	6,2	2,1	8,3
Actif travaillant habituellement hors domicile	21,2	70,5	91,7
Ensemble	27,4	72,6	100

Lecture : en grisé le champ des actifs retenus pour la description des lieux du travail.

Champ : population active ayant un emploi.

Source : Enquête Transports 1993, Insee, Inrets.

Encadré 1

LES ENQUÊTES TRANSPORTS ET LES DÉPLACEMENTS VERS LES LIEUX DE TRAVAIL

Les données utilisées proviennent des enquêtes nationales *Transports* de 1981 et 1993 réalisées par l'Insee et l'Inrets (Institut national de recherche sur les transports et leur sécurité). Ces enquêtes succèdent à celles déjà réalisées en 1966-1967 et 1973-1974. Elles ont « pour objet principal de décrire tous les déplacements, quel qu'en soit le motif, le mode de transport, la longueur, la période de l'année ou le moment de la journée. [...] Un des points forts de ce type d'enquête est de concerner tous les modes de transport et de fournir ainsi une vision d'ensemble cohérente des habitudes et pratiques » (Madre et Maffre, 1997). Il s'agit d'enquêtes réalisées auprès des ménages dont l'objectif est de décrire l'ensemble des déplacements des individus des ménages interrogés, tous motifs confondus. En 1993-1994, parmi les individus enquêtés, on compte un peu plus de 6 400 actifs occupés.

Types de déplacements et lieux de travail

Deux sections du questionnaire de l'enquête ont été utilisées pour appréhender les lieux de travail des actifs. Il s'agit de la section dans laquelle les individus sélectionnés sont invités à décrire l'ensemble des déplacements effectués le jour qui précède le jour du passage de l'enquêteur et lors du dernier week-end. On s'est intéressé ici exclusivement aux déplacements effectués lors d'un jour de semaine hors week-end. On a utilisé par ailleurs les réponses à une question générale sur la nature du lieu de travail (on demande aux actifs s'ils travaillent habituellement à domicile, dans un lieu fixe hors domicile ou dans un lieu variable hors domicile).

Pour déclarer les déplacements effectués la veille du passage de l'enquêteur, les personnes enquêtées disposent d'une nomenclature de motifs de déplacements. Déclarer un déplacement consiste donc à déclarer un lieu d'origine et un lieu de destination, motif du déplacement (s'il y a ambiguïté sur la nature du lieu – certains lieux pouvant abriter différents types d'activité, c'est la nature de l'activité exercée dans le

lieu qui détermine le motif). Cette nomenclature comprend un ensemble de catégories de motifs dits professionnels. Il s'agit des motifs suivants :

- motif « lieu de travail fixe et habituel » ;
- motif « lieu de travail non fixe : chantier, contacts ou réunions, visites à des clients, fournisseurs, sous-traitants, tournée professionnelle, VRP, repas d'affaires » ;
- motif « stage, conférence, congrès, formations, exposition professionnelle (dans un lieu différent du lieu de travail habituel) » ;
- « autres motifs professionnels non désignés par ailleurs ».

Ces quatre catégories de motifs de déplacements professionnels désignent autant de types de lieux de travail (hors domicile). Hors la catégorie « autres », cette typologie oppose de façon générale les lieux de travail selon qu'ils sont fixes ou variables. Même si les intitulés complets des motifs de déplacements permettent de préciser quelque peu la nature de ces lieux variables, un lieu variable se définit essentiellement par la négative comme étant un lieu qui n'est pas le lieu fixe habituel.

Les concepteurs de l'enquête parlent de déplacements professionnels pour désigner les déplacements ayant pour destination un lieu qui n'est pas le lieu de travail fixe et habituel (lieu de travail variable). Toutefois, ne sont pas considérés comme déplacements professionnels « les déplacements professionnels des personnes dont les déplacements sont l'exercice même de leur profession (par exemple : chauffeur de taxi, contrôleur ou conducteur de train, moniteur d'auto-école, chauffeur routier, steward). Il s'agit là de personnes dont tout le temps de travail est effectué à l'intérieur d'un moyen de transport. On prend en compte : les voyages professionnels de personnes pour lesquelles l'utilisation d'un moyen de transport est indispensable à l'exercice de leur profession : voyageurs VRP, enquêteurs de l'Insee, etc. » (Maffre et Martin, 1993, p. 31).

respond aucunement à un confinement du travail au domicile ; il s'agit plutôt d'un travail qui s'exerce sur des lieux multiples, avec une importance particulière du domicile. On peut rappeler, à titre d'exemple, que les entreprises, qui ont dans la dernière décennie développé le télétravail à domicile, ont aussi souvent obligé les télétravailleurs à se rendre sur le « lieu de l'entreprise » au moins une fois par semaine (Ray, 1996).

Pour les actifs appartenant au champ ainsi déterminé, les réponses faites à l'enquêteur (déclaration de déplacements et réponse à la question du lieu de travail habituel) suggèrent qu'ils ont effectivement travaillé lors de la journée qu'on leur demande de décrire. À l'opposé, travailler habituellement hors du domicile et ne déclarer aucun déplacement vers un lieu de travail (fixe ou variable) le jour de l'enquête sont des indices de l'absence d'activité professionnelle (8).

Lieu de travail fixe, lieu de travail variable

Quelle est la part des actifs qui, lors d'un jour de semaine où ils travaillent, travaillent dans un lieu fixe habituel ? Quelle est la part de ceux qui, durant une partie au moins de leur journée de travail, travaillent dans un lieu qui n'est pas le lieu fixe habituel (lieu variable) ? Qui sont-ils ? Quelle est la nature de l'activité de travail qui s'exerce dans des lieux variables ? L'*Enquête Transports* permet d'apporter d'importants éléments de réponses à ces questions. On a distingué trois catégories d'actifs :

- les actifs qui travaillent habituellement à domicile mais ne sont pas sortis de leur domicile pour travailler le jour de l'enquête : aucun déplacement ayant pour motif le travail n'a été déclaré ;
- les actifs travaillant habituellement dans un lieu fixe hors domicile qui ont travaillé exclusivement sur le lieu fixe hors domicile le jour de l'enquête : les déplacements travail déclarés ont tous pour motif « lieu de travail fixe et habituel » ;
- les actifs ayant travaillé dans un lieu qui n'est pas le lieu fixe habituel lors de la journée d'enquête : au moins un déplacement professionnel a été déclaré.

Lors d'une journée de travail ordinaire de 1993, un actif sur quatre travaille sur un lieu qui n'est pas le lieu fixe habituel (cf. tableau 2).

Le statut professionnel est déterminant

Le statut professionnel joue un rôle fondamental sur la nature des lieux du travail (cf. tableau 3). Le salariat se distingue fondamentalement par la fixité de l'activité professionnelle dans un lieu déterminé hors domicile : en 1993, la journée de travail de trois salariés sur quatre se déroule dans un lieu fixe déterminé. Même si la situation de fixité du lieu est prédominante, travailler sur un lieu variable n'a rien d'anecdotique : un salarié sur cinq passe, en 1993, sa journée de travail (pour partie au moins) dans un lieu variable. Par contraste avec le travail salarié, le travail indépendant se déroule pour l'essentiel en-dehors d'un lieu fixe déterminé. Le travail à domicile y est bien plus fréquent mais aussi (et tout autant) le travail sur un lieu variable : pour plus de 40 % d'entre eux, la journée de travail se déroule, en 1993, dans un lieu variable hors domicile.

Pour les salariés, travailler sur un lieu variable ne dépend pas de la forme de l'emploi : les lieux du travail ne sont ni plus ni moins variables

8. La définition du champ d'étude proposée sous-estime a priori la part des actifs ayant effectivement travaillé alors qu'ils ont déclaré travailler habituellement hors domicile, dans la mesure où un actif qui est resté à son domicile pour travailler le jour de l'enquête est compté comme n'ayant pas travaillé. Elle surestime, en revanche, la part des actifs ayant effectivement travaillé alors qu'ils ont déclaré travailler habituellement à domicile, puisqu'un tel actif a très bien pu rester chez lui tout en ne travaillant pas. Même si elle sur- ou sous-estime certains phénomènes, la construction du champ adopté maximise la probabilité d'avoir effectivement travaillé étant données les informations disponibles dans l'Enquête Transports sur les lieux de travail habituellement fréquentés et les déplacements déclarés le jour de l'enquête.

Tableau 2
Part des actifs selon le(s) lieu(x) du travail lors d'une journée de travail ordinaire de 1993

En %

Travailleur à domicile n'étant pas sorti du domicile pour travailler	7,2	7,9	8,5
Travail exclusif dans le lieu fixe habituel hors domicile	66,0	67,2	68,4
Travail dans un ou des lieux variables hors domicile	23,8	24,9	26,0

Lecture : dans la colonne centrale figure la fréquence estimée ; dans les colonnes à gauche et à droite respectivement les bornes inférieures et supérieures de l'intervalle de confiance à 5 %.

Champ : actifs travaillant à domicile et/ou ayant déclaré un déplacement travail.

Source : Enquête Transports 1993, Insee, Inrets.

selon qu'il s'agit d'un CDI, d'un CDD, d'un temps partiel ou d'un temps complet (cf. tableau 4). La variabilité du lieu où s'exerce le travail participe de l'évolution des conditions de travail. Elle constitue une forme de mobilité qui a ses caractéristiques propres et se distingue clairement de la mobilité de poste à poste ou d'emploi à emploi.

Travailler dans le commerce : l'importance du local commercial

L'examen de l'influence de la catégorie socio-professionnelle sur le(s) lieu(x) du travail confirme le clivage majeur entre les indépendants et les salariés, mais en fait aussi apparaître d'autres (cf. graphique I).

Tableau 3
Part des différents types de lieu du travail (exclusif domicile/exclusif fixe hors domicile/variable) selon le statut professionnel en 1993

En %

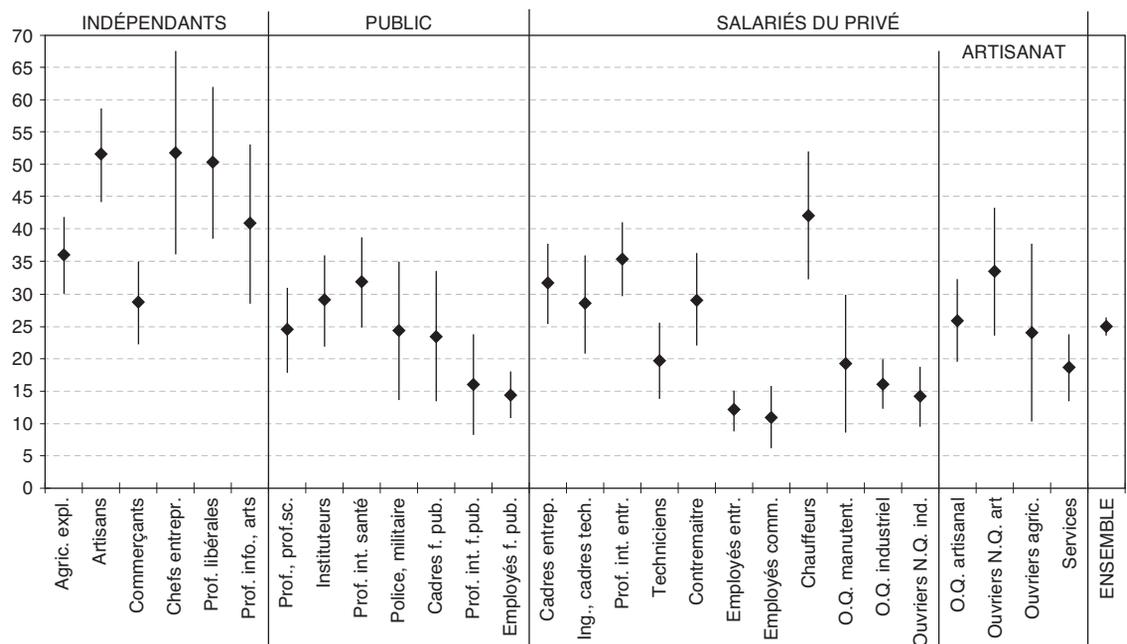
	Travailleur à domicile n'étant pas sorti du domicile pour travailler			Travail exclusif dans le lieu fixe habituel hors domicile			Travail dans un ou des lieux variables hors domicile		
Agent de l'État	2,2	3,6	4,9	73,7	76,8	79,9	16,7	19,6	22,6
Agent de collectivité locale	1,9	3,7	5,6	70,2	74,5	78,7	17,8	21,8	25,8
Salarié d'une entreprise nationale	0,0	0,4	1,2	71,7	77,4	83,2	16,5	22,2	27,9
Salarié du secteur privé	2,0	2,6	3,2	73,2	74,9	76,5	20,9	22,5	24,1
Salarié chef d'entreprise	16,5	25,0	33,6	24,6	33,9	43,2	31,4	41,1	50,7
À son compte	29,9	33,6	37,3	17,5	20,7	23,9	41,8	45,7	49,6
À son compte (sans les agriculteurs)	18,2	22,2	26,3	23,6	28,0	32,3	45,0	49,8	54,6

Lecture : dans la colonne centrale figure la fréquence estimée ; dans les colonnes à gauche et à droite respectivement les bornes inférieures et supérieures de l'intervalle de confiance à 5 %.

Champ : actifs travaillant à domicile et/ou ayant déclaré un déplacement travail.

Source : Enquête Transports 1993, Insee, Inrets.

Graphique I
Part des actifs (en %) travaillant sur un lieu variable en 1993 selon la catégorie socioprofessionnelle



Lecture : fréquence estimée, bornes inférieure et supérieure de l'intervalle de confiance à 5 %.

Champ : actifs travaillant à domicile et/ou ayant déclaré un déplacement de travail.

Source : Enquête Transports 1993, Insee, Inrets.

Ainsi dans le groupe des indépendants, travailler sur un lieu variable est significativement moins fréquent pour les commerçants que pour les artisans ou les professions libérales. Le local commercial (le magasin, la boutique) constitue un point d'appui important de l'activité commerciale indépendante. La très faible proportion des employés de commerce travaillant sur un lieu variable (et par conséquent la très forte prédominance du travail dans un lieu fixe exclusif : près de 90 % des employés de commerce) constitue un autre indice de l'importance du local commercial pour l'activité commerciale.

Des lieux variables pour encadrer, un lieu fixe pour exécuter

Le clivage public/privé n'a aucune traduction quant aux lieux de l'activité professionnelle. Dans les deux cas, on trouve des catégories travaillant peu sur des lieux variables (les employés) mais aussi des catégories où plus d'un actif sur quatre a travaillé sur un lieu variable (professions intermédiaires de la santé, professions intermédiaires administratives et commerciales d'entreprise).

Les catégories du public et du privé sont, en revanche, marquées par un même clivage hiérarchique, qui oppose les cadres, dont le travail sur un lieu variable est relativement fréquent, aux exécutants – employés et ouvriers de type industriel – dont le travail s'exerce plus souvent dans un lieu fixe déterminé. On retrouve ce clivage hiérarchique pour les catégories de l'artisanat (les artisans travaillent plus souvent sur un lieu variable que les ouvriers de type artisanal).

Le travail d'encadrement implique ainsi une certaine variabilité du lieu du travail, contraire-

ment au travail d'exécution, plus souvent confiné dans un lieu fixe déterminé.

Un éclairage nouveau sur la division hiérarchique et fonctionnelle du travail

Pour les salariés du privé hors artisanat, un clivage fonctionnel vient se juxtaposer au clivage hiérarchique. Il concerne les professions intermédiaires : alors que les caractéristiques du lieu du travail des techniciens ressemble davantage à celui des ouvriers de type industriel qu'à celui des ingénieurs et des cadres techniques (9), le profil des lieux du travail des professions intermédiaires administratives et commerciales est proche de celui des cadres administratifs et commerciaux d'entreprise (un actif sur trois a passé sa journée de travail sur un lieu variable) et se distingue nettement de celui des employés administratifs ou de commerce, catégories dont le lieu du travail est le plus souvent un lieu fixe déterminé. L'activité professionnelle dans les fonctions administratives et commerciales s'exerce ainsi bien davantage dans des lieux de travail variables que le travail caractéristique des fonctions techniques (10).

Les effets de l'instauration d'une division hiérarchique et fonctionnelle du travail sur la localisation géographique des entreprises ont le plus souvent été analysés en termes de division spatiale du travail : l'entreprise devient multi-établissements, chaque établissement étant spécialisé dans une fonction ; les usines sont implantées là où la main-d'œuvre ouvrière est soit la moins chère soit la plus qualifiée et les sièges sociaux dans les grands centres décisionnels. L'entrée « lieu du travail » donne un éclairage nouveau sur la division fonctionnelle et hiérarchique du travail. Celle-ci instaure, en effet, des rapports inédits entre travail et lieu(x) : un certain nombre de tâches sont concentrées dans des lieux uniques et singuliers (fabrication et exécution), alors que d'autres s'exercent dans des lieux variables (administration, commercial et pilotage).

Tableau 4
Part des actifs salariés travaillant sur un lieu variable en 1993 selon la forme de l'emploi

		En %	
CDI/temps complet	20,5	21,9	23,3
CDI/temps partiel	16,9	21,3	25,6
CDD	19,5	25,0	30,5
Autres (apprentis, intérimaires, stagiaires)	11,5	19,6	27,8

Lecture : dans la colonne centrale figure la fréquence estimée ; dans les colonnes à gauche et à droite respectivement les bornes inférieures et supérieures de l'intervalle de confiance à 5 %. La catégorie « Autres » regroupe les actifs apprentis, intérimaires ou stagiaires dont les effectifs sont réduits dans l'échantillon de l'Enquête Transports.

Champ : actifs travaillant à domicile et/ou ayant déclaré un déplacement travail.

Source : Enquête Transports 1993, Insee, Inrets.

9. La catégorie des contremaîtres fait exception puisque, participant de la fonction technique, elle n'en présente pas moins une part importante d'actifs passant une partie de la journée de travail sur un lieu de travail variable. On peut toutefois penser que ce profil est en grande partie lié aux sous-catégories des conducteurs de travaux et chefs de chantier.

10. On notera, par ailleurs, que l'importance du travail sur un lieu variable des ingénieurs et cadres techniques peut, en partie, relever de ce clivage commercial-technique, dans la mesure où cette catégorie comprend des sous-groupes où les fonctions techniques et commerciales sont mêlées (technico-commerciaux).

Les chauffeurs ne font pas que conduire

Parmi les salariés du privé, les actifs codés « chauffeurs » présentent une forte spécificité quant au(x) lieu(x) du travail. En théorie, les conventions de l'*Enquête Transports* font que les déplacements des actifs dont le travail s'exerce dans un moyen de transport ne sont pas considérés comme des déplacements professionnels (cf. encadré 1) : si un chauffeur ne fait que conduire son véhicule, il ne devrait donc déclarer aucun déplacement professionnel. Le nombre important de chauffeurs qui ont déclaré un ou plusieurs déplacements professionnels laisse à penser qu'il ne s'agit pas là d'un phénomène anecdotique, lié à des anomalies ou des scories dans le dispositif de recueil des données, mais signale une spécificité de l'activité professionnelle des chauffeurs. Le travail de la catégorie « chauffeur » ne peut manifestement pas être décrit simplement comme une activité qui s'exerce dans un moyen de transport : le travail de chauffeur ne se réduit pas à l'activité de conduite.

En outre, la nomenclature des PCS ne définit pas la catégorie des chauffeurs en référence exclusive au travail dans un moyen de transport. Sont codés comme chauffeur des « *salariés dont l'activité comprend principalement la conduite d'un véhicule routier à côté d'autres fonctions (chauffeur-livreur, etc.)* ». Les données de l'*Enquête Transports* permettent ainsi de mettre en évidence l'importance du travail hors moyen de transport des actifs relevant de la catégorie socioprofessionnelle des chauffeurs.

Travailler dans un lieu variable : aussi pour réaliser des tâches

Les lieux du travail des ouvriers de type artisanal – dont la fréquence du travail dans un lieu variable est significativement supérieure à la moyenne des salariés – se différencient nettement de ceux des ouvriers de type industriel (fréquence significativement inférieure à la moyenne). De façon générale, les actifs des catégories socioprofessionnelles de l'artisanat sont nombreux à passer une partie au moins de leur journée de travail dans un lieu variable. Cette observation interdit ainsi de penser le travail dans un lieu variable exclusivement comme une activité de négociation ou d'échange verbal en face-à-face avec un client ou un partenaire (11). Le travail dans un lieu variable consiste donc aussi à réaliser des tâches et des prestations de travail (la réparation d'un appareil électroménager, l'auscultation d'un patient, etc.).

En quoi consiste le travail dans un lieu variable ?

Les données de l'*Enquête Transports* permettent d'affiner la description de l'activité professionnelle qui se réalise dans un lieu variable. On peut ainsi distinguer pour les actifs qui travaillent en-dehors du lieu de travail fixe habituel (au domicile ou non) quatre types d'activité professionnelle réalisée sur un lieu variable :

- activité de formation et d'information ;
- activité courante hors tournée ;
- tournée ;
- autre type d'activité.

Lorsque l'activité professionnelle d'un actif a consisté à effectuer le même genre de tâches sur un grand nombre de lieux variables (au moins cinq) au cours d'une journée de travail, un mode de saisie particulier a été prévu par l'*Enquête Transports*, sous la forme de « tournée » (cf. encadré 2). Le terme « tournée » doit être compris ici dans un sens très large : la tournée ne concerne pas que le travail du facteur et on parlera aussi de tournée pour un médecin qui a effectué cinq visites à la suite dans la même journée.

Un actif qui a travaillé sur un ou plusieurs lieux variables a donc pu caractériser le travail qu'il y a effectué au moyen de quatre catégories. On s'intéressera ici à la distribution des différentes catégories d'activité effectuée sur un lieu variable dans le champ des actifs ayant travaillé sur un lieu variable (12). Lors d'une journée de travail, un actif a pu utiliser plusieurs catégories pour décrire le travail effectué sur un lieu variable, mais ils sont rares : 95 % des actifs ayant travaillé sur un lieu variable n'ont utilisé qu'une catégorie pour décrire le travail effectué sur un lieu variable.

Pour deux actifs sur trois travaillant sur un lieu variable, le travail qui y est réalisé relève de

11. L'importance du travail dans un lieu variable des catégories socioprofessionnelles chargées du pilotage de l'activité ou des fonctions administratives et commerciales pourraient conduire à de telles interprétations.

12. Le nombre de déplacements professionnels vers un lieu variable effectués lors d'une même journée de travail et qui relèvent d'une même catégorie d'activité (activité courante, tournée, information et formation, autres) n'intervient pas dans l'analyse effectuée. Le nombre de déplacements professionnels intervient dans la définition de la catégorie « tournée », mais dans cette définition, le nombre de déplacements y est au moins aussi important que la nature de l'activité exercée : elle est du même genre pour l'ensemble des « arrêts » effectués lors de la tournée.

l'activité courante (cf. tableau 5). Les activités de type « tournée » ou de formation-information sont moins fréquentes (environ un actif sur dix ayant travaillé sur un lieu variable en 1993). En revanche, on peut noter l'importance d'activités réalisées sur un lieu variable qui ne se laissent pas saisir par les catégories proposées aux actifs : un peu plus d'un actif sur cinq ayant travaillé sur un lieu variable en 1993.

L'importance du motif « Autre » conduit à approfondir la caractérisation de l'activité exercée sur un lieu variable. Pour ce faire, on a étudié

le lien entre les quatre catégories d'activité disponibles et les catégories socioprofessionnelles au moyen d'une analyse factorielle des correspondances (AFC) (13) : y a-t-il des catégories socioprofessionnelles qui font davantage usage d'une des quatre catégories d'activité pour décrire le travail effectué sur un lieu variable ? Quelles sont-elles ?

13. Voir (Lebart, Morineau et Piron, 1995) pour un descriptif des principes de l'AFC. Les calculs et figures ont été réalisés à l'aide du logiciel ADE-4 (Thioulouse, Chessel, Dolédec et Olivier, 1997).

Encadré 2

DÉPLACEMENTS PROFESSIONNELS ET LIEUX DE TRAVAIL VARIABLES

Les motifs de déplacements proposés aux actifs pour caractériser le lieu du travail lorsque cela n'est pas le lieu fixe habituel sont les suivants :

1. motif « lieu de travail non fixe : chantier, contacts ou réunions, visites à des clients, fournisseurs, sous-traitants, tournée professionnelle, VRP, repas d'affaires » ;
2. motif « stage, conférence, congrès, formations, exposition professionnelle (dans un lieu différent du lieu de travail habituel) » ;
3. « autres motifs professionnels non désignés par ailleurs ».

Comment interpréter plus largement la distinction entre les trois types d'activité saisie par les trois catégories de motifs de déplacements professionnels disponibles ?

Les deux premiers motifs peuvent être distingués du point de vue de la distance par rapport à ce qu'on pourrait appeler l'activité courante, habituelle, routinière, le quotidien du travail (on considérera qu'un repas d'affaires fait partie de l'activité courante d'un chef d'entreprise ou d'un cadre). Le premier motif peut être rattaché à cette activité courante, et désignerait ainsi un travail effectué sur un lieu variable qui relève de l'activité professionnelle quotidienne. On peut distinguer deux cas de figure en ce qui concerne les lieux variables fréquentés pour se former ou s'informer, caractéristiques du deuxième motif. Ils participent de l'activité courante dans le cas d'actifs spécialisés dans la formation ou l'information (formateurs, journalistes, etc.). Dans tous les autres cas, l'activité effectuée dans ce type de lieu se distingue de l'activité courante. Elle a pour but l'incorporation de ressources et de savoirs destinés à prendre en charge l'activité courante dans le futur. La formation continue en est l'exemple typique.

Le troisième motif de déplacement, motif fourre-tout mais qui n'en est pas moins important, permettra de mesurer l'importance de types d'activité professionnelle sur lieu variable que les actifs interrogés auront eu du mal à décrire au moyen des deux premiers motifs.

Un type particulier de travail sur lieu variable : la tournée

Par ailleurs, si un actif a effectué au cours de la journée un grand nombre de déplacements professionnels de même type, l'enquêteur peut enregistrer ces déplacements non un à un mais les grouper sous la forme d'une tournée. Voici comment les instructions aux enquêteurs de l'enquête 1993-1994 définissent les tournées (Maffre et Martin, 1993) : « Certains emplois obligent les personnes qui les exercent à faire de nombreux déplacements pour le même motif. C'est par exemple le cas du médecin au cours de ses visites de malades, du représentant de commerce en tournées, du releveur EDF. Les arrêts sont brefs et répétitifs. Les déplacements de cette nature sont importants et il faudrait logiquement compter pour un déplacement chaque trajet parcouru entre deux arrêts successifs. Lorsqu'il y aura au moins 5 déplacements de ce genre on assimilera l'ensemble de ces déplacements à un trajet composé de deux déplacements dont la destination du premier et l'origine du second seront un point moyen choisi conventionnellement à l'intérieur du trajet, qui sera si possible le point géographiquement le plus éloigné. Les heures et les distances seront conventionnellement celles liées à ce point ».

La notion de tournée désigne donc dans l'Enquête Transports de 1993 un type particulier de travail sur lieu variable, caractérisé par l'importance du nombre de lieux variables fréquentés. La déclaration d'une tournée permet de signaler une certaine rationalisation du travail effectuée sur un lieu variable. Elle peut en effet être considérée comme l'indice d'une part, d'une certaine programmation de l'activité à effectuer dans des lieux variables et d'autre part, d'une intention de maximiser le nombre de lieux fréquentés dans un certain laps de temps. Il faut, en particulier, distinguer cette notion de tournée de celle qui figure dans la catégorie de motif « lieu de travail non fixe : chantier, contacts ou réunions, visites à des clients, fournisseurs, sous-traitants, tournée professionnelle, VRP, repas d'affaires ».

Les deux premiers axes de l'analyse représentent respectivement 44,7 % et 37 % de l'inertie totale. Le graphique II présente les principaux résultats de cette analyse factorielle.

Former et informer : des activités qui s'exercent sur des lieux variables

Les lieux variables fréquentés par les catégories « professions scientifiques, professeurs », « instituteurs », « professions de l'information, des arts et des spectacles », « cadres de la fonction publique » et « employés administratifs d'entreprise » relèvent plus qu'en moyenne du motif « stage, conférence, congrès, formations, exposition professionnelle ». Pour les trois premières catégories, cette coïncidence est sans grande surprise, dans la mesure où ces catégories sont spécialisées dans des activités de formation et/ou d'information. La coïncidence peut paraître moins évidente pour les cadres de la fonction publique et les employés administratifs d'entreprise. Lorsque ceux-ci fréquentent des lieux variables et inhabituels, ce sont surtout des lieux de formation et d'information et/ou moins souvent les autres types de lieux variables repérés par l'enquête.

La rationalisation de la fonction commerciale multiplie les lieux d'activité

Les chauffeurs sont la catégorie typique de l'activité « tournée », mais deux autres catégories socioprofessionnelles qui relèvent de la grande entreprise y sont aussi associées (on appelle ici grande entreprise une entreprise ayant différencié les fonctions administratives et commerciales et les fonctions techniques) :

Tableau 5
Type d'activité effectuée sur un lieu variable en 1993

	En %		
Activité courante sur un lieu variable	63,3	65,8	68,4
Tournée	8,9	10,5	12,2
Formation et information	6,3	7,7	9,2
Autres	18,9	21,1	23,3

Lecture : dans la colonne centrale figure la fréquence estimée ; dans les colonnes à gauche et à droite respectivement les bornes inférieures et supérieures de l'intervalle de confiance à 5 %. La somme excède 100 % car 5 % des actifs du champ ont utilisé plusieurs catégories pour décrire le travail sur un lieu variable.
Champ : actifs ayant travaillé sur un lieu variable.
Source : Enquête Transports 1993, Insee, Inrets.

les ingénieurs (14) et les professions administratives et commerciales d'entreprise. Pour toutes ces catégories, le travail dans un lieu variable est plus souvent qu'en moyenne associé à une organisation visant à maximiser le nombre de lieux fréquentés en un temps donné. On peut alors parler d'une rationalisation du travail effectué sur un lieu variable. Ces catégories participent – pour une grande part au moins des actifs concernés – de la fonction commerciale de l'entreprise. Cela va de la négociation des transactions jusqu'à leur réalisation. La variabilité du lieu de travail ainsi identifiée s'apparente donc à une rationalisation de la fonction commerciale.

Une telle rationalisation caractérise aussi les employés de la fonction publique (le facteur pourrait en être l'emblème) ainsi que les professions intermédiaires de la santé et du travail social (celles-ci sont aussi caractérisées par l'importance de l'activité de formation et d'information).

À toutes ces catégories faisant davantage usage de la catégorie « tournée » pour qualifier le travail sur un lieu variable font pendant les catégories dont le travail dans un lieu variable implique rarement la déclaration de tournées mais relève de l'activité courante hors tournée. Il s'agit, pour l'essentiel, de catégories liées au travail de fabrication (15) : toutes les catégories liées à l'artisanat (indice, par la négative, que les tournées sont caractéristiques de la grande entreprise) ainsi que les ouvriers qualifiés de type industriel. Les artisans sont ainsi les seuls indépendants dont le travail sur un lieu variable relève le plus souvent de la catégorie « activité courante hors tournée ».

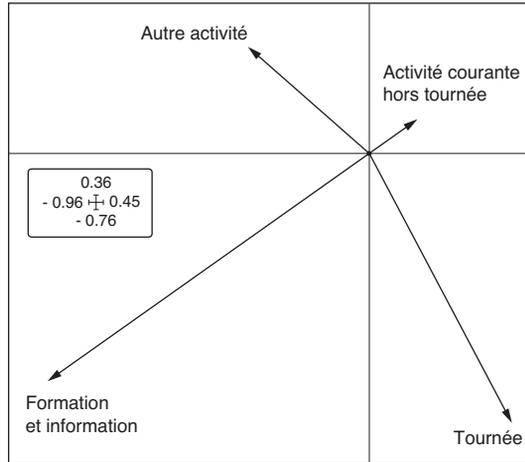
Le cas particulier des petits patrons et des ouvriers de la manutention

Les catégories socioprofessionnelles concernées par la surreprésentation de l'activité « autre » permettent de lever quelque peu le voile sur la nature des tâches effectuées sur un lieu variable mais imparfaitement saisies par les catégories proposées aux personnes enquêtées.

Deux grands ensembles de catégories socioprofessionnelles manifestent une surreprésentation de la catégorie « autre » pour désigner la nature

14. Cette catégorie comprend aussi des ingénieurs technico-commerciaux.

15. Les professions intermédiaires administratives de la fonction publique sont aussi marquées par l'importance de l'activité courante hors tournée.



Graphique II
Catégories socioprofessionnelles et catégories de motifs de déplacements professionnels : résultats de l'analyse factorielle des correspondances



Lecture : cartes factorielles des lignes (catégories socioprofessionnelles) et des colonnes (catégories d'activité effectuée sur un lieu variable) de l'AFC, axes 1 et 2 représentant respectivement 44,7 % et 37 % de l'inertie totale.

Les coordonnées des lignes (catégories socioprofessionnelles) ont été distribuées dans 4 cartes factorielles différentes, qui figurent chacune les valeurs centrées-normées des fréquences de chacune des quatre catégories d'activité effectuée sur un lieu variable. Les ronds grisés représentent une valeur supérieure à la fréquence d'ensemble (cf. tableau 5), les carrés blancs une valeur inférieure à la fréquence d'ensemble (cf. tableau 5). Leur taille est proportionnelle à la valeur de la fréquence de ladite catégorie d'activité dans la catégorie socio-professionnelle en question. Exemple : les agriculteurs exploitants font moins usage des catégories d'activité « tournée », « activité courante hors tournée » ou « formation et information » (figurés par des carrés blancs dans les cartes factorielles correspondantes), davantage usage de la catégorie « autre activité » (figuré par un rond grisé).

Champ : actifs ayant travaillé sur un lieu variable.
 Source : Enquêtes Transports 1993, Insee, Inrets.

du travail effectué sur un lieu variable : les indépendants hors artisans d'un côté (agriculteurs exploitants, commerçants, chefs d'entreprise, professions libérales), et les ouvriers qualifiés de la manutention, du magasinage et du transport de l'autre. Deux catégories peuvent être rapprochées de la catégorie précédente : les ouvriers non qualifiés de type industriel et les ouvriers agricoles.

Les catégories du premier ensemble sont toutes liées à l'activité de gestion et de pilotage de la production qui repose de façon déterminante sur une personne. Cette forte personnalisation (qu'incarne la figure du patron) est généralement associée à des structures de production traditionnelles (par opposition à des structures modernes, dans lesquelles l'activité de gestion, davantage formalisée, est prise en charge par des managers spécialisés). L'activité spécifique que les patrons exercent sur des lieux variables pourrait avoir partie liée avec cette personnalisation du travail de pilotage.

Le second ensemble de catégories est manifestement lié à la figure de l'ouvrier de la manutention (16). La variabilité du lieu de travail pourrait dans ce cas moins être liée au contenu du travail exercé sur le lieu en question qu'à la nécessité de transférer des moyens de production mobiles c'est-à-dire utilisés dans des lieux variables (chantiers, etc.). Ce transfert de moyens de production concerne, pour partie, des engins conduits par une main-d'oeuvre spécialisée (conducteurs d'engins), mais il pourrait peut-être aussi être caractéristique du travail de certains ouvriers non qualifiés de type industriel.

Enfin, les personnels des services directs aux particuliers travaillant sur un lieu variable font eux aussi plus fréquemment usage du motif « non désigné par ailleurs ». Si les actifs de cette catégorie travaillent sur des lieux variables, il est fort

probable que c'est pour réaliser des prestations de travail au domicile de particuliers. Comme on ne trouve aucune trace de ce type de lieu de travail dans les catégories de l'*Enquête Transports* de 1993, ceci expliquerait pourquoi les actifs de cette catégorie choisissent plus souvent que les autres la catégorie de motif « autre ».

Le travail sur un lieu variable s'est fortement développé

Comment les lieux du travail ont-ils évolué entre 1981 et 1993 ? Moyennant certaines précautions méthodologiques, la comparaison des données des *Enquêtes Transports* de 1981 et 1993 donne un aperçu sur cette évolution (cf. encadré 3). La comparaison n'est légitime qu'en restreignant l'analyse aux déplacements compris dans un périmètre de 80 km autour du domicile.

Avec cette restriction, 2,2 % des actifs deviennent hors champ – ils ont bien réalisé un déplacement travail mais sa destination est au-delà des 80 km autour du domicile (rappelons que le champ des actifs dont on examine le(s) lieu(x) du travail comprend les actifs travaillant habituellement à domicile et les actifs ayant déclaré au moins un déplacement travail). La restriction à 80 km engendre aussi une légère diminution de la part des actifs travaillant sur un lieu variable (cf. tableau 6). Toutefois, cette restriction ne bouleverse aucunement la structure d'ensemble et ne joue qu'à la marge sur la répartition des actifs dans les différents types de lieu du travail.

16. Sont aussi concernés les ouvriers agricoles, catégorie dans laquelle on trouve en particulier le sous-groupe des « conducteurs d'engins agricoles ou forestiers ».

Tableau 6
Répartition des actifs selon la situation de travail en 1993 : influence de la restriction à 80 km

En %

	Sans restriction à 80 km			Avec restriction à 80 km		
	Estimée	Borne inférieure	Borne supérieure	Estimée	Borne inférieure	Borne supérieure
Travailleur hors domicile n'ayant déclaré aucun déplacement travail	20,2	21,2	22,2	22,3	23,4	24,4
Travailleur à domicile ne s'étant pas déplacé pour travailler	5,6	6,2	6,8	5,7	6,3	6,9
Travail exclusif dans le lieu fixe habituel hors Domicile	51,7	53,0	54,2	51,1	52,3	53,5
Travail dans des lieux variables hors domicile	18,6	19,6	20,6	17,1	18,1	19,0

Lecture : dans la colonne centrale figure la fréquence estimée ; dans les colonnes à gauche et à droite respectivement les bornes inférieures et supérieures de l'intervalle de confiance à 5 %.

Champ : population active ayant un emploi.

Source : Enquête Transports 1993, Insee, Inrets.

De façon analogue, les différences relatives entre groupes socioprofessionnels (du point de vue de la variabilité du lieu du travail) sont glo-

balement inchangées lorsqu'on restreint le champ à un périmètre inférieur à 80 km autour du domicile (cf. tableau 7).

Tableau 7

Part des actifs travaillant sur un lieu variable dans les différents groupes socioprofessionnels en 1993 : influence de la restriction à 80 km

En %

	Sans restriction 80 km			Avec restriction 80 km		
Agriculteurs exploitants	30,1	36,0	41,8	28,9	34,7	40,5
Artisans, commerçants, chefs d'entreprise	36,7	41,4	46,0	36,1	40,8	45,5
Cadres et professions intellectuelles supérieures	27,6	30,9	34,3	24,1	27,3	30,5
Professions intermédiaires	25,9	28,7	31,4	24,0	26,7	29,4
Employés	12,6	14,6	16,5	12,3	14,2	16,1
Ouvriers	19,4	21,9	24,4	18,4	20,9	23,3

Lecture : dans la colonne centrale figure la fréquence estimée ; dans les colonnes à gauche et à droite respectivement les bornes inférieures et supérieures de l'intervalle de confiance à 5 %.

Champ : actifs travaillant à domicile et/ou ayant déclaré un déplacement travail.

Source : Enquête Transports 1993, Insee, INRETS.

Encadré 3

**COMPARER LES LIEUX DE TRAVAIL EN 1981 ET EN 1993
AU MOYEN DES ENQUÊTES TRANSPORTS**

Une *Enquête Transports* analogue à celle de 1993-1994 a été réalisée en 1981-1982. La question relative au lieu de travail habituel (domicile/fixe hors domicile/variable hors domicile) a été posée en 1981 comme en 1993, avec les mêmes définitions (Lefol, 1980, pp. 36-37).

Le mode de déclaration des déplacements réalisés pendant une journée était quelque peu différent dans l'enquête de 1981-1982 puisqu'on ne se contentait pas simplement de recenser les déplacements de la veille et du dernier week-end mais on demandait aux personnes interrogées de remplir un carnet de trajets de sept jours. Cette différence dans le mode de recueil engendre un certain nombre de difficultés lorsqu'on veut comparer les deux enquêtes.

Le nombre et le type de journées sondées ne sont pas les mêmes en 1981 et 1993. Si l'on raisonne sur le champ des actifs ayant un emploi, 1 333 personnes ont été sondées en 1981, ce qui représente donc 6 665 jours de semaine hors week-end et 1 333 week-ends, 6 408 personnes ont été sondées en 1993, ce qui représente 6 408 jours de semaine hors week-end et 6 408 week-ends. En conséquence, le nombre de journées hors week-end sondées est relativement comparable entre les deux enquêtes, en revanche le week-end est largement sur-échantillonné en 1993.

La différence des modes d'enregistrement individuel des déplacements en 1981 et 1993 rend les comparaisons 1981-1993 au niveau individuel problématiques : en effet, on obtient en 1981 un pourcentage de personnes qui se sont déplacées dans le cadre de leur travail systématiquement plus important qu'en 1993 (on interroge chaque personne sur sept jours en 1981, ce qui augmente la probabilité de se déplacer par rapport à une interrogation sur trois jours seulement comme c'est

le cas en 1993). La comparaison 1981-1993 ne peut donc être réalisée au niveau d'observation « individu » qu'en tirant au sort dans l'enquête de 1981 une journée hors week-end sur les cinq disponibles.

La comparaison 1981-1993 est, en revanche, réalisable au niveau d'observation « journée d'un individu », sous réserve de régler le problème du sur-échantillonnage des week-ends en 1993. On a par conséquent choisi de se limiter aux jours de semaine, en excluant les week-ends.

Une restriction de la mobilité à un rayon de 80 km

La comparaison est restreinte à la mobilité contenue dans un rayon de 80 km. On trouvera dans une note technique interne à l'Inrets rédigée par C. Gallez et datée de 1996 les arguments relatifs à cette restriction. On peut simplement faire la citation suivante : « *En 1993-1994 comme en 1981-1982, on n'a imposé aucun filtre sur la distance des déplacements recensés. Cependant, remplir un carnet de trajet sur 7 jours est plus contraignant du point de vue de la présence au domicile que répondre à l'enquêteur sur les déplacements effectués la veille et au cours du dernier week-end ; on a donc recueilli plus de longs déplacements dans la partie "mobilité quotidienne" en 1993-1994 qu'en 1981-1982. On recommande donc de mesurer des évolutions pour la seule "mobilité locale", c'est-à-dire sur les déplacements à moins de 80 km à vol d'oiseau du domicile* ».

Ainsi, dans les comparaisons entre les données des enquêtes de 1981 et 1993, l'unité d'analyse élémentaire est la journée d'actif ayant un emploi. Par commodité de langage, on parlera plutôt d'actif ayant un emploi.

On observe une évolution notable des lieux du travail entre 1981 et 1993 (cf. tableau 8) : en 1981, un actif sur six exerçait son activité professionnelle sur un lieu variable au cours d'une journée de semaine ordinaire, c'est le cas d'un actif sur quatre en 1993. Entre ces deux dates, la part des actifs qui travaillent exclusivement sur un lieu fixe – hors domicile ou non – a baissé de façon significative.

Le clivage entre indépendants et salariés devient plus net

Cette montée du travail sur un lieu variable entre 1981 et 1993 n'a pas touché tous les grou-

pes socioprofessionnels (17) de la même façon (cf. graphique III).

En 1981, travailler dans un lieu variable concerne surtout les actifs chargés du pilotage de

17. En raison du changement de la nomenclature utilisée pour repérer les catégories sociales entre 1981 et 1993, la comparaison ne peut être légitimement réalisée qu'à un niveau agrégé de la nomenclature. Elle concerne les groupes socioprofessionnels suivants : agriculteurs exploitants, artisans commerçants chefs d'entreprise, cadres et professions intellectuelles supérieures, professions intermédiaires, employés, ouvriers. Eu égard aux développements précédents, ce niveau d'agrégation est bien évidemment restrictif. Il permet néanmoins de différencier les agriculteurs, les indépendants (hors professions libérales) des salariés, et à l'intérieur du salariat les différents niveaux hiérarchiques.

Tableau 8
Évolution entre 1981 et 1993 de la répartition des actifs selon le type de lieu du travail

En %

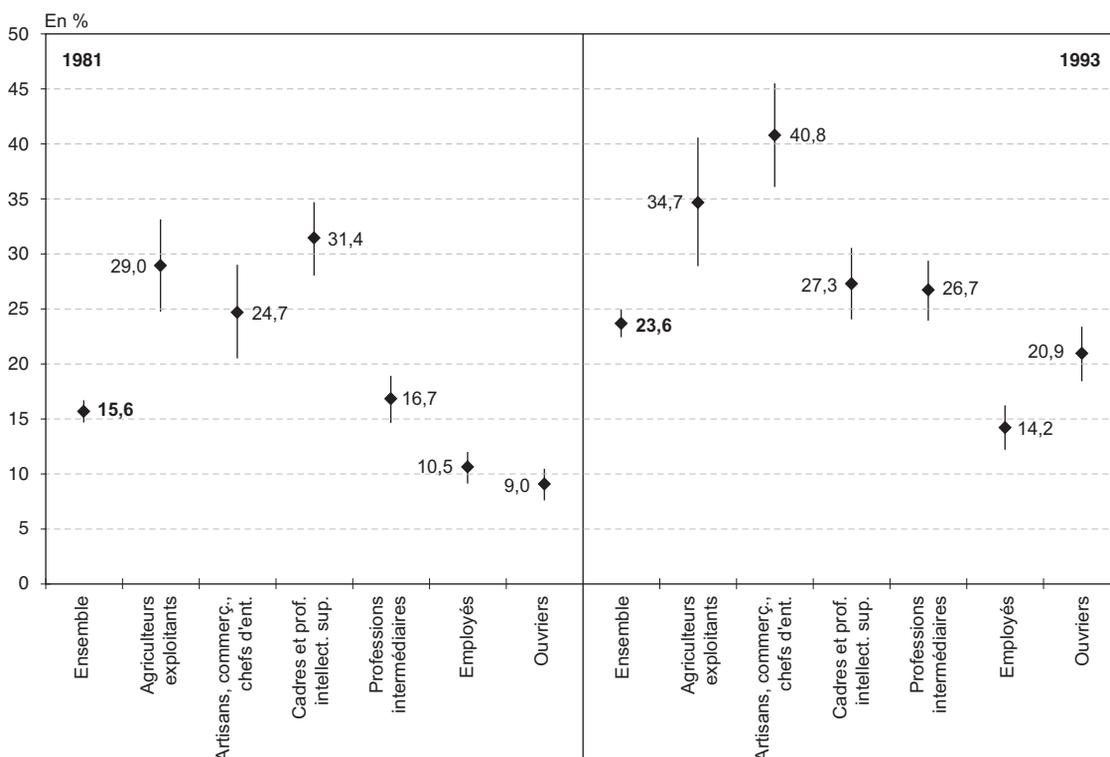
	1981			1993		
	10,3	11,2	12,0	7,4	8,2	9,0
Travailleur à domicile n'étant pas sorti du domicile pour travailler						
Travail exclusif dans le lieu fixe habituel hors domicile	72,0	73,2	74,4	66,9	68,2	69,6
Travail dans un ou des lieux variables hors domicile	14,7	15,6	16,6	22,4	23,6	24,8

Lecture : dans la colonne centrale figure la fréquence estimée ; dans les colonnes à gauche et à droite respectivement les bornes inférieures et supérieures de l'intervalle de confiance à 5 %.

Champ : actifs travaillant à domicile et/ou ayant déclaré un déplacement travail à moins de 80 km du domicile.

Source : Enquête Transports 1981 et 1993, Insee, Inrets.

Graphique III
Évolution entre 1981 et 1993 de la part des actifs travaillant sur un lieu variable selon le groupe socioprofessionnel



Lecture : fréquence estimée, bornes inférieure et supérieure de l'intervalle de confiance à 5 %.

Champ : actifs travaillant à domicile et/ou ayant effectué un déplacement travail à moins de 80 km de leur domicile.

Source : Enquête Transports 1981 et 1993, Insee, Inrets.

l'activité : un quart des indépendants et près d'un tiers des cadres travaillent dans un lieu variable, mais ils sont au plus un sur six lorsqu'il s'agit des actifs salariés, hors cadres et professions intellectuelles supérieures. En 1981, le travail dans un lieu variable est essentiellement structuré par le clivage direction-conception/exécution. En outre, pour les salariés, le travail dans un lieu variable est une fonction croissante du niveau hiérarchique.

Ces deux traits caractéristiques du travail dans un lieu variable de 1981 ne permettent plus de décrire la structure du travail dans un lieu variable en 1993. Dans les catégories de direction, une différenciation nette s'est opérée entre les indépendants hors professions libérales et les cadres et professions intellectuelles supérieures : la part du travail dans un lieu variable des premiers a fortement augmenté, celle des seconds a au contraire diminué. Le clivage direction/exécution a perdu de sa force au profit d'un nouveau clivage, qui oppose globalement salariés et non-salariés. La correspondance entre niveau hiérarchique et travail dans un lieu variable a disparu. Les professions intermédiaires et les ouvriers travaillent dans un lieu variable autant (pour les premiers), presque autant (pour les seconds) que les cadres ; le groupe des employés constitue désormais le seul groupe majoritairement sédentaire. Le clivage hié-

archique relatif au travail sur un lieu variable a disparu. Ainsi en 1993, travailler sur un lieu variable est essentiellement lié au statut juridique de la personne qui travaille.

Rappelons que la description de l'évolution des lieux du travail entre 1981 et 1993 est restreinte à un périmètre de 80 km autour du domicile. Le groupe des cadres s'avère être le plus sensible à cette restriction en 1993 (cf. tableau 7). Ceci peut expliquer, en partie, l'évolution constatée du groupe des cadres et professions intellectuelles supérieures : il est fort probable que la baisse de la fréquence du travail sur un lieu variable compris dans un périmètre de 80 km se double d'une croissance de celle-ci au-delà de ce périmètre. La période 1981-1993 a connu, en effet, une croissance importante des déplacements professionnels sur longue distance (Gouider, 1998).

Afin d'approfondir l'analyse de ces transformations, on a rapproché l'évolution de la variabilité du lieu du travail constatée dans chaque groupe socioprofessionnel des transformations de leur composition interne. Ceci permet d'évaluer la part des effets de structure éventuels dans les transformations observées (cf. encadré 4). Entre 1981 et 1993, trois grands ensembles de catégories socioprofessionnelles ont vu la part des actifs qui travaillent dans un lieu variable

Encadré 4

ÉVOLUTION STRUCTURELLE DES GROUPES SOCIOPROFESSIONNELS ENTRE 1981 ET 1993

Les nomenclatures utilisées en 1981 et 1993 ne sont pas identiques, mais des rapprochements prudents peuvent être réalisés. Pour ce faire, on a utilisé les travaux de Desrosières et Thévenot (1996) sur les catégories socioprofessionnelles. On ne s'attarde pas sur le groupe des agriculteurs exploitants, pour lequel le problème de l'évolution de la catégorisation interne ne se pose pas. La description des évolutions structurelles de la population active s'appuie sur les données des *Enquêtes Transports*. On appelle effet de structure l'effet potentiel de la seule variation de la composition interne des catégories socioprofessionnelles sur la part des actifs travaillant sur un lieu variable.

Groupe des artisans, commerçants, chefs d'entreprise

À l'intérieur de ce groupe, la définition de la sous-catégorie des chefs d'entreprise a évolué entre 1981 et 1993 : une partie des PDG salariés est incluse dans cette catégorie en 1993. L'évolution de la structure interne est marquée par une diminution sensible du poids des commerçants (part du travail sur un lieu

variable la plus faible), et une augmentation de celui des artisans et chefs d'entreprise. Si le pourcentage des actifs ayant travaillé sur un lieu variable était resté constant entre 1981 et 1993 à l'intérieur de chacune de ces sous-catégories, l'évolution de la composition interne aurait dû conduire à une augmentation modérée de la part du travail dans un lieu variable dans l'ensemble du groupe (effet de structure). Cet effet de structure apparaît manifestement insuffisant pour expliquer l'évolution remarquable du travail sur un lieu variable de ce groupe socioprofessionnel.

Groupe des cadres et professions intellectuelles supérieures

Dans ce groupe, c'est la sous-catégorie des professions libérales qui comprend le pourcentage de travail sur un lieu variable le plus important et son poids dans l'ensemble du groupe a connu la plus forte baisse entre 1981 et 1993. On peut considérer que cette évolution a contribué de façon non négligeable à la baisse globale du travail dans un lieu variable caractéristique de ce groupe. Pour le reste, la composition du groupe

→

augmenter de façon significative entre 1981 et 1993 sans que cela ne puisse être attribué à un seul effet de structure. Les accroissements les plus notables concernent les groupes des indépendants (hors professions libérales) et des ouvriers. On observe aussi une croissance non négligeable de la variabilité du lieu du travail des professions intermédiaires non techniques. Pour tous ces groupes socioprofessionnels, la croissance du travail dans un lieu variable signale donc, plus qu'un effet de structure, un changement important dans l'exercice de l'activité professionnelle.

La transformation du travail ouvrier se lit aussi dans les lieux du travail

Alors que l'effectif total des cadres et professions intellectuelles supérieures augmente de près de 30 % entre 1981 et 1993 (c'est la catégorie qui enregistre la variation la plus importante de ses effectifs), le volume de déplacements à moins de 80 km qu'ils engendrent augmente de moins de 10 %. Les ouvriers enregistrent une des croissances les plus fortes du nombre de déplacements professionnels, alors qu'ils constituent, après les agriculteurs, la caté-

Encadré 4 (suite)

n'a pas subi de transformations majeures. On peut donc penser que l'évolution générale de la mobilité de ce groupe semble davantage liée à un effet de structure qu'à l'effet propre de l'évolution d'une ou plusieurs sous-catégories.

Groupe des professions intermédiaires

L'évolution générale dans ce groupe est manifestement liée à l'effet de l'augmentation du travail dans un lieu variable des sous-catégories non techniques. Cet effet propre général se double d'un effet de structure lié à la diminution générale de la part relative des sous-catégories techniques, dont la part du travail dans un lieu variable est plutôt stagnante.

On notera plus particulièrement l'augmentation importante du travail dans un lieu variable de la sous-catégorie « instituteur », même si la part de celle-ci dans l'ensemble de la catégorie diminue entre 1981 et 1993. On notera aussi l'augmentation importante du travail dans un lieu variable des « cadres moyens administratifs », selon l'appellation de l'ancienne nomenclature, sous-catégorie qui correspond en gros au regroupement dans la nouvelle nomenclature des professions intermédiaires administratives de la fonction publique et des professions administratives et commerciales d'entreprise.

Le poids de cette dernière sous-catégorie s'est accru entre 1982 et 1990 : elle représente 24 % des actifs des professions intermédiaires en 1982, 29 % en 1990 (données des recensements). Or cette sous-catégorie comprend des métiers que l'on associe spontanément à la variabilité du lieu de travail : les représentants et VRP. On s'est donc demandé dans quelle mesure l'accroissement de la part du travail dans un lieu variable au sein des professions intermédiaires était lié à l'accroissement du poids général des représentants dans cette catégorie. Le poids des représentants dans la sous-catégorie des professions intermédiaires administratives et commerciales d'entreprise, important puisqu'il s'agit d'un actif sur trois, est stable entre 1982 et 1990. Ainsi l'accroissement de la part du travail dans un lieu variable chez les professions intermédiaires ne peut aucunement être expliqué par la seule

référence aux VRP et déborde largement cette seule sous-catégorie.

Groupe des employés

Dans ce groupe, la part du travail dans un lieu variable a peu évolué entre 1981 et 1993. Cette stabilité concerne toutes les sous-catégories. On notera toutefois une évolution notable (même si les définitions dans les nomenclatures ont évolué) : la croissance importante du travail dans un lieu variable de la sous-catégorie des personnels des services aux particuliers.

Groupe des ouvriers

La définition des sous-catégories des ouvriers a évolué de façon significative au moment du changement de nomenclature : on notera, entre autres, l'apparition d'une différenciation entre le type industriel et le type artisanal, et la constitution de la sous-catégorie chauffeurs autrefois intégrés dans la catégorie OS.

Ce groupe socioprofessionnel est marqué par une croissance remarquable de la part du travail dans un lieu variable. Cette dernière peut avoir deux origines structurelles : l'augmentation du poids des chauffeurs et la variation de la part respective des types industriel (travaillant plus rarement sur un lieu variable) et artisanal. On constate bien l'existence de variations structurelles de ce type entre 1982 et 1990 (chiffres des recensements) : la part des chauffeurs passe de 7 % à 9 % ; les ouvriers de type industriel représentent 52 % des ouvriers en 1982, 49 % en 1990 ; les ouvriers de type artisanal représentent 32 % des ouvriers en 1982, 34 % en 1990. Toutefois, ces variations dans la structure du groupe socioprofessionnel des ouvriers sont sans commune mesure avec l'accroissement global du travail dans un lieu variable au sein de ce groupe : les effets structurels mentionnés ne peuvent donc expliquer à eux seuls l'évolution importante constatée dans ce groupe entre 1981 et 1993. En 1981, seulement 6 % des ouvriers spécialisés et 7 % des ouvriers qualifiés ont travaillé dans un lieu variable ; en 1993, la catégorie ouvrière dont la part du travail dans un lieu variable est la plus faible (ouvriers industriels) est de 12 %.

gorie qui connaît la perte d'effectifs la plus importante (cf. tableau 9).

De nombreux observateurs ont insisté sur l'intellectualisation croissante de la production et l'importance accrue de l'activité de conception. La croissance des effectifs du groupe des professions intellectuelles supérieures est l'indice de cette tendance. Toutefois, du point de vue des lieux du travail, ce n'est pas ce groupe qui connaît l'évolution la plus importante : ce n'est donc pas l'intellectualisation de la production qui a eu l'incidence la plus notable sur les lieux du travail. Le groupe qui a connu les transformations les plus importantes tant en termes d'effectifs qu'en termes de lieux du travail, c'est le groupe des ouvriers.

Partant d'une réflexion sur les lieux du travail, on retrouve ici un diagnostic qui a déjà été établi par Goux et Maurin (1998) à propos des transformations de la condition ouvrière. Selon Maurin (2002, p. 9), avec « [...] l'avènement de l'économie de service, les nouveaux emplois et les nouveaux métiers sollicitent [...] chacun d'entre nous de plus en plus dans ce qu'il a de singulier et de moins en moins ce qu'il peut mettre en commun avec les autres. Pour aller vite, les chauffeurs routiers et les gardes d'enfants ont remplacé les ouvriers métallos et les sténodactylos qui travaillaient dans les ateliers et les bureaux de la société industrielle ». Même si l'interprétation de Maurin est autre, l'exemple qu'il donne

pour illustrer son propos peut s'interpréter aussi comme une transformation dans les lieux du travail : pour un nombre croissant d'ouvriers, le lieu du travail n'est plus seulement ce lieu fixe qu'est l'atelier. On a vu plus haut que, pour les employés, la situation est quelque peu différente : le travail dans un lieu fixe déterminé (le bureau) prédomine toujours assez largement.

La banalisation du travail sur un lieu variable est la plus forte chez les ouvriers...

À travers la déclaration des déplacements effectués la veille du passage de l'enquêteur, il est possible de savoir si un actif a exercé son activité professionnelle sur un lieu variable. La question relative au lieu de travail habituel permet d'enrichir cette information ponctuelle (où a-t-on travaillé lors d'une journée de semaine ordinaire ?). Les actifs sont en effet amenés à qualifier leur lieu de travail habituel (au domicile, fixe hors domicile ou variable hors domicile). Par « lieu habituel », il faut entendre le lieu sur lequel un actif se rend au moins 3 jours par semaine pour travailler (cf. *supra*). Si un actif qui ne travaille pas à son domicile ne se rend pas plus de deux jours par semaine dans un lieu fixe hors domicile, son lieu de travail sera donc qualifié de variable. Autrement dit, cette question sur le lieu de travail habituel permet de saisir la fréquence hebdomadaire du travail sur un lieu variable. Elle constitue alors un indicateur de la banalisation du travail sur un lieu variable (travailler sur un lieu variable est une composante banale du travail).

En 1981, près de 7 % des actifs ont déclaré que leur lieu habituel de travail est un lieu variable ; ils sont 11 % en 1993. Travailler quotidiennement sur un lieu variable est donc une situation de travail qui s'est nettement développée entre 1981 et 1993.

En 1993, près de quatre actifs sur dix ayant déclaré travailler sur un lieu variable la veille du passage de l'enquêteur sont des actifs dont la variabilité du lieu de travail est quotidienne (cf. tableau 10). Ainsi, pour un peu moins de la moitié des actifs ayant travaillé sur un lieu variable en 1993, la variabilité du lieu de travail est quotidienne et banalisée.

Les différents groupes socioprofessionnels ont connu des évolutions contrastées. En 1981, travailler quotidiennement dans un lieu variable caractérisait essentiellement le groupe des artisans, commerçants et chefs d'entreprise – près

Tableau 9
Évolution comparée des effectifs et du volume de déplacements professionnels selon les différents groupes socioprofessionnels entre 1981 et 1993

En %

	Variation de l'effectif total	Variation du volume de déplacements engendrés
Agriculteurs	- 84	- 21
Artisans, commerçants, chefs d'entreprise	16	43
Cadres et professions intellectuelles supérieures	29	8
Professions intermédiaires	22	35
Employés	2	20
Ouvriers	- 24	41
Ensemble	- 2	24

Lecture : variation entre 1981 et 1993 des effectifs et du volume de déplacements professionnels (restreints à un périmètre de 80 km centré sur le domicile) engendrés par les différents groupes socioprofessionnels.

Champ : population active française.

Source : Enquête Transports 1981 et 1993, Insee, Inrets.

d'un actif sur quatre (cf. graphique IV). Les autres groupes présentaient des taux bien inférieurs, qui ne dépassaient pas 8 %. Un clivage secondaire, de type hiérarchique, peut toutefois être notée, qui oppose d'une part, les cadres et les professions intermédiaires et d'autre part, les ouvriers et les employés (groupes qui présentent les taux les plus faibles en 1981).

L'évolution 1981-1993 est moins le fait des artisans, commerçants et chefs d'entreprise, dont la

part des actifs travaillant quotidiennement sur un lieu variable est stable, que celui des salariés, essentiellement les cadres et professions intellectuelles supérieures, les professions intermédiaires et les ouvriers. En 1993, ces trois groupes présentent des pourcentages tout à fait analogues d'actifs travaillant quotidiennement dans un lieu variable. Le clivage hiérarchique de 1981 a disparu en 1993. Ce sont les ouvriers qui présentent la croissance de loin la plus significative. Ceci ne fait que confirmer la mutation importante du travail dans ce groupe sociopro-

Tableau 10
Répartition des actifs ayant travaillé sur un lieu variable (au moins un déplacement vers un lieu de travail variable) selon le lieu de travail habituel

	En %		
Actifs travaillant habituellement à domicile	9,0	10,8	12,5
Actifs travaillant habituellement dans un lieu fixe hors domicile	47,3	50,1	52,9
Actifs travaillant habituellement sur un lieu variable hors domicile	36,3	39,0	41,7

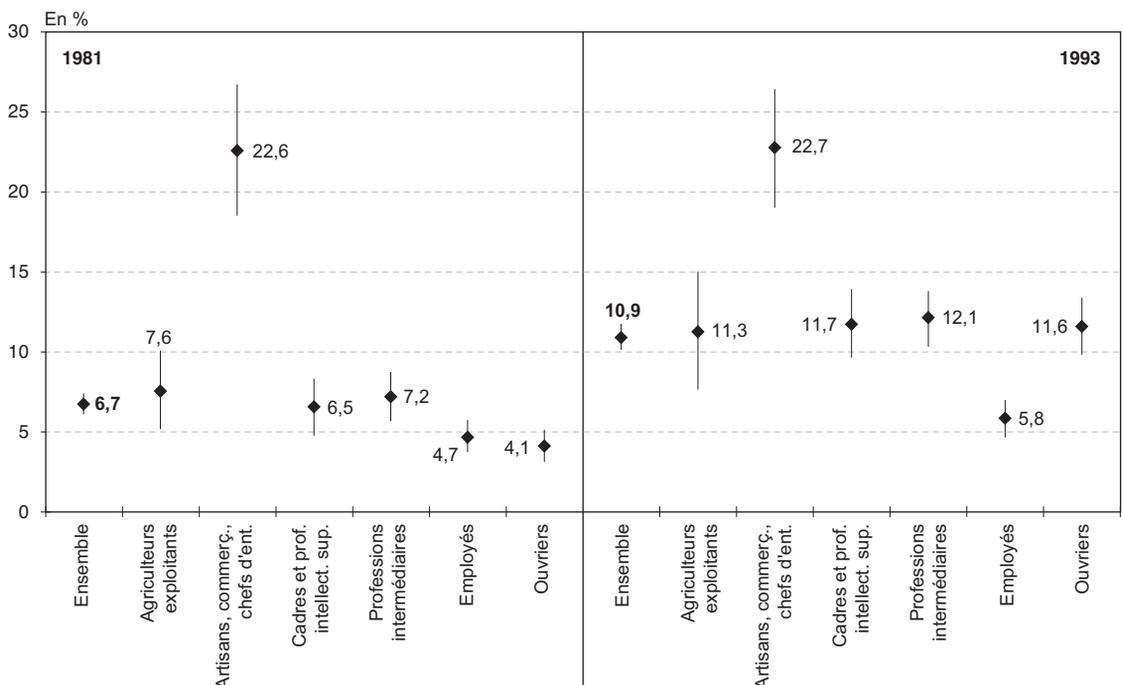
Lecture : dans la colonne centrale figure la fréquence estimée ; dans les colonnes à gauche et à droite respectivement les bornes inférieures et supérieures de l'intervalle de confiance à 5 %.
Champ : actifs ayant travaillé sur un lieu variable lors d'une journée de semaine ordinaire de 1993.
Source : Enquête Transports 1993, Insee, Inrets.

Tableau 11
Part en 1981 et 1993 des actifs ayant fréquenté un lieu de travail fixe dans l'ensemble des actifs travaillant habituellement sur un lieu variable et ayant effectivement travaillé le jour de l'enquête

	En %		
1981	47,9	53,6	59,3
1982	7,4	10,2	12,9

Lecture : dans la colonne centrale figure la fréquence estimée ; dans les colonnes à gauche et à droite respectivement les bornes inférieures et supérieures de l'intervalle de confiance à 5 %.
Champ : actifs travaillant habituellement sur un lieu variable et ayant déclaré un déplacement travail à moins de 80 km du domicile.
Source : Enquête Transports 1981 et 1993, Insee, Inrets.

Graphique IV
Part des actifs dont le lieu habituel de travail est variable hors domicile selon le groupe socioprofessionnel en 1981 et 1993



Lecture : fréquence estimée, bornes inférieure et supérieure de l'intervalle de confiance à 5 %.
Champ : actifs ayant un emploi.
Source : Enquêtes Transports 1981 et 1993, Insee, Inrets.

fessionnel, mutation déjà évoquée plus haut. Le groupe des employés constitue toujours, en 1993, le groupe dont la part des actifs travaillant quotidiennement dans un lieu variable est la plus faible (aucune progression notable entre 1981 et 1993).

... et se double de l'affaiblissement des liens avec le lieu de rattachement traditionnel

Les actifs, lorsqu'ils déclarent travailler habituellement sur un lieu fixe, signalent l'existence d'un lieu singulier pour l'exercice de leur travail (lieu fixe déterminé), lieu dans lequel ils se rendent au moins trois jours par semaine. Pour les actifs qui déclarent travailler habituellement dans un lieu variable, on ne peut préjuger ni de l'existence ni de l'absence d'un tel lieu fixe singulier (on peut simplement émettre l'hypothèse que, s'il existe, les actifs en question s'y rendent au plus deux jours par semaine). On peut toutefois vérifier l'existence d'un tel lieu à travers les déclarations des déplacements : il s'agit alors d'examiner si les actifs travaillant habituellement sur un lieu variable ont déclaré un déplacement vers un lieu de travail fixe.

Pour les actifs qui, en 1981, travaillent habituellement sur un lieu de travail variable, l'existence par ailleurs d'un lieu fixe déterminé concerne un peu plus d'un actif sur deux. En 1993, ils sont un sur dix à en avoir déclaré l'existence.

Travailler habituellement dans un lieu variable en 1981 et en 1993, ça n'est donc pas exactement la même chose : la nécessité de se rendre aussi dans un lieu fixe déterminé durant la semaine est bien plus forte en 1981 qu'en 1993. Le degré d'attachement à un lieu fixe déterminé s'est donc affaibli entre 1981 et 1993 pour les actifs dont le lieu du travail est essentiellement variable (18).

*
* *

Exercer son activité professionnelle sur un lieu qui n'est pas un lieu déterminé, fixe et habituel, est donc loin de constituer une situation de travail atypique. Les dernières décennies ont vu croître la part des actifs concernés par le travail sur un lieu variable. En outre, pour une part croissante d'actifs, travailler sur un lieu variable constitue une caractéristique normale et banalisée de l'activité professionnelle.

Le travail sur un lieu variable a partie liée avec les grands clivages qui traversent l'activité productive (entreprise multifonctionnelle vs

artisanale ; position hiérarchique ; division fonctionnelle). Mais travailler sur un lieu variable est aussi et surtout lié au statut juridique de la personne qui travaille : le fait d'être indépendant ou d'être salarié joue de façon déterminante sur la variabilité du lieu du travail. L'activité professionnelle qui s'exerce sur un lieu variable ne relève pas seulement de la négociation ou de l'échange en face-à-face, mais consiste aussi à réaliser des tâches et des prestations. C'est cette forme de travail sur un lieu variable qui a connu la croissance la plus notable, comme le montre la montée spectaculaire du travail sur un lieu variable chez les ouvriers.

La montée du travail sur un lieu variable chez les ouvriers durant les années 1980 montre, en outre, que les situations professionnelles où le travail consiste essentiellement à manipuler des signes accessibles partout au moyen des TIC ne saurait constituer le seul facteur explicatif de la montée du travail sur un lieu variable. Les stratégies d'externalisation et de mise en sous-traitance expliquent sans doute davantage ce phénomène que l'introduction des NTIC dans les entreprises. L'externalisation peut en effet conduire des salariés à travailler sur un lieu dont l'exploitant n'est pas leur employeur mais un donneur d'ordre « extérieur » – travail en clientèle, sous-traitance sur site (Morin, 1994). Dès la fin des années 1970, Linhart (1978) proposait de changer de terminologie pour qualifier ce genre nouveau de lieu de travail et d'appeler « site » plutôt qu'« usine » ces endroits où interviennent des salariés, qui, bien que travaillant ensemble dans un même lieu, ont des employeurs différents. Les durées d'intervention ou de présence sur le site client peuvent être extrêmement diverses : ce pourra être à l'échelle de l'année pour un cuisinier dans le restaurant d'entreprise externalisé d'une grande entreprise, à l'échelle de l'heure pour un technicien chargé de la maintenance de photocopieurs. Ces cas de figure suggèrent que, alors même que le salarié ne change ni d'entreprise ni de poste, le lieu du travail peut perdre, potentiellement, son caractère fixe et devenir variable – cette variabilité répond à la variation des clients de l'entreprise qui l'emploie (19).

18. L'étude de cet indicateur selon les différents groupes socio-professionnels n'a pas été menée en raison de l'insuffisance des effectifs dans les données disponibles.

19. Évoquant un cas d'externalisation du nettoyage avec maintien des contrats de travail (article L. 122-12), un responsable syndical raconte (Picard et al., 1993, pp. 113-114) : « À partir de là, des recompositions ont été opérées. Les gars qui sont passés à la sous-traitance ne sont plus affectés à un lieu de travail précis, mais sont salariés de l'entreprise. C'est celle-ci qui [les] affecte sur un chantier ».

Plus généralement, cette montée du travail dans un lieu variable interroge tant la figure traditionnelle du travailleur subordonné que celle du lieu de travail.

La figure traditionnelle du lieu de travail est celle où un collectif de travail dirigé par un employeur (unique) met en œuvre des moyens de production situés dans un lieu fixe déterminé. La montée du travail dans un lieu variable, c'est donc aussi la mise en cause de l'unité entre un lieu, un employeur et un collectif de travail. La figure du « site », chère à Linhart, voit ainsi son importance grandir. Le relâchement du lien avec un lieu de travail fixe a d'ores et déjà conduit certaines entreprises à inventer de nouveaux types de locaux d'activités. Les appellations sont multiples (bureau de proximité, bureau de voisinage, bureau de passage, bureau partagé), mais le principe est le même : il s'agit d'espaces de travail que ces salariés « nomades » ne fréquenteront qu'épisodiquement (Etighoffer, 1992 ; Ray, 2001). À toutes ces figures nouvelles de lieu de travail correspond un usage nouveau de l'infrastructure de transports par les entreprises : à la circulation des marchandises et aux migrations alternantes viennent s'ajouter les déplacements professionnels des actifs travaillant sur des lieux variables.

Le développement du travail sur un lieu variable questionne aussi la figure traditionnelle du travail

salarié, « attaché » à sa machine ou à son bureau. Le contrôle de l'activité de travail, problème con-substantiel du salariat, ne passe plus nécessairement par la fixation du salarié dans un lieu fixe déterminé. Le travail n'en devient pas indifférent aux lieux (« *foot loose* ») pour autant ; il ne saurait être question de dissolution des lieux du travail. Même s'ils sont de plus en plus variables et temporaires, les lieux du travail n'en sont pas moins bien repérables : comme sont repérables les lieux à l'origine et à la destination des déplacements qui y mènent ou qui en partent.

La montée du travail dans un lieu variable suggère enfin de nouvelles figures de la production et de l'entreprise. À l'image de la production comme somme d'établissements (collectifs de travail mettant en œuvre des moyens de production géographiquement localisés) se substitue une figure où les collectifs de travail se découpent des locaux d'activité. La production active des collectifs de travail hétérogènes mêlant cadres, techniciens, employés et/ou ouvriers. Le travail de ces différents groupes socioprofessionnels se déploie dans des espaces nettement différenciés : au travail sur des lieux variables des cadres fait écho le travail sur un lieu fixe des employés. La figure de la production qui apparaît alors est moins celle d'une activité confinée, localisée dans un espace clairement identifié, que d'une activité qui articule des espaces hétérogènes et différenciés. □

L'auteur remercie les deux rapporteurs pour la richesse de leurs commentaires, ainsi que Sylviane Laulom pour la relecture attentive de la partie de l'article portant sur le droit du travail.

BIBLIOGRAPHIE

Baudelot C. et Establet R. (1996), *Durkheim et le suicide*, Paris, PUF.

Beck U. (2001), *La société du risque – Sur la voie d'une autre modernité* (trad. franç., 1^{re} édition 1986), Paris, Éditions Aubier.

Benglozi P.-J. et Cohendet P. (1999), « L'organisation de la production et de la décision face aux TIC », in Brousseau E. et Rallet A. (éds.), *Technologies de l'information, organisation et performances économiques*, Paris, Commissariat Général du Plan, pp. 161-230.

Comité interministériel pour la société de l'information (CISI)/Service d'Information du

Gouvernement (SIG) (1999), *La France dans la société de l'information*, Paris, La documentation Française.

Commissariat Général du Plan (1995), *Le travail dans vingt ans*, Rapport de la commission présidée par J. Boissonnat, Paris, La documentation Française, Éditions Odile Jacob.

Desrosières A. et Thévenot L. (1996), *Les catégories socio-professionnelles* (1^{ère} édition 1988), Paris, Éditions La Découverte.

Duras S. et Séguineau M. (éds.) (2003), *Mémo social 2003*, Éditions Liaisons Sociales.

- Etighoffer D. (1992)**, *L'entreprise virtuelle ou les nouveaux modes de travail*, Paris, Éditions Odile Jacob.
- Gouider N. (1998)**, « Les Français prennent de plus en plus goût aux voyages », *Insee Première*, n° 565.
- Goux D. et Maurin É. (1998)**, « La nouvelle condition ouvrière », *Esprit*, novembre, pp. 102-122.
- Héran F. (1984)**, « L'assise statistique de la sociologie », *Économie et Statistique*, n° 168, pp. 23-35.
- Lautier F. (2000)**, « Les transformations des espaces de travail et la mobilité urbaine », in Bonnet M. et Desjeux D., *Les territoires de la mobilité*, Paris, PUF.
- Lebart L., Morineau A. et Piron M. (1995)**, *Statistique exploratoire multidimensionnelle*, Paris, Éditions Dunod.
- Lefol J.-F. (1980)**, *Enquête sur les transports (1981) - Instruction aux enquêteurs - Fascicule n° 2 : la visite initiale*, Insee.
- Linhart R. (1978)**, « Procès de travail et division de la classe ouvrière », in *La division du travail - Colloque de Dourdan*, Paris, Éditions Galilée, pp. 21-32.
- Madre J.-L. et Maffre J. (1997)**, *La mobilité régulière et la mobilité locale en 1982 et 1994*, Insee Résultats – Consommation Modes de vie, n° 88-89.
- Maffre J. et Martin P. (1993)**, *Enquête Transports 1993-1994 - Instructions aux enquêteurs*, Insee.
- Maurin É. (2002)**, *L'égalité des possibles - la nouvelle société française*, Paris, La République des idées, Éditions du Seuil.
- Morin M.-L. (1994)**, « Sous-traitance et relations salariales – Aspects du droit du travail », *Travail et Emploi*, n° 60, pp. 23-43.
- Picard M.-C., Delavaud P., Joly P. et Mabile D. (1993)**, « Entre sous-traitance et naissance d'un nouveau secteur d'activité, le L.122.12. et l'hôtellerie », Propos recueillis par Jacques Dughéra et Robin Foot, *Travail*, n° 28, pp. 111-125.
- Ray J.-E. (1996)**, « Le droit du travail à l'épreuve du télétravail. Une nécessaire adaptation », *Droit Social*, n° 4, pp. 351-358.
- Ray J.-E. (2001)**, *Le droit du travail à l'épreuve des NTIC*, Rueil-Malmaison, Éditions Liaisons.
- Supiot A. (2002)**, « Travail, droit et technique », *Droit Social*, n° 1, pp. 13-25.
- Thioulouse J., Chessel D., Dolédec S. et Olivier J.-M. (1997)**, « ADE-4: A Multivariate Analysis and Graphical Display Software », *a*, n° 7, pp. 75-83.