

Carrière d'auto-entrepreneur et rapports (critiques) au travail : comment les coursiers à vélo font émerger des contestations

Chloé LEBAS¹

L'étude des « carrières » de jeunes auto-entrepreneurs travaillant pour des plateformes de livraison de repas permet de comprendre les ressorts d'un rapport ambivalent au travail. Analyser les conditions sociales d'entrée dans l'activité, la socialisation à celle-ci et les ferments de tensions et de crises nous montre comment ces ambivalences peuvent nourrir des mobilisations. Les différentes formes de collectifs de travail dans lesquels les individus s'inscrivent et la place qu'ils y prennent déterminent des rapports au travail plus ou moins distanciés. Si ces individus sont critiques, leurs formes de mobilisation varient selon leurs profils et les ressources qu'ils peuvent mobiliser.

Dans un contexte d'« effritement de la société salariale » (Castel, 1995), où se développent des statuts d'emploi hybrides (Abdelnour, 2017:15), flexibilisés et précarisés (Barbier, Nadel, 2000), nous avons choisi de nous intéresser à l'une de ces formes particulières de travail qui se situent aux marges ou en-dehors du salariat : l'activité des livreurs à vélo, inscrits comme auto-entrepreneurs² auprès des *foodtechs*³. Ce secteur est devenu

1. Étudiante en master 2 Métiers de la recherche en science politique, Université de Lille/Institut d'études politiques (IEP) de Lille, chloe.lebas@sciencespo-lille.eu.
2. Le régime de micro-entrepreneur a officiellement remplacé le régime d'auto-entrepreneur au 1^{er} janvier 2016, en application de la loi Pinel. Cependant, le terme utilisé par les coursiers continue à être « auto-entrepreneur ». En outre, le changement de terme n'est pas significatif dans son contenu. Conserver le terme d'« auto-entrepreneur », comme nous le ferons dans cet article, permet de mettre en avant le mythe entrepreneurial et de placer l'individu, son autonomie, sa volonté au cœur des discours autour du régime.
3. Cet article porte sur notre mémoire de master 1, réalisé sous la direction de Cédric Passard à l'IEP de Lille. Nous tenons à remercier également Tristan Haute pour son aide durant la réalisation dudit mémoire et de cet article. Enfin, nous remercions Karel Yon, Camille Dupuy, Marcus Kahmann pour la relecture d'une première version de cet article et Sophie Béroud pour ses commentaires.

aujourd'hui un modèle de l'« ubérisation ⁴ », tant par l'attention médiatique qui lui est portée que par la présence visible des livreurs dans l'espace public.

Pour Abdelnour, le régime de l'auto-entrepreneur, adopté en 2008 ⁵, s'inscrit dans une logique libérale de promotion du *self-help* comme réponse au problème du chômage. Il s'agit d'inciter les chômeurs à « créer une nouvelle offre et ainsi à créer leur propre emploi » (Abdelnour, 2017:34). Selon elle, le discours vantant l'entreprenariat a réussi à faire consensus tant à droite qu'à gauche, au nom de la liberté d'entreprendre pour les uns, de la justice sociale pour les autres. Les auto-entrepreneurs s'investiraient alors dans une activité conçue comme un moyen de diffusion de l'« éthique entrepreneuriale » (Reix, 2012), à laquelle ils participeraient en servant de « modèles ». Mais ce qui est présenté comme un « complément de revenu » instaurant un « permis d'entreprendre pour tous » (Abdelnour, 2014a:152) s'avère souvent être en réalité un « aménagement du sous-emploi » qui participe de l'hybridation des statuts d'activité, puisque « le recours au régime se caractérise par une surreprésentation d'individus en marge de l'emploi stable : 29 % de chômeurs, 6 % de précaires (CDD, intérimaires, intermittents) et 11 % d'inactifs » (Abdelnour, 2014b:2). Par ailleurs, les jeunes sont surreprésentés parmi cette catégorie de précaires puisque 42 % des auto-entrepreneurs ont entre 20 et 34 ans (Abdelnour, 2017:173).

De manière plus spécifique, des travaux se sont penchés sur le travail des coursiers à vélo (Mias, 2018 ; Jan, 2018) et les logiques d'engagement dans l'activité. Ils dégagent un profil type : celui du jeune travailleur cumulant cette source de revenus avec d'autres, attiré par le contenu sportif d'une activité perçue comme de court terme (Jan, 2018). Cet article entend étoffer cette typologie. Par ailleurs, si nous partageons ces analyses, notamment autour de la centralité du sport dans l'engagement, nous souhaitons ici nuancer le constat d'une satisfaction des livreurs vis-à-vis de l'activité et du statut d'auto-entrepreneur.

Étudier les trajectoires de livreurs à vélo permet de constater, d'une part, qu'il existe une diversité de profils et, d'autre part, que tous ont un rapport au travail ambivalent. Celui-ci permet d'éclairer les difficultés, mais aussi les conditions de possibilité des mobilisations de livreurs, dans la lignée des travaux de Vandaele (2017) sur la syndicalisation des livreurs à vélo en Belgique par exemple. La question peut se résumer ainsi : pourquoi

4. Le terme « ubériser » fait son entrée dans l'édition 2017 du dictionnaire Le Petit Robert. La définition proposée est la suivante : « déstabiliser et transformer avec un modèle économique innovant tirant parti des nouvelles technologies ».

5. Le régime d'auto-entrepreneur, désormais appelé micro-entrepreneur (note 2, p 37), se voit comme une aide à la création d'entreprises permettant une simplification administrative (pas d'immatriculation au registre du commerce ou au répertoire des métiers, exonération de TVA, suppression du forfait incompressible de cotisations sociales et versement à taux fixe de l'impôt sous conditions de ressources). Sur le processus politique de sa mise en œuvre, voir Abdelnour (2017).

les coursiers expriment-ils des insatisfactions dans leur travail ? De quelle manière et dans quelles conditions ces critiques se transforment-elles en mobilisations collectives ?

Notre enquête de terrain ⁶ nous a permis d'accumuler divers matériaux : documents, observations et neuf entretiens semi-directifs avec des coursiers et coursières travaillant pour les quatre plateformes de livraison implantées dans l'agglomération lilloise. Notre attention s'est portée particulièrement sur Deliveroo et Uber Eats, qui sont les acteurs majeurs sur le marché lillois. Les entretiens semi-directifs ont porté sur la question du rapport au travail et du sentiment d'autonomie, fortement valorisés dans la communication des *foodtechs*. Nous avons également interrogé les enquêtés sur leur entrée dans l'activité et leur expérience du travail en général. Le choix a été d'adopter une analyse en termes de « carrière », en faisant l'hypothèse que le rapport ambivalent des livreurs à leur activité est le résultat d'une évolution dans le temps. Pour Howard Becker, « dans sa dimension objective, une carrière se compose d'une série de statuts et d'emplois clairement définis, de suites typiques de positions, de réalisations, de responsabilités et même d'aventures. Dans sa dimension subjective, une carrière est faite de changements dans la perspective selon laquelle la personne perçoit son existence comme une totalité et interprète la signification de ses diverses caractéristiques et actions, ainsi que tout ce qui lui arrive » (Becker, 1985:146). Loin de se limiter à la dimension professionnelle, étudier la carrière des coursiers permet d'articuler leur expérience du travail aux autres sphères de vie et d'envisager ainsi le processus pouvant conduire à un engagement protestataire (Fillieule, 2001).

Afin de saisir la variété des rapports à l'activité, nous avons cherché à diversifier les profils en maximisant les contrastes entre livreurs. Cela permet d'obtenir un échantillon significatif, à défaut d'être représentatif, en l'absence de statistiques permettant de contrôler notre échantillon (encadré 1). La population des livreurs à vélo serait surtout composée de personnes cumulant plusieurs activités, notamment des salariés mais principalement des étudiants (Jan, 2018), ce que corrobore notre enquête. C'est une population jeune, au sens biologique et biographique du terme, composée principalement de personnes ayant moins de 30 ans et pour qui cette activité constitue souvent l'une des premières expériences professionnelles, en parallèle ou à la suite de « petits boulots », déclarés ou non, souvent saisonniers (Jan, 2018:11). Effectivement, dans notre échantillon, aucun enquêté ne dépasse les 25 ans. On trouve des étudiants cherchant un complément de revenu, des travailleurs cumulant cette activité avec une activité salariée et des coursiers dont c'est l'activité principale. Seule une personne avait

6. Entamée à l'occasion d'un mémoire de master 1 et qui s'est poursuivie lors du master 2.

Encadré 1

Une population jeune, étudiante mais diverse

Il existait, au moment de l'enquête, quatre plateformes de livraisons de repas : Deliveroo, Foodora, Uber Eats et Stuart. L'absence de chiffres permettant d'objectiver le nombre de coursiers travaillant pour ces plateformes rend nécessaire le fait de passer par les déclarations des coursiers eux-mêmes. Ces derniers présentent Uber Eats comme le plus gros « employeur », Deliveroo le deuxième avec environ 200 livreurs ¹, tandis que Foodora serait le plus sélectif. Stuart, tout aussi sélectif, venait juste d'apparaître au moment de l'enquête. On peut donc estimer la population des coursiers à un millier de personnes, exerçant au moins occasionnellement. Le nombre d'inscrits sur les plateformes est probablement plus élevé.

L'absence de statistiques, en dehors des données de l'Insee sur les auto-entrepreneurs utilisées par Abdelnour (2017), a justifié l'utilisation d'une méthode « boule de neige », permettant d'intégrer un niveau relationnel (Audemard, 2016) pour accéder aux enquêtés. La première prise de contact s'est faite *via* la page Facebook du Collectif des coursiers Lille Métropole (CCLM). Deux membres de ce collectif ont été interrogés. D'autres entretiens ont découlé d'une rencontre avec des grévistes. Huit entretiens ont été d'abord menés et un entretien complémentaire a été réalisé avec l'un des coursiers, Nathan, un peu moins d'un an après le premier. Les autres étaient injoignables ou avaient cessé l'activité.

Parmi ces huit enquêtés, la moitié se présentait d'abord comme livreurs Deliveroo, l'autre moitié comme livreurs Uber, bien qu'ils puissent être liés à plusieurs plateformes. Trois sont des étrangers venus étudier en France et détenteurs d'un titre de séjour provisoire (tous travaillant avec Uber Eats). Âgés de 20 à 25 ans, tous les enquêtés sont détenteurs du baccalauréat ou son équivalent et sont allés à l'université, validant au minimum un niveau bac +2. Ce haut niveau de diplôme n'est pas forcément représentatif de la population totale des coursiers, bien que les enquêtés aient semblé affirmer que pour une grande partie les coursiers étaient ou avaient été étudiants. Trois livreurs pratiquaient cette activité à temps plein ou en parallèle d'une autre activité salariée (tous travaillant principalement avec Deliveroo), les cinq autres en complément de leurs études. La variable permanent/étudiant n'était pas *a priori* prise en compte et s'est révélée pertinente au fil des entretiens et de leurs comparaisons. Le nombre de coursiers permanents et étudiants a donc été simplement déterminé par les caractéristiques communes des auteurs des recommandations. L'ancienneté dans le milieu allait de six mois à deux ans et demi, soit des durées relativement longues pour des auto-entrepreneurs (Abdelnour, 2017). L'ancienneté est corrélée majoritairement à la situation de travail (les plus anciens se consacrent exclusivement à cette activité), ce qui justifie notamment une entrée par le concept de carrière.

Enfin, la population des coursiers est majoritairement masculine. Nos enquêtés affirment qu'au sein de Deliveroo à Lille, seulement cinq femmes



exercent en tant que coursières. Nous avons cependant pu interroger une coursière, pour laquelle la caractéristique de genre a été prise en compte et intégrée dans les questions posées.

Notre échantillon, s'il présente une diversité des situations en termes d'ancienneté dans l'activité, de plateformes, de permanence de l'activité, de nationalité et de genre, ne permet pas de rendre compte de tous les profils existant au sein des plateformes. Les enquêtés ont tous un haut niveau de diplôme et sont relativement intégrés dans l'activité (en termes d'informations, de sociabilités, d'implication en termes horaires). Les données concernant les utilisateurs occasionnels, les personnes en situation irrégulière, les mineurs ou les plus précaires n'ont pas pu être saisies.

1. 9000 livreurs travailleraient pour Deliveroo en France selon Lemozy (2019).

déjà été salariée à temps plein auparavant, dans un secteur connexe : celui de la restauration. Les caractéristiques des enquêtés sont présentées plus en détail dans le tableau 1.

L'article se divise en trois parties correspondant à trois étapes de vie, selon l'analyse processuelle et séquentielle induite par le concept de carrière. Si la carrière suppose une inscription temporelle, celle-ci est cependant limitée par la brièveté de l'activité. On peut donc interroger les effets de socialisation d'une activité pratiquée seulement six mois. Ces précautions prises, considérer le rapport quotidien à l'activité de manière évolutive semble permettre de saisir le plus finement les dynamiques à l'œuvre. Nous nous intéressons dans un premier temps aux propriétés sociales et aux motifs invoqués par les livreurs au moment de l'entrée dans l'activité (I). Sont ensuite abordés les effets de la socialisation professionnelle, qui conduisent à distinguer différentes pratiques de l'activité (II). Enfin, nous portons notre attention sur l'émergence des critiques et les conditions dans lesquelles celles-ci peuvent conduire à la sortie de l'activité et/ou à l'engagement protestataire (III).

I. L'entrée dans les *foodtechs* : comment devient-on livreur ?

L'approche en termes de carrière permet de reconstruire « une succession de phases, de changements de comportements et de perspectives de l'individu » (Becker, 1985:45). Elle nous invite à prendre en compte les « raisons d'agir avancées par les individus » tout en les articulant aux « positions successivement occupées par ces individus » (Fillieule, Mayer, 2001:23). La première étape à laquelle il faut s'intéresser est donc celle de l'entrée dans la carrière de livreur, en tenant compte des dispositions des individus attirés par cette activité (I.1) mais aussi des motifs invoqués par les individus eux-mêmes, qu'ils soient positifs (I.2) ou négatifs (I.3).

Tableau 1. Profil des personnes rencontrées

Prénom *	Âge (au moment de l'entretien)	Sexe et nationalité	Niveau de diplôme	Statut	Plateforme(s)	Catégorie socioprofessionnelle des parents	Appartenance à un collectif
Nathan	25	Masculin Française	Bac +3	1) Activité parallèle /activité exclusive 2) Expériences d'emploi antérieures 1) Salarié chez Gobebe Bike au premier entretien. Quelques courses chez Coursiers de Flandres lors du second. Coursier depuis 2015 2) Intérim en bâtiment d'un mois et jobs saisonniers en maîtrie	Deliveroo et Foodora (qui a cessé ses activités en France depuis)	Père : éducateur spécialisé dans un collège Mère : infirmière scolaire	Non. Participation distante à plusieurs grèves. En cours de procédure judiciaire contre Take Eat Easy
Sara	23	Féminin Française	Bac +3	1) Temps plein depuis 2015 2) Comédienne, serveuse	Deliveroo et Stuart	Père : retraité, ancien architecte Mère : cheffe rédactrice au Conseil régional du Nord à l'aide à l'enfance	Non
Naim	23	Masculin Marocaine	Master 1, en cours de réorientation	1) Étudiant. Coursier depuis septembre 2017 2) Premier emploi	Deliveroo et Uber Eats	Père : propriétaire d'un restaurant et d'une société de bus au Maroc. Entrepreneur Mère : femme au foyer	Non, mais participation à la grève Uber Eats
Sofiane	24	Masculin Algérienne	Étudiant En validation de sa licence 3	1) Temps plein pendant un semestre puis en parallèle des études. Coursier depuis octobre 2017 2) Premier emploi	Uber Eats, Foodora et Deliveroo	Père : diplomate pour l'Algérie Mère : femme au foyer	Non, mais meneur de la grève Uber Eats en janvier 2018
David	25	Masculin Française	Étudiant En licence 3	1) Étudiant en parallèle. Coursier depuis août 2016 2) Stages et travail saisonnier chez Bonduelle	Deliveroo et Uber Eats. a postulé chez Stuart et Foodora	Père : maître auxiliaire en EPS Mère : professeure des écoles	Appartenance au CCLM, proche du Collectif des livreurs autonomes de Paris (Clap)
Yohan	23	Masculin Française	Bac +2	1) Temps plein depuis octobre 2016 2) Colonies de vacances l'été, petits jobs informels pendant un an dont cuisinier	Deliveroo. A travaillé pour Uber Eats et Foodora	Parents enseignants au collège	Non
Medhi	20	Masculin Française	Étudiant En licence 3	1) Étudiant et salarié chez Chronopost. Coursier depuis mai 2017 2) Emploi chez Chronopost	Uber Eats et Stuart a postulé chez Deliveroo	Père : assureur Mère : cadre dans la grande distribution	Créateur du CCLM, s'en est éloigné après la grève de décembre 2017, liens avec le Clap
Ghliès	24	Masculin Algérienne	Étudiant En licence 3	1) Étudiant. Coursier depuis janvier 2018 2) Barman dans un hôtel, livreur salarié	Uber Eats	Père : chirurgien-dentiste Mère : professeure de français	Non, mais participation à la grève Uber Eats

* Les prénoms ont été modifiés afin d'anonymiser les témoignages, tout en préservant les caractéristiques sociales des enquêtés (Coulmont, 2017).

1.1. Livreur, un travail de jeunes

Jan (2018) fait remarquer que la jeunesse tant biologique que sociale des coursiers fait partie des conditions de possibilité d'entrée dans l'activité. Ce sont à la fois leur condition physique et leur situation sociale (absence de charges familiales, soutien des parents) qui disposeraient les jeunes à s'accommoder aux horaires flexibles et souvent décalés, à la discontinuité des revenus et au grand volume d'heures travaillées. Sofiane confirme cette importance de l'âge : « Moi, je vois vraiment ça comme un travail de jeune, Uber ». Le régime lui-même est pensé pour attirer les jeunes puisque l'âge est l'un des critères donnant accès à l'Accre⁷. Cette raison est mise en avant par Naïm :

« C'est intéressant, si jamais on a moins de 25 ans, en tant qu'étudiant, on bénéficie de l'Accre : ça veut dire qu'on ne paie pas beaucoup de charges. Normalement, on doit payer 24 % de charges au RSI⁸, et si on a moins de 25 ans, on peut avoir des facilités, c'est-à-dire payer 6 % la première année. »

Notre enquête confirme également la thèse d'un faible degré de dépendance, du moins initialement, à l'activité (Mias, 2018 ; Jan, 2018). L'usage est majoritairement étudiant⁹ et ne constitue donc ni l'unique activité, ni la seule source de revenus puisqu'il intervient en complément de bourses ou d'aides parentales. Pour Yohan, « 80 %, c'est des étudiants ». Ghilès explique travailler pour bénéficier d'un complètement de revenu :

« Cette activité-là, Uber, c'est juste, on ne va pas dire un passe-temps, mais juste pour avoir un petit revenu, mon petit argent de poche : d'ailleurs, je ne travaille pas tous les jours, je travaille quand je peux, quand je ne suis pas fatigué, les week-ends c'est tout. Mais en soi, je ne le fais pas pour financer ma vie ou mes études. »

Aucun enquêté n'a commencé l'activité de livreur à temps plein. Tous étaient soit étudiants, soit salariés au moment de devenir livreur. Certains ont ensuite abandonné leurs études ou leur emploi parallèle pour se consacrer pleinement à la livraison.

De plus, si un biais dans la constitution de l'échantillon n'est pas à négliger, on constate que toutes et tous bénéficient d'un capital économique et/ou culturel relativement important du fait de leur milieu d'origine (tableau 1). En effet, les parents des enquêtés exercent tous des activités relevant du monde des indépendants (petits entrepreneurs, professions libérales) ou

7. L'aide aux créateurs et repreneurs d'entreprise, dispositif créé en 1979 et considéré par Abdelnour comme le précurseur du régime d'auto-entrepreneur (Abdelnour, 2017).

8. Régime social des indépendants.

9. Ce qui rapproche ces travailleurs de ceux travaillant dans la chaîne de restauration rapide Mc Donald's où 70 % des salariés sont des étudiants, eux aussi victimes d'un fort *turn-over* (Benvenuti, 2006). Comme nous le verrons plus tard, ce parallèle est d'autant plus pertinent qu'il est fait lui-même par les coursiers.

des franges supérieures du salariat (cadres et professions intellectuelles supérieures ou professions intermédiaires, dans le secteur public pour une bonne partie). Ce soutien familial leur garantit notamment de bénéficier de ressources externes sécurisantes (Jan, 2018) permettant de mieux affronter les incertitudes liées à une activité précaire. Ces constats corroborent ceux d'Abdelnour (2017) concernant l'ancrage de l'auto-entrepreneuriat dans le système salarial, et ce particulièrement pour les livreurs de sexe masculin et de nationalité française. C'est moins le cas pour les enquêtés s'éloignant de cette norme (femme, étudiants racisés ou étrangers) dont les origines sociales sont paradoxalement plus élevées.

1.2. Liberté, revenu, passion : les motifs du travail à vélo

Pour cinq de nos enquêtés, l'activité constitue leur première expérience de travail, ce qui se traduit par une méconnaissance du monde salarial. La figure du salarié est souvent dépeinte en contre-exemple, réduite à un travail de bureau aux horaires imposés.

L'activité de livreur est dès lors construite en opposition à une représentation négative du salariat, marquée par l'ignorance « des protections et des avantages offerts par le système salarial, auquel ils n'ont pas toujours été confrontés » (Jan, 2018:11). L'âge social des enquêtés éclaire ainsi leur raisonnement « essentiellement en termes de revenu net, sans véritablement se soucier des cotisations versées et ne se [projetant] pas à long terme dans l'avenir » (Jan, *ibid.*:11). En effet, ce qui paraît avantageux aux yeux des coursiers interrogés est la logique de revenus, souvent pensés en-dehors de ce qu'ils appellent les « charges » ; s'y ajoutent la flexibilité et l'absence de contraintes horaires.

Ces mérites du statut en termes de revenu et de liberté sont présents, que le coursier soit critique de son travail ou non. Medhi, qui est pourtant le créateur du CCLM, une organisation critique de la condition des « ubérisés », revendique cette envie qu'il avait au moment où il a pris la décision de s'inscrire comme auto-entrepreneur : « Bah, ce qui m'a poussé à devenir livreur de base, c'était plutôt cette flexibilité, chez Uber, c'était vraiment de pouvoir travailler quand je veux. »

Les coursiers mettent également en avant l'absence de hiérarchie et l'autonomie dans leur travail, deux éléments qu'on retrouve dans le discours des plateformes ¹⁰. Le régime d'auto-entrepreneur n'est pas qu'un outil ; il est également un « dispositif porteur de normes et porté par des discours » (Abdelnour, 2017:290). Il tendrait à reproduire une « culture

10. Nous avons analysé plus en détail les stratégies discursives de promotion de la part des *food-techs* dans notre mémoire de M1 (Lebas, 2018). Une fois encore, le parallèle avec les travailleurs de Mc Donald's peut être fait, puisque Cartron témoigne de l'adhésion à l'« ambiance de défi » instaurée par l'entreprise et reproduite par les salariés eux-mêmes, qu'il a lui-même vécue lors de son enquête participante (Cartron, 2003:62).

politique » des indépendants qui reposerait sur l'expression d'un attachement à la liberté d'entreprendre et à l'initiative individuelle contre l'État (Mayer, 1986). Ainsi, nos enquêtés semblent adhérer en partie à ce mythe du *self-made-man*, ignorant l'apport de leurs origines sociales (Reix, 2012:43), alors qu'ils sont rarement issus des classes populaires et ont eu accès à l'enseignement supérieur.

Bien plus, ce sont les avantages matériels qui sont mis en avant, notamment la possibilité de « se faire de l'argent facile », puisque pour un revenu qu'ils jugent équivalent ou supérieur au Smic, il n'existe aucun processus de sélection lors du recrutement. Les coursiers souhaitant rejoindre la « flotte » sont invités à se rendre à des sessions physiques de recrutement ayant lieu à intervalles réguliers, toutes les semaines ou tous les mois, selon la plateforme et la période.

Enfin, la majorité des coursiers déclarent être des « passionnés de vélo », voire avoir été socialisés au vélo dans leur famille et adhérer à une « culture du vélo ». Le travail est alors vu comme un plaisir, peut-être même un « travail passionné », participant d'une « professionnalisation des loisirs » (Godbout, 1986:33-40). Le statut d'auto-entrepreneur est ainsi vu comme une manière d'exercer un loisir rémunéré.

1.3. Une voie de salut face aux contraintes du marché du travail

Comprendre l'activité de livreur comme un « travail de jeunes » suppose aussi de le réinscrire dans le faisceau de contraintes qui orientent l'expérience de l'insertion sur le marché du travail. Pour des jeunes rencontrant des discriminations à l'embauche (encadré 2) ou ayant intégré le fait que les difficultés de la conjoncture économique faisaient d'eux une « génération sacrifiée » à l'écart de l'emploi, le choix de l'auto-entrepreneuriat peut être un choix par défaut mais aussi apparaître comme une activité plus « digne » ou attractive que d'autres formes de travail précaire de court terme.

Naïm explique avoir gagné 2 300 euros en décembre et conclut : « C'est mieux que de travailler au Mc Do (...). Comme job étudiant, entre travailler au Mc Do et gagner 7 euros et pouvoir gagner plus, bah, j'ai choisi livreur, parce que je pouvais gagner plus que le Smic ». En effet, tous les « jobs étudiants » ne se valent pas (Pinto, 2014). Pour Jan, être livreur à vélo constituerait même une activité « socialement valorisée » du fait de son accessibilité, de la rémunération ou de la valorisation d'aptitudes physiques. Sans aller jusqu'à valoriser leur travail, nos enquêtés s'en contentent. Sofiane constate : « Je ne me sens ni valorisé, ni dévalorisé. Ce n'est pas astronaute, mais ce n'est pas tueur à gage non plus. »

Cette activité correspond avant tout à l'idée que se font les jeunes de ce que doit être un « travail de jeune ». Vivant leur première expérience professionnelle, ils « envisage[nt] la précarité comme un passage incontournable

mais devant rester transitoire » (Méda, Vendramin, 2013:151). Naïm s'étonne par exemple qu'on lui demande s'il se sent valorisé dans son travail :

« Je ne sais pas, quand tu travailles au McDo, est-ce que tu te sens valorisé ? Je ne sais pas, par exemple, c'est un travail comme les autres, ce n'est pas un travail où tu vas te sentir valorisé. »

Le fait que le travail de livreur soit perçu comme ponctuel, uniquement destiné à fournir un revenu élevé à court terme et ne constituant par leur identité sociale permet à ces étudiants de l'envisager positivement.

La souplesse du recrutement éclaire en particulier son attractivité pour les jeunes victimes de discriminations racistes à l'embauche. Un enquêteur en particulier, Sofiane (encadré 2), a mis en avant ce problème, s'étonnant même d'être accepté, malgré son casier judiciaire mentionnant un délit jugé l'année précédente et comportant une faute d'orthographe. Selon lui, « ça a été le cas de beaucoup, qui n'avaient ni statut d'auto-entrepreneur ni casier judiciaire vierge et qui ont été embauchés. »

En raison de leur nationalité, les étudiants algériens dépendent de règles spécifiques aux accords d'Évian qui compliquent les démarches en termes d'embauche. Sofiane explique :

« Ce n'est pas pour faire la victime, mais quand on est étranger, déjà, ça recrute moins, mais quand on est Algérien encore plus, parce que nous, on a besoin, en tant qu'Algériens, d'autorisations de travail. (...) C'est ce qui m'a poussé, moi, en tant qu'étranger, à travailler avec Uber, parce qu'ils ne demandent pas d'autorisation de travail, étant donné que notre statut n'est pas celui de salarié mais celui d'auto-entrepreneur. »

La flotte d'Uber Eats ¹¹ se constituerait majoritairement d'étrangers, souvent venus en France pour leurs études, pour qui cette activité était la seule possibilité de revenus. « Il faut se rendre compte que c'est la seule alternative pour beaucoup, pour beaucoup d'étrangers. D'ailleurs, 80 %, on va dire 60 % des livreurs que je connais, c'est des étrangers, des Algériens, des Marocains... », ajoute Sofiane.

La présence de personnes discriminées de par leur origine réelle ou supposée serait liée au niveau de sélectivité des plateformes. La flexibilisation progressive des modes de recrutement ¹² entraînant une moindre sélectivité, comme chez Deliveroo, elle permet une plus grande mixité :

« Avant, je passais devant leur QG (...) et je voyais que c'était en majorité des Blancs. Ce n'est pas l'impression que j'ai eue avec Uber, parce que dès que j'ai commencé à travailler avec eux, je ne voyais que des Africains,

11. Depuis notre enquête, les conditions de recrutement ont toutefois changé, notamment parce qu'Uber Eats n'accepte plus aucun étudiant étranger depuis l'été 2018. Tous se sont reportés vers la plateforme Stuart ou pratiquent la location de comptes.

12. Ce processus est décrit dans notre mémoire de M1 (Lebas, 2018).

des Maghrébins. Maintenant Deliveroo, ça a changé (...), maintenant la majorité chez Deliveroo aussi c'est des Maghrébins, des Africains, etc. »

II. Socialisation professionnelle et rapports à l'activité

Si les raisons de l'entrée dans l'activité semblent relativement partagées par tous les coursiers, l'inscription durable dans le collectif de travail (II.1) fait émerger des différences entre les coursiers qui développent une pratique utilitariste (II.2) et d'autres qui s'inscrivent dans une trajectoire de professionnalisation (II.3).

II.1. Le développement de sociabilités professionnelles

Comme chez Mc Donald's, les plateformes se présentent comme des espaces de travail offrant « une ambiance *cool* », participant au processus de socialisation préalable à la vie de l'entreprise (Benvenuti, 2006:45). Partant de là, des sociabilités se nouent au sein du travail et participent de l'apprentissage du métier de coursier, car elles facilitent l'intégration des normes et rôles sociaux attendus. À rebours de l'isolement et de la concurrence dont le statut d'auto-entrepreneur serait porteur, tous les coursiers expliquent nouer des liens au sein de la « flotte », voire y retrouver la majorité de leurs amis et connaissances. Se créent au sein de cette communauté un vocabulaire propre emprunté au monde anglo-saxon (*biker, shifts, no-show...*) mais aussi des références communes qui sont produites par les plateformes grâce à l'organisation de soirées conviviales ou à l'envoi de *newsletters* mensuelles. Lors de ces soirées sont partagées des anecdotes sur les clients, le chiffre d'affaires de la semaine ou des blagues sur les plateformes (« tu roules comme un Uber »).

Pour Sara, il s'agit d'une « grande famille » et d'une « communauté » qu'elle a appréciée avant même d'y appartenir, alors qu'elle était encore salariée dans un restaurant. Sofiane parle d'entraide entre livreurs :

« Je me sens bien, même la communauté elle était bien, j'avais de bons rapports avec tout le monde, on discutait entre les commandes ; des fois, j'accompagnais un pote pendant qu'il faisait sa commande parce que moi je n'en avais pas, vice-versa, ça sonnait en chemin, il repartait, c'était sympa, on se recroisait. »

Ces relations au travail « réhabilitent l'identité professionnelle des travailleurs, redonnent du sens et de la qualité à leur travail et fournissent l'occasion de développer des collectifs ; collectifs qui entretiennent des formes de sociabilité, de coopération, de solidarité et créent un milieu de travail plus supportable et plus stimulant » (Linhart, 2017:230). Ainsi se créent des identités professionnelles relationnelles (René, 1993:44) mais aussi biographiques car elles permettent aux individus d'être socialement reconnus, de

s'identifier et d'être identifiés dans le champ du travail et de l'emploi (d'être coursier, avec tout ce que cela implique en termes de construction identitaire et de présentation de soi). Toutefois, comme le sous-entend la blague citée plus haut sur les « livreurs Uber », cette identité professionnelle est à la fois commune à tous les livreurs et différenciée selon leur plateforme de prédilection, ce qui permet d'expliquer des rapports distincts à l'activité.

II.2. Quand la « tactique des indépendants » rencontre des dynamiques de professionnalisation

Il est possible de dessiner deux idéaux types de pratique de l'activité de livreur. La première correspondrait à un « intérim de transition » (Jan, 2018), pour lesquels la pratique du régime est instrumentale et l'activité considérée comme de court terme. Parmi notre corpus d'enquêtés, se dessine une distinction d'usages. Si la « tactique des indépendants » semble partagée par tous à l'entrée dans l'activité ¹³, elle est maintenue au fil de la carrière par les coursiers dits « Uber ». Ces derniers continuent à avoir un rapport à la plateforme faisant que, « n'ayant pas fait allégeance à telle ou telle plateforme, ils n'ont pas le moindre devoir de fidélité, sont prêts à la quitter à la première opportunité qui se présente, à la court-circuiter, à travailler simultanément pour plusieurs plateformes, en fonction des avantages qu'elles proposent et de l'image d'eux-mêmes qu'ils retirent de telle ou telle participation » (Flichy, 2017:385). S'ils sont aussi en recherche de stabilité, ils n'envisagent pas de la trouver dans une activité de coursier (encadré 2). Cette pratique correspond à celle décrite plus haut par les cumulants ou les étudiants.

L'expérience précaire peut se heurter à des volontés progressives de pérennisation de l'activité, qu'on retrouve davantage chez les coursiers affiliés aux plateformes plus sélectives qui voient leur activité comme une réelle profession exigeant des compétences ¹⁴. Ils ont pour point commun d'avoir abandonné leurs études. Ils ont également des origines sociales plus modestes et exercent l'activité soit à plein temps, soit en cumul d'une activité salariée sur une longue période. Ils sont souvent les plus intégrés à la communauté des coursiers et développent un discours « élitiste » regrettant l'absence de sélection dans le recrutement et discréditent certains coursiers vus comme « irresponsables » (encadré 3). Sara dit à propos de la plateforme Uber Eats :

« Je n'aime pas leur manière de ne pas être professionnels, et je n'aime pas travailler avec des gens qui ne sont pas professionnels (...), mais Uber,

13. La manière dont se présente la plateforme attire des individus aux propriétés sociales particulières, ce qui conditionne l'intensité de leur engagement au sein de l'activité, mais aussi leur avancée dans la carrière. Ces coursiers ayant été attirés par la flexibilité et la possibilité de cumul des plateformes, cela se retrouve dans leurs pratiques de l'activité.

14. Sara et Nathan développent le discours élitiste le plus clair, mais Yohan et, dans une certaine mesure, Medhi peuvent être considérés comme relevant de la catégorie des professionnels.

ils sont particulièrement... cons. (...) À côté de ça, il y avait beaucoup de coursiers qui avaient trouvé je ne sais pas combien de failles et qui récupéraient une commande, qui allaient la manger et tu voyais des gars à Opéra avec je ne sais pas combien de sachets de nourriture, des commandes qui évidemment n'allaient jamais arriver et Uber s'en foutait complètement. »

Finalement ils affirment, à rebours d'un usage que les discours autour du statut d'auto-entrepreneur permettent, que les coursiers ne doivent pas avoir une pratique utilitariste de la plateforme mais doivent au contraire la percevoir comme une fin ou *a minima* comme un métier qu'il s'agit de bien faire pour satisfaire les clients ou les partenaires, ne pas nuire à la plateforme. L'ancienneté serait déterminante dans cette ambivalence : les coursiers adoptant cette position exercent tous depuis plus de deux ans et ont observé les évolutions internes aux plateformes et entre plateformes. Le passage par Take Eat Easy¹⁵ semble structurant dans la perception de l'activité. Si, pour Sara, « c'est vraiment des entreprises qui peuvent s'écrouler du jour au lendemain », Nathan, lui, explique : « J'ai toujours une crainte que ça ferme du jour au lendemain. » Cette angoisse « quant à la fragilité des *start-ups* justifie une volonté de pérennisation de l'activité, qui s'accompagne d'une stabilité, notamment dans la constitution de la flotte. Le discours professionnel ne présume pas d'un engagement à long terme puisque ses auteurs continuent à considérer cette activité comme transitoire, mais ont intériorisé une « bonne conscience professionnelle » valorisée par la plateforme dans ses mécanismes de recrutement mais aussi par la conscience de ne plus être étudiant, ce qui rend nécessaire la construction de son identité sociale positive à partir du travail.

Pourtant, tous les étudiants ne correspondent pas à cette catégorie d'« utilitaristes » : c'est le cas par exemple de Medhi et David, puisqu'on observe des effets de socialisation par le travail. De plus, ce sont trois catégories de travailleurs qui ont été observées, puisqu'il existe également des travailleurs en situation de cumul d'activités.

II.3. La place des collectifs de travail

Cette distinction binaire des rapports à l'activité appelle donc à davantage de nuance, ce que permet la notion de « collectif de travail ». Défini comme « l'ensemble des travailleurs engagés dans la même situation de travail et qui sont en relation les uns avec les autres, interagissent les uns avec les autres », les auteures nous invitent à l'envisager comme un processus : les collectifs de travailleurs n'existent pas d'avance et se construisent au fil des échanges ou d'évènements (Avril, Cartier, Serre, 2010:195). Les sociabilités existantes, permises lors des moments d'attente devant les restaurants

15. Première *foodtech* à Lille, qui a été mise en liquidation judiciaire en juillet 2016.

Encadré 2

Sofiane, un utilisateur par défaut protestataire

Algérien venu en France pour les études, Sofiane a exercé l'activité de coursier pendant un semestre vacant consécutif à son redoublement. Ayant du temps libre, il a réactivé son compte alors qu'il n'avait jusqu'alors jamais « pris au sérieux » cette option qu'il considérait comme la « dernière alternative ». Il en a découvert les avantages après avoir commencé à travailler. Il apprécie l'autonomie et la flexibilité en comparaison avec la situation, qu'il imagine, d'un « salarié de base » (Sofiane n'a jamais été salarié, les seuls jobs effectués l'été étant dans le magasin d'un oncle en Algérie). Mais ce qui a motivé son engagement comme coursier, c'était l'absence de sélection à l'entrée et de démarches administratives, ce qui lui a permis de contourner les discriminations à l'embauche qu'il a vécues en tant qu'étranger et les attentes des recruteurs qu'il a rencontrés lors d'entretiens passés. Il considère pourtant ne pas être valorisé ni considéré, et éprouve même une forme de honte, notamment vis-à-vis de sa mère (restée en Algérie, femme au foyer) :

« Je vois ça, comme un... moi, des fois, je travaille, je passe des journées où il pleut, je me dis : si ma mère me voyait dans cette situation-là, elle me dirait de rentrer chez moi. Je n'ai pas envie de ce genre de travail, j'ai envie d'un genre de travail où ma mère si elle me voit travailler elle est fière de moi. »

S'il a une pratique instrumentale du statut et affirme ne pas voir cette activité comme une activité à plein temps ou de long terme et préférer un « travail de bureau classique », il se sent légitime à demander des comptes à l'entreprise pour laquelle il travaille. Après avoir expliqué contourner les contraintes de l'application en termes de calcul de distance GPS, il se justifie :

« [C'est] une petite vengeance personnelle par rapport non seulement à... on va dire, déjà tout simplement pour essayer d'augmenter le chiffre d'affaires et ensuite une petite vengeance parce qu'en ce moment, ça ne travaille pas beaucoup. Et du coup tout ce qu'on peut gagner... si on a une commande à l'heure, si sur cette commande on peut gagner le maximum possible, maximiser notre salaire on va dire, bah on ne va pas se priver de le faire. »

S'il « aime ce système » et s'il est satisfait de la rémunération permettant de gagner plus qu'un Smic en « période haute », qu'il ne « pourrait pas trouver ailleurs », Sofiane a néanmoins été à l'initiative d'un mouvement de grève en janvier 2018. Les rémunérations ayant fortement baissé pendant les vacances de Noël, du fait de l'embauche massive chez Uber Eats grâce à la promesse de primes, et l'activité n'ayant pas repris en janvier, Sofiane a décidé de protester pour exiger une hausse de la rémunération. Lui qui avait fait une pause pendant les vacances explique son indignation par un élément déclencheur :

« Il y a un mec qui poste une image sur Facebook, et il dit : "Voilà, zéro euro de chiffre d'affaires", et il y avait le temps de travail à côté, c'était 1h11 je me rappelle ; et là, c'était la goutte d'eau, parce qu'il y avait plusieurs *screens*



comme ça. Là, je poste un message, je dis :, “Bon, on est beaucoup à se plaindre, qu’est-ce que vous pensez de faire une grève ?” J’ai eu beaucoup de retours, j’ai mis un sondage, il y avait 57, 58 personnes qui ont voté oui, 6 qui ont voté non (...). J’ai dit OK, on a le support populaire, on va la faire. J’ai organisé ça, j’ai pris des idées par-ci, des idées par-là, on a organisé le truc. »

Il a organisé une grève en janvier 2018, dont les revendications tournaient autour de l’arrêt du recrutement et qui a débouché sur des rencontres mensuelles entre les coursiers et les managers d’Uber Eats. Déçu du manque de suivi et d’implication de la part des coursiers dans la grève, de leur résignation face à des rémunérations toujours plus basses et ayant le sentiment que Uber Eats ne les considérait pas, Sofiane s’est désengagé jusqu’à arrêter l’activité de coursier, qui n’était prévue pour ne durer qu’un semestre.

ou autour des places (Lemozy, 2019) participent de la construction de ces groupes qui peuvent faire se sentir les travailleurs « comme faisant partie d’un même ensemble », voire même prendre « conscience d’avoir des intérêts communs » avec leurs collègues (Avril *et al.*, *op. cit.*:194). À l’inverse, l’inscription au sein de ces collectifs peut se révéler être un frein à l’action. C’est le processus de construction et de stabilisation de ces collectifs de travail, au regard des conditions d’emploi particulières, qui explique davantage l’ambivalence de ces rapports.

En effet, le sentiment d’appartenance à la plateforme Deliveroo ou Foodora, qui sont les plus sélectives et fonctionnent sur un principe d’inscription aux *shifts* via un *planning*, semble être déterminant du rapport « professionnalisant ». L’opposition aux autres plateformes (comme Uber Eats) témoigne de l’impossibilité pour ces coursiers à se sentir inscrits dans un collectif de travail plus large que la plateforme où ils exercent principalement leur activité. L’inscription de long terme dans le collectif de travail les pousse alors à incorporer les logiques de l’entreprise et à développer des réflexes de défense du groupe professionnel, comme c’est le cas pour Sara ou David. Les sociabilités sont donc poreuses aux discours des plateformes ; les solidarités sont alors hétéronomes et dépendantes des représentations produites par celles-ci. Ainsi, les travailleurs sont « pris au jeu » (Cartron, 2003) imposé par la plateforme et intègrent la défense « *corporate* » dans leurs missions de travail. Ce qui est « vécu initialement comme un “job étudiant”, transitoire et permettant un jeu social sur des identités “à côté”, devient le centre de l’identité professionnelle et sociale en devenant le lieu d’entrée dans la “vraie” vie active » (Collovald, Mathieu, 2009:26). La concurrence entre plateformes est donc un frein à la capacité de mobilisation de ces collectifs de travail pourtant solides.

Les travailleurs pris dans le jeu de la concurrence sont également ceux qui bénéficient des rares positions hiérarchiques existantes. David et Sara occupent ou ont occupé des positions d'ambassadeur ou de chef de flotte (encadré 3). Contrairement à ce que les recherches sur Mc Donald's décrivent, les anciens étudiants qui se sont maintenus dans l'entreprise et qui ont bénéficié de promotions internes ne se situent pas « au centre des conflits » alors que, paradoxalement, ils sont effectivement les plus « critiques à l'égard du système » (Benvenuti, 2006:53). Le cas de Mc Donald's pointe la difficulté pour les travailleurs maintenus dans un statut d'étudiant à se mobiliser, notamment au regard d'un recrutement ciblant la docilité, la réactivité et l'adaptabilité dans un collectif de travail où la surveillance entre pairs accompagne celle de managers ayant obtenu cette position suite à des promotions internes valorisant le respect des règles (Cartron, 2003). À l'inverse ici, si la mobilisation se révèle extrêmement difficile, ce sont les travailleurs-étudiants qui sont les plus disposés à se mobiliser, par leur rapport différencié au collectif de travail : plus récréatif ou insouciant, il est davantage basé sur des solidarités qui permettent également la prise de conscience contestataire.

III. Rupture dans la carrière : crises et possibilités de mobilisations

Pour Bouffartigue, la précarité salariale implique une triple fragilisation : celle de l'emploi (contrat ou droit du travail), du travail (collectifs, conditions et sens de l'activité) et des relations professionnelles (capacités de défense et représentation collectives) (Bouffartigue, 2012:102). Il en va de même pour la condition auto-entrepreneuriale : non seulement il existe une précarité statutaire, en l'absence de contrat de travail et de protections qui en découlent, mais au fur et à mesure, l'expérience de l'activité tend à la perte de sens au travail (III.1), tandis que les conditions matérielles d'exercice de l'activité, tout comme son régime juridique, sont des freins à l'organisation collective. Pourtant, des résistances apparaissent (III.2), même si l'*exit* (Hirschmann, 1970) est souvent envisagé, se heurtant toutefois à des difficultés à franchir le pas (III.3).

III.1. Quand la flexibilité se heurte à la précarité et au manque de reconnaissance

« Des décalages significatifs existent entre le statut de l'emploi et le sentiment d'être ou non en situation sociale précaire » (Bouffartigue, 2012:107), ce qui implique que tous les coursiers ne se pensent pas comme précaires. Pourtant, tous sont critiques de leurs conditions de travail. La question de la rémunération est le point de convergence, que les enquêtés se projettent ou non sur le long terme dans l'activité.

La critique la plus systématiquement énoncée vise les « charges » dues au RSI et considérées comme trop élevées. La perte d'une partie de leur revenu, souvent supérieur au Smic, suscite chez les enquêtés un sentiment de frustration, voire de dépossession, envers cette administration qui leur retire le fruit de leur travail. Cette dénonciation de la pression fiscale de l'État, typique de la culture politique des indépendants (Abdelnour, 2017), surprend puisque, parmi nos huit enquêtés, trois ont affiché un positionnement politique à gauche voire à l'extrême gauche pendant ou après l'entretien, tandis que la majorité d'entre eux ont au moins un parent travaillant dans le secteur public, ce qui prédispose à un rapport moins critique à l'égard de l'État (Mayer, 2000). Pourtant, ce rapport s'inscrit ici dans une critique plus large de la faible rémunération des livreurs, liée à la maximisation du profit recherchée par les plateformes. Ils font part d'une déception vis-à-vis de la volonté de la plateforme de réaliser des profits « sur leur dos », dénonçant un « foutage de gueule » lorsque, par exemple, la plateforme promet des bonus à la productivité (plus dix euros pour dix commandes en une soirée, etc.) et négocie les « primes de pluie ». On voit dès lors se dessiner un sentiment de perte de sens du travail, toujours sur fond d'épuisement causé par les conditions climatiques éprouvantes et de revenus en baisse. L'activité peut d'ailleurs se révéler dangereuse, et les risques encourus ne paraissent pas à la hauteur des bénéfices retirés : « Il y a quand même un coursier qui s'est explosé la rate en livrant un sushi. Notre vie vaut-elle vraiment un sushi ? », soupire Sara.

Au fil du temps, les désillusions ou la perte de l'« *illusio* » professionnel succèdent à l'enthousiasme premier, comme l'exprime Sara, qui quittera l'activité peu après notre entretien, pendant lequel elle a paru la plus désenchantée¹⁶ :

« C'est assez... beaucoup de frustrations en fait, et de désillusions sur ce boulot. Quand tu... je ne sais pas, quand tu vois des publicités qui te parlent du statut d'auto-entrepreneur, c'est assez idyllique, ils disent : "Ouah trop bien, tu es auto-entrepreneur, tu crées ton entreprise, c'est super, tu es vraiment à ton compte, c'est toi qui gères ta manière de travailler, ta manière de gérer ton argent", et voilà. Et au final, c'est un sacré piège. »

III.2. Résistances et mobilisations au travail

L'expérience du travail permet d'envisager l'expression publique de critiques et l'émergence de conflits, plus ou moins ouverts, puisque « l'expérience quotidienne (...) est nécessairement aussi faite de résistance ordinaire à la domination au travail » (Bouffartigue, 2012:101). Il s'agit ici de voir comment « des mécanismes sociaux défavorables initialement à des

16. Le fait qu'elle soit la seule à avoir connu une activité salariée de long terme permet probablement la comparaison et l'apparition d'un sentiment d'injustice.

engagements contestataires se trouvent convertis en déterminations à l'action » (Collovald, Mathieu, 2009:121).

L'absence de présence syndicale, d'un lieu physique d'exercice de l'activité, le statut d'indépendant, la discontinuité des horaires et de l'implication, et l'inexpérience de mobilisations collectives sont autant de freins à l'éclosion de conflits professionnels¹⁷. Cette configuration du travail rend davantage possibles des tactiques individuelles ou collectives de contournement des contraintes.

Ce travail solitaire échappant à la surveillance directe permet de développer tout un ensemble de pratiques de réappropriation de l'activité pour la rendre plus rentable et avantageuse. Ces « mauvaises pratiques » (encadré 3) sont autant de tactiques d'aménagement des contraintes qui peuvent prendre la forme de l'annulation d'une commande trop éloignée pour maximiser le nombre de commandes en n'effectuant que des trajets courts, ou le calcul par GPS d'un itinéraire pour les voitures (encadré 2), les livraisons en voiture ou encore le recours à des « *bot* » permettant de réserver certaines plages horaires dans le *planning* de Deliveroo. Elles peuvent également être collectives grâce à l'existence de collectifs de travail : échange de réservations sur le *planning* horaire, « bons plans » ou *boycott* de certains restaurants et clients jugés dangereux. L'une des stratégies utilisées par les étudiants étrangers¹⁸ est la location de comptes : une personne remplissant les conditions de la plateforme s'inscrit et loue son compte aux refusés.

Les caractéristiques de ceux ayant recours à ces stratégies sont encore floues. D'après les enquêtes, elles seraient le fait des « utilitaristes ». Cela peut en fait être la mise en pratique de la prise de conscience de ses intérêts par le collectif de travail lorsque s'ouvre une opportunité de résister à la plateforme quand il est possible d'échapper à sa surveillance. S'il apparaît que les individus les plus « professionnels » se refusent à des stratégies de contournement pouvant « porter atteinte » à la plateforme, les stratégies de solidarité semblent être le fait de tous les coursiers, quel que soit leur rapport à l'activité, puisque tous ont créé des collectifs de travail, plus ou moins soudés.

Les coursiers se retrouvent parfois face à une « offre d'engagement contestataire » (Collovald, Mathieu, 2009) proposée par des entrepreneurs de mobilisation, adoptant un rôle de *leader* à des moments particuliers où la situation ne semble plus supportable car elle ne répond plus aux diverses attentes ayant guidé l'entrée dans l'activité. Les deux « *leaders* » identifiés au cours de l'enquête que sont Medhi, membre des Jeunes communistes et

17. Ces éléments contextuels justifient la terminologie de « mobilisations improbables », malgré les ressources sociales que possèdent les individus.

18. Qui ne sont plus autorisés à travailler pour Deliveroo et Uber Eats depuis juillet 2018.

créateur du CCLM ¹⁹, et Sofiane, dont le père est diplomate et qui étudie l'économie, se distinguent en outre par un habitus militant ou un plus fort capital culturel.

Le moyen d'action privilégié est la mise en place de soirées « zéro commande », soit l'appel aux coursiers à ne pas se connecter un soir où la demande est la plus forte, mais aussi aux clients à ne pas commander. Les coursiers se rassemblent alors devant le restaurant le plus populaire et forment un piquet de grève. Leur but est de convaincre voire d'informer leurs pairs sur le terrain, notamment en jouant sur les proximités (Collovald, Mathieu, 2009), car les réseaux sociaux ne semblent pas avoir un impact efficace d'après les enquêtés, qui y voient une plus grande possibilité de comportements de « passager clandestin » (Hirschmann, *op. cit.*). Malgré les tentatives du CCLM de défendre l'ensemble des coursiers, les mobilisations restent sectorisées par plateforme. Les épisodes de mobilisations collectives peuvent mener à des tensions entre ceux que Medhi appelle les « traîtres » acceptant les compromis managériaux et les membres du collectif accusés d'instrumentaliser le mouvement. C'est ce qui a conduit au retrait de Medhi après son implication dans un mouvement de grève chez Deliveroo (dont il ne fait pas partie) et la fin effective de l'activité du CCLM.

Finalement, ces mobilisations revendiquent avant tout des changements concrets à la marge (la fin de l'embauche massive, l'octroi des primes) et dépendent de *leaders* à la position précaire. Les dynamiques de grèves sont donc encore embryonnaires et reposent sur des individus plus que sur un collectif.

L'absence d'organisation collective peut s'expliquer par le fort *turn-over* des coursiers, la présence importante d'étudiants, *a fortiori* étrangers, l'absence d'implication de la part des syndicats locaux vis-à-vis de cette question (Vandaele, 2017), l'organisation géographique avec des campus éloignés du centre et plus généralement l'absence de militants parmi la population des coursiers, contrairement à d'autres villes comme Paris ou Bordeaux ²⁰.

III.3. Une préférence pour l'exit ?

On pourrait penser que les jeunes faiblement inscrits dans les collectifs de travail et à la pratique distanciée se cantonneraient aux tactiques de résistances individuelles tandis que les plus investis dans l'activité auraient plus de raisons de se mobiliser collectivement pour exiger des changements. Paradoxalement, ce sont les « utilitaristes » qui optent pour la contestation visible, tandis que les « professionnels » ont une vision défaitiste suggérant

19. Collectif des Coursiers de Lille Métropole créé en 2017.

20. Cette hypothèse est testée dans le cadre de notre travail de recherche de M2.

Encadré 3

Nathan ou l'impossible contestation d'un intermédiaire

Coursier depuis 2015, Nathan a travaillé pour Take Eat Easy et, comme tous les coursiers travaillant pour cette plateforme, il n'a pas été payé en juillet 2016 lorsque l'entreprise s'est retrouvée en liquidation judiciaire. Comme d'autres, il a attaqué la plateforme pour obtenir un dédommagement *via* la reconnaissance du lien de subordination. Ayant rapidement besoin d'argent, il a rejoint la toute nouvelle flotte de Deliveroo à Lille. Il fait partie de ces coursiers « passionnés de vélo » dont la pratique est l'une des motivations principales. Après avoir été brièvement complétée par un emploi salarié chez Gobe bike qui a rapidement fait faillite, l'activité de coursier est aujourd'hui exclusive pour cet ancien étudiant en histoire qui a abandonné ses études en M1 pour se consacrer pleinement à ce qui était à l'origine un job étudiant. Il a acquis un statut particulier : celui d'ambassadeur, soit un coursier « issu de la masse » bénéficiant d'un contrat avantageux (rémunération à 6,25 euros la course) et servant d'intermédiaire entre les coursiers et les employés de la plateforme (les « ops ») avec qui il entretient des liens privilégiés. De ce fait, il dispose d'une notoriété, voire d'une autorité parmi les coursiers. Son rapport à la plateforme est paradoxal puisque son discours oscille entre défense de la plateforme, « bonne conscience professionnelle », élitisme corporatif et vif rapport critique doublé de désintérêt, voire de résignation confinant à la volonté d'*exit*. Il semble « pris au jeu » alors qu'il critique l'assouplissement des procédures de recrutement (suppression des *shifts* d'essai ou des questionnaires) qui porterait préjudice aux clients et aux restaurateurs et ne permettrait pas à ceux réellement motivés de travailler. S'il se défend d'être « Deliveroo corporate » et se dit capable de quitter la plateforme à tout moment, il a intériorisé le fait de ne pas nuire à l'image de la plateforme et développe un discours élitiste de classement des « bons » et « mauvais » coursiers. La prise en compte des intérêts de l'entreprise ne l'empêche pas d'être critique. Il insiste sur sa préférence pour une activité stable et protectrice que permet Deliveroo grâce à l'usage des créneaux horaires et au contrat à la course jugé plus sécurisant. Pourtant, même s'il tient un « discours clairvoyant et critique sur les conditions de travail et d'emploi et un engagement à la fois important, résolu et relativement durable dans l'activité au service de la plateforme », comme tous les coursiers rencontrés, il « résout [cette contradiction] dans son discours en insistant sur le caractère temporaire de l'activité, même si les bornes temporelles ne sont pas fixées » (Mias, 2018:3). Cette ambivalence correspond aux différentes étapes de sa carrière de coursier : comme il l'explique lui-même, il a perdu confiance dans ses interlocuteurs mais aussi l'espoir de voir les choses changer au fil des années et des réformes consécutives. Ce paradoxe peut aussi s'expliquer par la dissonance entre un attachement à une activité légitimatrice et socialisatrice, et le rejet des méthodes managériales nivelant les conditions de travail par le bas. Cette position d'entre-deux rend difficile l'expression frontale de critiques pour celui qui se retrouve souvent en position d'évaluateur



du travail des livreurs. Il est cependant membre du groupe Telegram national des coursiers contestataires et s'intéresse aux actions menées à Paris. Son capital social parmi les coursiers, de par son ancienneté et ses *shifts* dans d'autres villes, lui ont permis de rencontrer et d'établir des rapports de proximité avec des figures contestataires comme Jérôme Pimot, l'un des fondateurs du Clap et figure médiatique des luttes des coursiers. S'il a participé à plusieurs grèves, c'était toujours en gardant ses distances et sans croire à leur efficacité, allant jusqu'à accepter les contreparties les plus minimales. Depuis novembre 2018, il a rejoint un groupement d'intérêt économique local de livraison à vélo en dehors du secteur de la restauration, lancé en 2016 par un ancien coursier de Take Eat Easy et constitué de sept coursiers de différentes plateformes. Si la structure ne produit pas encore de revenus pour ces auto-entrepreneurs, elle constitue une porte de sortie pour Nathan, voire une entrée vers une activité émancipatrice pour laquelle il explique ressentir de la fierté puisqu'il s'agit du « résultat de son travail » (de démarchage de ses propres clients) lui permettant de rester auto-entrepreneur et qu'il aimerait exercer à plein temps à terme. Pourtant, il n'a toujours pas fait le choix de l'*exit*, qui reste à ce jour une menace. Au contraire, il entend « profiter » de la plateforme en s'y investissant presque davantage.

que « les “lois du marché” sont acceptées et même assumées, sur le mode “à prendre ou à laisser” » (Mias, 2018:3). La « frustration » due au manque de réalisation de soi par le travail que ressentent les « professionnels » ne se traduit pas nécessairement par un engagement militant, contrairement à ce que décrivent Collovald et Mathieu pour les travailleurs dans les commerces de biens culturels (Collovald, Mathieu, 2009). C'est parce qu'ils n'arrivent pas encore à mesurer l'ampleur des « mauvais coups » faits par la plateforme que les jeunes coursiers sont optimistes, affirment-ils. Sara explique lors de l'entretien ressentir un mal-être au travail mais être « trop lâche » pour le quitter. Le fait d'être ancré dans l'activité semble entraver la capacité de mobilisation car celle-ci peut paraître plus coûteuse pour ceux qui ont « plus à perdre ». La critique passe davantage par les canaux internes (recours à l'ambassadeur) que par des actions portées vers l'extérieur (encadré 3).

À l'inverse, si on les considère moins comme dépendants que dotés en ressources et attachés à l'activité, il est possible d'envisager qu'ils se perçoivent comme de réels indépendants qui privilégient l'*exit* à la lutte contre les plateformes. Nathan explique ne pas vouloir se battre pour les plateformes puisqu'il souhaite leur disparition. « J'espère que des gens ne vont pas venir (...) ; moi, je n'ai plus envie de me battre pour une plateforme. J'ai envie de me battre pour des droits pour des coursiers mais pas contre des plateformes », explique-t-il. La création de sa propre activité d'indépendant ou l'intégration d'une coopérative peut être un choix privilégié par

les « professionnels » (encadré 3). La résistance en interne peut, finalement, témoigner d'une dépendance à la plateforme de la part de ceux qui sont privés des ressources ou des dispositions nécessaires au lancement de leur propre activité.

Pourtant, le suivi du parcours des enquêtés après les entretiens a montré que la proportion de personnes ayant choisi l'*exit* et celle s'étant maintenue dans l'activité sont équivalentes parmi les deux « groupes » distingués. Sara et Yohan du côté des « professionnels » ont tous deux mis fin à leur activité de livreur, tout comme Sofiane et Ghilès côté « utilitaristes ». Cependant, ce choix ne suit pas les mêmes logiques puisqu'il constitue pour les « utilitaristes » moins une forme de contestation et une décision difficile que la suite logique voire planifiée de leur trajectoire personnelle. L'*exit* se révèle un choix difficile, tant par l'inscription dans un collectif de travail socia(bi)lisant que par l'abandon des avantages procurés par le statut ou la pratique sportive (encadré 3).

Conclusion

Darmon souligne que « la construction et l'analyse des carrières offrent le double avantage de permettre la prise en compte (par opposition à une sociologie qui les disqualifierait) des perceptions, définitions et expériences des interviewés et leur objectivation, l'analyse sociologique de ces discours ne se limitant ni à leur enregistrement passif ni à une simple mise en forme rhétorique » (Darmon, 2008:158). Nos recherches permettent ainsi de mettre en lumière un résultat paradoxal : si tous les enquêtés s'accordent à identifier l'activité de livreur à vélo comme un « travail de jeune » et s'ils perçoivent en conséquence leur engagement dans cette activité comme transitoire, certains n'en viennent pas moins à développer une identité professionnelle et un lien durable à cette activité. Lorsque l'arrêt des études fait du travail le principal support de construction de l'identité sociale, un rapport « professionnel » au métier de livreur émerge, qui se légitime en s'opposant à la figure des coursiers « utilitaristes » et de la plateforme Uber censée être emblématique d'un rapport distancié au travail. Ces différenciations permettent d'éclairer les processus d'émergence de résistances individuelles et collectives. Tous les enquêtés partagent ainsi la même critique à l'égard des plateformes qui les exploitent et ne reconnaissent pas leurs efforts. Cependant, le passage des résistances individuelles aux protestations collectives s'avère problématique lorsque les collectifs de travail sont poreux aux discours des entreprises. Mieux comprendre les ressorts des (fragiles) engagements protestataires et des désengagements professionnels des coursiers supposerait d'étudier plus en détail le contexte social et politique local afin de le comparer à d'autres configurations où l'action

collective s'est davantage affirmée, afin de questionner, notamment, la place des collectifs de travail au regard de l'absence de groupements de représentation.

Références bibliographiques

- Abdelnour S. (2014a), « L'auto-entrepreneur : une utopie libérale dans la société salariale ? », *Lien social et Politiques*, n° 72, p. 151-165, <https://doi.org/10.7202/1027211ar>.
- Abdelnour S. (2014b), « L'auto-entrepreneuriat : une gestion individuelle du sous-emploi », *La Nouvelle revue du travail*, n° 5, <https://doi.org/10.4000/nrt.1879>.
- Abdelnour S. (2017), *Moi, petite entreprise : les auto-entrepreneurs, de l'utopie à la réalité*, Paris, Puf.
- Audemard J. (2016), « Des rapports au politique en contexte. L'apport de l'échantillonnage en boule de neige », in Buton F., Lehingue P., Mariot N., Rozier S. (dir.), *L'ordinaire du politique : enquêtes sur les rapports profanes au politique*, Villeneuve-d'Ascq, Presses universitaires du Septentrion, p. 181-200.
- Avril C., Cartier M., Serre D. (2010), *Enquêter sur le travail. Concepts, méthodes, récits*, Paris, La Découverte.
- Barbier J.-C., Nadel H. (2000), *La flexibilité du travail et de l'emploi*, Paris, Flammarion.
- Becker H.S. (1985), *Outsiders. Études de sociologie de la déviance*, Paris, Éditions Métailié (édition originale en anglais : 1963).
- Benvenuti J.-C. (2006), « Les salariés de McDonald's », in Cours-Salies P. (dir.), *Le bas de l'échelle. La construction sociale des situations subalternes*, Toulouse, Érès, p. 39-52, <https://doi.org/10.3917/eres.lelay.2006.01.0039>.
- Bouffartigue P. (2012), « Ambivalences dans l'expérience du travail précaire. Paroles de postiers », in Cingolani P. (dir.), *Un travail sans limites ? Subordination, tensions, résistances*, Toulouse, Érès, p. 101-118, <https://doi.org/10.3917/eres.cingo.2012.01.0101>.
- Cartron D. (2003), « Le sociologue pris en sandwich ! Retour sur une observation participante dans un fast-food », *Travail et Emploi*, n° 94, p. 59-64, <http://bit.ly/2YNS6gk>.
- Castel R. (1995), *Les métamorphoses de la question sociale : une chronique du salariat*, Paris, Fayard.
- Collovald A., Mathieu L. (2009), « Mobilisations improbables et apprentissage d'un répertoire syndical », *Politix*, n° 86, p. 119-143, <https://doi.org/10.3917/pox.086.0119>.
- Coulmont B. (2017), « Le petit peuple des sociologues. Anonymes et pseudonymes dans la sociologie française », *Genèses*, vol. 107, n° 2, p. 153-175, <https://doi.org/10.3917/gen.107.0153>.
- Darmon M. (2008), « La notion de carrière : un instrument interactionniste d'objectivation », *Politix*, n° 82, p. 149-167, <https://doi.org/10.3917/pox.082.0149>.
- Fillieule O. (2001), « Propositions pour une analyse processuelle de l'engagement individuel. Post scriptum », *Revue française de science politique*, n° 51, p. 199-215, <https://doi.org/10.3917/rfsp.511.0199>.
- Fillieule O., Mayer N. (2001), « Devenirs militants. Introduction », *Revue française de science politique*, vol. 51, n° 1-2, p. 19-25, <https://doi.org/10.3917/rfsp.511.0019>.

- Flichy P. (2017), *Les nouvelles frontières du travail à l'ère numérique*, Paris, Éditions du Seuil, <http://banq.pretnumerique.ca/accueil/isbn/9782021368499>.
- Godbout J. (1986), « La participation : instrument de professionnalisation des loisirs », *Loisir et société*, vol. 9, n° 1, p. 33-40, <https://doi.org/10.1080/07053436.1986.10715249>.
- Hirschman A. (1970), *Exit, Voice, and Loyalty: Responses to Decline in Firms, Organizations, and States*, Cambridge, Harvard University Press.
- Jan A. (2018), « Livrer à vélo... en attendant mieux », *La Nouvelle revue du travail*, n° 13, <https://doi.org/10.4000/nrt.3803>.
- Lebas C. (2018), *Auto-entrepreneurs : travailleurs indépendants ou salariés déguisés ?*, mémoire de Master 1, IEP de Lille.
- Lemozy F. (2019), « La tête dans le guidon. Être coursier à vélo avec Deliveroo », *La Nouvelle revue du travail*, n° 14, p. 1-14, <https://doi.org/10.4000/nrt.4673>.
- Linhart D. (2017), « Imaginer un salariat sans subordination », *Le Monde diplomatique*, vol. 760, n° 7, p. 21.
- Mayer N. (1986), *La boutique contre la gauche*, Paris, Presses de la FNSP.
- Mayer N. (2000), « Indépendance, salariat et culture politique (1978-1997) », in Bréchon P. (dir.), *Les cultures politiques des Français*, Paris, Presses de Sciences Po, p. 355-375, <https://www.cairn.info/les-cultures-politiques-des-francais--9782724608021-p-355.htm>.
- Méda D., Vendramin P. (2013), *Réinventer le travail*, Paris, Puf, <https://www.cairn.info/reinventer-le-travail--9782130584698.htm>.
- Mias A. (2018), « "J'étais hyper-endetté, il fallait que je bosse". Nathan, fonctionnaire... et livreur à vélo », *La Nouvelle revue du travail*, n° 13, <https://doi.org/10.4000/nrt.4206>.
- Pinto V. (2014), *À l'école du salariat. Les étudiants et leurs "petits boulots"*, Paris, Puf, <https://www.cairn.info/a-l-ecole-du-salariat--9782130595410.htm>.
- Reix F. (2012), « Les logiques d'action à l'œuvre dans l'acte d'entreprendre », *RIMHE : Revue interdisciplinaire management, homme & entreprise*, vol. 1, n° 1, p. 37-52, <https://doi.org/10.3917/rimhe.001.0037>.
- René J.-F. (1993), « Les jeunes et le rapport au travail : le point sur la littérature sociologique », *Nouvelles pratiques sociales*, n° 6, p. 43-53, <https://www.erudit.org/fr/revues/nps/1993-v6-n2-nps1965/301223ar.pdf>.
- Vandaele K. (2017), « Belgique : les syndicats sur le qui-vive pour soutenir les travailleurs des plateformes : l'exemple des livreurs de repas », n° spécial, « Renouveau syndical : enjeux, stratégies et pratiques », *Chronique internationale de l'IREs*, n° 160, décembre, p. 85-100, <http://bit.ly/30xhWpn>.