



HAL
open science

Les professionnels de l'accompagnement des jeunes face à l'essor du travail ubérisé dans les QPV

Regis Cortesero, Thomas Kirszbaum, Hugo Botton

► **To cite this version:**

Regis Cortesero, Thomas Kirszbaum, Hugo Botton. Les professionnels de l'accompagnement des jeunes face à l'essor du travail ubérisé dans les QPV. Injep. 2024. hal-04588352

HAL Id: hal-04588352

<https://hal.science/hal-04588352>

Submitted on 27 May 2024

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

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

Public Domain

INJEP NOTES & RAPPORTS

■ Mai 2024

■ INJEPR-2024/10

Les professionnels de l'accompagnement des jeunes face à l'essor du travail ubérisé dans les QPV

SOUTIEN À LA RECHERCHE

- Régis CORTESERO, chercheur associé au laboratoire Pavé (École nationale supérieure d'architecture et de paysage de Bordeaux)
- Thomas KIRSZBAUM, chercheur associé au Centre d'études et de recherches administratives, politiques et sociales (CERAPS)
- En collaboration avec Hugo BOTTON (doctorant au COMPAS)

*Ce rapport a bénéficié du soutien financier de l'INJEP.
Il engage la seule responsabilité de ses auteurs et/ou autrices.*

Les professionnels de l'accompagnement des jeunes face à l'essor du travail ubérisé dans les QPV

Régis Cortesero, chercheur associé au laboratoire Pavé (École nationale supérieure d'architecture et de paysage de Bordeaux)

Thomas Kirszbaum, chercheur associé au Centre d'études et de recherches administratives, politiques et sociales (CERAPS)

En collaboration avec Hugo Botton, doctorant au Centre d'observation et de mesure des politiques d'action sociale (COMPAS)

Pour citer ce document

Cortesero R., Kirszbaum T., 2024, *Les professionnels de l'accompagnement des jeunes face à l'essor du travail ubérisé dans les QPV*, INJEP Notes & rapports

SOMMAIRE

SYNTHÈSE.....	5
INTRODUCTION.....	11
Méthodologie	13
1^{re} PARTIE. L'ÉCONOMIE DES PLATEFORMES ET LES QUARTIERS POPULAIRES	15
1. Plateformisation, transformation du travail et de la ville	15
1.1. L'émergence d'un capitalisme de plateforme.....	16
S'orienter dans la diversité des « formes-plateformes » : approches typologiques	16
« Ubérisation » et mutations du capitalisme.....	17
Le brouillage des frontières du travail.....	19
1.2. Derrière la figure de l'entrepreneur, de nouvelles formes d'exploitation.....	22
La plateforme comme utopie réalisée de l'idéologie néo-managériale.....	22
Travailler dans la dépendance des plateformes : trappe à la pauvreté, précarité et contrôle algorithmique.....	23
Ubérisation et action collective	27
1.3. Un second marché du travail ethnicisé.....	28
La surreprésentation des minorités racisées dans le capitalisme de plateforme	28
Travailler dans les plateformes pour échapper aux discriminations à l'embauche, mais au risque de subir d'autres formes de discrimination	29
Derrière une rhétorique de l'émancipation, la reproduction des hiérarchies raciales.....	30
2. Le phénomène d'ubérisation dans les quartiers populaires : exploration statistique.....	32
2.1. L'« ubérisation » des quartiers populaires : un phénomène en expansion, soumis à des variations territoriales.....	34
La surreprésentation des quartiers populaires dans les métiers de plateformes	34
Des métiers de plateformes en plein essor, en particulier pour les livreurs.....	40
Dans certaines agglomérations, une surreprésentation plus importante des livreurs résidant en QPV.....	42
Une part significative de livreurs parmi les jeunes hommes en emploi.....	43
2.2. Les caractéristiques des quartiers où il y a le plus de livreurs.....	44
2.3. Un lien fort avec l'immigration.....	45
2.4. Zoom sur les territoires d'enquête	47
2^e PARTIE. L'UBÉRISATION VUE PAR LES PROFESSIONNEL·LES DE L'ACCOMPAGNEMENT DES JEUNES VERS L'INSERTION ET L'ENTREPRENEURIAT ..57	
3. De l'entrepreneuriat à l'ubérisation : des professionnel·les en perte de repères	57
3.1. L'entrepreneuriat et les « mondes » des professionnel·les de jeunesse	57
L'essor des politiques de promotion de l'entrepreneuriat dans les QPV	58
Des professionnel·les partagées entre horizon d'insertion et de modernisation.....	59
« Monde civique/industriel » et « monde des projets ».....	61
3.2. Le développement de l'entrepreneuriat dans les QPV : risque ou chance ?	64
Entrepreneuriat de projet et entrepreneuriat de subsistance	64
La critique civique du « monde des projets »	69
3.3. Les entreprises ubérisées : un objet hybride qui défie les référentiels professionnels	71
Une activité dans l'entre-deux du salariat et de l'entrepreneuriat.....	71

De multiples arguments pour rejeter les plateformes	73
Des discours réversibles	75
4. Deux logiques d'accompagnement	79
4.1. <i>Les structures d'accompagnement à l'entrepreneuriat : faire advenir et consolider des projets...</i>	79
« Lever les freins » pour démocratiser l'entrepreneuriat	79
Maîtriser un risque qui demeure mesuré	80
4.2. <i>Les structures d'insertion : sécurisation du contrat de travail et prévention du risque entrepreneurial.....</i>	83
La prise en compte de l'entrepreneuriat : un phénomène récent qui demeure périphérique	83
Une balance bénéfice/risque en défaveur de l'entrepreneuriat	84
L'aptitude des jeunes jugée aux « qualifications » plutôt qu'aux « compétences »	85
4.3. <i>Un entrepreneuriat ubérisé, décalé des catégories d'intervention des professionnel·les.....</i>	86
Des activités qui échappent aux dispositifs d'accompagnement	87
Le malaise des professionnel·les de l'entrepreneuriat : une éthique de l'accompagnement prise en défaut	89
Les acteur·trices de l'insertion à l'abri des dilemmes moraux.....	93
5. Repenser l'accompagnement : vers un dépassement du paradigme de l'employabilité ?	95
5.1. <i>L'employabilité ou l'angle mort des discriminations</i>	95
Des dispositifs d'insertion fondés sur une présomption d'inemployabilité des jeunes des quartiers populaires	96
Le lien entre discriminations et création d'entreprise : un phénomène qui échappe majoritairement au regard des professionnel·les	98
Les discriminations recodées comme un problème d'employabilité	101
5.2. <i>L'employabilité, un référentiel qui résiste malgré sa contestation partielle.....</i>	103
La présomption d'inemployabilité fragilisée par la conjoncture	103
Des professionnel·les plus enclin·es à appréhender les jeunes des quartiers populaires à travers le prisme de leurs ressources	104
Articuler (in)employabilité et discriminations... au risque de l'aporie.....	107
5.3. <i>L'ubérisation permet-elle de poser un regard différent sur l'employabilité des jeunes de quartiers populaires ?</i>	109
Une population sous-qualifiée... et compétente	110
Un capital d'expérience permettant de rapatrier les travailleurs de plateforme vers le « vrai » entrepreneuriat et le « vrai » salariat ?	113
Un lien perçu entre ubérisation et discriminations, mais des leviers d'action qui font défaut	118

CONCLUSION **121**

BIBLIOGRAPHIE **127**

Synthèse

Cette recherche s'intéresse aux effets de la montée en force du travail ubérisé dans les quartiers de la politique de la ville (QPV) sur les professionnel·les en charge de l'insertion des jeunes dans l'emploi et le travail. Quel regard portent-ils/elles sur le phénomène de l'ubérisation ? Comment celui-ci se manifeste-t-il dans leur activité auprès des jeunes ? Quelles réponses et quelles attitudes appelle-t-il de leur part ?

Pour répondre à ces questions, une revue de littérature, une analyse statistique et des entretiens qualitatifs ont été effectués. Un corpus d'environ 150 travaux, en langue anglaise ou française, portant sur le phénomène de l'« ubérisation » a été exploité. Le volet statistique de la recherche repose sur l'exploitation des données du Système national d'identification et du répertoire des entreprises et de leurs établissements, plus couramment appelé répertoire SIRENE, sur les créations d'entreprises, croisées aux données géolocalisées du recensement. L'objectif de ce traitement statistique est de saisir l'origine géographique des travailleurs (essentiellement masculins) des plateformes numériques exerçant une activité de chauffeur VTC¹ ou de livreur en deux-roues, et d'identifier le poids spécifique, parmi ces travailleurs, de ceux résidant dans les QPV.

Les entretiens semi-directifs ont été la clé essentielle de compréhension des représentations des professionnels concernant le rapport des jeunes des quartiers populaires à l'emploi et à l'entrepreneuriat, et de l'évolution de ces représentations sous l'effet du rôle croissant joué par les plateformes numériques comme leviers d'insertion professionnelle dans les quartiers populaires. Deux mondes professionnels ont été privilégiés : celui des généralistes de l'insertion professionnelle des jeunes et de la politique de la ville d'une part, et celui des spécialistes de l'accompagnement des projets entrepreneuriaux d'autre part. Les entretiens ont été conduits au printemps 2023 avec 35 professionnels, dont 8 au niveau national ou régional et 27 en Seine-Saint-Denis, en particulier à Aubervilliers et Sevrans, ainsi que dans la métropole bordelaise.

1. Plateformisation, transformation du travail et de la ville

L'émergence des plateformes comme forme singulière d'organisation du travail et de l'emploi s'est accompagnée d'une production académique déjà riche. Les travaux scientifiques s'accordent pour l'essentiel autour de la définition des plateformes numériques avancée par Nick Srnicek, qui les décrit comme des « *infrastructures numériques qui permettent à deux ou plusieurs groupes d'interagir. Elles agissent comme intermédiaires entre différents usagers : clients, annonceurs publicitaires, prestataires de services, producteurs, fournisseurs et même objets physiques* » (Srnicek, 2018). Les plateformes qui nous intéressent ici peuvent être décrites comme des « plateformes allégées », qui ne mettent aucun produit à disposition des usagers et proposent à la place un dispositif d'appariement entre producteurs et consommateurs. À l'intérieur de cet ensemble figurent les plateformes de service de transport, qui regroupent les activités de VTC, de livraison de repas ou de colis.

¹ Voiture de transport avec chauffeur.

Les « plateformes allégées » organisent une forme de travail hybride entre salariat et entrepreneuriat. Elles relèvent en apparence de l'entrepreneuriat, par le recours au travail indépendant, mais elles conservent aussi des traits propres au salariat, tels que le contrôle serré de l'activité du travailleur ou sa dépendance à la plateforme pour accéder à la demande des clients. Le « contrôle algorithmique », en particulier, s'oppose à la liberté qui caractérise le travail indépendant. Les systèmes de géolocalisation, les différents capteurs embarqués dans les smartphones, le suivi et le guidage en temps réel de l'activité par l'application, réduisent l'autonomie des travailleurs à des niveaux souvent plus faibles encore que ceux qu'autorise le management « en présentiel » des salariés.

La nature même du public mobilisé dans les activités ubérisées interroge l'action publique. Le travail de plateforme fait émerger un « *nouveau prolétariat du numérique* » (Carbonell, 2022) situé à la périphérie du marché du travail et du salariat en raison de faibles niveaux de qualification et/ou des barrières légales et discriminatoires liées à une situation (post)migratoire. De nombreuses études montrent que l'économie des plateformes mobilise pour l'essentiel des travailleurs touchés par les crises successives du capitalisme, les obligeant à « *accepter le premier emploi venu* » (Srnicek, 2018). Les plateformes doivent ainsi une partie de leur essor à leur capacité à mobiliser le surplus de main-d'œuvre rendu disponible par l'explosion du chômage après la crise financière de 2008. En proposant des formes d'emploi atypiques et dégradées par rapport à la norme d'emploi dominante, en aggravant l'appauvrissement et l'assujettissement du prolétariat traditionnel, les plateformes constituent, aux yeux de nombreux auteurs et autrices, de véritables « *laboratoires de l'exploitation capitaliste* » (Carbonell, 2022).

Plus précisément, ce sont les minorités racisées qui constituent le principal vivier de recrutement d'une économie qui prospère sur une main-d'œuvre corvéable et à bas coût. La contribution des travailleurs et travailleuses de l'ombre issus de minorités racisées à l'économie des « villes globales » n'est en rien un phénomène nouveau. Mais les plateformes apparaissent particulièrement propices à l'exploitation de leur travail. La recherche internationale a ainsi mis en évidence la captation par les plateformes d'un prolétariat migrant et/ou racisé dans le contexte de segmentation raciale du marché du travail.

La quasi-absence de barrières à l'entrée et le guidage algorithmique de chacun des gestes de l'opérateur offrent aux personnes issues de minorités racisées une opportunité d'accès quasi immédiat à un revenu, tout en leur permettant de contourner les obstacles auxquels elles se heurtent sur le marché du travail ordinaire. C'est notamment le cas de ceux et celles qui maîtrisent mal la langue et les codes du pays d'accueil et qui peuvent se laisser guider par les indications fournies par l'application, ou encore des travailleurs sans papiers qui louent des comptes dans l'illégalité. Les travailleurs issus de flux d'immigration plus anciens trouvent également dans les plateformes la possibilité de contourner les obstacles discriminatoires leur barrant l'accès au salariat.

Les plateformes assument de puiser dans ce vivier. Aux États-Unis, par exemple, elles multiplient les messages bienveillants à l'égard de la communauté afro-américaine et font alliance avec des associations de promotion des droits civiques, ou diffusent des messages publicitaires tels que : « *Si vous tolérez le racisme, supprimez l'application Uber.* » À propos du cas français, l'ouvrage récent de Sophie Bernard (2023) révèle comment les quartiers populaires fortement ségrégués au plan ethnoracial sont une cible de choix de la compagnie Uber pour puiser dans une main-d'œuvre excédentaire et disponible.

L'accès aux emplois ubérisés concerne donc une population prolétarisée et racisée résidant souvent en QPV, et confrontée à une réputation d'inemployabilité sur le marché du travail, qui sous-tend des

pratiques de discrimination à l'embauche. Pourtant, et malgré ces entraves, cette population accède massivement au travail proposé par les plateformes de service de transport.

2. Le phénomène d'ubérisation dans les quartiers populaires : exploration statistique

Réalisée à partir des données de la base SIRENE, notre analyse statistique montre que le phénomène d'ubérisation concerne en tout premier lieu les QPV en comparaison d'autres territoires. C'est le cas notamment des livreurs, dont la présence dans les QPV est cinq fois plus élevée que dans d'autres territoires. Si l'amplitude du phénomène varie selon la configuration socio-urbaine des territoires concernés, on constate une corrélation, à pauvreté et taux de chômage comparables, avec l'importance dans ces quartiers de la population étrangère.

Au 1^{er} janvier 2022, plus de 230 000 personnes travaillaient en France pour des plateformes numériques en tant que livreurs ou chauffeurs de VTC. Parmi les 179 180 livreurs en activité en France à cette date, près d'un sur quatre (24 %) réside dans un QPV, alors que dans la population en emploi, seulement un travailleur sur vingt (5 %) habite dans un quartier prioritaire. Cette part est donc cinq fois plus élevée parmi les livreurs. De même, parmi les 52 710 chauffeurs en activité à la même date, près d'un sur cinq (19 %) vit dans un QPV.

La croissance de ces activités a connu une accélération exponentielle avec la pandémie du Covid, plus encore dans les QPV que dans les autres quartiers s'agissant des livreurs. De fait, entre janvier 2019 et juin 2022, le nombre de livreurs dans les quartiers populaires a été multiplié par 6,7 (contre 5,2 hors de ces quartiers), tandis que le nombre de chauffeurs a été multiplié par 1,5 dans les QPV contre 1,8 hors de ces quartiers.

La part de livreurs et de chauffeurs dans la population active est cependant variable d'un QPV à l'autre. Ces contrastes sont parfois saisissants. Le quartier du Sillon de Bretagne à Saint-Herblain (Nantes Métropole) compte par exemple un livreur pour trois travailleurs (32 %) ; en ne retenant que la population active masculine en emploi, nous y dénombrons quatre livreurs pour dix travailleurs en 2022 (41 %).

Pour produire une estimation rigoureuse de l'importance prise par cette économie dans les QPV, il convient en effet de rapporter la part des travailleurs concernés non pas à la population active globale, mais à la population masculine qui est la plus concernée par ce type d'activité ; toutes les enquêtes réalisées sur le sujet indiquent une proportion d'hommes supérieure à 90 % aussi bien parmi les chauffeurs VTC que parmi les livreurs.

Au sein de cette population masculine, la part des jeunes âgés de moins de 25 ans apparaît significative, même si les enquêtes réalisées auprès de livreurs donnent des estimations variables du poids de cette tranche d'âge. On sait par ailleurs que les chauffeurs, moins nombreux en valeur absolue, et moins nombreux à résider en QPV, sont nettement plus âgés, en moyenne, que les livreurs (selon une enquête de l'Observatoire national des transports publics, 13 % seulement des chauffeurs VTC avaient moins de 30 ans en 2021).

C'est dans les quartiers où le taux de pauvreté et la part d'immigrés sont les plus élevés que nous retrouvons le plus de livreurs œuvrant pour des plateformes parmi les travailleurs. Les résultats permettent notamment de valider l'hypothèse du caractère racisé de l'activité de livreur, et du poids très

important de la variable migratoire dans le développement de cette activité. Ils posent à ce titre la question des discriminations sur le marché du travail. Tout se passe en effet comme si la proportion de livreurs relevait, à taux de chômage et de pauvreté constants, d'un arbitrage, de la part des travailleurs, entre salariat et auto-entrepreneuriat au profit du second. On peut penser que l'origine immigrée, qui constitue le facteur le plus associé à la présence de livreurs dans un quartier, explique pour partie cet arbitrage : plus discriminés, les travailleurs immigrés et leurs descendants (non comptabilisés dans nos données) semblent plus susceptibles de préférer ce type d'activité dans laquelle ils ne sont pas confrontés à l'obstacle du processus de recrutement ni à ses biais discriminatoires.

3. L'ubérisation vue par les professionnel·les de l'accompagnement des jeunes vers l'insertion et l'entrepreneuriat

Un premier clivage oppose deux attitudes professionnelles distinctes face à l'entrepreneuriat. La première est portée par les acteurs historiques opérant dans les quartiers populaires, et dont le réseau des missions locales est l'une des principales figures de référence. L'arrière-plan historique qui lui sert de référentiel est celui de la société salariale issue du compromis social d'après-guerre. Pour ces professionnels, le salariat représente le « grand intégrateur » ouvrant des droits, tout en inscrivant les travailleurs dans l'espace d'une citoyenneté fondée sur la reconnaissance de leur « utilité » et de leur contribution à la vie économique du pays.

Le second, constitué d'antennes locales de réseaux associatifs et institutionnels tels que la Banque publique d'investissement (BPI France), l'Association pour le droit à l'initiative économique (ADIE) ou la BGE (Boutique de gestion), est monté en puissance avec l'encouragement croissant au développement de l'entrepreneuriat dans la politique de la ville. Il mobilise les logiques de légitimation qui se sont imposées avec les évolutions plus récentes du capitalisme, lesquelles déplacent les rapports de force entre travail et capital tout en installant un référentiel « néo-libéral » dans les politiques publiques. Il met l'accent sur l'épanouissement des personnes et la libération de leur créativité grâce à une aventure entrepreneuriale désentravée des contraintes du salariat.

Immanquablement, ces deux cultures professionnelles butent sur l'hybridité du travail ubérisé, à cheval entre salariat et entrepreneuriat. Tout d'abord, l'emploi ubérisé n'apparaît légitime dans aucun des deux mondes professionnels : il fait figure de salariat déguisé dans le monde de l'insertion et d'entrepreneuriat dévoyé chez les spécialistes du sujet. Pour tous, il s'apparente ensuite à une économie de prédation et un opportunisme de la misère. Mais surtout, l'ubérisation participe également de chacun des deux mondes, et chacune des deux cultures professionnelles tend aussi à en relativiser la critique. Pour les professionnel·les de l'insertion, l'activité ubérisée s'apparente malgré tout à un « travail » et manifeste une « culture de l'effort ». Les professionnel·les de l'entrepreneuriat y reconnaissent pour leur part l'expression d'un désir d'indépendance et de réalisation personnelle pouvant avoir un effet libérateur.

Les attitudes des professionnel·les sont donc ambivalentes. Leurs appréciations tendent à adopter une forme aporétique, mettant en balance des propositions contradictoires et impossibles à départager du type « *c'est vrai que... mais en même temps...* ». Ces deux cultures professionnelles relativement cohérentes se lézardent, car les plateformes, coincées dans l'entre-deux du salariat et de l'entrepreneuriat, constituent pour elles un objet indéfinissable.

S'il leur est difficile à appréhender, le travail ubérisé expose aussi les professionnel·les aux mêmes incertitudes en matière d'accompagnement. Leurs modèles d'intervention perdent en partie leur opérationnalité face au travail ubérisé. Les professionnel·les de l'entrepreneuriat reçoivent certains de ces jeunes, mais ils et elles doivent, pour les accompagner, « bricoler » et improviser faute de disposer d'outils d'accompagnement adéquats. Le travail ubérisé les plonge dans l'embarras, car il ne relève pas de l'entrepreneuriat que ces professionnel·les souhaitent ouvrir au plus grand nombre. Leurs instruments d'accompagnement se révèlent soit inutiles, soit surdimensionnés. Ils et elles abordent, dans ces conditions, les métiers ubérisés comme une activité à la marge, qui relève moins de leur « cœur de métier » que de la vocation « sociale » qu'ils associent à leur mission.

L'ubérisation creuse également la distance des professionnel·les de l'insertion avec ces publics, L'entrepreneuriat *en général* constitue déjà un objet périphérique, extérieur à leur cœur de métier, et leurs instruments d'accompagnement, pensés en référence à l'insertion au salariat, s'avèrent inopérants. Ces professionnel·les ont des interactions bien moins fréquentes avec le public des activités ubérisées, qui les sollicitent peu et qui finissent par devenir de véritables invisibles.

Une seconde source d'incertitude provient non plus des caractéristiques des emplois ubérisés, mais de la nature et des comportements des jeunes qui souhaitent y accéder. Cette situation conduit à la formation d'une nouvelle ligne de clivage qui ne sépare plus les professionnel·les de l'insertion d'un côté et ceux ou celles de l'entrepreneuriat de l'autre, mais deux lectures contradictoires des difficultés d'accès à l'emploi des jeunes, auxquelles les acteurs des deux mondes peuvent adhérer alternativement. La première met l'accent sur le déficit d'employabilité, imputé tout à la fois à un manque de qualification et de compétences, alors que la seconde insiste sur les stéréotypes et préjugés qui fondent les pratiques discriminatoires des recruteurs.

La notion « d'employabilité » irrigue l'essentiel des dispositifs d'action publique dédiés à l'insertion des jeunes en difficulté. Elle fonde à ce titre la grille de lecture que les professionnel·les sont censé·es décliner pour comprendre les difficultés de leurs publics et les objectifs qu'ils et elles doivent poursuivre au travers de leur intervention. L'employabilité ne désigne pas seulement les déficits de qualifications validées par un diplôme, mais surtout un ensemble de compétences se rapportant davantage à un « savoir-être » qu'à des savoirs théoriques. Selon cette conception, les jeunes souffriraient fondamentalement de ne pas avoir les « codes de l'entreprise » (manière de s'exprimer, de se présenter...) ni la discipline requise par la participation au monde du travail (ponctualité, etc.). L'accompagnement vise alors à permettre aux jeunes d'acquérir ces codes par des stages, des mises en situation, etc.

Si les témoignages recueillis montrent que les professionnel·les portent un regard déjà critique sur cette conception, le cas de jeunes accédant aux emplois ubérisés la met véritablement en crise. En effet les professionnel·les sont amené·es à reconnaître l'importance des compétences que les jeunes mobilisent dans ces emplois : compétences sociales dans le lien au client ; compétences gestionnaires par la création et la gestion d'entreprise ; compétences techniques liées à la conduite, à l'entretien des véhicules ou à l'usage d'applications digitales. Autrement dit, les aptitudes révélées par le travail de plateforme sont constitutives des savoir-être et savoir-faire requis pour accéder à l'emploi, ce qui contredit la présomption d'inemployabilité qui fonde l'intervention des professionnel·les et, plus largement, les représentations dominantes sur les jeunes des quartiers populaires face à l'emploi.

Les professionnel·les se replient-ils et elles vers la lecture opposée, selon laquelle les difficultés des jeunes seraient moins imputables à leurs défaillances et handicaps présumés qu'aux comportements

discriminatoires et aux préjugés des employeurs ? Celles et ceux que nous avons interrogés ne peuvent que prendre acte du caractère extrêmement ségrégatif, au plan ethnoracial, des activités ubérisées. Ils et elles tendent à expliquer ce phénomène par la quasi-absence de barrières à l'entrée dans le travail de plateforme. Mais, si la plupart n'excluent pas la possibilité d'une corrélation entre barrières discriminatoires et pratiques entrepreneuriales, les professionnel·les soulignent avant tout la position d'ignorance dans laquelle ils se trouvent. Le silence qui entoure les discriminations (silence des potentielles victimes autant que des auteurs) constitue un obstacle à la mise en œuvre d'un accompagnement adéquat. Par ailleurs, les instruments d'intervention qu'ils et elles ont à disposition, pensés en référence à la problématique de l'employabilité, visent bien davantage le comportement des demandeurs d'emploi que celui des employeurs. Face aux obstacles discriminatoires, les professionnel·les sont placés ainsi dans une double position d'ignorance et d'impuissance. Cette position ne leur permet pas de s'en saisir comme principe d'interprétation de la situation des jeunes ou comme orientation d'action suffisamment réaliste, capable de prendre le relai du modèle de l'employabilité mis en crise par la montée du travail ubérisé.

Tirillés entre représentations et orientations d'action incertaines, face à un objet que leurs référentiels professionnels ne leur permettent pas de saisir, et face à des publics dont les comportements dérogent à ceux attendus dans ces mêmes référentiels, les enquêtés n'entrevoient pas de possibilité d'accompagnement pertinent. Ils tendent à remettre celui-ci à un hypothétique parcours « post-plateforme », où leurs catégories d'intervention redeviendraient opérationnelles, et dans lequel les jeunes valoriseraient les compétences acquises par leur expérience sur les plateformes pour évoluer vers d'autres horizons professionnels. Pour les un·es, il faudrait alors accompagner ces jeunes vers un « véritable entrepreneuriat » en les soustrayant à la dépendance des plateformes ; pour les autres, il faudrait les rapatrier dans le giron du salariat.

Reste alors à savoir si ces perspectives sont véritablement adéquates aux attentes de ces publics. Si l'accompagnement vers un « vrai entrepreneuriat » semble crédible pour certains chauffeurs VTC dotés d'un véritable « éthos entrepreneurial », il s'avère probablement inadapté pour ces jeunes que les professionnel·les décrivent eux-mêmes comme des « entrepreneurs sans vocation ». L'accompagnement vers un « vrai salariat » est la perspective privilégiée par les opérateurs d'insertion, mais cette perspective reste très théorique face à une population d'« invisibles » sans doute peu désireux de s'engager dans le « parcours du combattant » d'une insertion qui reste adossée à une exigence d'employabilité et de qualification reconnue comme préalable à l'emploi.

Introduction

Cette recherche s'intéresse aux effets de la montée en force du travail ubérisé dans les quartiers populaires² sur les professionnel·les en charge de l'accompagnement des jeunes vers l'emploi. Notre hypothèse est que cette évolution récente est susceptible de reconfigurer les représentations du rapport à l'emploi et à l'insertion des jeunes des quartiers populaires. En ouvrant largement leurs portes à ces jeunes, les plateformes accomplissent un pas de côté par rapport aux représentations dominantes d'une jeunesse « inemployable », car « trop éloignée des codes de l'entreprise ». Elles leur permettent d'échapper aux discriminations dont ils sont structurellement victimes sur le marché du travail du fait de stéréotypes disqualifiants. Comment ce pas de côté se répercute-t-il sur les professionnel·les en lien avec cette jeunesse et engagés, à divers niveaux, dans son accompagnement vers l'emploi ? Telle est notre principale question de recherche.

Les plateformes de service de transport, qui regroupent les activités de VTC (voitures de transport avec chauffeurs), de livraison de repas ou de colis, organisent une forme de travail hybride entre salariat et entrepreneuriat. Elles relèvent en apparence de l'entrepreneuriat, par le recours au travail indépendant, mais elles conservent aussi des traits propres au salariat, tels que le contrôle serré de l'activité du travailleur ou sa dépendance à la plateforme pour accéder à la demande des clients. Le « contrôle algorithmique », en particulier, s'oppose à la liberté qui caractérise le travail indépendant.

Les professionnel·les de l'emploi et de l'insertion sont confrontés, à des degrés divers, au défi que constitue cet objet hybride, situé entre travail indépendant et salariat. Disposent-ils et elles des ressources cognitives et des leviers d'action permettant de répondre aux besoins des travailleurs de plateforme ? Les dispositions des professionnel·les vis-à-vis de l'ubérisation sont-elles différentes selon que ces acteur·trices œuvrent dans le champ traditionnel de l'insertion socioprofessionnelle ou dans celui de l'accompagnement vers l'entrepreneuriat, aujourd'hui fortement promu par les politiques publiques destinées aux quartiers populaires³ ?

La nature même du public mobilisé dans les activités ubérisées interroge l'action publique. Les données disponibles, y compris celles que nous avons produites dans le cadre de cette recherche, rendent compte en effet d'un impact significatif de l'économie des plateformes sur la nature des emplois exercés par les habitant·es des quartiers populaires, et notamment par les jeunes hommes de ces quartiers qui apparaissent fortement surreprésentés dans les métiers « ubérisés » du transport et de la livraison. L'équation liant « ubérisation » et « quartiers populaires » a d'ailleurs reçu l'onction d'Emmanuel Macron qui déclarait dans une interview à *Mediapart* en novembre 2016, soit peu avant sa première élection :

« Allez à Stains [Seine-Saint-Denis] expliquer aux jeunes qui font chauffeur Uber qu'il vaut mieux aller tenir les murs ou dealer. Les quartiers où Uber embauche, ce sont des quartiers où nous, on ne sait rien leur offrir.

² Dans la suite de ce rapport, l'acronyme « QPV » (quartiers de la politique de la ville) est utilisé pour désigner ces espaces. La recherche portant sur l'action publique et sa mise en œuvre, cette dénomination doit être retenue parce qu'elle circonscrit administrativement la géographie des politiques publiques destinées aux quartiers populaires.

³ On peut mentionner à cet égard la mobilisation de réseaux nationaux d'accompagnement à l'entrepreneuriat (ADIE, BGE, France Active, Réseau Entreprendre...), la mise en œuvre d'actions spécifiques comme le concours « Talents des cités », ou encore l'aide proposée depuis 2012 par la Caisse des dépôts et consignations pour développer un axe dédié au soutien à l'entrepreneuriat dans les contractualisations locales de la politique de la ville.

En effet, ils travaillent 60 ou 70 heures pour toucher le SMIC. Mais ils entrent dans la dignité [...] ils mettent un costume, une cravate... Qu'est-ce qu'on leur a offert de mieux depuis 30 ans ? »⁴

Sans entrer ici dans le débat sur les « mérites » prêtés par le Président de la République à cette forme particulière d'insertion sur le marché du travail que sont les activités « ubérisées », force est de constater que les plateformes de service de transport puisent de façon « préférentielle » dans le vivier des quartiers populaires fortement ségrégués au plan ethnoracial. La quasi-absence de barrières à l'entrée et le guidage algorithmique de chacun des gestes de l'opérateur offrent aux personnes issues de minorités racisées une opportunité d'accès quasi immédiat à un revenu.

Ce faisant, les plateformes permettent à ce public de contourner les obstacles auxquels il se heurte sur le marché du travail ordinaire, à commencer par la présomption d'inemployabilité qui pèse sur la jeunesse des quartiers populaires. La catégorie de l'employabilité s'est imposée depuis plusieurs décennies pour appréhender la jeunesse aux prises avec des difficultés d'insertion et d'accès à l'emploi, et tout particulièrement la jeunesse des quartiers populaires (Ebersold, 2001 ; Mauger, 2001 ; Glaymann, Moatty, 2017). La présomption d'inemployabilité qui pèse sur elle repose sur une lecture « déficitaire » qui place les inaptitudes supposées de ce public au principe de ses difficultés d'accès au travail. Les difficultés d'accès à l'emploi de ces jeunes s'expliqueraient moins par un déficit d'opportunités et d'emplois disponibles que par un déficit de formation initiale et par des failles comportementales dans leur « savoir-être », qui les éloigneraient radicalement des normes du travail en entreprise.

Le présupposé d'inemployabilité qui pèse sur les jeunes des quartiers populaires organise non seulement les représentations des professionnel·les de l'insertion, mais aussi celles des recruteurs. Ces derniers expliquent souvent leurs difficultés à intégrer ces jeunes par leur supposée distance à la culture et aux normes du travail en entreprise, par leur manque d'expérience ou le caractère trop « scolaire » de leurs savoir-faire et de leurs compétences (Macé *et al.* 2019, Cortesero *et al.*, 2018). L'invocation du thème de l'inemployabilité sert aussi de voile de dénégation posé sur des critères de recrutement discriminants, fondés notamment sur l'appartenance ethnoraciale des jeunes (Doytcheva, 2015). Les jeunes des quartiers populaires apparaissent ainsi surpénalisés par la superposition entre présomption d'inemployabilité et catégorisations ethnoraciales ou territoriales, l'inemployabilité pouvant servir de justification aux discriminations.

Alors que les représentations dominantes chez les professionnel·les de la jeunesse et de l'insertion déclinent un référentiel déficitaire articulé à la notion d'inemployabilité, ces mêmes professionnel·les constatent le développement d'activités liées aux opportunités offertes par l'économie de plateforme. Ils et elles observent en particulier l'augmentation substantielle, dans la période récente, du nombre de jeunes hommes des quartiers populaires impliqués dans les activités de chauffeur VTC ou de livreur en deux-roues (tous les travaux existants soulignent la très faible proportion de femmes exerçant ces activités). Certes, ces métiers sont facilement accessibles par ceux que le marché du travail salarié maintient dans ses marges. Mais ils supposent de déployer une série des compétences – ponctualité, endurance, rigueur organisationnelle, concentration, aptitudes relationnelles, bonne présentation de soi... – qui peuvent être déniées à ces jeunes lorsqu'ils sont appréhendés à travers le prisme d'une lecture déficitaire de leur employabilité.

⁴ « En direct de Mediapart » : Emmanuel Macron face à la rédaction de Mediapart, Interview du 3 novembre 2016.

L'essor des métiers liés à l'économie des plateformes risque ainsi de placer les professionnel·les dans une situation de « dissonance cognitive » (Festinger, 2017). Après celui de la nature hybride du travail ubérisé, c'est l'autre grand défi posé aux professionnel·les de l'insertion : comment concilier la présomption d'inemployabilité, au cœur des dispositifs d'insertion s'adressant aux jeunes des quartiers populaires, avec l'observation que des jeunes hommes issus de ces quartiers accèdent effectivement à un travail ? Le phénomène de l'ubérisation conduit-il les professionnel·les de l'insertion à questionner la catégorie de l'employabilité, centrale dans les politiques qu'ils mettent en œuvre, et à s'emparer du sujet des discriminations, lesquelles sont fortement invisibilisées et face auxquelles ces professionnel·les sont faiblement outillés ?

Pour répondre à ces questions, notre propos sera organisé en deux grands volets. Dans une première partie (*L'économie des plateformes et les quartiers populaires*), nous nous efforcerons de prendre la mesure du phénomène de l'« ubérisation » dans les quartiers populaires, sous un double plan : analytique, grâce à une revue de la littérature internationale et française, et quantitatif, avec une tentative de mesure statistique de l'implantation des chauffeurs VTC et livreurs en deux-roues dans les quartiers de la politique de la ville (QPV).

Dans une seconde partie (*L'ubérisation vue par les professionnel·les de l'accompagnement vers l'insertion et l'entrepreneuriat*), nous présenterons les résultats d'une enquête qualitative menée auprès d'acteur·trices impliqués dans l'accompagnement des jeunes des quartiers populaires vers l'insertion et/ou l'entrepreneuriat. Ils et elles ont interrogés au plan national au sein de différentes structures spécialisées dans le champ de l'insertion ou de l'entrepreneuriat. Des enquêtes locales ont également été conduites à Aubervilliers, Sevran et Bordeaux Métropole. Précisons toutefois que notre analyse des discours recueillis localement n'a pas été territorialisée, car les réponses à nos questions sont apparues très homogènes, quel que soit le territoire d'intervention des professionnel·les. Il nous est apparu plus pertinent de distinguer ces acteur·trices selon qu'ils et elles œuvrent dans le champ de l'insertion, de l'entrepreneuriat ou encore de la politique de la ville.

Méthodologie

Cette recherche repose sur la combinaison d'une revue de littérature, d'une analyse statistique et d'entretiens qualitatifs.

1) La revue de littérature

Un corpus d'environ 150 travaux scientifiques, études réalisées pour le compte d'entreprises ou d'institutions publiques, et articles de presse, a été exploité. Les travaux scientifiques internationaux en langue anglaise et les travaux français (nettement moins nombreux) ont été principalement identifiés grâce à Google Scholar.

2) L'analyse statistique

Réalisée en collaboration avec Hugo Botton, doctorant au Centre d'observation et de mesure des politiques d'action sociale (COMPAS), une analyse statistique a été effectuée à partir du croisement des données géolocalisées du recensement et des données sur les créations d'entreprises (répertoire SIRENE). L'objectif de ce traitement statistique est de saisir l'origine géographique des travailleurs (essentiellement masculins) de plateformes numériques exerçant une activité de chauffeur VTC ou de

livreur en deux-roues, et d'identifier le poids spécifique, parmi ces travailleurs, de ceux qui résident dans les QPV.

3) Les entretiens qualitatifs

Les entretiens semi-directifs ont été la clé essentielle de compréhension des représentations des professionnel·les concernant le rapport des jeunes (hommes) des quartiers populaires à l'emploi et à l'entrepreneuriat, et de l'évolution de ces représentations sous l'effet de l'irruption des plateformes numériques comme leviers d'insertion professionnelle. Nous avons particulièrement privilégié deux mondes professionnels : celui des généralistes de l'insertion sociale et professionnelle des jeunes et celui des acteur·trices spécialisé·es dans l'accompagnement des projets entrepreneuriaux des jeunes.

Les entretiens ont été conduits avec 35 acteur·trices à un double niveau :

- au niveau national (ou régional), 8 acteur·trices ont été interrogé·es au sein des organisations suivantes : Agence nationale de la cohésion des territoires, Union nationale des missions locales, Institut Bertrand Schwartz, ADIE, BGE, Fondation Mozaïk, France Active Métropole.
- au niveau local, 27 acteur·trices ont été interrogé·es dans des territoires comportant des QPV qui constituent d'importantes zones de recrutement de chauffeurs VTC et de livreurs en deux-roues :
 - 7 personnes en lien avec le territoire d'Aubervilliers (Seine-Saint-Denis) au sein des structures suivantes : mission locale, direction politique de la ville de la municipalité, élu en charge de l'insertion professionnelle, ADIE, Maison de l'initiative économique locale (territoire de Plaine commune).
 - 14 personnes en lien avec le territoire de Sevran (Seine-Saint-Denis) au sein des structures suivantes : Pôle emploi, mission locale intercommunale, direction politique de la ville de la municipalité, Compétences Emploi Sevran, Établissement public territorial Paris Terres d'envol, ADIE, association Créative.
 - 6 personnes en lien avec la métropole bordelaise (Gironde) au sein des structures suivantes : mission locale Technowest à Mérignac, service politique de la ville de Bordeaux Métropole, Maison des projets Aubiers-Lac à Bordeaux, ADIE, CitésLab, Maison des livreurs.

Le périmètre des entretiens a dû être modifié par rapport à nos ambitions initiales. Nous avons prévu d'interroger des acteur·trices des plateformes numériques, mais il n'a pas été possible d'entrer en contact avec eux/elles pour des raisons qui tiennent sans doute et tout à la fois au faible ancrage territorial (national et local) de ces entreprises et à une certaine culture de l'opacité. Pour des raisons différentes, liées cette fois au manque de disponibilité des acteur·trices, nous avons dû renoncer à explorer un quatrième territoire initialement envisagé, celui de Tours. Enfin, s'agissant des entretiens menés au plan national, il est à noter que nous n'avons pu établir le contact avec le ministère du Travail, Pôle emploi et BpiFrance, malgré des sollicitations réitérées.

1^{re} partie.

L'économie des plateformes et les quartiers populaires

1. Plateformisation, transformation du travail et de la ville

L'arrivée, au fil des années 2010, des plateformes de service entre particuliers, dont les plus célèbres sont Uber, Deliveroo, Airbnb ou BlaBlaCar, a suscité un important débat médiatique et politique. L'irruption de ces nouvelles formes d'activités soulève aussi des questions scientifiques à la croisée de la sociologie urbaine, du travail, des discriminations et de l'action publique. Nous rendons compte, dans cette partie, des principaux résultats des travaux scientifiques menés sur ce sujet en France et (bien plus souvent) dans d'autres pays.

Ces travaux s'attachent d'abord à situer les plateformes dans les évolutions plus générales du capitalisme contemporain. Elles proposent de les définir comme la forme organisationnelle la plus caractéristique d'une économie qui délaisse les activités industrielles pour se recentrer sur l'information (la « data »), devenue en elle-même une matière première d'où les profits sont extraits. Les plateformes ne produisent rien : elles organisent des activités qui leur permettent de collecter des informations qu'elles exploitent en les commercialisant ou en les mobilisant pour améliorer leurs algorithmes. Ce faisant, elles se détachent des activités productives qu'elles confient à des tiers opérant pour elles au titre de travailleurs indépendants.

Leur forme organisationnelle place les plateformes aux avant-postes des mutations contemporaines du travail, marquées par une forte individualisation de la relation salariale, un recul de la fonction protectrice de l'entreprise au profit d'une prise en charge par le ou la salarié-e de son propre parcours. À la manière d'un entrepreneur individuel, il ou elle se trouve « surresponsabilisé-e » dans la réalisation des objectifs qui lui sont fixés. Les plateformes poussent cette logique à son terme en se dégageant de la relation salariale elle-même par le recours à des prestataires indépendants, contraints d'assurer eux-mêmes leur protection et dont les conditions tarifaires, organisationnelles et temporelles sont imposées par les plateformes.

Si la littérature montre que la situation des travailleurs de plateforme (essentiellement masculins s'agissant des métiers du transport) est hétérogène, cette modalité d'organisation du travail fait cependant émerger un nouveau prolétariat du numérique. Ces travailleurs ont non seulement perdu les droits et garanties attachés à la condition salariale, mais ils subissent des formes de contrôle « algorithmique » de leur activité qui viennent se substituer à celles exercées sur le ou la salarié-e dans la relation de subordination définie par le contrat de travail et l'encadrement imposé par l'entreprise. Cette « liberté » sous contrôle, prise dans l'asymétrie de la relation entre donneur d'ordre et prestataire, induit *de facto* des formes de paupérisation et une contraction du coût du travail.

Les enquêtes internationales décrivent alors la formation d'un « second marché du travail », dont les plateformes constituent l'opérateur central, et qui s'adresse à des exclus de marché du travail salarié. Ce

second marché capte pour l'essentiel des populations racisées qui contournent ainsi certaines discriminations auxquelles elles sont exposées dans l'accès aux formes conventionnelles d'emploi. Parce qu'il prospère sur la disponibilité d'une main-d'œuvre composée de personnes en situation migratoire et de minorités ethnoraciales ou raciales, à la fois dépendantes et vulnérables du fait leur traitement social et institutionnel, certain-es auteur-trices décrivent ce nouveau secteur d'activité comme un « *capitalisme racial de plateforme* ».

1.1. L'émergence d'un capitalisme de plateforme

S'orienter dans la diversité des « formes-plateformes » : approches typologiques

Nick Srnicek définit les plateformes comme « *des infrastructures numériques qui permettent à deux ou plusieurs groupes d'interagir. Elles agissent comme intermédiaires entre différents usagers : clients, annonceurs publicitaires, prestataires de services, producteurs, fournisseurs et même objets physiques* » (Srnicek, 2018). Cette définition *a minima* conduit à désigner sous le nom de « plateformes » un vaste ensemble de pratiques et d'organisations aux formes hétérogènes et aux contours flous.

Pour circonscrire le phénomène, de nombreux chercheurs et chercheuses ont recours à des approches typologiques. L'exercice typologique apparaît comme un passage obligé dans les démarches académiques dès lors qu'elles cherchent à donner une vue d'ensemble du champ observé, ou encore lorsqu'elles tentent de définir les spécificités de tel ou tel objet particulier. Dans le cas des plateformes numériques, on assiste à une véritable profusion de propositions typologiques (dont certaines émanent de rapports commandés par les administrations⁵) et il apparaît inutile de multiplier ici les exemples.

L'une des typologies les plus fréquemment mentionnées est celle de Srnicek, précité, qui distingue :

- Les « plateformes publicitaires », comme Google ou YouTube, qui proposent un service gratuit aux internautes et valorisent les données qu'elles récoltent en proposant aux entreprises des écrans publicitaires ciblés en fonction du profil de chaque usager.
- Les « plateformes nuagiques » qui louent aux entreprises des services informatiques de stockage et de traitement de données.
- Les « plateformes industrielles » qui proposent des équipements et services dédiés à l'amélioration du processus de production, au moyen d'algorithmes numériques et de matériels (capteurs et puces) permettant un suivi et une coordination en temps réel.
- Les « plateformes de produits » qui proposent de louer aux particuliers des produits qui, auparavant, leur auraient été vendus (automobiles, CD audio, etc.).
- Les « plateformes allégées » qui se distinguent des plateformes de produits par le fait qu'elles ne mettent aucun produit à disposition des usagers, et qu'elles proposent plutôt un dispositif d'appariement entre producteurs et consommateurs de biens et de services (service de transport, de livraison, d'hébergement, etc.). Les VTC et les services de livraison de repas à domicile appartiennent à cette dernière catégorie.

⁵ Pour une vue d'ensemble, voir Deauviau *et al.*, 2021.

Patrick Cingolani s'intéresse plus spécifiquement à cette dernière catégorie de plateformes « allégées » et suggère de la subdiviser en quatre grands types (Cingolani, 2021). Tous peuvent être décrits à partir d'un trait commun : l'organisation ne produit pas le service et opère en tant que tiers qui contrôle à distance l'activité de travailleur·euses indépendant·es au travers de dispositifs algorithmiques. La typologie de Cingolani permet ainsi de distinguer :

- Les « plateformes de travail à domicile » où les prestataires réalisent la plupart du temps de travaux à la demande d'un·e client·e (bricolage, ménage, garde d'enfant, etc.).
- Les « plateformes de service de transport » (VTC, livraison de repas ou de colis) qui font l'objet d'un suivi rapproché, assuré par divers dispositifs de géolocalisation et par la gestion algorithmique des courses.
- Les « plateformes de professionnel·les indépendant·es » qui mettent en relation des professionnel·les des nouvelles technologies et leurs client·es. Contrairement aux deux premiers types de plateformes, l'activité réalisée par le prestataire est délocalisable, et le marché qu'organise la plateforme est mondialisé, conduisant à des enchères sur les prix qui privilégient le moins-disant.
- Les « plateformes de travail digital générique », aussi appelées « *gig economy* » ou encore « *digital labour*⁶ » dans la littérature internationale, se distinguent des précédentes par le caractère parcellisé et non qualifié du travail à accomplir. Ces plateformes sont plus souvent associées à un contrôle algorithmique resserré, et comme ces activités sont facilement délocalisables, elles sont également soumises à la pression concurrentielle du marché global.

« Ubérisation » et mutations du capitalisme

Une part importante du travail académique sur les plateformes aborde le phénomène à un niveau macrosocial et tente de saisir l'avènement de l'économie de plateforme dans le contexte plus global du capitalisme des premières décennies du 21^e siècle. Les discussions se concentrent alors autour de la question du « capitalisme de plateforme » en tant que forme spécifique que tendraient à prendre l'économie contemporaine et son rapport à la société.

Ici encore, la contribution la plus citée est celle de Nick Srnicek pour qui le capitalisme avancé se serait essentiellement recentré sur les données (*data*) comme matière première à partir de laquelle extraire du profit (Srnicek, 2018). Ce repositionnement serait lié à l'épuisement des gisements de profits traditionnels tirés de la production industrielle, de la fabrication et de la vente de produits manufacturés, dans le contexte de concurrence exercée par les pays à bas coût de main-d'œuvre. L'avancée des technologies digitales, permettant l'extraction et le traitement en masse de grandes quantités d'informations, a permis le développement de toute une industrie visant à optimiser le processus de production, la connaissance des préférences des consommateur·trices, le contrôle de la main-d'œuvre, etc.

⁶ Voir notamment Casilli, 2019.

Ce recentrage sur la « data » s'accompagne d'une transformation plus profonde du capitalisme, dans la mesure où il ouvre la possibilité de nouveaux modes d'organisation et d'optimisation du fonctionnement des entreprises dans leur course à la concurrence : externalisation poussée à son maximum, contrôle renforcé de la main-d'œuvre, avantages concurrentiels attachés à la propriété des algorithmes les plus performants, flexibilisation et adaptation en temps réel du processus de production, etc. Dans ces circonstances, la maîtrise et l'optimisation de l'information constituent un enjeu central et vital pour l'ensemble des acteur-trices du capitalisme : entreprises, mais aussi gouvernements, institutions publiques, consommateur-trices, citoyen-nes, etc. L'extraction, le contrôle et l'exploitation de la donnée prennent le pas sur la production de marchandises et réorganisent en profondeur, l'économie, le travail et les rapports sociaux.

L'émergence et la montée en puissance des plateformes au cours des quinze dernières années sont une conséquence directe de cette mutation du capitalisme, explique Srnicek. La plateforme constitue la forme d'entreprise la mieux armée pour concentrer son activité sur la valorisation des données. Elle se positionne comme tiers et/ou comme médiateur d'interactions sociales et d'échanges économiques, auxquels elle fournit une infrastructure en forme d'algorithme (algorithmes d'appariement, d'optimisation, etc.). Cette position offre aux plateformes un accès privilégié aux données issues des activités des usagers. L'exploitation de ces données, réinjectées pour perfectionner l'algorithme, développer de nouveaux services ou pour être revendues à des tiers, permet de générer de nouveaux profits.

Dans ce tableau général, les plateformes « allégées » (voir *supra*) constituent la version en quelque sorte « chimiquement pure » du capitalisme de plateforme. En recourant à des travailleuse-s indépendant-es, ces plateformes peuvent recentrer l'essentiel de leur activité sur l'extraction et l'optimisation des données. Ainsi Uber ne possède aucun véhicule, Airbnb aucun logement, Deliveroo aucun restaurant, ni même aucun vélo ! Ces entreprises sans usines, ni locaux, ni salarié-es, sont celles qui collent au mieux à la définition de la plateforme comme « dispositif d'extraction de données » (Srnicek, 2018, p. 53)

On peut dès lors synthétiser les principales caractéristiques de la logique du capitalisme de plateforme, tel qu'il nous intéresse dans le cadre de cette recherche, en retenant trois aspects saillants :

- La « triangulation de la relation de travail » : dans la quasi-totalité des cas, le donneur d'ordre ne paie pas celui qui met en œuvre l'activité productive. Soit le donneur d'ordre sous-traite la relation salariale à une entreprise tierce, et c'est elle qui prend en charge la gestion contractuelle du travail ; soit ce travailleur ou cette travailleuse exerce en indépendant-e et il ou elle devient alors « usager-e » d'une plateforme dont le rôle consiste à mettre en relation une « offre » et une « demande ». Dans tous les cas, la relation de travail est triangulée : la dyade consistant en un face-à-face entre l'employeur et l'employé-e s'efface derrière un tiers (client, entreprise sous-traitante, etc.), de sorte que la responsabilité et les contraintes liées au rapport social de production (droit du travail, représentation syndicale...) finissent par disparaître.
- Un « contrôle algorithmique de l'activité » : pour une large part, ces activités s'inscrivent dans le mouvement général de taylorisation des services et de déprofessionnalisation des activités productives, de plus en plus encadrées par des « process » standardisés, contrôlant chaque geste de celui ou celle qui met le travail en œuvre, et réduisant presque à néant sa part d'autonomie et d'initiative (Dujarier, 2015). Le moindre micro-déplacement d'un livreur Amazon est le fruit d'une prescription de l'application qui calcule au plus près le cheminement optimal

permettant à un produit de circuler depuis un entrepôt jusqu'au pas de porte du client final, de même que les déplacements du livreur sont contrôlés par un dispositif de géolocalisation. L'application Uber impose par exemple aux chauffeurs VTC tout à la fois leurs clients, leur localisation pendant les temps non travaillés et le tracé de leurs courses.

- La « monétisation du quotidien » : l'économie de plateforme ne désigne pas seulement un ensemble de modalités nouvelles d'organisation du travail et des rapports de production. Plus fondamentalement, elle correspond à l'extension des logiques marchandes sur des territoires encore vierges, relevant de la sphère privée, de sociabilités et de pratiques sociales ordinaires, ou encore de formes de productions culturelles immanentes aux communautés de vie de groupes locaux. Elle est une « colonisation du quotidien » (Cingolani, 2021), une marchandisation des espaces de vie sociale jusqu'alors préservés de la réification capitaliste, car inscrits dans le registre de la valeur d'usage, de l'économie morale et symbolique, plutôt que de la valeur d'échange (Lefebvre, 1968a et b ; Certeau *et al.*, 1990). L'économie de plateforme transforme ces espaces en nouveaux gisements de profits, conformément à la logique capitaliste d'extension indéfinie vers de nouveaux espaces encore vierges et disponibles pour des formes renouvelées d'extraction de la plus-value (Harvey, 2014). L'utilisateur de Airbnb monétise son logement, le style de vie qu'il imprime dans ses murs et sa décoration. Blablacar permet de transformer des trajets interurbains en prestations commerciales. Uber et Deliveroo permettent une exploitation marchande d'outils du quotidien comme le vélo ou la voiture. Youtube, Instagram ou encore Etsy offrent à chacun-e la possibilité de transformer son mode de vie, ses loisirs (bricolage, loisirs créatifs, etc.), ou encore ses centres d'intérêt, en produits culturels..

Le brouillage des frontières du travail

La logique de monétisation du quotidien conduit au brouillage des frontières entre travail et vie personnelle, entre relations sociales non marchandes et profits, et participe d'une extension à l'infini du domaine du travail (Carbonell, 2022). Les activités des travailleur-euses s'adosent très souvent à des centres d'intérêts personnels, des expériences de travail antérieures, des hobbies, que l'économie de plateforme propose de « marchandiser ».

Cette marchandisation fragilise la ligne de démarcation entre « l'amateur » et le « professionnel », comme le montre Marie-Anne Dujarier au sujet des plateformes de service de bricolage (Dujarier, 2018). Si l'on s'intéresse aux plateformes d'échanges de services (Youpijob, TaskRabbit, Blabacar), de petites annonces (Le BonCoin), de ventes en ligne d'objet de première main (Etsy, A Little Market) ou encore de monétisation de loisirs sous forme de contenus multimédias (Youtube), on observe une grande variété de pratiques et de rapports à l'activité exercée. On constate que ces plateformes sont rarement le lieu d'un travail rémunérateur à temps complet. Elles s'inscrivent plutôt dans une logique de multi-activités consistant à monétiser des biens (comme la voiture) ou d'autres types d'offres (comme les loisirs créatifs). Il s'agit le plus souvent d'activités à la frontière du travail et des loisirs, permettant de trouver un complément de revenu tout en pratiquant une activité appréciée (Beauvisage *et al.*, 2018).

Anne Jourdain et Sidonie Naulin font des observations comparables au sujet de plateformes proposant de publiciser un savoir-faire (blogs culinaires), de vendre des objets artisanaux (Etsy), ou encore de fournir des prestations de cuisine à domicile (La Belle Assiette). Si les préoccupations économiques sont loin d'être absentes chez les personnes qui se livrent à ces activités, elles privilégient les dimensions symboliques de reconnaissance sociale, d'inscription dans des réseaux de sociabilité numériques

apparentés à des « groupes de pairs », ou encore l'approfondissement d'un loisir faisant l'objet d'une passion. Seule une petite minorité de participant-es investissent ces plateformes en tant que professionnel·les dans le but de gagner leur vie (Naulin, Jourdain, 2019).

Les travailleurs de plateforme les plus enclins à transformer un hobby ou une passion en activité rémunératrice sont les plus susceptibles d'investir ces activités comme des espaces d'accomplissement personnel par l'approfondissement d'une passion grâce à sa semi-professionnalisation. Mais on constate aussi que cette dimension d'accomplissement personnel reste présente dans des activités plus ingrates. C'est le cas des livreurs à vélo, dont beaucoup ont initialement rejoint cette activité par passion pour ce mode de déplacement. Arthur Jan décrit la satisfaction relative des livreurs qu'il a rencontrés au cours de son enquête et qui expliquaient qu'ils appréciaient la pratique d'une activité sportive. L'auteur constate l'existence d'une « *forme d'identité de groupe autour du vélo* » (Jan, 2018), faite de références culturelles, cinématographiques, ou encore d'une culture technique autour de l'objet lui-même. Cependant, cette culture du vélo devient également un facteur de surtravail : elle engage les travailleurs dans une logique de dépassement de soi et d'émulation compétitive, alimentée par les statistiques individuelles générées par l'application de la plateforme.

Travaillant sur ce qu'elles appellent le « *jobbing* », Marine Snape et Marion Plault décrivent la diversité des rapports à l'activité au sein de plateformes exigeant des tâches précises (fixer une tringle à rideau, faire un montage photo, poser trois mètres de carrelage, etc.) [Snape, Plault, 2022]. Pour certains « *jobbeurs* », l'activité vient compléter un emploi, alors que pour d'autres, le *jobbing* est porteur d'un statut dans un contexte personnel de chômage ou de manque d'activité. Mais le *jobbing* peut être aussi conçu comme une activité « porteuse de sens ». Quatre profils types se dégagent de cette étude :

- Le *jobbing* comme moyen de compléter des revenus jugés trop faibles, notamment pour les personnes en sous-emploi (chômage, temps partiel contraint, etc.).
- Le *jobbing* comme instrument d'insertion pour ceux et celles qui sont éloigné·es de l'emploi et qui trouvent dans l'activité des sources de revenu venant compléter les minima sociaux ou les allocations chômage, mais aussi une façon de « garder un pied » dans l'emploi en attendant de « rebondir ».
- Le *jobbing* comme une manière de « redonner sens à sa vie » face à une situation de crise personnelle ou d'ennui au travail.
- Le *jobbing* comme activité « au-delà du travail », lorsque les préoccupations économiques sont absentes (retraité·es, personnes au foyer), et que l'activité est simplement investie pour elle-même, indépendamment de tout enjeu professionnel. Il peut s'agir de retraité·es qui souhaitent conserver une activité, ou encore de personnes inactives en reconversion ou qui s'occupent de leurs enfants.

Pour différent·es auteur·trices, l'extension de l'économie de plateforme relève d'une marchandisation du « travail à-côté » (Weber, 2009), lié à l'accumulation de compétences dans la vie domestique, les loisirs et les hobbies, permettant d'investir des activités hors de l'espace contrôlé de l'activité professionnelle (Beauvisage *et al.*, 2018). Le « travail à-côté » n'est pas nouveau et il relève du traditionnel travail informel réalisé dans le temps libre, au travers d'activités non contraintes qui font sens pour celui ou celle qui l'effectue et/ou pour l'environnement social où il évolue, en participant de sociabilités et de solidarités locales.

La logique de transformation du « travail à-côté » en activité rémunératrice incite à réfléchir sur le potentiel que représentent les quartiers populaires pour l'économie de plateforme, par-delà le cas des chauffeurs et des livreurs. En effet, en dépit des analyses anciennes décrivant les banlieues à travers le prisme de la crise d'intégration par le travail, ces quartiers sont aussi des lieux de travail et de production. La vie dans les quartiers populaires repose pour une bonne part sur un entrepreneuriat informel relevant d'une « économie de subsistance » (Collectif Rosa Bonheur, 2019b). Du côté des plus jeunes se déploie par exemple une « économie de la débrouille » visant à compléter le manque de ressources empêchant d'accéder aux formes de consommation perçues comme nécessaires pour une pleine participation à la culture juvénile (Dubet, 1987).

Si cette économie est faite de diverses activités en marge de la légalité, l'économie du « deal » étant la plus visible, elle englobe aussi des formes plus pérennes de travail informel. C'est le cas par exemple de la mécanique de rue, omniprésente dans beaucoup de quartiers populaires, et qui permet à leurs habitants d'entretenir leur véhicule à des coûts modiques. Relevant le plus souvent du travail au noir, cette activité apparaît beaucoup plus professionnalisée qu'une simple activité de bricolage du dimanche puisque toutes les prestations d'un garage classique sont offertes (Ndiaye *et al.*, 2019). Les compétences ont été acquises à l'école ou dans la rue, de proche en proche, avec les aînés, et au travers de pratiques de loisirs telles que le *tuning* (Collectif Rosa Bonheur, 2019a). « *Cet environnement fait d'ailleurs de la mécanique automobile un horizon professionnel pour les jeunes hommes des classes populaires sortis prématurément de l'école* », relève le Collectif Rosa Bonheur (*ibid.*). Des pratiques semblables sont observées dans le domaine de l'autoconstruction ou de l'entretien du logement, tandis qu'un public plus féminin développe des activités collectives de confection de repas, de garde d'enfants ou de ménage, dont certaines donnent lieu à une rémunération (Collectif Rosa Bonheur, 2017).

Toutes ces activités échappent encore, au moins partiellement, à l'emprise du marché. Cette économie de subsistance est « encastrée » dans la trame des relations sociales du quartier, tout comme l'économie de la débrouille s'inscrit dans la culture de la rue, de telle sorte qu'elle relève indissociablement d'une économie morale et d'une économie monétaire. Ces activités permettent d'accéder à des revenus tout en constituant un support de liens sociaux et symboliques relevant du registre du don et de la construction d'une réputation à l'échelle du quartier. Le prix d'une intervention sur un véhicule pourra par exemple être modulé selon l'identité du demandeur, sa situation sociale connue, sa réputation, etc. Solidarités locales et prestations marchandes demeurent donc entremêlées et se nourrissent réciproquement (Collectif Rosa Bonheur, 2019a).

Le cas échéant, ces pratiques et les compétences associées peuvent être converties en projets entrepreneuriaux. Dans une étude consacrée aux entrepreneurs accompagnés en quartier de la politique de la ville, Lorena Clément décrit certaines de ces trajectoires : entrepreneurs étrangers souhaitant régulariser leur activité, cuisinières souhaitant légaliser une activité de vente à des connaissances de beignets salés, etc. (Clément, 2020). Les quartiers populaires regorgent ainsi d'entrepreneurs informels dont l'activité peut sembler aisément convertissable en service monétisé sur une plateforme (Leclercq, 2020).

1.2. Derrière la figure de l'entrepreneur, de nouvelles formes d'exploitation

La plateforme comme utopie réalisée de l'idéologie néo-managériale

L'accentuation des inégalités sous l'effet de la diffusion du modèle des plateformes nourrit une bonne part de la littérature scientifique disponible. La première observation ressortant de cette littérature concerne la contribution des plateformes à la formation d'un « nouveau prolétariat du numérique », du fait des conditions de travail dégradées qu'elles proposent et de l'absence de protection (Carbonell, 2022)

La formation de ce nouveau prolétariat s'inscrit tout d'abord dans la division internationale du travail, avec le développement des « fermes à clics » dans les pays à bas coût de main-d'œuvre. Antonio A. Casilli rappelle ainsi que l'automatisation généralisée promise par les algorithmes est très largement illusoire (Casilli, 2019). Les algorithmes ne peuvent parer à toutes les situations et ils doivent être alimentés et entraînés par des humains. Une armée de travailleur·euses rémunéré·es pour accompagner le travail des algorithmes de l'intelligence artificielle est donc mobilisée au sein d'un marché du « micro-travail » où opèrent les plateformes de travail digital générique évoquées plus haut. Il s'agit de travaux répétitifs et fragmentés (filtrer des vidéos, étiqueter des images, transcrire des documents, etc.), chaque geste étant payé quelques centimes de dollars. Cette nouvelle division internationale du travail serait, d'après Casilli, « *encore plus inégalitaire* » que celle de la deuxième moitié du vingtième siècle.

À côté de ces « tacherons du numérique », les plateformes géographiquement situées, donc non délocalisables, telles qu'Uber ou Foodora, mobilisent des travailleurs touchés par les crises successives du capitalisme, les obligeant à « *accepter le premier emploi venu* » (Srnicsek, 2018). L'essor des plateformes a souvent été mis en relation avec la montée du chômage consécutive à la crise financière de 2008, l'économie des plateformes servant à absorber le surplus de main-d'œuvre ainsi rendu disponible (Croce, 2020). Les travailleurs endurent alors les conditions de travail, de revenus et d'encadrement imposés par ces plateformes, lesquelles apparaissent encore plus désavantageuses que celles du salariat peu qualifié auquel cette population était destinée (Carbonell, 2022).

En opérant à l'intérieur d'une « zone grise » séparant emplois formels et économie informelle, les plateformes proposent donc une forme d'emploi atypique et dégradé par rapport à la norme d'emploi dominante, aggravant ainsi l'appauvrissement et l'assujettissement du prolétariat traditionnel, qu'il relève de l'industrie ou des services (Azais *et al.*, 2017). Le niveau de qualification des travailleurs de plateforme étant souvent plus élevé que la moyenne, ceux-ci se recrutent également dans les petites classes moyennes, alors soumises à un déclassement économique et social important (Srnicsek, 2018). Pour de nombreux auteurs et autrices, les plateformes constituent à cet égard des « laboratoires de l'exploitation capitaliste » et des transformations organisationnelles lui permettant de se perpétuer (Carbonell, 2022).

La littérature suggère que les plateformes préfigurent « l'avenir du travail », ou au moins son devenir possible⁷. Abordé du point de vue de la sociologie du travail, le capitalisme de plateforme participe d'une mutation plus vaste du monde du travail dans laquelle il fait figure de pointe avancée. La sphère managériale⁸ est en effet aujourd'hui engagée dans un chantier de transformation des entreprises et des

⁷ À propos du marché du travail américain, voir par exemple : Sundararajan, 2016 ; Davis, 2016.

⁸ Soit ceux et celles qui organisent et pensent le travail et l'emploi, et qui appartiennent pour l'essentiel à la sphère des professionnel·les du management et des consultant·es en organisation. Voir Dujarier, 2015 ; Chamayou, 2018.

organisations autour d'un modèle « post-fordiste ». Dans ce modèle, l'organisation hiérarchisée et centralisée propre à l'entreprise fordiste cède le pas à un modèle plus souple (« agile »), tourné vers la réactivité et l'adaptation « en flux tendu » à un environnement et une demande en changement perpétuel (Carbonell, 2022).

Ce modèle conduit à la définition d'un « nouvel esprit du salariat » (Bernard, 2020) qui brouille les frontières entre salariat et travail indépendant. Il se définit en opposition à la condition salariale qui s'était consolidée au cours de deux derniers siècles en associant la loyauté à l'égard de l'organisation à une série de protections et de garanties progressivement consolidées dans le droit du travail et par les logiques redistributives et assurantielles de l'État-providence (Castel, 1995). Plutôt que sur des logiques collectives et solidaires de défense et de revendications, le nouveau modèle annonce l'horizon d'une condition post-salariale reposant sur l'individualisation de la relation salariale et la mise en concurrence de travailleur-euses engagé-es dans une compétition de tou-tes contre tou-tes. L'entreprise appelle à renoncer aux droits et protections associés à la condition salariale, au profit d'un *ethos* valorisant la prise de risques et sa prise en charge personnelle par le ou la travailleur-euse. L'entreprise est désormais conçue comme un espace de réalisation de soi par l'autodépassement et la performance (Linhart, 2017).

L'activité au service des plateformes constitue la forme la plus aboutie de cette transformation du travail promue par un discours « néo-managérial » (Carbonell, 2022). La figure du salarié y est de plus en plus identifiée à celle de l'entrepreneur individuel, effaçant le lien de subordination salariale au travers de dispositifs tels que l'individualisation de la rémunération adossée à la performance du ou de la salarié-e, finissant par donner l'impression qu'il ou elle travaille pour son propre compte (Bernard, 2020). En transformant le salariat en un « anthropreneuriat » (Linhart, 2017), l'intensification de l'engagement individuel tend à identifier les salarié-es à la figure schumpéterienne du chef d'entreprise investissant de manière quasi ontologique le sens de sa vie dans l'aventure professionnelle. Une figure à laquelle les travailleur-euses de plateformes sont cependant loin de s'identifier lorsqu'ils ou elles envisagent leur activité comme un simple gagne-pain.

Travailler dans la dépendance des plateformes : trappe à la pauvreté, précarité et contrôle algorithmique

Il y a lieu de distinguer entre l'entrepreneuriat transformateur dont le ressort est l'innovation créatrice, et l'entrepreneuriat de subsistance qui procure des revenus permettant de survivre (Schoar, 2010). Si pour beaucoup, l'activité accomplie au travers d'une plateforme se révèle subsidiaire au regard de leur activité ou préoccupation principale, la question des conditions imposées par les plateformes se pose de façon beaucoup plus aigüe pour ceux ou celles qui en dépendent pour leur subsistance. Les situations sont très contrastées, par exemple entre les hôtes d'Airbnb qui doivent posséder un appartement ou une maison, et les livreurs à vélo qui peuvent rejoindre une application moyennant un équipement minimal. Les revenus tirés de ces activités sont sans commune mesure entre ces personnes aux statuts socio-économiques et aux niveaux d'éducation très disparates (Schor, 2017).

Tous types de plateformes confondues, des enquêtes permettent d'estimer à environ un quart des travailleur-euses de plateformes celles et ceux qui en dépendent étroitement pour leurs revenus, avec de fortes variations d'une plateforme à l'autre (Forde *et al.*, 2017 ; Berg, Rani, 2018 ; Schor *et al.*, 2020). La situation de dépendance et d'engagement à plein temps concerne les travailleur-euses qui investissent les plateformes évoquées ci-dessus de façon professionnelle. En croisant le statut d'activité d'un échantillon de 500 livreurs de la région parisienne avec le fait d'exercer ou non une autre activité en

parallèle, qu'il s'agisse de la poursuite d'études ou d'une activité professionnelle, une équipe de la Chaire Logistics City de l'Université Gustave Eiffel [Dablang, 2022] a construit une typologie du statut des livreurs suggérant un niveau de dépendance variable aux plateformes :

- Livreurs autoentrepreneurs, soit les livreurs ayant un statut d'autoentrepreneur (ou indiquant qu'ils en ont un) et dont la livraison constitue l'unique activité (21,8 % de l'échantillon).
- Livreurs salariés, soit les livreurs ayant un statut de salarié, à temps plein ou à temps partiel, et dont la livraison constitue l'unique activité (17,1 % de l'échantillon).
- Livreurs à autre statut, soit les livreurs dont la livraison constitue l'unique activité et qui ne sont ni autoentrepreneurs ni salariés (statuts d'intérimaires, de coopérateurs ou indéterminés) (22,1 % de l'échantillon).
- Livreurs en situation de cumul d'activités professionnelles, exerçant une autre activité en parallèle, quel que soit le statut sous lequel ils exercent leur activité de livreur (21,5 % de l'échantillon).
- Étudiants livreurs suivant une formation en parallèle (17,6 % de l'échantillon).

C'est principalement à propos des livreurs à vélo et des chauffeurs VTC que la recherche s'est intéressée aux contraintes vécues par ces travailleurs. Dans l'idéal néo-managérial, c'est vers l'entrepreneur individuel opérant sur les plateformes que doit être externalisé l'ensemble des contraintes liées aux conditions règlementaires et matérielles du travail. Revers de ce modèle : la pénibilité du travail et des conditions imposées par les plateformes. L'économie de plateforme propose des conditions de travail plus dégradées encore que les positions les plus dégradées au sein de l'espace du travail salarié ; les rémunérations sont faibles, aucune protection sociale n'est associée à l'activité, et le contrôle de l'activité quotidienne par l'application est total. Ces trois aspects – profitabilité de l'activité, précarité et management algorithmique – ont plus particulièrement retenu l'attention des chercheurs.

Concernant les revenus, même si le chiffre d'affaires des chauffeurs et livreurs peut être très variable⁹, le revenu réel est souvent très en deçà du revenu nominal du fait de la logique de plateforme consistant à reporter tous les coûts sur les travailleurs (frais d'entretien des véhicules, d'achat de vélo, d'assurance, mais aussi temps d'attentes souvent très longs et non rémunérés). Une étude du MIT estime que 74 % des chauffeurs Uber perçoivent une rémunération inférieure au salaire minimum de l'État où ils exercent (Dallaire-Fortier, Hébert, 2020). En France, le magazine *Alternatives économiques* a calculé qu'en travaillant entre 60 et 70 heures, un chauffeur de VTC n'atteignait pas un revenu équivalent au SMIC mensuel¹⁰. *A contrario*, une étude réalisée pour Uber en 2016 affirmait que ses chauffeurs perçoivent des revenus horaires net légèrement supérieurs au SMIC (Landier *et al.*, 2016). Depuis lors, on sait qu'Uber a diminué de façon unilatérale son tarif minimal par course de huit à six euros et augmenté sa commission de 20 à 25 % du jour au lendemain, sans même consulter les chauffeurs utilisant son application (Savoldelli, 2021).

⁹ Arthur Jan (2018) a estimé que le chiffre d'affaires des livreurs à vélo variait entre 10 et 25€ de l'heure en 2017, selon le nombre d'heures passées, la vitesse d'exécution, le statut acquis sur la plateforme (certains occupent des fonctions d'encadrement qui leur donnent droit à des primes).

¹⁰ <https://www.alternatives-economiques.fr/revenu-mensuel-net-estime-dun-chauffeur-vtc-regime-sasu-utilisant-lapplication-uber-un-chiffre-0109201611934.html>

Plus nombreuses et précises sont les analyses insistant sur la deuxième dimension, celle de la précarité du travail de plateforme. En l'absence de relation contractuelle avec la plateforme, les travailleur-euses peuvent être congédié-es à tout moment sans justification, et ce type de situation est fréquent (Dallaire-Fortier, Hébert, 2020). Nombre de travaux sur ce sujet ont été produits dans le contexte nord-américain (Scholz, 2016b ; Vallas, Kalleberg, 2018 ; Ravenelle, 2019), mais on constate de nombreux signes de convergence avec la situation française : pour les travailleur-euses de plateforme agissant sous le statut de la microentreprise, le contrat de prestation de service signé avec la plateforme s'avère moins protecteur que le contrat de travail, leur statut n'ouvrant droit ni à l'allocation chômage à la fin de l'activité, ni aux congés payés (Savoldelli, 2021)

En France, un chiffre d'affaires minimal est nécessaire pour valider les trimestres de retraite, mais il n'est pas toujours atteint. Concernant l'assurance maladie, si le niveau de remboursement des prestations est le même que pour les salarié-es, les conditions de calcul des indemnités journalières sont moins favorables pour les travailleurs de plateforme et le délai de carence est supérieur. En cas d'accident du travail, ils ne bénéficient d'aucune couverture (Jan, 2018), alors qu'un métier comme celui de coursier à vélo expose à des risques d'accidents fréquents : le Collectif des livreurs autonomes de Paris recensait en 2018 plusieurs dizaines de morts et un nombre incalculable d'hospitalisations ; 26,4 % des 500 livreurs de la région parisienne interrogés par l'équipe de la Chaire Logistics City de l'Université Gustave Eiffel indiquent avoir subi un accident dans le cadre de cette activité (Dallaire-Fortier, Hébert, 2020).

La troisième dimension, celle du contrôle exercé par les plateformes sur les travailleur-euses, est la plus étudiée par la littérature¹¹. Les systèmes de géolocalisation, les différents capteurs embarqués dans les smartphones, le suivi et le guidage en temps réel de l'activité par l'application réduisent l'autonomie des travailleurs à des niveaux souvent très inférieurs à ceux qu'autorise le management « en présentiel » des salarié-es.

Certaines études ont cherché à entrer plus finement dans l'expérience au travail qu'induit ce management algorithmique. Dans le cas des livreurs à vélo, il se traduit par un contrôle rapproché du temps du travailleur. Payé à la course, le livreur est contraint à accélérer toujours davantage son rythme de travail puisque la vitesse d'exécution de la tâche devient la seule variable permettant d'augmenter le nombre de courses. Les livreurs ont en permanence « la tête dans le guidon », pris dans un jeu d'intensification qui les conduit à multiplier les prises de risque lors des courses (Lemozy, 2019). Cette accélération est encouragée par la plateforme qui propose un « tableau de bord » des performances des livreurs sur son application et multiplie les jeux de défis et majorations exceptionnelles pour les plus rapides.

Cette maîtrise du temps constitue également un instrument de contrôle et de discipline. Les mesures statistiques individualisées permettent d'établir un classement des livreurs selon leur niveau de performance, ce qui permet aux meilleurs d'accéder aux créneaux horaires les plus avantageux. Mais la mesure du temps ne concerne pas seulement la rapidité. Elle évalue également le temps de présence du travailleur sur l'application, ainsi que la « participation aux pics », c'est-à-dire la fréquence des connexions les soirs et week-ends. Autrement dit, c'est la fidélité et la disponibilité qui est mesurée. Par ce dispositif, la plateforme recrée un lien de subordination en lieu et place du lien traditionnellement défini par le contrat de travail. Elle produit allégeance et loyauté sans avoir à formuler de directives ni à s'appuyer sur un rapport

¹¹ Voir par exemple, dans la littérature anglophone, Rosenblat, 2018 ; en France, Bernard, 2023.

de coercition direct. Le pouvoir de l'algorithme repose sur une logique incitative plutôt que coercitive : en principe, il est toujours possible au travailleur de dire non (Azaïs *et al.*, 2017).

Le dispositif de contrôle de l'application Uber a été étudié en détail dans le cadre d'une recherche sur les chauffeurs québécois (Jamil, 2020 ; Azaïs *et al.*, 2017 ; Bernard, 2023). Ceux-ci sont l'objet d'une surveillance permanente par l'application qui, non seulement leur dicte leurs courses, les orientent vers les zones où la demande potentielle est plus élevée, mais enregistre aussi tous leurs comportements grâce aux capteurs embarqués dans les smartphones et aux systèmes de notation par les client·es. Une conduite dangereuse ou l'utilisation du téléphone en conduisant peuvent ainsi faire l'objet de rappels à l'ordre. Conscients de cette surveillance omniprésente, les chauffeurs finissent par devenir leur propre « contremaitre » et, sous la menace d'une « déconnexion », ils redoublent d'efforts et de zèle pour satisfaire à tous les standards comportementaux promus par la plateforme.

Ces observations alimentent une vaste littérature théorique visant à analyser la nature des relations de pouvoir et d'exploitation qu'organisent ces dispositifs. Certain·es auteur·trices actualisent le modèle foucauldien du « panoptique » en insistant sur l'état de visibilité quasi total auquel les travailleurs des applis sont soumis et qu'ils finissent par intérioriser¹². D'autres insistent sur le guidage rapproché et l'absence d'initiative laissée aux travailleurs, identifiés cette fois aux « sociétés de contrôle » théorisées par Gilles Deleuze (2018).

Notons que ces travaux sont relativisés par une partie de la littérature anglophone qui, sur la base d'entretiens conduits avec des travailleurs de plateformes, met en évidence les expériences contrastées de ces derniers, y compris lorsqu'ils travaillent pour une même plateforme (Schor *et al.*, (2020). Si pour une partie d'entre eux, le travail de plateforme n'est qu'un outil permettant de survivre (difficilement) dans des conditions déjà précaires, d'autres semblent apprécier la flexibilité offerte par ce type d'activité pour gérer leur emploi du temps ; ils ne semblent pas souffrir du contrôle des conduites exercé par les plateformes, ayant au contraire le sentiment d'être leur propre patron (Malin, Chandler, 2017 ; Robinson, 2017 ; Hall, Krueger, 2018 ; Zwick, Spicer, 2019).

Mais ces travaux portent presque tous sur les chauffeurs Uber, et il a été relevé que la majorité d'entre eux n'utilisent l'application que quelques heures par semaine pour compléter leurs revenus. Il s'agit en fait de travailleurs intermittents exerçant une autre activité parallèle et utilisant les plateformes comme un moyen pour « arrondir leurs fins de mois ». D'autres travaux réalisés dans plusieurs grandes villes des États-Unis montrent néanmoins que les applications de type Uber attirent tendanciellement de plus en plus de chauffeurs à temps plein, très dépendants des plateformes pour leurs revenus (Parrott, Reich, 2018 ; UCLA IRLE, 2018 ; Wells *et al.*, 2019)

En définitive, l'expérience des travailleur·euses de plateforme apparaît variable, tant du point de vue de la satisfaction de ceux qui l'exercent que du niveau de leur rémunération ou de l'organisation autonome de leur travail, en fonction de leur situation économique antérieure, laquelle détermine leur niveau de dépendance vis-à-vis des plateformes (Schor, 2015).

¹² Foucault, 1975. Voir par exemple, Bernard (2023) qui montre que les plateformes mobilisent simultanément des instruments de pouvoir relevant de la logique disciplinaire (par exemple, la menace de désactivation des comptes en cas d'annulations trop nombreuses de courses) et de la logique de gouvernement des conduites (les incitations diverses de types majorations de tarifs).

Ubérisation et action collective

Des mouvements de résistance à la plateformesisation s'esquissent dans différents pays. Les formes d'actions collectives des travailleurs des plateformes se sont développées dans deux directions principales.

La première s'inspire des luttes syndicales traditionnelles et vise une amélioration des conditions de travail et d'emploi. Elle peut cibler les pouvoirs publics en cherchant à faire évoluer le droit et la jurisprudence, avec pour revendication centrale la requalification du lien à l'entreprise en contrat de travail. Dans différents pays, des travailleurs de plateformes issus de l'immigration ou de minorités racisées tentent de remettre en cause l'exploitation dont ils sont l'objet (Cant, 2019 ; Tassinari, Maccarrone, 2020 ; Dubal, 2021 ; Dzieza, 2021). En France, des « grèves » et blocages d'entrepôts ont été organisés par des collectifs de livreurs. Sarah Abdelnour et Sophie Bernard ont cherché à expliquer ces mobilisations « improbables » (Collovald, Mathieu, 2009) de travailleurs que leur statut d'indépendant incite à se penser comme concurrents plutôt que solidaires (Abdelnour, Bernard, 2019). Les autrices soulignent la proximité sociale entre chauffeurs ou coursiers, souvent issus des quartiers populaires et de l'immigration, présentant par conséquent des manières d'être et des codes comportementaux communs qui facilitent la formation de solidarités dans l'action collective.

Ces luttes surviennent souvent dans les marges du salariat et peinent à entrer dans le champ d'action traditionnel des syndicats⁴³. Certains livreurs rejoignent cependant des structures syndicales. On peut citer l'action de livreurs, soutenus par la CGT Uber Eats/Deliveroo de Lyon, qui ont entamé une procédure judiciaire afin qu'un statut de salarié leur soit reconnu. On note aussi la création par la CGT d'un syndicat « livreurs » à l'échelle nationale, en octobre 2020 ; des structures dédiées aux chauffeurs VTC ont également vu le jour (Savoldelli, 2021).

Mais ces formes d'action collective parviennent difficilement à faire contrepoids à l'intense activité de lobbying des plateformes, à l'instar d'Uber qui a démontré sa capacité d'influence auprès de responsables politiques parmi les plus haut placés (Haddad, Simonnet, 2023), et sait manier une rhétorique de l'intérêt général (grâce à la création d'emplois) et de la lutte contre les conservatismes (les taxis traditionnels présentés comme réfractaires au changement) (Bernard, 2023). En témoigne, en décembre 2023, la mise en échec par plusieurs États membres – dont la France – de la directive européenne sur les travailleurs « ubérisés » texte prévoyant de reconnaître le statut de salariés à plusieurs millions de chauffeurs VTC ou livreurs à vélo.

Face à ces déconvenues répétées, la seconde orientation relève de la construction d'une alternative par le recours à la forme coopérative. Des plateformes coopératives émergent aujourd'hui pour contrer les formes d'exploitation qui caractérisent les plateformes privées, en assurant une répartition plus égalitaire des surplus monétaires. Ces coopératives offrent également la possibilité de participer aux décisions, les coursiers bénéficiant d'une voix au conseil d'administration. On peut mentionner ici différentes expériences menées à Lyon, Bordeaux, Madrid ou Molenbeek (quartier de Bruxelles) (Dallaire-Fortier, Hébert, 2020). Ce phénomène n'a pas fait l'objet, à notre connaissance, de travaux empiriques en langue française. Il semble pourtant significatif à l'échelle internationale (des expériences sont rapportées dans plusieurs villes nord-américaines). Toute une littérature normative, voire militante, discute ainsi, sur le

⁴³ Dufresne, 2020 ; Abdelnour, Bernard, 2020. Sur le cas anglais, voir Freyssinet, 2019.

plan théorique, des potentialités des plateformes coopératives dans la perspective d'une transformation sociale de nature post-capitaliste (Scholz, 2016a).

1.3. Un second marché du travail ethnicisé

La surreprésentation des minorités racisées dans le capitalisme de plateforme

La représentation très majoritaire d'hommes racisés parmi les chauffeurs et les livreurs constitue un phénomène planétaire que la littérature internationale met bien en lumière. La littérature française reste peu ou prou muette sur cet aspect du phénomène, à l'exception de l'ouvrage récent de Sophie Bernard qui décompte seulement 6 hommes non racisés sur les 39 qu'elle a interrogés à Paris. Les chiffres tirés de son enquête sont encore plus parlants à Londres, où la totalité des 36 chauffeurs interrogés étaient des hommes racisés (une seule femme figurait dans son échantillon) ; c'était aussi le cas de 33 des 34 chauffeurs de Montréal (aucune femme n'a été interrogée).

Bernard écrit que « *les populations racisées situées aux marges du système d'emploi constituent une cible de choix que la plateforme [Uber] va tâcher d'attirer afin de disposer d'une réserve de main-d'œuvre importante et docile* » (Bernard, 2023). Ce choix, souligne-t-elle, découle directement du modèle économique de la plateforme, lequel repose sur une offre de chauffeurs supérieure à la demande de courses. Cette stratégie s'avère fructueuse auprès de deux catégories d'hommes racisés : des hommes « *diplômés et/ou expérimentés issus des catégories supérieures ou moyennes supérieures* » primomigrantes, qui exercent cette activité à titre principal ou complémentaire dans le but d'atténuer le déclassement lié à la non-reconnaissance de leurs diplômes et expériences professionnelles dans le pays d'accueil ; des hommes issus de catégories plus populaires, disposant plus souvent de la citoyenneté du pays où ils demeurent, qui exercent souvent la profession de chauffeur à titre propriétaire « *pour échapper à leur assignation sociale et raciale et à des emplois salariés précaires non qualifiés* » (*ibid.*, p. 101).

La littérature internationale s'intéresse surtout aux travailleurs migrants qui constituent pour les plateformes un réservoir de main-d'œuvre prête à accepter des conditions de travail instables et précaires. Certes, la contribution de ces travailleurs de l'ombre à l'économie des « villes globales » n'est en rien un phénomène nouveau (Sassen, 2001). Mais les plateformes apparaissent particulièrement propices à l'exploitation du travail des migrants, lesquels leur apportent un flux continu de nouveaux travailleurs d'autant plus essentiels à leur rentabilité que le turn-over est élevé (Altenried, 2021).

Faute de données statistiques fiables, ce sont des travaux, essentiellement qualitatifs qui ont été conduits dans différentes villes (Paris¹⁴, Londres¹⁵, Berlin¹⁶, Barcelone¹⁷, Montréal¹⁸, New York¹⁹...) ou pays (Pologne²⁰,

¹⁴ Bernard, 2023.

¹⁵ Berger *et al.*, 2018 ; Gebrial, 2022 ; Bernard, 2023.

¹⁶ Altenried, 2021.

¹⁷ Metawala *et al.*, 2021.

¹⁸ Jamil, Noiseux, 2018 ; Bernard, 2023.

¹⁹ Van Doorn *et al.*, 2022. Cette étude porte aussi sur Bangalore, Johannesburg et Cape Town. De nombreux travaux font en effet état de l'importance des migrants dans les métiers de plateforme de pays du Sud (Chine, Inde, Amérique latine...).

²⁰ Kowalik *et al.*, 2022.

Scandinavie²¹, Canada²², Australie²³...). Ils indiquent que la majorité des travailleurs de certains types de plateformes (livreurs, chauffeurs VTC et aides domestiques en particulier) sont des migrants arrivés plus ou moins récemment. Avec la dégradation des conditions de travail au sein de certaines entreprises, comme Deliveroo, il a par exemple été remarqué que les premiers livreurs qui étaient essentiellement des étudiants ont peu à peu cédé la place à une seconde génération de travailleurs migrants, voire à une troisième génération de migrants, cette fois sans papiers (Altenried, 2021).

Les migrants subissent en général une forte dépréciation de leur employabilité lors de leur arrivée dans le pays d'accueil. Ils manquent d'informations sur les opportunités d'emploi (surtout s'ils vivent dans des quartiers ségrégués (Lobo, Mellander, 2020), ne maîtrisent pas forcément la langue du pays et leurs diplômes sont peu reconnus. La perception subjective de leur employabilité par les migrants eux-mêmes peut s'en trouver affectée et exerce une influence sur leur comportement vis-à-vis du marché du travail (Newlands, 2022).

Si l'on ajoute la disponibilité immédiate des sommes gagnées et le besoin d'une faible communication verbale pour exercer cette activité (Van Doorn *et al.*, 2022) on comprend que les plateformes de livraison constituent de plus en plus une porte d'entrée des migrants vers l'emploi, même si celui-ci est le plus souvent envisagé comme un sas temporaire, prélude à une insertion professionnelle plus durable. Cependant, les politiques migratoires qui exigent des preuves d'un emploi et de revenus stables pour obtenir des permis de séjour de longue durée les incitent à se maintenir dans ce type d'activité et à accepter leur exploitation (Könönen, 2019).

Travailler dans les plateformes pour échapper aux discriminations à l'embauche, mais au risque de subir d'autres formes de discrimination

Les travailleurs de plateforme peuvent se résigner à des formes d'emplois subalternes quand l'expérience leur démontre que le marché du travail classique les rejette durablement du fait de leurs origines. Plusieurs enquêtes qualitatives fondées sur des interviews de livreurs ou de chauffeurs font état des discriminations que ces derniers déclarent avoir subies sur le marché de l'emploi traditionnel, et qui se félicitent de la neutralité apparente des applications (Jamil, Noiseux, 2018 ; Zwick, Spicer, 2019 ; Altenried, 2021 ; Newlands, 2022). L'outil technologique peut en effet être associé à l'idée de neutralité, car il évacue « l'humain », et donc ses biais, dans les processus de décision guidés par des données réputées plus objectives (Benjamin, 2019). Il offre donc des opportunités inédites aux membres des minorités racisées, du moins dans une première étape de l'accès au marché du travail (Van Doorn *et al.*, 2022).

Différentes auteur-trices anglophones avancent ainsi l'hypothèse que les métiers de plateforme sont un vecteur de réduction des discriminations, notamment ethnoraciales, à l'embauche (Graham *et al.*, 2017). De fait, à la différence du marché du travail classique, le système algorithmique des plateformes ne fixe pratiquement aucune condition préalable pour accéder à l'emploi. Les exigences sont plus que minimales, s'agissant de la formation, des compétences linguistiques ou des documents administratifs dont faire état. Dans la plupart des cas, le recrutement n'est précédé d'aucun entretien d'embauche et aucune exigence n'est formulée concernant les expériences de travail antérieures. En outre, beaucoup

²¹ Newlands, 2022 ; Webster, Zhang, 2020.

²² Lam, Triandafyllidou, 2021.

²³ Barratt *et al.*, 2020 ; Holtum *et al.*, 2021.

d'entreprises de livraison de repas ne contrôlent pas l'identité de ceux qui utilisent un compte, lequel peut servir à plusieurs travailleurs sans papiers.

Cependant, une fois l'étape du « recrutement » franchie, l'activité de plateforme peut être elle-même productrice de discriminations. De nombreux travaux évoquent les risques liés aux comportements discriminatoires des client-es envers les chauffeurs VTC ou les hôtes Airbnb appartenant à des minorités racisées (Edelman *et al.*, 2017 ; Kakar *et al.*, 2017 ; Brown, 2019), conduisant par exemple ces derniers à diminuer le prix de leurs locations (Laouenan, Rathelot, 2017). En sens inverse, des travaux renseignent sur les comportements discriminatoires des hôtes Airbnb et des chauffeurs VTC envers les usagers racisés de ces plateformes (Todisco, 2015 ; Ge *et al.*, 2016 ; Cui *et al.*, 2016).

Ces questions sont très rarement abordées par la littérature française. Le « matériau » semble pourtant ne pas manquer, à l'instar du phénomène des « zones blanches » à Lyon, ces quartiers centraux où les riverains et les commerçants ont obtenu que la plateforme Deliveroo dissuade les livreurs d'attendre devant les restaurants (ils ne reçoivent plus de commandes lorsqu'ils stationnent dans ces « zones blanches »), afin d'éviter les « nuisances », sur fond de préjugés raciaux (Marchand, 2022).

Outre une récente étude sur BlaBlaCar et Leboncoin, réalisée pour le Défenseur des droits, mettant en évidence des discriminations fondées sur l'origine et/ou le genre (Chapelle *et al.*, 2023), nous avons trouvé un seul article scientifique français consacré spécifiquement à la question des discriminations dans le contexte de l'économie de plateforme²⁴. L'auteur, Alexis Aubry, souligne que la logique même de l'appariement algorithmique est de nature à accentuer les pratiques discriminatoires (Aubry, 2017). L'absence de rencontre physique ou d'information sur les qualifications obligerait le consommateur à s'en remettre à des critères d'appréciation portant sur la *personne* pour accorder sa confiance, tels que les scores aux notations des utilisateur-trices. Cette situation d'incertitude ouvre la porte aux biais discriminatoires, la photo ou le patronyme du prestataire risquant d'influer, inconsciemment ou à dessein, sur le choix du ou de la client-e.

Derrière une rhétorique de l'émancipation, la reproduction des hiérarchies raciales

Différents travaux tirés de la littérature internationale orientent vers une lecture de l'ubérisation comme facteur de perpétuation des divisions raciales à l'œuvre sur le marché du travail. Côté français, Sophie Bernard s'inscrit dans ce courant d'analyse en sous-titrant son ouvrage « Le capitalisme racial de plateforme » (Bernard, 2023).

Cette veine critique consiste tout d'abord à identifier des lignes de divisions raciales internes au monde des plateformes. Des auteur-trices remarquent que des plateformes d'hébergement impliquent la détention d'un capital économique (bien immobilier ou véhicule récent), plus fréquente parmi les populations blanches que racisées. Une équipe de sociologues américains note ainsi que « *les plateformes diffèrent en termes de rémunération et de méthodes de contrôle* » et que « *la hiérarchie des plateformes est corrélée à des hiérarchies de race et de classe* » (Schor *et al.*, 2020). Prenant l'exemple du transport à la demande à Londres, Dalia Gebrial observe une dualisation croissante de ce marché, entre d'un côté les travailleurs précaires de plateforme, souvent issus de l'immigration et privés de toute protection sociale, donc corvéables à merci, et de l'autre les chauffeurs de taxi traditionnels, majoritairement blancs, ostensiblement soutenus par la municipalité qui leur offre de remplacer leurs véhicules, alors que les premiers sont

²⁴ L'étude française précitée de Laouenan et Rathelot (2017) porte sur 19 villes d'Europe et d'Amérique du Nord.

victimes d'une ostracisation. Un exemple emblématique est l'interdiction qui leur est faite d'utiliser les « aires de repos et de rafraîchissement » réservées aux seconds ; ils doivent aussi se soumettre à des tests de connaissance de la langue anglaise (Gebrial, 2022).

Mais les plateformes peuvent être plus largement resituées dans le contexte d'une stratification ethnoraciale des marchés du travail qui, pour n'être pas nouvelle, se voit reconfigurée non seulement du fait des caractéristiques propres à l'économie des plateformes (management algorithmique, nouvelles formes de contrôle et de dépendance...), mais aussi parce que cette économie produirait un régime spécifique d'inclusion des minorités dans un marché du travail différencié (Gebrial, 2022). Dalia Gebrial voit ainsi dans l'économie des plateformes un avatar postcolonial de régulation de groupes minoritaires obéissant à un principe d'inclusion/exclusion. L'essor des plateformes serait le corollaire du rétrécissement drastique des protections sociales du *welfare state* consécutif à la crise financière de 2008. Les travailleurs issus de l'immigration postcoloniale auraient été contraints de se tourner vers des formes d'auto-entrepreneuriat factices et vers le travail informel, compris comme des stratégies de survie dans un régime qui les exclut toujours plus du contrat social hérité de l'après-guerre.

Une autre étude porte cette fois sur les mutations du « capitalisme racial » aux États-Unis. La juriste Veena Dubal établit une analogie entre la consolidation d'un marché du travail largement dérégulé, celui des plateformes, et l'instauration d'un régime différencié du salaire minimum fédéral pour les travailleurs afro-américains à l'époque du New Deal, sous la pression d'industriels et de parlementaires des États racistes du Sud (Dubal, (2021). L'autrice remarque que les entreprises de plateformes envoient aujourd'hui des messages « bienveillants » à la communauté afro-américaine : en faisant alliance avec les associations historiques de promotion des droits civiques comme la NAACP²⁵, en apportant son soutien au mouvement Black Lives Matter, en faisant campagne sur le thème « Si vous tolérez le racisme, supprimez l'application Uber », ou encore en finançant des prêts en faveur des entrepreneurs noirs.

Mais ces mêmes plateformes militent activement pour la création d'un nouveau statut de travailleurs indépendants inéligibles au droit commun de la protection sociale. Dubal prend l'exemple de la « Proposition 22 », approuvée par référendum en Californie après une intense campagne publicitaire des compagnies de VTC. Loin de développer les mêmes arguments racistes que les lobbies économiques qui, au temps du New Deal, prenaient prétexte de la supposée improductivité des Noirs pour justifier un salaire minimum inférieur à celui des Blancs, les plateformes Uber et Lyft mettent cette fois en avant un discours sur l'émancipation économique des minorités raciales : grâce au statut d'indépendant, elles pourraient se passer d'un « boss ». Dans le même temps, Uber et Lyft n'ont pas hésité à agiter la menace de « fermer boutique » si le référendum n'était pas approuvé, au risque de mettre au chômage des milliers de chauffeurs appartenant à la communauté afro-américaine.

²⁵ National Association for the Advancement of Colored People.

2. Le phénomène d'ubérisation dans les quartiers populaires : exploration statistique

Comme on vient de le voir, la littérature scientifique tend à dépeindre les plateformes comme les opérateurs d'un marché du travail paupérisé mobilisant une main-d'œuvre immigrée ou issue de l'immigration. Ces travaux, essentiellement anglophones, posent la question de leur applicabilité au cas français. Les hiérarchies ethnoraciales au sein d'une société française qui se veut « *color-blind* » (indifférente à la couleur de peau), se manifestent d'abord dans sa géographie (Dikec, 2007). Celle-ci opère comme un principe d'organisation et de classification du territoire permettant de « prédire » la race tout en la taisant. Ce sont les quartiers prioritaires de la politique de la ville qui remplissent cette double fonction : espaces résidentiels spécialisés dans l'accueil migrants et de leurs descendants, et « signifiant » (les « banlieues », les « cités, les « quartiers »...) permettant de désigner ces populations sans les caractériser (Doytcheva, 2007).

À partir du croisement des données géolocalisées du recensement et des données sur les créations d'entreprises (répertoire SIRENE), nous avons donc cherché à observer l'intensité du phénomène d'« ubérisation » du travail dans les quartiers de la politique de la ville²⁶. Nos résultats montrent que ce phénomène concerne en tout premier lieu les QPV en comparaison d'autres territoires. C'est le cas en particulier des livreurs, dont la présence dans les QPV est 5 fois plus élevée que dans d'autres territoires. Si l'amplitude du phénomène varie selon la configuration urbaine des territoires concernés, nous observons aussi une corrélation avec l'importance dans ces quartiers de la population immigrée et de la pauvreté, à taux de chômage comparable.

Conformément à l'hypothèse d'un marché du travail ethnicisé, les discriminations vécues ou anticipées par ces populations les détournent sans doute plus fréquemment de l'emploi salarié, et rendent plus attractives ces activités qui ne comportent aucune barrière liée à l'âge, à l'origine ou à la religion réelles ou supposées. Dans les quartiers les plus concernés par ces formes d'emploi, les jeunes sont plus souvent diplômés du supérieur et en situation de déclassement (ils occupent des emplois moins qualifiés que leur niveau de formation), ce qui affaiblit l'hypothèse d'un engagement dans les activités de VTC ou de livraison de repas à domicile qui aurait pour cause première un déficit en « capital humain » réduisant l'« employabilité » de cette main-d'œuvre. On retrouve ainsi les acquis de la littérature scientifique qui établit que les plateformes opèrent sur un marché du travail ethnicisé où elles puisent dans une « armée de réserve » qui bute sur des barrières légales, linguistiques et discriminatoires pour accéder aux formes conventionnelles d'emploi.

Cette hypothèse semble s'appliquer à la société française, où les quartiers populaires constituent une sorte d'Eldorado pour les plateformes. Sophie Bernard rappelle qu'Uber a lancé une campagne intitulée « 70 000 entrepreneurs », en mai 2016, dans le cadre d'un partenariat avec Pôle emploi (Bernard, 2023). En pratique, cette campagne a consisté à installer des points d'information sur la création « d'une entreprise de VTC » dans différentes communes populaires d'Île-de-France. Bernard écrit qu'« *Uber se tourne dorénavant vers les populations en difficulté des quartiers populaires, essentiellement racisées, pour accompagner son déploiement, ce qui lui permet de disposer d'un vivier conséquent de potentiels*

²⁶ Cette investigation constitue l'extraction, remaniée, d'une analyse publiée parallèlement à cette recherche par Hugo Botton (2022), « L'ubérisation des quartiers populaires », *Zoom pour agir*, n°27, COMPAS, 24 novembre.

chauffeurs, tout en améliorant son image en se présentant comme un acteur central de la lutte contre le chômage » (*ibid.*, p. 40).

Ce constat à propos des chauffeurs Uber se vérifie pour les livreurs : l'étude précitée de l'Université Gustave Eiffel indique que 91 % des 500 livreurs interrogés à Paris et à Courbevoie en 2022 sont étrangers (Dablanc, 2022). Une enquête réalisée par Uber Eats, entre 2019 et 2020, donnait un chiffre moitié moindre, mais significatif de 40 % d'étrangers parmi les livreurs Uber Eats²⁷.

L'écrasante proportion d'hommes est une autre caractéristique centrale ressortant des enquêtes réalisées auprès de travailleurs de plateforme dans le secteur des services de transport. Aucune femme ne figurait dans l'enquête réalisée par Sophie Bernard auprès de 39 chauffeurs Uber contactés de manière aléatoire à Paris (le résultat est identique à Londres où 36 chauffeurs ont été interrogés et à Montréal où une seule femme a été interrogée sur un total de 24 chauffeurs) [Bernard, 2023]

Le constat est convergent pour les livreurs : l'enquête de l'Université Gustave Eiffel indique une proportion de 99 % d'hommes ; celle d'Uber Eats aboutit à un chiffre de 92 % d'hommes parmi les livreurs ; une autre enquête, réalisée par l'université Toulouse Jean Jaurès, portant sur un échantillon de 300 livreurs contactés par les réseaux sociaux, indique que 90 % des livreurs sont des hommes (Liébaud *et al.*, non daté).

MÉTHODOLOGIE

Cette analyse statistique se base sur l'exploitation de la base SIRENE géolocalisée, référençant l'ensemble des entreprises en France. Les livreurs et chauffeurs des plateformes sont présents dans cette base de données puisqu'ils disposent d'un statut d'autoentrepreneur.

L'adresse renseignée est la plupart du temps celle de leur domicile (les domiciliations dans des associations ou en CCAS ont été exclues de l'analyse pour comptabiliser les livreurs qui résident effectivement dans chaque quartier). Les sous-locations de comptes ne sont donc pas comptabilisées. L'ampleur de ce phénomène est, cependant, négligeable au regard du nombre de livreurs/chauffeurs disposant de leur propre statut d'autoentrepreneur.

Les chauffeurs ont été repérés en sélectionnant les secteurs 49.32Z (Transports de voyageurs par taxis) et 49.31Z (Transports urbains et suburbains de voyageurs). Les livreurs appartiennent, quant à eux, au secteur d'activité 53.20Z (Autres activités de poste et de courrier).

Pour estimer au mieux les travailleurs des plateformes, seuls les établissements non employeurs, actifs depuis 2015 au plus tôt sont pris en compte (date du développement des plateformes en France).

Pour la réalisation de l'analyse multivariée, nous avons inclus 12 variables caractérisant les quartiers : 1. Taux de pauvreté 2. Taux de chômage 3. Taux de chômage des jeunes (15-24 ans) 4. Taux d'inactivité des 15-64 ans 5. Part des travailleurs à temps partiel 6. Part d'immigrés 7. Part des ménages possédant une voiture 8. Déscolarisation des 26-29 ans 9. Déscolarisation des 18-24 ans 10. Part des 25-39 ans dans la population 11. Part des 18-24 ans dans la population. 12. Nombre d'habitant·es du quartier.

Nous avons également introduit 4 caractéristiques des EPCI se rapportant aux client·es potentiel·les des plateformes : 1. Nombre d'habitants 2. Part des 18-24 ans dans la population 3. Part des 25-39 ans dans la population 4. Part de jeunes cadres (25-44 ans).

²⁷ <https://start.lesechos.fr/societe/economie/6-chiffres-pour-mieux-connaître-les-livreurs-uber-eats-et-leurs-conditions-de-travail-1358577>

2.1. L'« ubérisation » des quartiers populaires : un phénomène en expansion, soumis à des variations territoriales

Alors que de nombreux emplois sont exposés au phénomène de l'ubérisation, nous nous concentrons ici sur les chauffeurs VTC et les livreurs en deux-roues, car ils sont les plus nombreux et les plus facilement identifiables par leur secteur d'activité (voir l'encadré méthodologique *infra*).

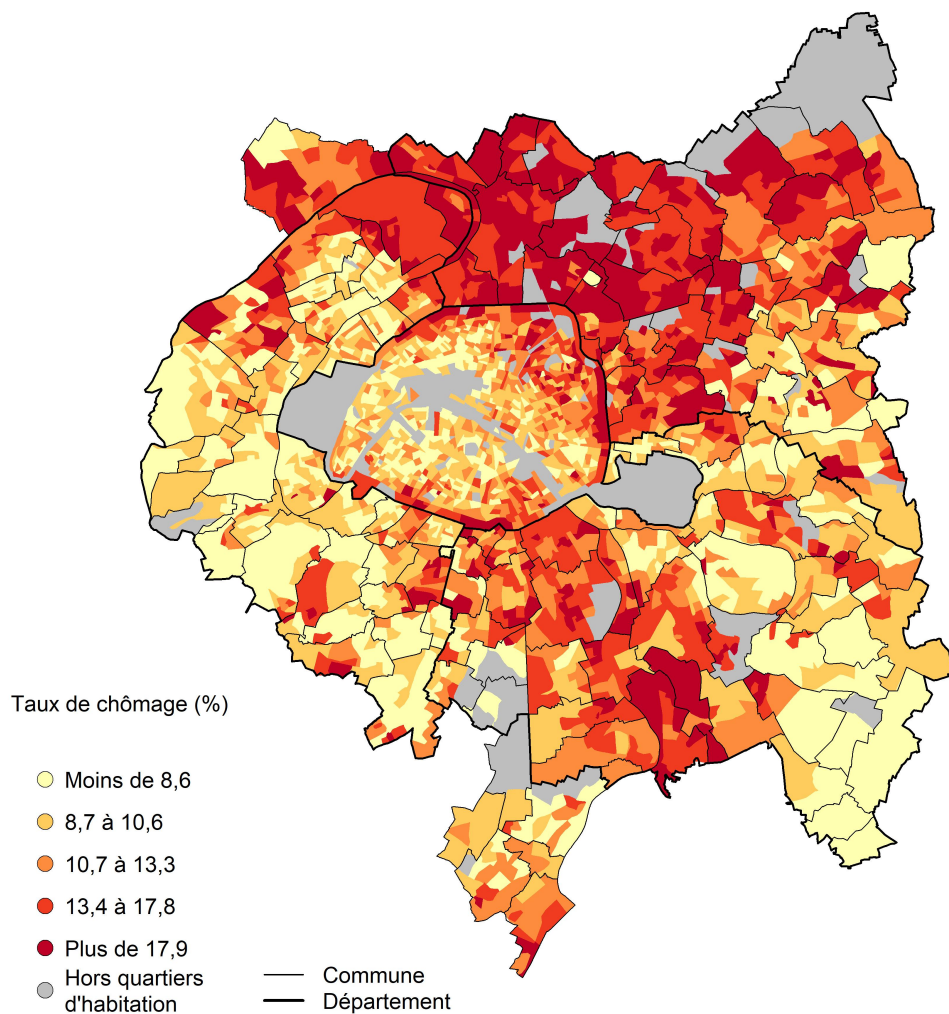
Au 1^{er} janvier 2022, plus de 230 000 personnes travaillaient en France pour des plateformes numériques en tant que livreurs ou chauffeurs de VTC. En associant les travailleurs des plateformes à leur quartier d'habitation, une géographie de « l'ubérisation » de l'économie se dessine au plan local : les métiers de plateformes sont fortement surreprésentés dans les quartiers les plus précarisés. Si elle n'est pas inattendue, puisque ces métiers sont des « aspirateurs » de populations actives précaires, l'ampleur de cette surreprésentation n'avait pas été mesurée jusqu'à présent.

La surreprésentation des quartiers populaires dans les métiers de plateformes

Au 1^{er} janvier 2022, parmi les 179 180 livreurs en activité en France, près d'un sur quatre (24 %) réside dans un QPV, alors que seulement un travailleur sur vingt (5 %) habite dans un quartier prioritaire. Cette part est donc cinq fois plus élevée parmi les livreurs. De même, parmi les 52 710 chauffeurs en activité à cette date, près d'un sur cinq (19 %) vit dans un QPV. En rapportant cette statistique à la population active occupée résidant en QPV, les chauffeurs des plateformes sont 4 fois plus représentés dans les quartiers populaires que dans les autres territoires.

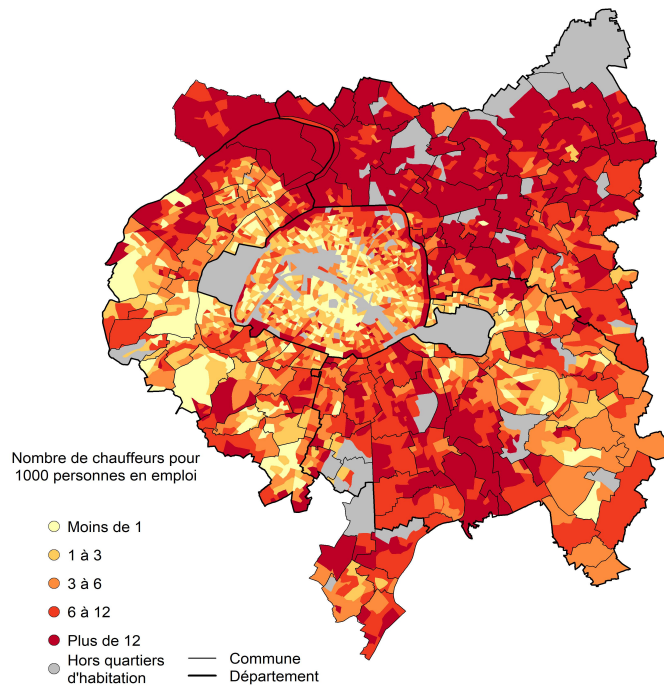
En cartographiant le taux de chômage et le nombre de chauffeurs et de livreurs par quartier dans le Grand Paris (voir cartes, page suivante), nous observons que ce sont dans les quartiers où le taux de chômage est le plus élevé que la prépondérance des métiers de plateforme parmi les travailleurs est la plus forte. Cette corrélation s'observe dans d'autres grandes agglomérations françaises comme Bordeaux, Marseille, Lyon ou Nantes.

Chômeurs dans le Grand Paris



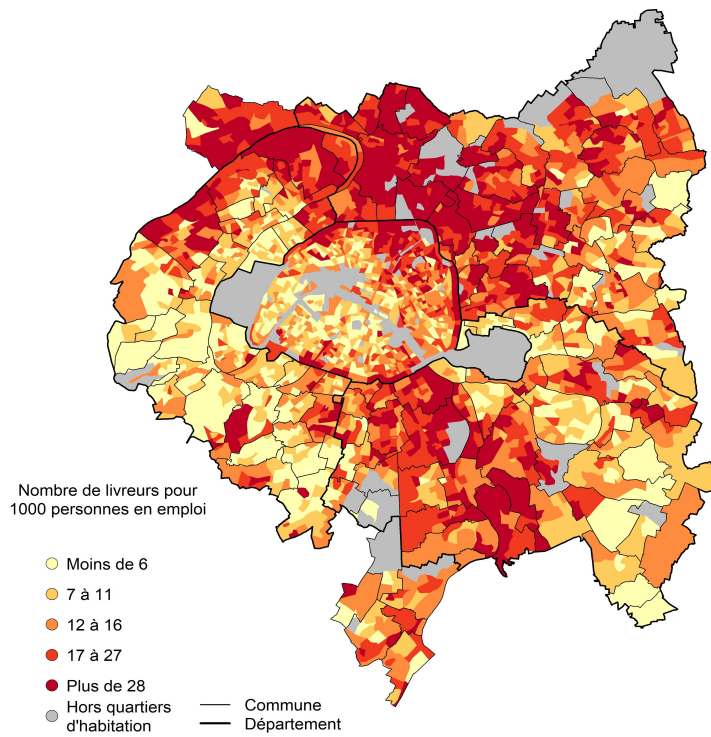
Source : INSEE RP 2018 & Sirene 2022 - Traitements Compas

Chauffeurs dans le Grand Paris



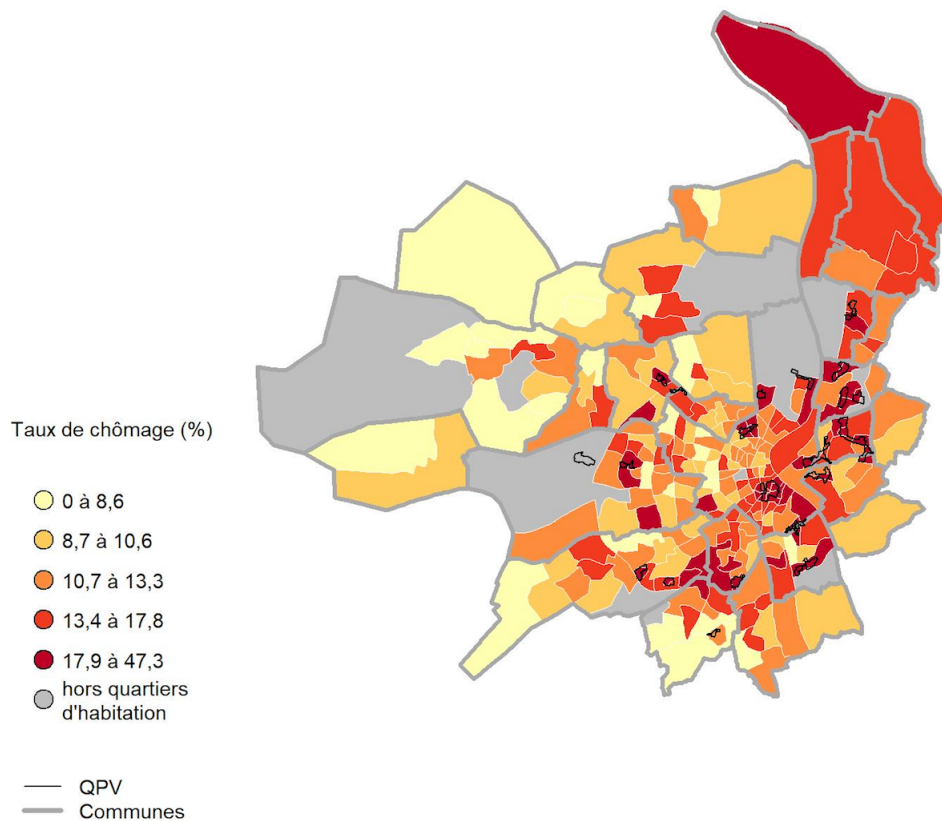
Source : Insee RP 2018 & Sirene 2022 – Traitements Compas

Livreurs dans le Grand Paris

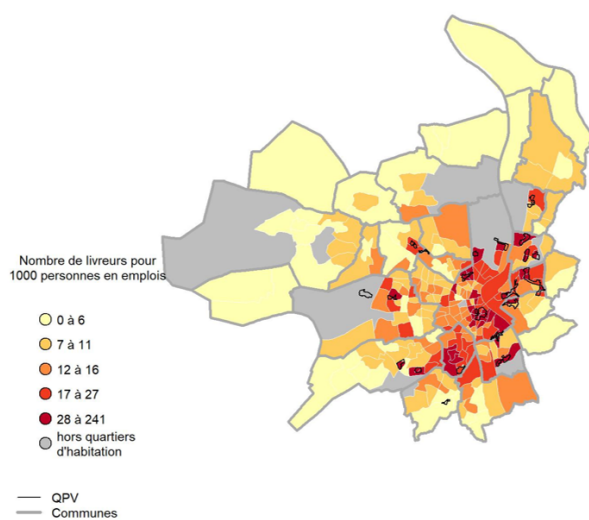


Source : INSEE RP 2018 & Sirene 2022 – Traitements Compas

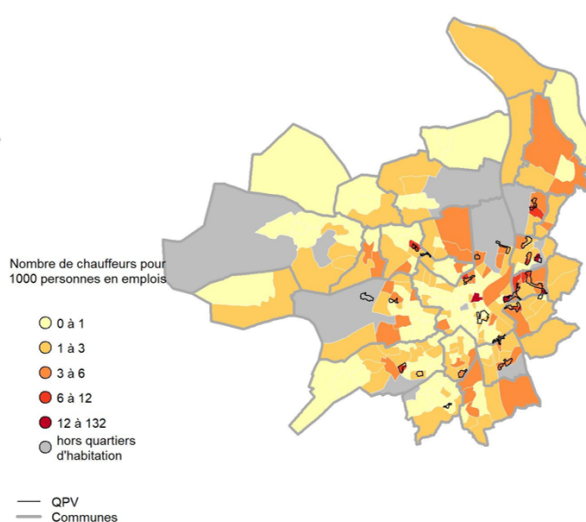
Chômeurs dans l'agglomération de Bordeaux



Livreurs à Bordeaux

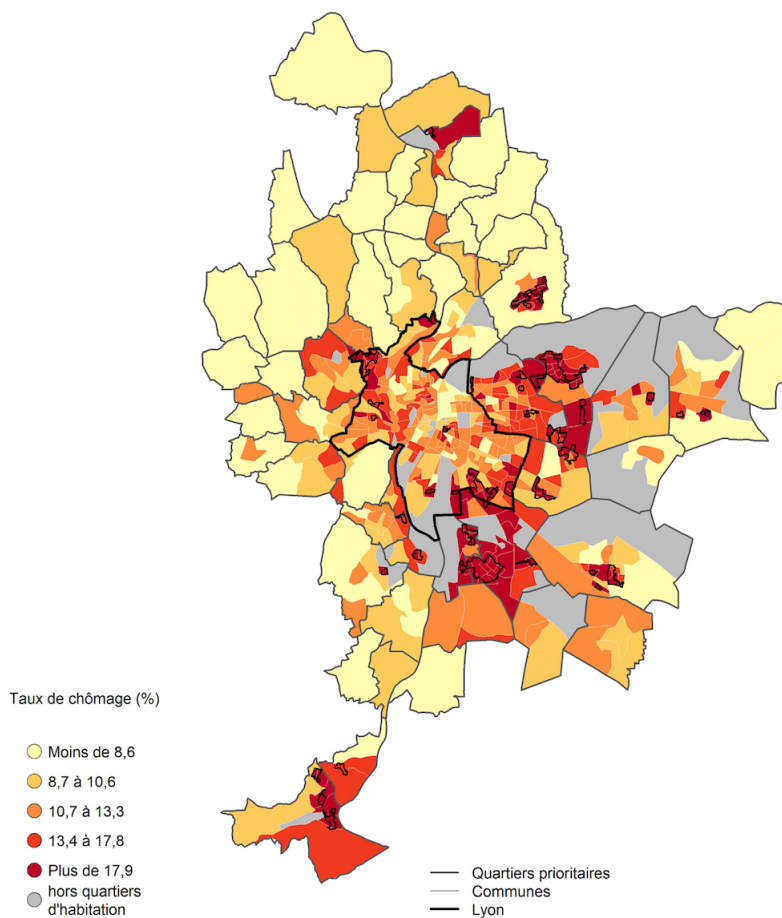


Chauffeurs à Bordeaux



Source : INSEE RP 2018 & Sirene 2022 - Traitements Compas

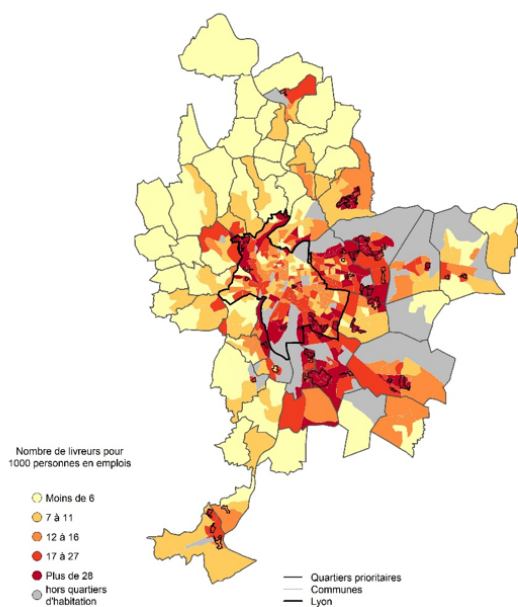
Chômeurs dans l'agglomération de Lyon



Source : INSEE RP 2018 & Sirene 2022 - Traitements Compas

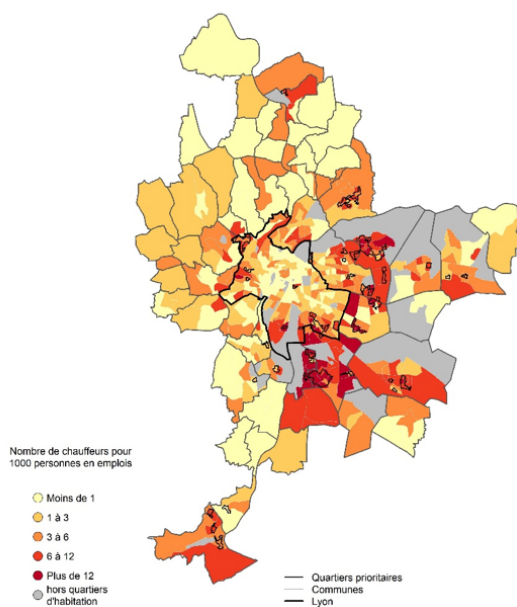
Nombre de livreurs pour 1 000 personnes en emploi (Métropole du Grand Lyon)

Source : Insee RP 2018 & Sirene 2022 - Traitements ©Compas

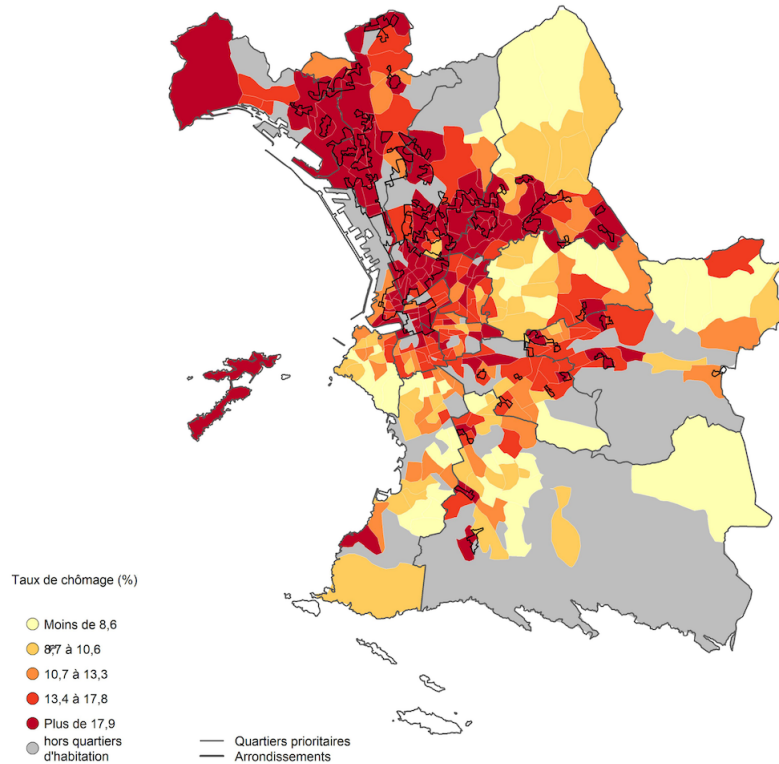


Nombre de chauffeurs pour 1 000 personnes en emploi (Métropole du Grand Lyon)

Source : Insee RP 2018 & Sirene 2022 - Traitements ©Compas

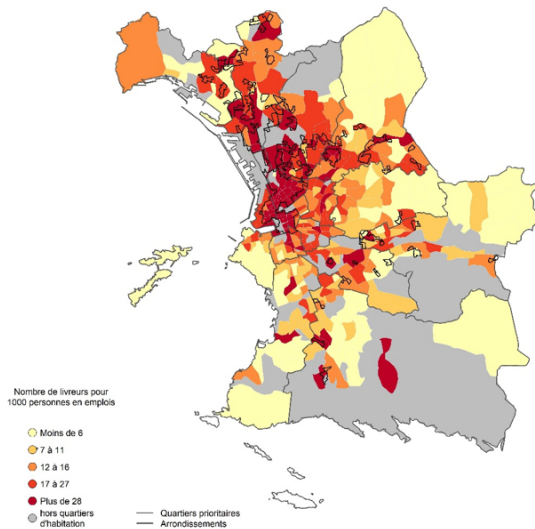


Chômeurs dans l'agglomération de Marseille



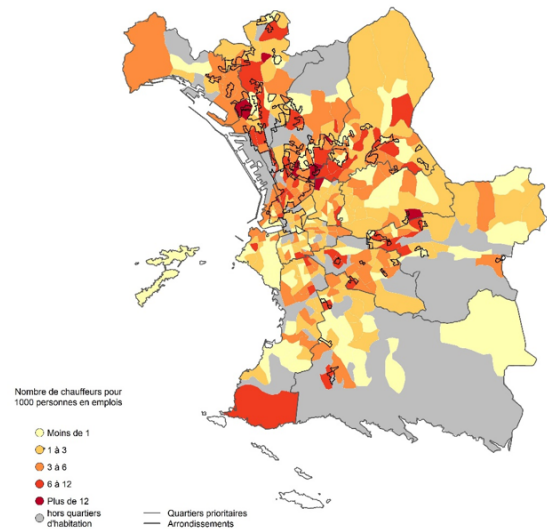
Nombre de livreurs pour 1 000 personnes en emploi (Marseille)

Source : Insee RP 2018 & Sirene 2022 - Traitements ©Compas

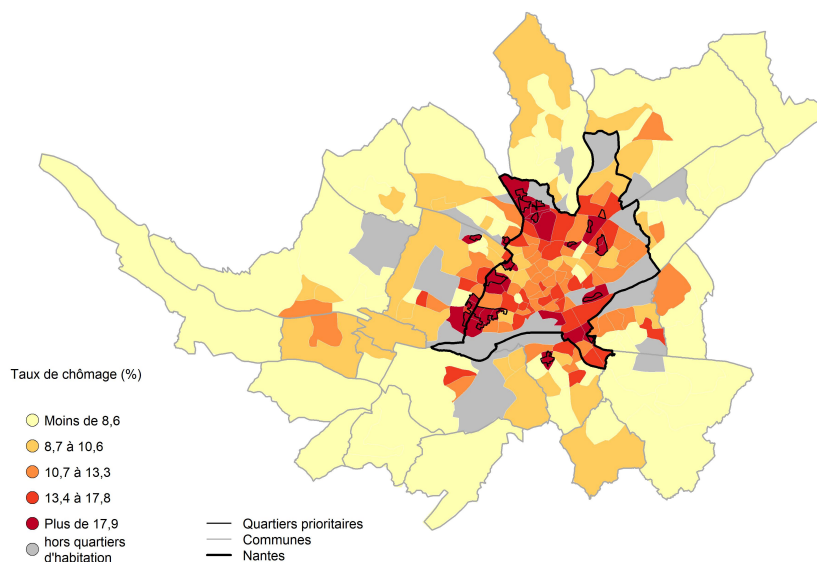


Nombre de chauffeurs pour 1 000 personnes en emploi (Marseille)

Source : Insee RP 2018 & Sirene 2022 - Traitements ©Compas

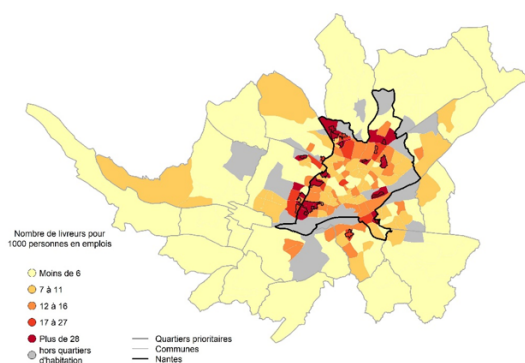


Chômeurs dans l'agglomération de Nantes



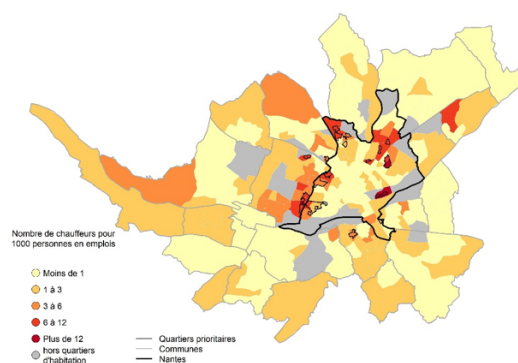
Nombre de livreurs pour 1 000 personnes en emploi (Nantes Métropole)

Source : Insee RP 2018 & Sirene 2022 - Traitements ©Compas



Nombre de chauffeurs pour 1 000 personnes en emploi (Nantes Métropole)

Source : Insee RP 2018 & Sirene 2022 - Traitements ©Compas

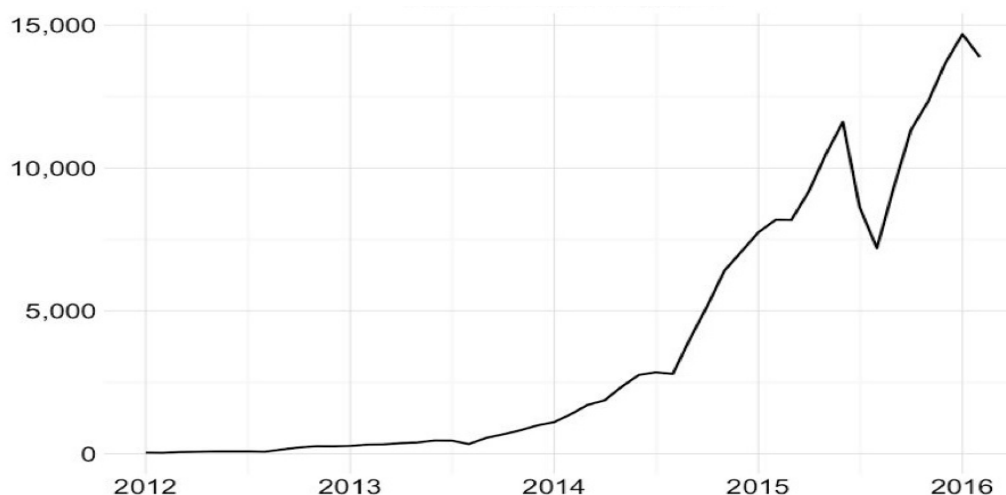


La surreprésentation des métiers de plateforme au sein même des quartiers où sévissent les taux de chômage les plus élevés contribue à déconstruire la vision caricaturale de quartiers populaires où prévaudrait une préférence pour l'inactivité. Ces métiers nécessitent un fort engagement physique et moral de ceux (et plus rarement de celles pour les métiers que l'on examine ici) qui l'exercent. Rappelons que 40 % des personnes en emploi dans les QPV occupaient en 2020 des professions dites de « première ligne » face à la Covid-19 (santé, éducation, propreté, alimentaire, etc.) [Robin, 2021].

Des métiers de plateformes en plein essor, en particulier pour les livreurs

Les métiers de plateformes sont apparus progressivement en France, notamment avec l'arrivée d'Uber en 2011, puis de Deliveroo en 2013. Leur croissance rapide est illustrée par le graphique 1, résultant de l'exploitation des statistiques d'Uber France par l'équipe d'économistes ayant réalisé un rapport (précité) pour le compte de la société en 2016 (Landier *et al.*, 2016).

Graphique 1. Progression des effectifs de chauffeurs Uber



Source : Rapport Landier et al. (2016) pour Uber.

De son côté, l'Observatoire national de la politique de la ville soulignait, dans son rapport 2020, que parmi les 34 700 nouvelles implantations sous le régime du micro-entrepreneuriat dans les QPV de métropole en 2019, 33,6 % relevaient du secteur du transport et de l'entreposage. Selon l'ONPV, « cela illustre le phénomène d'ubérisation dans le secteur du transport de personnes, particulièrement important dans les QPV métropolitains les moins en difficultés » (Observatoire national de la politique de la ville, 2021).

En se concentrant sur la période de janvier 2019 à juin 2022 (graphique 2, page suivante), nous observons un boom accéléré du nombre de livreurs, plus accentué dans les QPV que dans les autres territoires. Bien qu'importante, l'augmentation du nombre de chauffeurs VTC est plus modérée que celle des livreurs, et elle s'opère à un rythme moins élevé dans les QPV que dans d'autres territoires, sans doute en raison de l'investissement de départ à réaliser (achat ou location d'un véhicule).

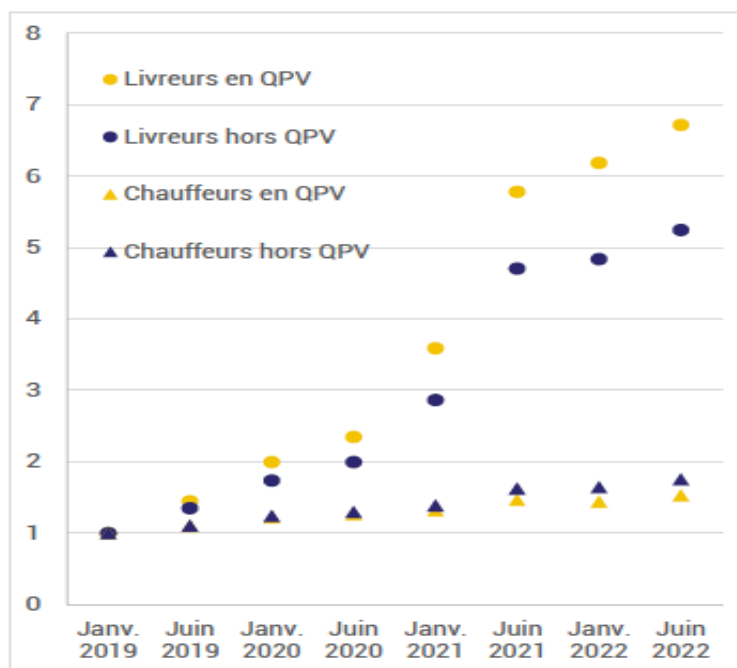
Au 1^{er} janvier 2019, on comptait environ 35 000 livreurs (dont 20 % résidaient dans des QPV) et 33 000 chauffeurs (dont 21 % en QPV). Trois ans et demi plus tard, en juin 2022, nous comptabilisons 180 000 livreurs (dont 24 % en QPV) et 53 000 chauffeurs (dont 19 % en QPV). Le nombre de livreurs dans les quartiers populaires a donc été multiplié par 6,7 contre 5,2 hors de ces quartiers²⁸, tandis que le nombre de chauffeurs dans les quartiers populaires a été multiplié par 1,5 contre 1,7 hors de ces quartiers ; les restrictions de déplacement durant les confinements expliquent peut-être cette évolution plus modérée du nombre de chauffeurs VTC.

La croissance exponentielle du nombre de livreurs est à mettre en lien avec les périodes de confinement qui ont fait exploser la demande de livraison de nourriture (restaurants ou courses) et de biens (commerce en ligne). Selon une étude de l'Institut Nielsen, le nombre de repas livrés a augmenté de 40 % entre 2019 et 2020. De nouveaux travailleurs sont arrivés sur ce marché pour répondre à une demande croissante. De plus, l'absence de protection comme le chômage partiel, dont ont bénéficié nombre de

²⁸ Cette forte hausse du nombre de livreurs, dans les quartiers prioritaires comme en dehors, peut toutefois être relativisée en tenant compte du fait que certains de ces travailleurs peuvent ne pas avoir clôturé leur statut d'auto-entrepreneur alors qu'ils ne sont plus effectivement actifs.

travailleuses en France, a sans doute incité les livreurs à poursuivre leur activité pour maintenir leur revenu, malgré leur surexposition au virus.

Graphique 2. Évolution du nombre de chauffeurs et de livreurs dans les QPV et hors de ces quartiers entre janvier 2019 et juin 2022



Source : SIRENE, 2022 - Traitements ©COMPAS

Lecture : Le nombre de livreurs a été multiplié par 6,7 entre janvier 2019 et juin 2022 dans les QPV contre 5,2 hors des QPV ; sur la même période, le nombre de chauffeurs en QPV a été multiplié par 1,5 et 1,7 hors QPV.

Dans certaines agglomérations, une surreprésentation plus importante des livreurs résidant en QPV

Les intercommunalités constituent des territoires où sont présents à la fois les travailleurs des plateformes et les client.es de ces entreprises. Alors qu'au niveau national, environ un livreur sur quatre (24 %) réside dans un QPV, ce phénomène est bien plus marqué dans certaines agglomérations. Celles où les livreurs sont les plus concentrés dans les QPV sont de taille moyenne et pas forcément situées en Île-de-France. Ainsi, près de six livreurs sur dix (57 %) dans les intercommunalités de Blois et de Béziers résident dans un QPV. De même, plus de la moitié des livreurs vivent dans les quartiers les plus pauvres de la communauté d'agglomération Mulhouse Alsace Agglomération. Cette proportion est proche de 50 % à Roissy Pays de France, dans le Grand Poitiers, le Grand Belfort, etc.

Alors que dans certaines intercommunalités, plus de la moitié des livreurs résident dans un quartier populaire, ce phénomène est moins prononcé pour les chauffeurs VTC. Cette part est tout de même de 43 % dans la communauté d'agglomération (CA) Creil Sud Oise, de 36 % dans la CA Roissy Pays de France et de 32 % dans la CA Melun Val de Seine, contre 19 % à l'échelle nationale. On remarque que ces intercommunalités où les chauffeurs VTC sont les plus présents dans les QPV, sont principalement situées en deuxième couronne d'Île-de-France, à proximité notamment des deux aéroports de Paris, ce qui génère des besoins de déplacements en VTC. Nous observons également une forte concentration

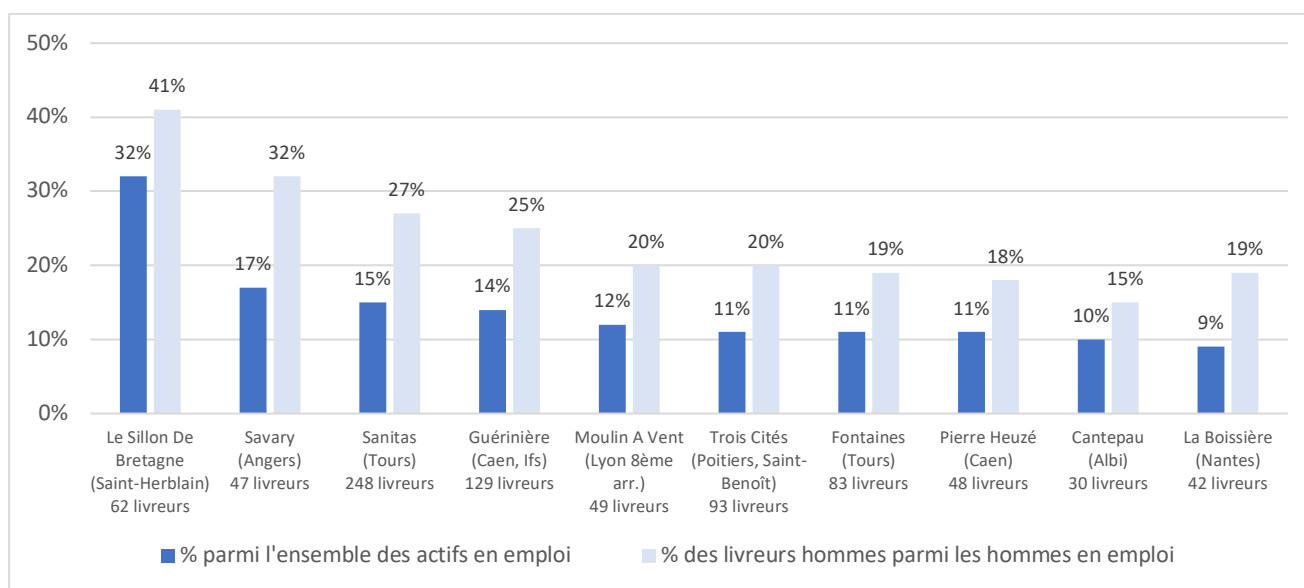
des chauffeurs dans les quartiers populaires de certaines grandes métropoles comme Lille (31 % des chauffeurs VTC résident dans un QPV) ou Strasbourg (29 %).

Une part significative de livreurs parmi les jeunes hommes en emploi

Si le poids des travailleurs des plateformes parmi l'ensemble des travailleurs reste négligeable en France, qu'en est-il dans les quartiers populaires ? Nos calculs indiquent que sur 100 personnes en emploi dans les quartiers prioritaires, 3,8 sont des travailleurs de plateformes. Le poids de ces métiers ne semble donc pas prépondérant au sein de l'activité économique de ces quartiers. Cependant, en retenant une proportion de 92 % d'hommes parmi les livreurs (résultat de l'enquête Ipsos précitée), nous estimons que, parmi les hommes résidant dans un QPV, il y a 5,3 livreurs pour 100 travailleurs.

Dans certains QPV, les livreurs des plateformes représentent une forte part de la population masculine en emploi (voir graphique 3, page suivante) : le quartier du Sillon de Bretagne à Saint-Herblain (Nantes Métropole) compte un livreur pour trois travailleurs (32 %) ; en ne retenant que la population active masculine en emploi, nous y dénombrons quatre livreurs pour dix travailleurs en 2022 (41 %).

Graphique 3. Quartiers populaires dont la proportion de livreurs parmi les travailleurs est la plus élevée



Source : SIRENE, 2022 - Traitements ©Comparaison.

Lecture : Au 1er janvier 2022, les 62 livreurs résidant dans le QPV du Sillon de Bretagne à Saint-Herblain représentent 32 % des actifs en emploi ; nous estimons à 41 % la part des livreurs hommes parmi les hommes en emploi.

Au sein de la population masculine impliquée dans ces activités, la part des jeunes de moins de 25 ans (ou de 26 ans) apparaît significative, même si les enquêtes réalisées auprès de livreurs donnent des estimations variables du poids de cette tranche d'âge dans la population des livreurs (quel que soit leur lieu de résidence) : l'enquête d'Uber Eats révèle que 54 % ont moins de 26 ans²⁹ ; celle de l'université

²⁹ <https://www.uber.com/fr/newsroom/uber-eats-un-tremplin-pour-les-livreurs/>

Toulouse Jean Jaurès indique 69 % de moins de 25 ans (Liébaud *et al.*, non daté) ; celle de l'université Gustave Eiffel donne un chiffre moins élevé de 22,4 % de moins de 25 ans, mais les auteur·trices trouvent 59,3 % de moins de 30 ans (Dablanc, 2022).

On sait que les chauffeurs sont nettement plus âgés, en moyenne, que les livreurs. Des données de l'Observatoire national des transports publics particuliers des personnes indiquent que la moitié d'entre eux avait plus de 40 ans en 2021, et seulement une minorité (13 %) avait moins de 30 ans³⁰.

2.2. Les caractéristiques des quartiers où il y a le plus de livreurs

Bien que nous ne puissions pas étudier directement les caractéristiques des livreurs à partir de nos données, nous pouvons les rattacher aux caractéristiques des quartiers dans lesquels leur présence parmi les travailleurs est la plus forte. La population sur laquelle portent les calculs est donc composée de quartiers et non pas d'individus³¹.

Les quartiers populaires où la part de livreurs parmi la population active occupée est la plus élevée sont majoritairement situés dans des intercommunalités de taille moyenne. On peut faire l'hypothèse que ce type d'agglomération comporte deux caractéristiques propices au développement de cette activité. D'une part, les distances géographiques moindres que dans les grandes agglomérations permettent de les parcourir plus facilement à vélo. D'autre part, leur taille et la composition sociodémographique de leur population sont suffisantes pour stimuler une demande de ce type de service.

Au-delà de ce constat, qu'est-ce qui caractérise les quartiers où le nombre de livreurs parmi les actifs occupés est le plus important ? Nous calculons la part de livreurs parmi les travailleurs dans les 16 352 quartiers IRIS (définis par l'INSEE) des intercommunalités disposant d'au moins un QPV. Nous identifions trois facteurs principaux susceptibles d'influencer la présence de livreurs parmi les travailleurs dans le quartier : la composition sociale du quartier, de l'intercommunalité et la localisation du quartier.

Pour chaque caractéristique des quartiers, nous construisons un ratio de surreprésentation de la part des livreurs parmi les travailleurs. Certaines caractéristiques des quartiers sont associées à une surreprésentation des livreurs parmi les travailleurs. Par exemple, les 10 % des quartiers ayant le taux de chômage le plus élevé, comptent 26,1 livreurs pour 1 000 travailleurs. Les autres quartiers, où le taux de chômage est donc plus faible, comptent 9,8 livreurs pour 1 000 travailleurs. Parmi les quartiers ayant le taux de chômage le plus élevé, il y a donc 2,7 fois plus de livreurs parmi les travailleurs que dans les autres quartiers.

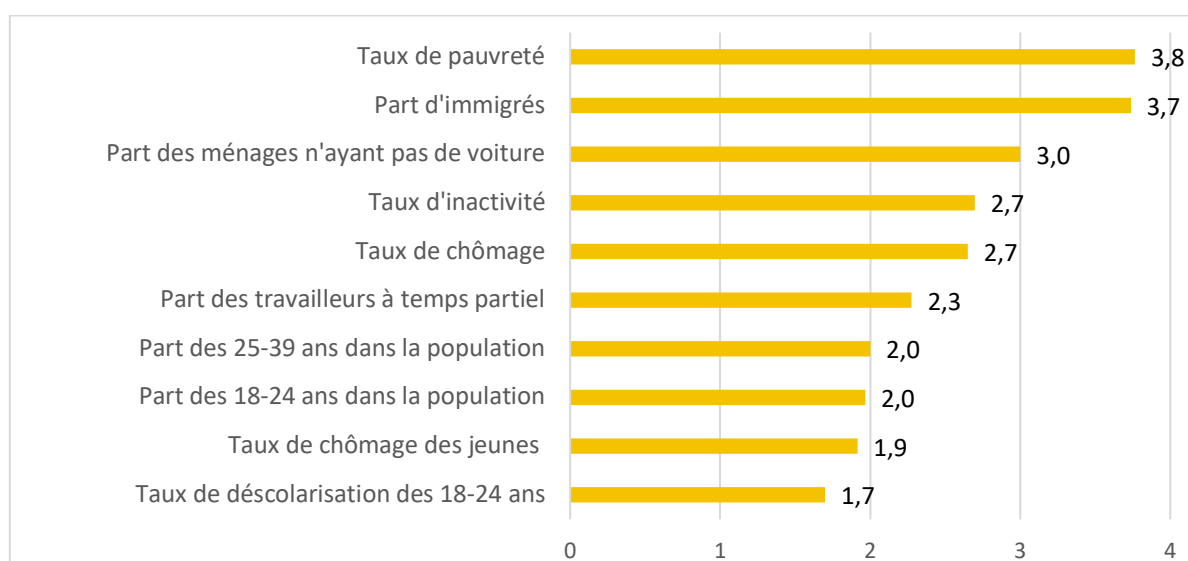
Plusieurs indicateurs ont été analysés de la sorte, regroupés en cinq catégories : les jeunes, la position sur le marché du travail, la pauvreté, l'immigration et la localisation du quartier (graphique 4). Ce sont dans les quartiers où le taux de pauvreté et la part d'immigrés sont les plus élevés que nous retrouvons le plus de livreurs des plateformes parmi les travailleurs. D'une manière générale, c'est dans les quartiers les plus marqués par des fragilités économiques (pauvreté, inactivité, chômage, travail à temps partiel) que nous retrouvons le plus de livreurs.

³⁰ <https://www.statistiques.developpement-durable.gouv.fr/les-chauffeurs-des-plateformes-vtc-en-2021-premiers-resultats>

³¹ La méthode utilisée ne permet pas d'identifier les caractéristiques des travailleurs corrélées au fait d'être livreur. Elle évite le risque « d'erreur écologique » (déduire des propriétés individuelles de l'extrapolation d'un contexte), mais elle ne permet de réaliser que des approximations et de dégager des hypothèses plausibles. Pour obtenir des résultats plus précis, il faudrait disposer de données propres aux caractéristiques de chaque individu et pas à celles des quartiers.

Le nombre de livreurs parmi les travailleurs est aussi plus élevé dans les quartiers où peu de ménages disposent d'une voiture. Cet indicateur est utilisé pour approximer la localisation du quartier : dans les quartiers les plus excentrés, où les ménages ont le plus de voitures, la part de livreurs est plus faible que dans les quartiers plus centraux, où les ménages ont moins de voitures. Cela confirme l'hypothèse formulée au sujet des agglomérations de taille moyenne : les distances géographiques à parcourir, qu'il s'agisse de l'échelle de l'agglomération concernée ou de la position du quartier de résidence par rapport à l'ensemble urbain, constituent un facteur important.

Graphique 4. Part relative des livreurs parmi les travailleurs selon les caractéristiques des quartiers



Source : SIRENE, 2022 - Traitements ©COMPAS

Lecture : Dans les 10 % des quartiers (IRIS) où la part d'immigrés est la plus élevée, il y a 3,7 fois plus de livreurs parmi les travailleurs que dans les autres quartiers.

2.3. Un lien fort avec l'immigration

Certaines caractéristiques des quartiers tendent à se superposer : ce sont ainsi les quartiers où le taux de chômage est le plus élevé qui ont également le taux d'inactivité le plus important. Il est dès lors difficile de distinguer l'influence de ces deux caractéristiques. On peut dépasser cette limite en incluant simultanément l'ensemble des caractéristiques des quartiers dans un modèle d'analyse multivariée. Cette approche permet d'observer l'influence de chaque variable « toutes choses égales par ailleurs », c'est-à-dire de simuler ce qui se passerait si toutes les autres variables restaient constantes.

Outre une série de 12 variables permettant de caractériser les quartiers (voir *infra* l'encadré méthodologique), nous avons inclus des caractéristiques propres aux intercommunalités dans lesquelles sont implantés les quartiers. En effet, 10 % des écarts relatifs à la part de livreurs parmi les travailleurs dans les quartiers s'observent entre les intercommunalités. Nous avons ainsi inclus la taille de la

population, la part de cadres et la part de jeunes à l'échelle de l'intercommunalité, ces populations étant les plus susceptibles d'être les clients des plateformes³².

L'ensemble de ces variables permet de rendre compte de plus de la moitié des écarts relatifs à la part de livreurs parmi les travailleurs entre les quartiers. Il ressort en effet de l'analyse multivariée que les facteurs les plus associés à la présence de livreurs dans le quartier sont, dans l'ordre :

1. La part d'immigrés dans le quartier
2. Le taux de pauvreté du quartier
3. La part de ménages disposant d'une voiture dans le quartier
4. La part des jeunes cadres dans l'établissement public de coopération intercommunale (EPCI)
5. La part des jeunes (18-24) et (25-39) dans l'EPCI

Nous retrouvons le plus de livreurs dans les quartiers situés dans les intercommunalités où la potentielle clientèle (jeunes, cadres) est la plus grande. De même, nous observons que le niveau de pauvreté dans le quartier est une des caractéristiques des quartiers les plus reliées à la présence de livreurs³³. Mais c'est la part d'immigrés dans la population du quartier qui est la variable la plus systématiquement associée à une plus forte présence de livreurs parmi les travailleurs des quartiers. Il est d'ailleurs probable que le lien entre immigration et travail des plateformes soit sous-estimé, car cette analyse ne peut pas comptabiliser les phénomènes de sous-locations des comptes à des migrants sans-papiers, qui ne peuvent ouvrir leur propre compte du fait de leur situation administrative³⁴.

La corrélation entre la proportion de livreurs et la part d'immigrés dans la population des quartiers est également associée à un phénomène de déqualification des travailleurs de ces quartiers (soit la part des travailleurs ayant au moins un diplôme de niveau Bac+2 et qui sont ouvriers ou employés). Sur l'ensemble des quartiers présents dans l'analyse et pour lesquels l'information est disponible, environ 20 % des travailleurs ayant au moins un diplôme Bac+2 sont ouvriers ou employés. Or, ce taux de déqualification est plus fort parmi les immigrés (31 %) que parmi les non-immigrés (18 %). En général, les immigrés occupent donc moins fréquemment un emploi en adéquation avec leur niveau de diplôme. Au sein des 20 % de quartiers ayant le plus de travailleurs des plateformes, le taux de déqualification est de 28 % pour les non-immigrés et de 41 % pour les immigrés, alors qu'il est respectivement de 17 % et 22 % dans les autres quartiers³⁵.

Ces résultats posent la question des emplois accessibles aux immigrés dans ces quartiers et donc indirectement celle des discriminations sur le marché du travail. Tout se passe comme si la proportion de

³² À propos des VTC, voir ADEME, 2016.

³³ Le taux de chômage et le taux d'inactivité dans le quartier ne sont plus des facteurs associés à la présence de livreurs parmi les travailleurs une fois pris en compte l'ensemble des caractéristiques : en comparant des quartiers où l'ensemble des caractéristiques analysées sont similaires, il n'y a en moyenne pas plus de livreurs parmi les travailleurs des quartiers où le taux de chômage est le plus élevé. Ainsi, la présence des livreurs est, en général, plus marquée dans les quartiers où le taux de pauvreté est élevé plutôt que dans les quartiers où le taux de chômage est élevé.

³⁴ 17,9 % des livreurs interrogés pour l'étude de l'Université Gustave Eiffel, déclarent qu'il leur arrive de prêter ou de louer leur compte sur une plateforme à un autre livreur. Mais les auteur-trices soulignent la difficulté à quantifier cette pratique (Dablanc, 2022 ; voir également l'enquête de Gurvan Kristanadjaja, « "Loue un compte Uber Eats, 100 euros par semaine" : enquête sur la livraison en sous-location », *Libération*, 3, 4 et 5 novembre 2020 [en ligne](#)).

³⁵ Ces résultats sont corroborés par l'étude de l'Université Gustave Eiffel, dont l'échantillon comportait 90 % de livreurs de nationalité étrangère, mais 27,5 % de titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur et 19,5 % de titulaires du baccalauréat (général ou technologique). (Dablanc, 2022.)

livreurs relevait, à taux de chômage et de pauvreté constants, d'un arbitrage, de la part des travailleurs, entre salariat et auto-entrepreneuriat au profit du second. On peut penser que l'origine immigrée, qui constitue le facteur le plus associé à la présence de livreurs dans un quartier, explique pour partie cet arbitrage : plus discriminés, les travailleurs immigrés (voire les descendants d'immigrés, non comptabilisés dans nos données) sont les plus susceptibles de préférer ce type d'activité dans laquelle ils ne sont pas confrontés à l'obstacle du processus de recrutement et à ses biais discriminatoires.

2.4. Zoom sur les territoires d'enquête

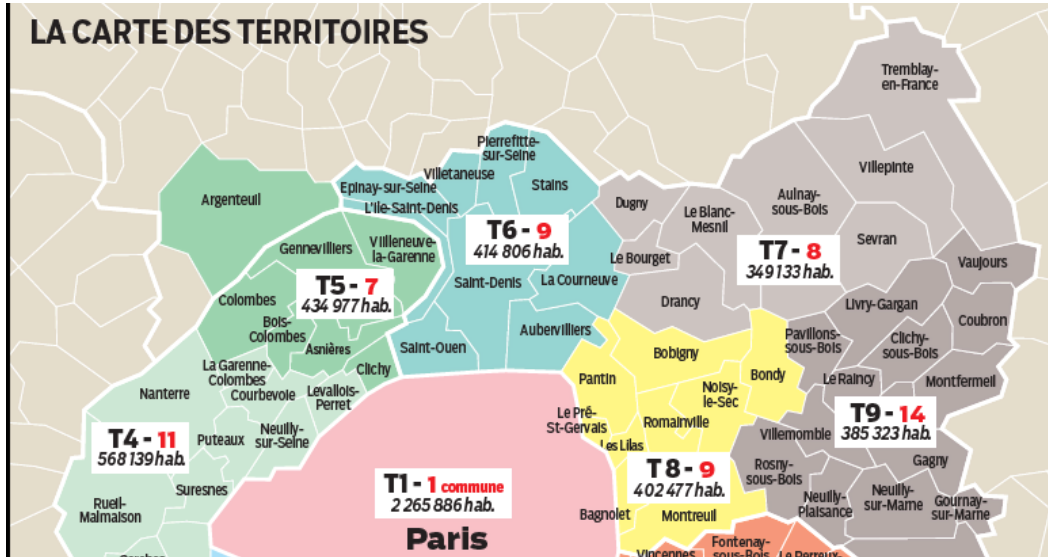
L'enquête s'est déroulée sur trois territoires : Aubervilliers et Sevrans en Seine-Saint-Denis, et la métropole de Bordeaux en Gironde. À partir des données statistiques que nous avons mobilisées, nous pouvons tenter de mieux caractériser chacun de ces territoires au regard de la position qu'y occupe « l'ubérisation ».

Seine-Saint-Denis

C'est dans le territoire du Grand Paris qu'est concentrée la plus grande part des effectifs de livreurs et de chauffeurs à l'échelle nationale. En 2022, 37 000 livreurs et 18 000 chauffeurs y vivent. Parmi ces actifs des plateformes, près de 30 % des livreurs et 27,5 % des chauffeurs habitent en QPV.

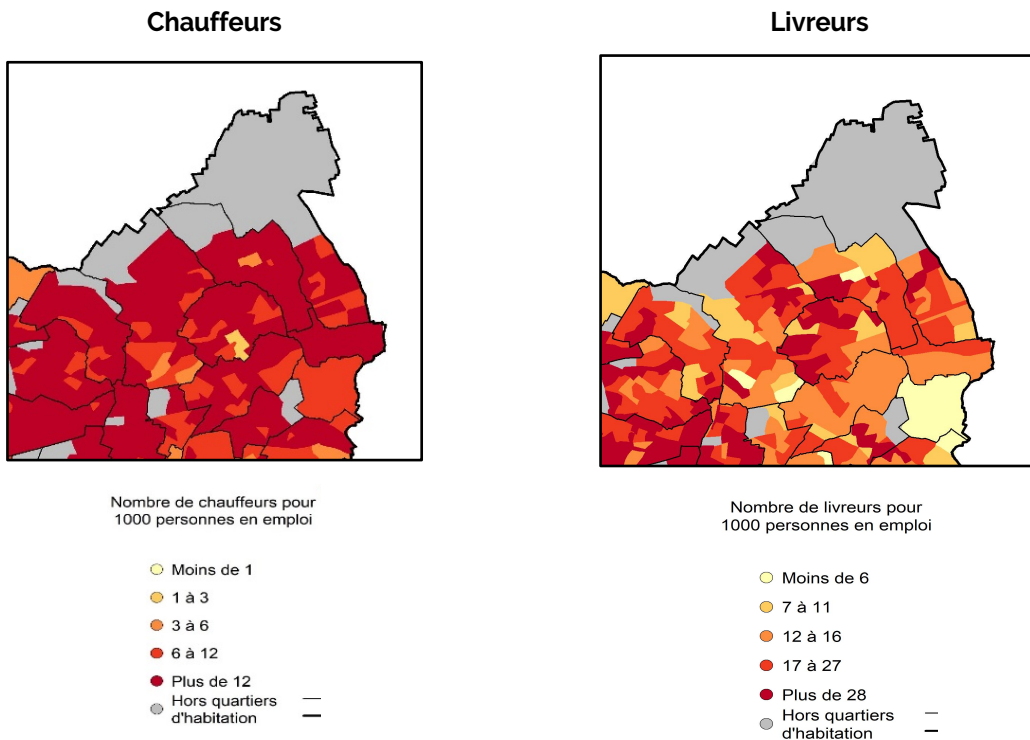
Comme nous l'avons suggéré, l'implantation de ces activités dans un quartier est dépendante de variables urbaines, notamment de l'accessibilité des espaces de centralité où réside la demande. Les deux territoires situés en Seine-Saint-Denis, Aubervilliers et Sevrans, où nous avons enquêté, illustrent l'importance de cette variable, car ils opposent deux territoires en fonction de leur proximité/éloignement avec l'espace intraparisien. D'un côté, nous avons retenu le secteur dit « T7 » du Grand Paris (ou encore « zone des aéroports ») qui regroupe un ensemble de communes s'étendant entre Le Bourget et Tremblay-en-France, et qui sont rassemblées dans l'établissement public territorial (EPT) Paris Terres d'envol. De l'autre, nous avons choisi la commune d'Aubervilliers, située cette fois sur la zone limitrophe entre le département de la Seine-Saint-Denis et la ville de Paris.

Carte des territoires en Seine-Saint-Denis



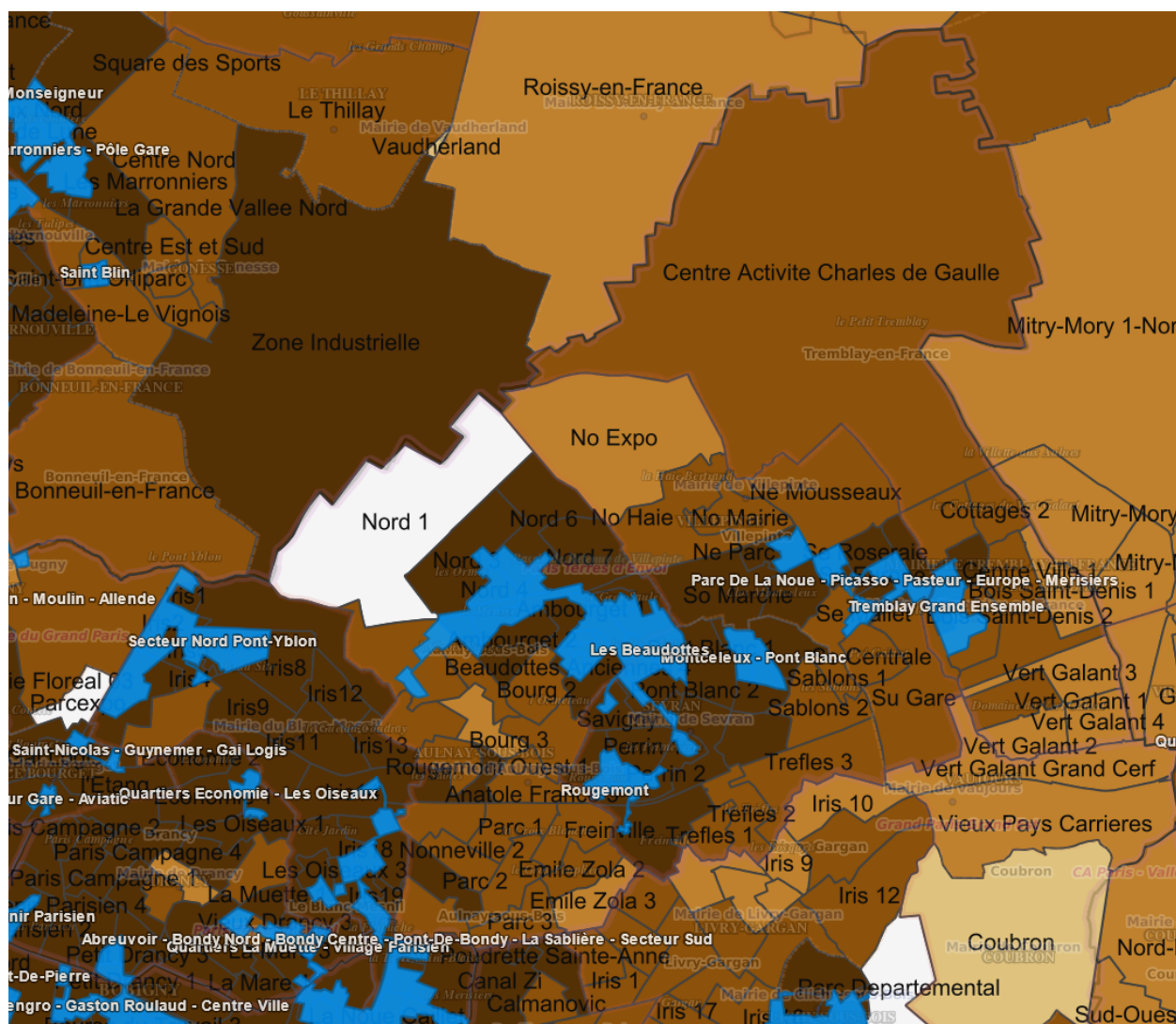
Les caractéristiques de la « zone des aéroports » confortent notre choix de faire porter notre enquête sur ce territoire, car il apparaît comme l'un des plus concernés : avec 283 chauffeurs en 2022, il se situe au deuxième rang des QPV où les effectifs de chauffeurs sont les plus importants à l'échelle nationale. Dans ce QPV des Beaudottes, 2,1 % des actifs entre 15 et 64 ans sont chauffeurs VTC. De plus, malgré son éloignement du centre parisien, ce QPV compte 417 livreurs en 2022.

Une vue rapprochée des cartes présentées au début de ce chapitre à l'échelle du Grand Paris montre que les chauffeurs sont davantage surreprésentés (par rapport au reste la France) que les livreurs dans la « zone des aéroports » :



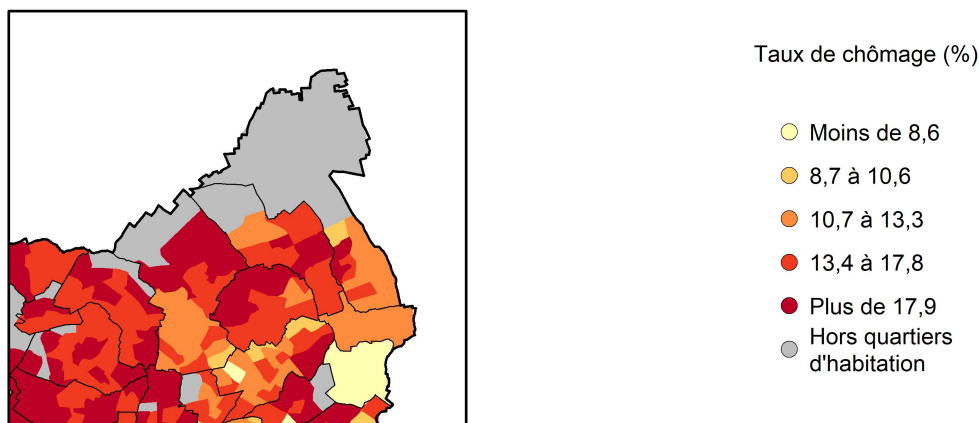
Source : INSEE RP 2018 & Sirene 2022 - Traitements Compas

La répartition des livreurs apparait bien plus concentrée au sein des quartiers de la politique de la ville, dont la géographie est rappelée par la carte page suivante.



En comparant ces cartes, on constate que les livreurs sont davantage concentrés dans le grand QPV qui s'étend entre le nord de Sevan et le centre est d'Aulnay-sous-Bois (quartier des « Beaudottes »), dans les territoires prioritaires du sud et du nord du Blanc-Mesnil, et dans ceux de la zone limitrophe entre Villepinte et Tremblay-en-France. Les chauffeurs, quant à eux, sont présents dans ces espaces, mais ils les « débordent » pour couvrir parfois l'ensemble des territoires communaux.

La dernière carte décrit également la concentration des populations immigrées selon les IRIS. On note que leur implantation, à l'instar de celle des chauffeurs, déborde largement la géographie prioritaire. La répartition spatiale des chauffeurs apparaît plus proche de celle des populations immigrées que de celle de la géographie prioritaire, laquelle regroupe en grande partie la carte du chômage présentée ci-dessous :

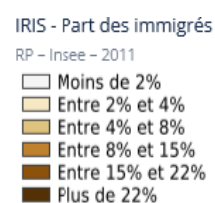
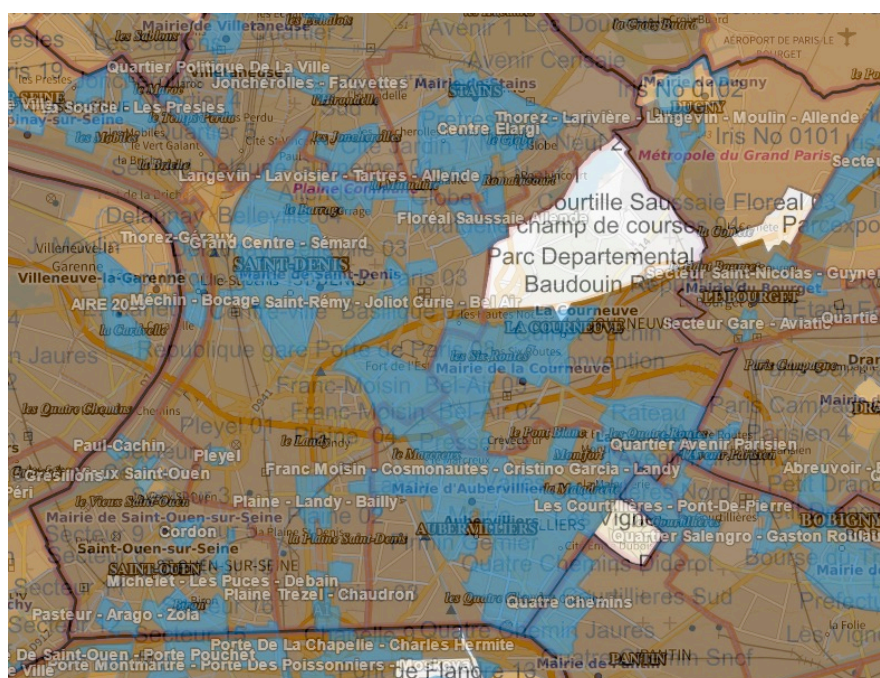
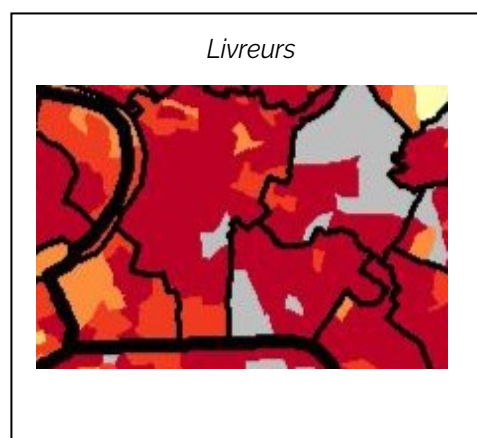
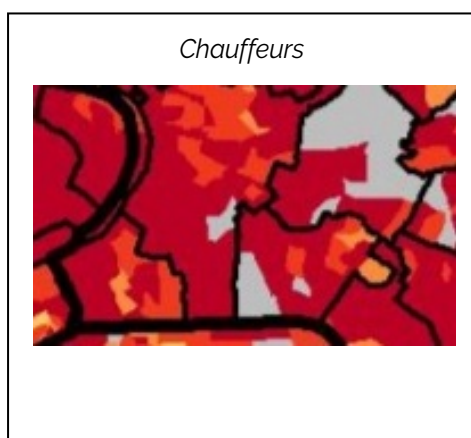


On retrouve ici le constat statistique, exposé plus haut, d'une meilleure prédiction de la concentration géographique des travailleurs ubérisés selon les quartiers prioritaires à partir de la variable de l'immigration que par celles relatives à la précarité ou à la situation géographique du quartier.

Le choix d'Aubervilliers comme second territoire francilien s'est également imposé. Situé à cheval sur les communes d'Aubervilliers, de La Courneuve et de Saint-Denis, le QPV Franc-Moisin/Cosmonautes/Cristino Garcia/Landy est celui qui compte les plus gros effectifs de livreurs et de chauffeurs parmi tous les QPV à l'échelle nationale.

Contrairement au territoire précédent, le déséquilibre territorial entre chauffeurs et livreurs apparaît moins sensible. Surtout, une part plus importante du territoire domicile des livreurs, alors que ce rapport est inversé pour le secteur de l'EPT Paris Terres d'envol où les chauffeurs sont plus largement répartis. La carte des QPV et celles des travailleurs de plateforme tendent à se superposer (cf. les cartes ci-après), tout en montrant des travailleurs de plateforme davantage disséminés par-delà les frontières strictes de la géographie prioritaire. Le phénomène semble plus accentué pour les livreurs, alors que seule la domiciliation des chauffeurs apparaissait plus diffuse dans la « zone des aéroports » de Paris Terres d'envol. Ceci laisse penser que la grande proximité du territoire parisien, facilement accessible à deux roues, constitue pour les actifs de cet espace une opportunité pour investir le marché de la livraison de repas, plus concentré dans la capitale.

Aubervilliers et les territoires limitrophes



La concentration des populations immigrées ne permet pas de procéder à une analyse plus fine, car celle-ci est au niveau le plus haut (plus de 22 %) sur l'ensemble de la zone concernée. La carte des taux de chômage présente une plus forte hétérogénéité, certains IRIS apparaissant légèrement plus épargnés que les autres (alors que la plupart présentent des taux supérieurs à 17,8 %, quelques-uns se maintiennent dans une fourchette entre 13,4 % et 17,8 %). On peine cependant à trouver des corrélations entre ces variations et la répartition des livreurs et des chauffeurs : les IRIS comportant moins de chômeurs accueillent parfois moins, parfois autant de chauffeurs que les autres, et ces variations sont différentes s'agissant des livreurs ou des chauffeurs.

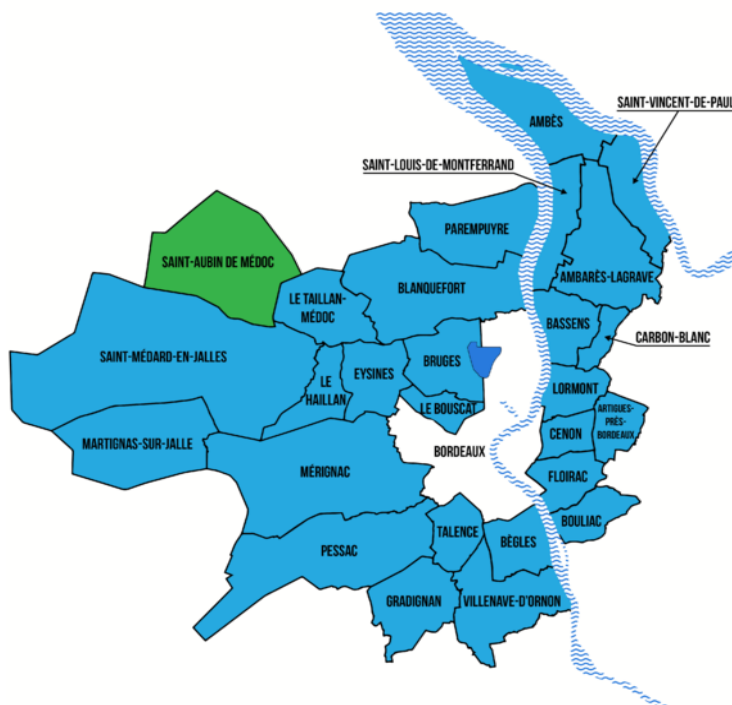
Bordeaux Métropole

Le choix de la métropole bordelaise a été justifié par le souci d'observer le phénomène d'ubérisation dans un grand centre urbain situé en dehors de l'Île-de-France.

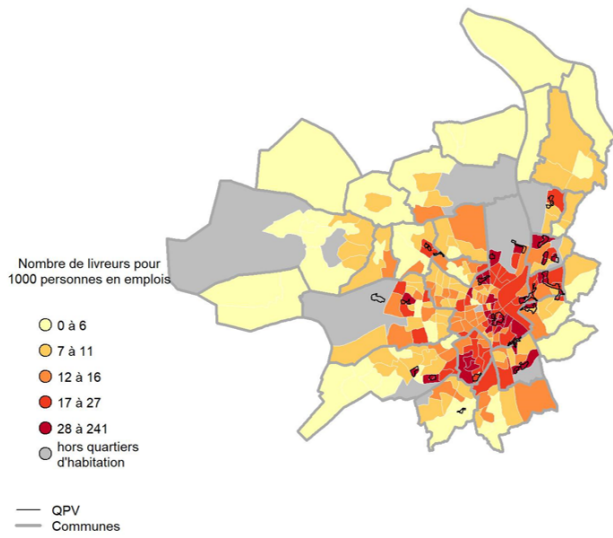
L'examen cartographique (voir les cartes page suivante) montre une diffusion géographique de l'ubérisation qui répond tout d'abord à la logique métropolitaine opposant centre et périphérie. Les livreurs sont surtout concentrés dans la ville-centre et ses abords immédiats. Les chauffeurs apparaissent davantage disséminés : peu présents dans la commune bordelaise, ils se répartissent de façon plus ou moins homogène à l'intérieur d'une première couronne constituée de villes limitrophes, ainsi que dans des espaces paupérisés de la seconde couronne, comme la pointe nord correspondant à la région du Bec d'Ambès. La distance avec la ville-centre ressort ainsi comme un facteur important dans cette répartition : la raréfaction des travailleurs de plateforme est plus forte chez les livreurs que chez les chauffeurs lorsqu'on s'éloigne de Bordeaux. Même si ces derniers restent présents dans la pointe nord fortement paupérisée, cette présence est limitée et les livreurs y sont totalement absents.

Notons aussi que les livreurs sont massivement présents dans certaines communes périphériques comme Pessac, Gradignan, Eysines ou Carbon Blanc. Si ces espaces restent suffisamment proches de la ville-centre pour la rendre accessible, on peut aussi supposer qu'ils possèdent en leur sein des centralités secondaires où résident des habitants/es de classes moyennes générant une demande de proximité.

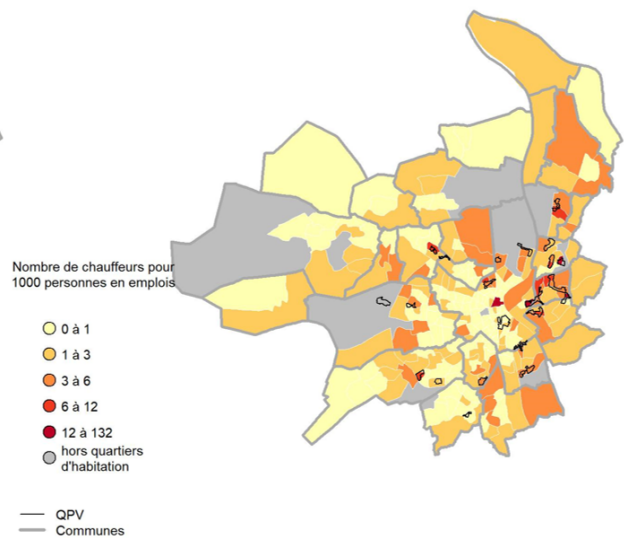
La carte du territoire de Bordeaux Métropole



Livreurs à Bordeaux Métropole



Chauffeurs à Bordeaux Métropole

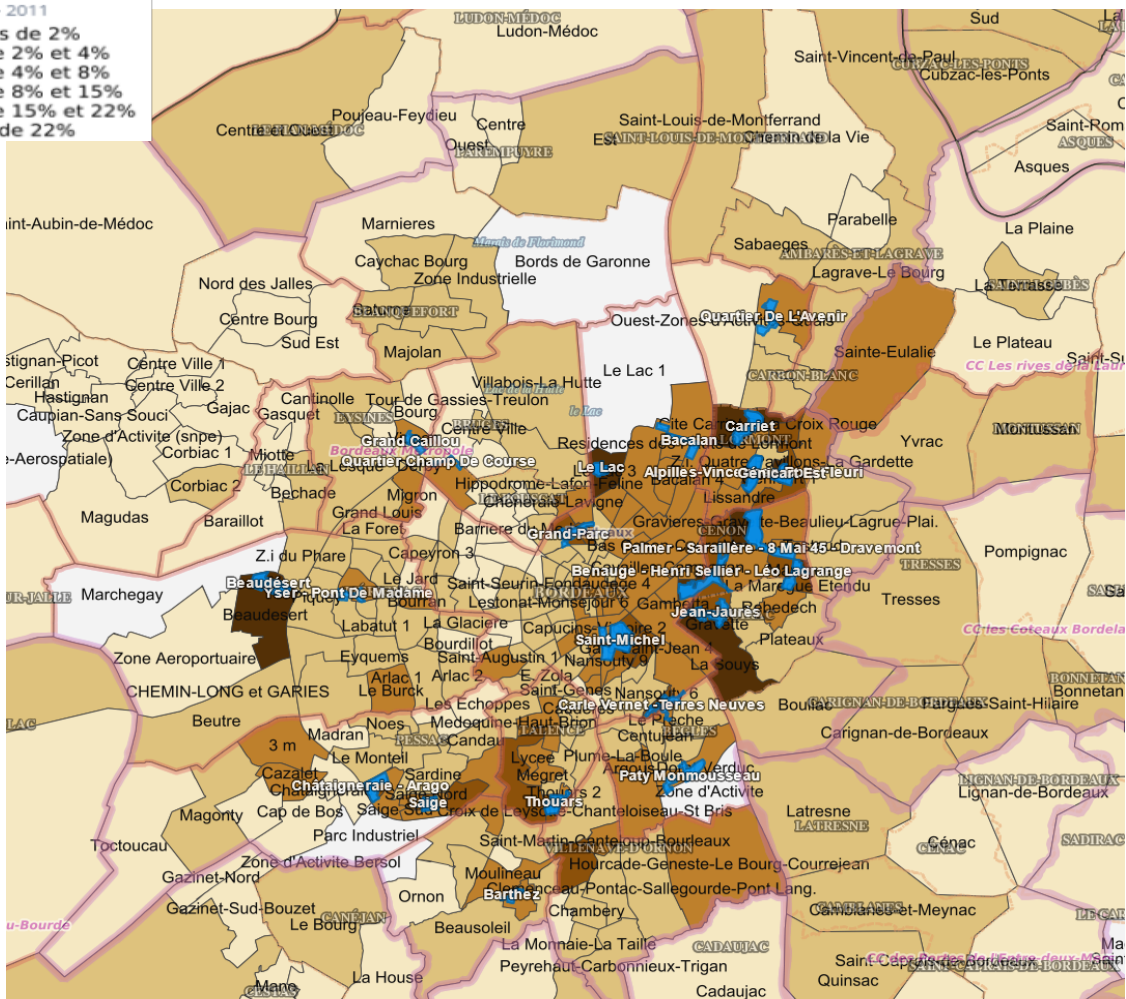
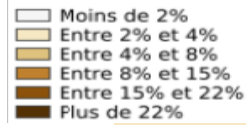


Source : Insee RP 2018 & Sirene 2022 – Traitements Compas

Quartiers prioritaires

IRIS - Part des immigrés

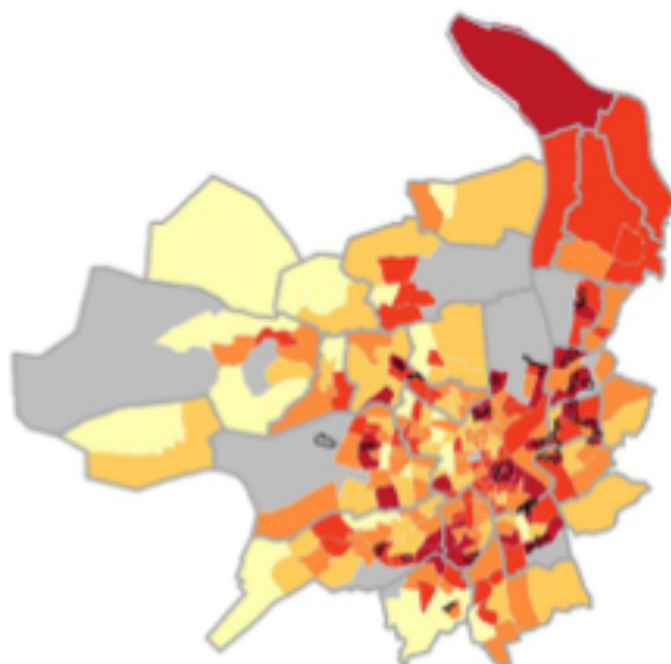
RP - Insee - 2011



On constate une corrélation assez forte entre la géographie des QPV et celle des travailleurs de plateformes. Pour l'essentiel, ces derniers résident dans des IRIS comprenant au moins un QPV, ou dans des secteurs fortement paupérisés identifiables par les taux de chômage (à l'exception de l'hypercentre bordelais où des structures domicilient un nombre significatif de livreurs et de chauffeurs).

On peut analyser plus finement ces données en croisant les cartes des taux de chômage et de la concentration des populations immigrées.

Chômeurs à Bordeaux Métropole



Source : INSEE RP 2018 & Sirene 2022 – Traitements Compas.

Derrière la complexité des rapports entre les différentes « couches » de données, on aperçoit malgré tout à l'œuvre les trois principaux facteurs discutés jusqu'à présent : logique métropolitaine, ségrégation sociale et raciale de l'espace. Dans la pointe nord de l'agglomération, c'est la ségrégation sociale qui apparaît comme le principal facteur de l'ubérisation. Les communes concernées (Ambès, Saint-Louis de Montferrand, Saint-Vincent-de-Paul, Ambarès-et-Lagrave) présentent de forts taux de chômage, sans pour autant accueillir massivement des populations immigrées. Le facteur métropolitain manifeste également son influence, les chauffeurs étant en moyenne plus présents que les livreurs.

Le phénomène se poursuit vers le sud, au sein de communes comme Blanquefort, Bruges, Le Bouscat, Eysines, Le Haillan, le Taillan Médoc, où la présence immigrée reste contenue malgré l'existence de QPV. Mais la plus grande proximité de la commune-centre induit dans certain cas (Eysines, Le Bouscat) une part plus importante de livreurs.

Lorsqu'on descend à l'Ouest, la proportion de populations immigrées tend à augmenter, à proximité notamment des QPV de Mérignac et Pessac. Cette zone apparaît scindée en deux : les chauffeurs résident sur le pourtour Ouest, alors que la présence livreurs se renforce à l'Est avec la plus grande

proximité de la ville-centre. La précarité est plus importante, avec davantage d'IRIS présentant des taux de chômage élevés.

Dans le sud de l'agglomération, les zones de concentration de populations immigrées et de chômeurs sont plus nombreuses, de même que les quartiers prioritaires. Les livreurs y sont également en moyenne plus nombreux, mais là encore l'effet de proximité/éloignement de la ville-centre tend à polariser le territoire entre la partie sud, où les chauffeurs sont plus concentrés, et la partie nord, où la proportion de livreurs augmente rapidement aux abords de la ville de Bordeaux.

Enfin, la bande est, qui remonte jusqu'à Bordeaux Nord et Bassens en coupant Bordeaux en deux, est celle qui concentre le plus de zones à forte proportion de populations immigrées, avec des taux de chômage élevés et de grands QPV. Les chauffeurs résident plutôt en périphérie, et surtout ils semblent presque absents de la rive gauche bordelaise, y compris dans des QPV comme Saint-Michel ou dans des zones de forte précarité comme Nansouty ou Bordeaux Nord.

2^e partie.

L'ubérisation vue par les professionnel·les de l'accompagnement des jeunes vers l'insertion et l'entrepreneuriat

3. De l'entrepreneuriat à l'ubérisation : des professionnel·les en perte de repères

Lorsque l'on interroge les professionnel·les sur la question de l'ubérisation, leurs réponses consistent à chercher des repères dans leur culture professionnelle et dans les catégories d'appréhension du monde social et de leur public qu'ils mettent ordinairement en œuvre. À ce titre, on ne peut comprendre leur appréhension du phénomène de l'ubérisation sans explorer préalablement le cadre plus large de leur outillage cognitif.

Les acteur·trices tendent à inscrire la question de l'ubérisation dans le processus de promotion et de développement de l'entrepreneuriat dans les QPV. Pour comprendre comment s'organisent leurs représentations au sujet de l'ubérisation, il faut donc préalablement analyser précisément comment ils appréhendent la question de l'entrepreneuriat. L'enquête révèle alors l'existence de deux « mondes professionnels » bien distincts dans lesquels les acteurs mobilisent des catégories et des principes de jugement qui tendent à s'opposer : celui des professionnel·les de l'insertion d'un côté, et celui des acteur·trices de l'accompagnement à l'entrepreneuriat de l'autre. Les premier·es, qui continuent de se référer aux principes d'une société salariale où la consolidation du statut des travailleurs assure leur sécurité tout en garantissant leur intégration sociale et citoyenne, accueillent avec perplexité l'avènement d'un modèle entrepreneurial d'insertion professionnelle en décalage avec leurs catégories d'intervention. Pour les second·es, les QPV représentent une opportunité pour valoriser un modèle entrepreneurial qui réaliserait la promesse méritocratique et démocratique de l'égalité des chances, là précisément où le salariat échoue.

Cette ligne de clivage entre deux mondes professionnels achoppe cependant face à la question du travail ubérisé. Celui-ci se présente comme une hybridation entre salariat et entrepreneuriat, et les repères des professionnel·les butent sur ce paradoxe. Ils et elles peinent à se situer face à l'ubérisation, et la plupart n'arrivent pas à stabiliser leur position. Ils et elles se retrouvent alors en position d'ambivalence.

3.1. L'entrepreneuriat et les « mondes » des professionnel·les de jeunesse

Le développement récent des politiques de promotion de l'entrepreneuriat dans les quartiers affecte l'ensemble des professionnel·les du secteur. Mais elles ont fait émerger un secteur professionnel bien spécifique, spécialisé dans l'accompagnement des candidats au travail indépendant. Or, ces acteur·trices sont porteurs d'une vision et de principes qui les distinguent des acteur·trices traditionnel·les de l'insertion.

Au-delà des spécificités de leurs missions respectives, les professionnel·les de l'insertion et de l'entrepreneuriat mobilisent des conceptions différentes du lien et du contrat social. L'entrepreneuriat puise sa légitimité dans un monde qui érige le « projet » en principe d'intégration et de citoyenneté sociales. Porté par ceux et celles qui en font la promotion, ce modèle s'oppose à celui des professionnel·les de l'insertion pour qui l'intégration et la citoyenneté reposent sur un principe de solidarité mis en œuvre par des institutions assurant une régulation de la relation entre salarié·es et employeurs. Le développement de l'entrepreneuriat dans les quartiers met cette opposition en relief et révèle deux appréciations divergentes de l'opportunité que représente l'accès au statut d'indépendant pour les publics des QPV.

L'essor des politiques de promotion de l'entrepreneuriat dans les QPV

La montée en charge des politiques d'incitation à l'entrepreneuriat se renforce depuis près d'une trentaine d'années. Cette montée en charge est repérable dans le droit commun avec la création de dispositifs et de statuts visant à faciliter l'accès à l'entrepreneuriat individuel et collectif. L'ACCRES (Aide à la création ou à la reprise d'entreprise) a été créée à la fin des années 1970 pour faciliter l'initiative des chômeurs souhaitant créer une entreprise. Il conjugue l'agenda libéral et celui de l'État social à la faveur d'une lecture du chômage « *dont les individus, notamment qualifiés, doivent sortir par eux-mêmes* » (Abdelnour, 2017). Au tournant des années 2000, ce compromis s'est consolidé avec la création du statut d'autoentrepreneur. Ce régime, aujourd'hui majoritaire parmi les créations d'entreprises, vise à « *encourager les populations économiquement fragiles à se prendre en main* » (*ibid.*, p. 34).

Ainsi, les dispositifs en faveur de l'entrepreneuriat individuel figurent-ils aujourd'hui dans la panoplie des instruments d'un État social « actif », visant moins la protection que la mise en mouvement des populations privées d'emploi ou rencontrant des difficultés sociales et économiques. De fait les autoentrepreneurs exerçant leur activité d'indépendants à titre exclusif ne bénéficient pas de la même couverture sociale que les salariés. L'autoentrepreneuriat peut être associé à des conditions de travail précaires, notamment pour les populations les plus vulnérables résidant dans les QPV (Ribeiro, Moreau, 2023)³⁶.

Parmi les motivations des pouvoirs publics, la volonté de lutter contre le travail au noir occupe une place importante (*ibid.*). Cette visée peut être mise en relation avec « l'économie de subsistance » très présente dans les quartiers populaires, où les espaces de travail informel prolifèrent tout en étant activement combattus par les pouvoirs publics locaux (voir *supra* première partie) [Collectif Rosa Bonheur, 2019b]. Une articulation se dessine donc entre la lutte contre le travail informel dans les politiques publiques et la logique des plateformes consistant à offrir une voie pour régulariser ce travail informel.

Le mouvement d'ensemble en faveur de l'entrepreneuriat affecte le champ des professionnel·les et des politiques de jeunesse au-delà des seuls QPV. Il témoigne d'une insistance à promouvoir l'initiative et l'autonomie des jeunes. Cette thématique apparaît dès les années 1960, avec la mise en place d'un prix d'encouragement aux initiatives des jeunes qui visait à « *soutenir les démarches encourageant les jeunes à agir, à entreprendre, à prendre des responsabilités* » (Trindade-Chadeau, 2019). Les politiques ultérieures n'ont eu de cesse d'encourager l'autonomie et la prise de responsabilité par la conception et la mise en œuvre de

³⁶ Cette étude de l'Atelier parisien d'urbanisme (APUR) montre que la part des auto-entrepreneurs parmi les travailleurs indépendants est nettement plus forte dans les quartiers prioritaires (81 %) et les quartiers de veille active (75 %) qu'en moyenne parisienne (54 %). L'étude relève que 29 % des auto-entrepreneurs des QPV sont âgés de moins de 30 ans. En lien avec la montée en puissance de l'économie de plateformes, le transport et l'entreposage (incluant les services de livraison) arrivent en tête des activités exercées par les auto-entrepreneurs des QPV parisiens. Ces activités ont fortement progressé entre 2018 et 2021 (+174 %).

« projets » dans les pratiques d'accompagnement des jeunes. Le thème de l'entrepreneuriat s'opérationnalise notamment à travers les plans « Défi jeune » et « Envie d'agir ». Ce dernier plan incorpore explicitement, parmi les critères de sélection des projets à soutenir, ceux qui poursuivent un « but professionnel ».

Comme le montre Angelica Trindade-Chadeau, cette thématique a pris toujours plus d'ampleur par la suite, avec l'entrée en scène, dans les politiques de jeunesse et les pratiques des professionnel·les, des réseaux nationaux d'aide à la création d'activité ; s'ajoutent le fléchage des financements publics (par exemple dans les Programmes d'investissement d'avenir (PIA)) ou le développement récent des « Pôles étudiants pour l'innovation, le transfert et l'entrepreneuriat » (PÉPITE). Aujourd'hui, les politiques de promotion de l'entrepreneuriat sont portées par diverses organisations nationales. Il peut s'agir de structures publiques, comme BpiFrance, ou de grands réseaux associatifs comme L'ADIE, BGE ou France Active Métropole qui ont développé un savoir-faire dans la finance solidaire. Cette dynamique a gagné les quartiers populaires par la mobilisation des divers dispositifs de droit commun mis en place au niveau national et décentralisé, mais aussi par la mise en œuvre d'actions spécifiques telles que le concours « Talents des cités ». Localement, une myriade de structures spécialisées a également vu le jour.

Les effets du déploiement de cette offre sur la création d'entreprise dans les QPV sont loin d'être spectaculaires. Une étude réalisée en 2019 par BpiFrance Le Lab et Terra Nova montre que « *les habitants des QPV sont plus à l'écart de la dynamique entrepreneuriale* » (BpiFrance Le Lab, Terra Nova, 2020). Le nombre de créations d'établissements par habitant·e y reste nettement inférieur (1,7 création pour 100 habitant·es en QPV contre 2,2 pour 100 habitant·es hors QPV). Une précédente étude de BpiFrance Le Lab et Terra Nova portant sur la période 2007-2013, indiquait que les entrepreneurs de ces quartiers représentaient 5 % des actifs, ce chiffre atteignant 10 % dans les quartiers d'unités urbaines de taille similaire (BpiFrance Le Lab, Terra Nova, 2016).

Les données récoltées par BpiFrance montrent aussi que la création n'attire pas spécifiquement les jeunes en QPV : comme dans les autres territoires, 30 % des micro-entrepreneurs et 20 % des créateurs d'entreprises sont âgés de moins de 30 ans. Enfin, la même étude indique que les entrepreneurs des quartiers sont ni plus ni moins accompagnés par des structures d'aides que les entrepreneurs d'autres territoires, alors même qu'ils éprouvent un plus fort sentiment de vulnérabilité que la moyenne ; sept entrepreneurs sur dix passent ainsi sous les radars de ces structures.

Des professionnel·les partagés entre horizon d'insertion et de modernisation

Le développement récent des politiques de promotion de l'entrepreneuriat dans les quartiers populaires bouscule les références des professionnel·les de l'insertion (associations de prévention, centres sociaux, missions locales, etc.) chargés d'orienter les jeunes potentiellement intéressés par la création d'activité. Pour ces acteur·trices, le salariat a longtemps constitué l'horizon central des dispositifs qu'ils et elles déploient dans les territoires. Cependant, avec l'installation de la crise de l'emploi et l'accroissement des difficultés d'insertion des jeunes, l'incitation à l'entrepreneuriat s'est progressivement inscrite sur leur agenda, à la croisée de deux visées d'apparence contradictoire (Abdelnour, 2017). La première relève d'un changement de référentiel de l'action publique désormais dominé par le paradigme néo-libéral qui en appelle au recul des régulations étatiques au profit de l'initiative individuelle. La promotion de l'entrepreneuriat s'inscrit alors dans une perspective plus globale de « modernisation » de l'économie et de la société française. La seconde visée, davantage animée par des objectifs de solidarité et de justice

sociale, conçoit l'entrepreneuriat comme une alternative possible au salariat face à la raréfaction des opportunités d'emploi.

Notre enquête à Aubervilliers, Sevrans et Bordeaux Métropole montre que l'acculturation des professionnel·les de jeunesse à la nouvelle figure d'une insertion par la création d'entreprise ne se réalise pas de manière homogène. Ces politiques publiques ont fait surgir de nouveaux intervenants qui opèrent spécifiquement dans le champ de l'entrepreneuriat et qui, pour une large part, portent la vision d'un élargissement « démocratique » de la culture entrepreneuriale en direction des publics fragiles. Pour ces acteur·trices, l'accompagnement vise à offrir à ses bénéficiaires la possibilité d'évoluer vers une forme d'insertion professionnelle alternative au modèle du salariat traditionnel. En revanche, pour les acteur·trices traditionnel·les du champ de l'insertion, cette « greffe » n'abolit pas le référentiel antérieur. L'entrepreneuriat est au contraire appréhendé à l'aune d'une figure qui reste celle de l'intégration par le travail salarié, conduisant ces professionnel·les à adopter une attitude plus distanciée et souvent critique vis-à-vis de l'entrepreneuriat.

Cette opposition revêt bien sûr un caractère idéal type et la référence au modèle salarial et au modèle entrepreneurial circule malgré tout entre ces deux types d'acteur·trices, et des conceptions *a priori* opposées cohabitent parfois chez les mêmes acteur·trices. Mais l'essentiel n'est pas là : ce sont bel et bien deux conceptions du monde du travail et de la vie sociale, qui se révèlent à l'analyse. Des conceptions plus larges organisent le regard des acteur·trices et il faut en donner une représentation précise pour comprendre et analyser leur vision de l'entrepreneuriat, la façon dont ils ou elles justifient et organisent leurs activités d'accompagnement, dont découle également leur appréciation du phénomène de l'ubérisation.

Cette opposition se révèle de la façon la plus directe dans les finalités que ces acteur·trices assignent à leurs interventions. Pour les acteur·trices traditionnel·les de l'insertion, l'horizon reste celui de l'emploi salarié, qualifié et stable, symbolisé par le contrat à durée indéterminée (CDI). Cette approche caractérise notamment les acteur·trices des missions locales et des services « insertion » des collectivités locales. Lorsqu'ils et elles appréhendent la question de l'entrepreneuriat, c'est bien la finalité « ultime » d'intégration à la société salariale qui leur sert de balise. Ainsi, pour l'Union nationale des missions locales (UNML), la finalité de l'accompagnement reste « l'emploi durable », par opposition aux emplois précaires par lesquels les jeunes entrent ordinairement dans le monde du travail :

« Le cœur de métier des missions locales, c'est l'approche globale. Quelle que soit la forme d'emploi – entrepreneuriat, emploi classique ou intérim –, il y a le fil rouge de l'accompagnement social et professionnel pour intégrer durablement un emploi. Théoriquement, l'accompagnement ne s'arrête pas quand le jeune entre en emploi. Il faut poursuivre l'accompagnement, car le plus souvent il s'agit d'emplois plus précaires qu'un emploi en CDI. »

On remarque dans cet extrait d'entretien qu'en dépit de la prise en compte de l'entrepreneuriat et des formes précaires d'activités, l'emploi en CDI continue d'apparaître implicitement comme l'horizon ultime du parcours du jeune. Encore plus symptomatique du poids du modèle salarial, notre interlocuteur au sein de l'UNML fait référence au droit du travail en évoquant les jeunes qui s'engagent dans la voie entrepreneuriale, où celui-ci, pourtant, ne s'applique pas, particulièrement lorsqu'il s'agit de métiers ubérisés : « *Il faut un accompagnement sur l'autonomie et le droit du travail pour que le jeune ne soit pas piégé par son statut.* » Tout se passe donc comme si, dans cette logique, la stabilité et la sécurité garanties par le salariat étaient les plus à même de permettre une véritable intégration sociale des personnes accompagnées.

Pour les acteur-trices de l'accompagnement à l'entrepreneuriat, c'est en revanche la question de l'accomplissement personnel qui apparaît première : « *Notre philosophie de l'accompagnement, c'est de permettre à chacun de trouver sa voie par laquelle il va pouvoir se révéler, exister, oser...* » (Actrice nationale de l'entrepreneuriat.) Le projet entrepreneurial doit ainsi permettre à l'individu d'exprimer ce qu'il est, de réaliser son potentiel, y compris, sous certaines conditions, dans l'activité ubérisée *a priori* moins valorisante : « *J'avais un gars qui exerçait cette activité [de livreur à vélo], je sentais que c'était un passionné de vélo.* » (Acteur local de l'entrepreneuriat.)

Par-delà l'accès à un revenu, ce sont les vertus de l'autonomie, de l'indépendance, de la mobilisation de soi et de ses propres forces, qui sont mises en avant, avant toute considération de sécurité et de stabilité :

« L'entrepreneuriat, c'est prendre des initiatives. Je n'ai plus de patron, c'est moi qui vais chercher l'argent que j'ai à la fin du mois. » (Actrice nationale de l'entrepreneuriat.)

Cette vision de l'entrepreneuriat comme voie d'accomplissement personnel serait en adéquation avec une évolution plus générale du rapport au travail, portée notamment par les jeunes générations qui seraient plus soucieuses de maintenir une cohérence entre leur vie professionnelle et leur vie personnelle :

« On pense trop que l'insertion c'est dans le salariat. Ça change avec les nouvelles générations. Elles ont l'idée que l'épanouissement ne passe pas forcément par le salariat. C'est une opportunité, car ces jeunes n'auraient pas forcément trouvé le job qui leur convient. L'entrepreneuriat leur permet de se construire eux-mêmes, d'avoir leur projet, de se réaliser... » (Acteur local de l'entrepreneuriat.)

La soif d'indépendance de l'entrepreneur rejoindrait la figure philosophique de l'émancipation, classiquement définie comme le « *passage d'un état de minorité à un état de majorité* » et comme la « *sortie d'un état de tutelle* » (Sardinha, 2013). Dans cette perspective, entreprendre c'est reprendre la main sur son destin, construire et mobiliser un « pouvoir sur soi », dans une logique « d'empowerment » :

« Ça nous a plu de promouvoir des profils de jeunes qui tentent des trucs. J'appelle ça de l'empowerment plus que de l'entrepreneuriat : la fierté d'entreprendre, se réinscrire dans un parcours positif... » (Actrice nationale de l'entrepreneuriat.)

« La demande d'entrepreneuriat est forte, car pour [les jeunes des QPV] c'est un moyen d'émancipation sociale. » (Acteur local de l'entrepreneuriat.)

À l'instar de celles et ceux qui voient dans le salariat la clé de l'intégration sociale, l'entrepreneuriat est ici aussi considéré, par les acteur-trices de ce champ, comme une façon de participer et d'être reconnu socialement. L'entrepreneur jouit d'un statut social valorisé et incarne, tout comme le salarié, une figure de citoyenneté :

« La citoyenneté économique, c'est participer à la vie ,par exemple en payant des impôts, et c'est l'envie d'avoir des échanges économiques au-delà du quartier, se sentir utile... C'est mieux de se dire entrepreneur que demandeur d'emploi, ça donne une autre image dans le quartier. » (Acteur local de l'entrepreneuriat.)

« La finalité politique de notre action, c'est de permettre aux gens de trouver leur voie. Il faut trouver sa place dans la société pour être heureux. C'est ça qu'on permet. Se faire licencier peut être une chance extraordinaire ! » (Actrice nationale de l'entrepreneuriat.)

« Monde civique/industriel » et « monde des projets »

On voit que l'horizon du souhaitable dans lequel les professionnel·les inscrivent leurs actions se réfère à des ordres de valeur plus larges que la stricte finalité d'accès à une activité et à un revenu. Ce constat invite à analyser leurs propos au moyen du cadre théorique élaboré par Luc Boltanski et Laurent

Thévenot pour rendre compte de l'inscription des pratiques et des discours des acteur-trices du monde social dans des régimes de justification plus larges, celui des « économies de la grandeur » (Boltanski Thévenot, 1991). Ce modèle théorique a été élaboré pour décrire les régimes de coordination des actions lorsqu'elles sont soumises à un principe de publicité qui oblige à les justifier au sein d'un espace public (Thévenot, 1996).

La contrainte de publicité oblige à inscrire l'action dans des registres argumentaires capables d'en établir le bien-fondé lorsqu'il faut en rendre compte et de la défendre dans le cadre d'une discussion publique. Dans l'approche de Boltanski et Thévenot, ces registres argumentaires prennent la forme de « cités », qui peuvent se définir comme un ordonnancement de principes et de qualifications des objets, des personnes et des actes autour d'un « principe supérieur commun ». Ce dernier représente un principe général, valant pour tou·tes, et qui représente un à la fois un « bien commun » poursuivi par les membres de la « cité », en même temps que la clé de voûte de l'ensemble des procédures et des principes qui assurent la coordination des diverses parties prenantes de l'action. Cette situation est bien celle des professionnel·les que nous avons rencontrés : ils et elles participent à des politiques publiques qui se réclament de la promotion d'un intérêt général et collectif. Ces acteur-trices doivent régler et ajuster leur action en fonction de ces principes et les justifier régulièrement auprès de leurs collègues, de leurs tutelles, de leurs partenaires, dans leurs dossiers de demandes de subvention... et finalement devant le sociologue qui les questionne.

Les actions doivent être organisées en cohérence avec cet ensemble de principes : elles doivent être cohérentes par rapport à la « cité » à laquelle elles se réfèrent. À ce second niveau, l'action s'inscrit dans un « monde de la pratique », celui des institutions, des procédures et des objets concrets. Là encore, cette situation correspond à celle des professionnel·les que nous avons rencontrés : ils et elles sont engagés dans des mondes pratiques, constitués de dispositifs, outils et procédures.

Parmi les différentes « cités » identifiées par Boltanski et Thévenot, plusieurs nous intéressent plus particulièrement dans le cadre de cette recherche, car nous allons voir que les professionnel·les de l'insertion et de l'entrepreneuriat en proposent différents agencements :

- La « cité civique » accorde la prééminence au collectif et à l'intérêt général contre l'intérêt particulier : les droits, les processus représentatifs et l'action collective organisée, garants de la généralité du bien commun contre les demandes particulières ou individuelles, règlent la hiérarchie entre les êtres et les choses.
- La « cité industrielle » institue l'efficacité et la performance de l'organisation en principe supérieur commun : la professionnalité, l'efficacité, le travail, la performance et la maîtrise permettent de hiérarchiser les êtres et les objets.
- La « cité inspirée » définit des règles de coordination justifiables en accord avec la valorisation de l'originalité, la créativité et de la quête d'accomplissement ; c'est un monde où l'imaginaire est au pouvoir et où l'affirmation de la singularité contre les routines et la tradition règle l'accès à la hiérarchie des « grandeurs ».
- La « cité marchande » assigne à la concurrence le statut de supérieur commun : les règles de répartition permettent de hiérarchiser les personnes selon leurs possessions mesurées sur une

échelle d'enrichissement, et la libre concurrence permet de coordonner les égoïsmes, les avidités et les opportunistes en les organisant sur un marché³⁷.

Dans le cours ordinaire de la vie sociale, les « cités » entretiennent entre elles des relations faites de critiques et de compromis. Les deux mondes professionnels que nous étudions apparaissent alors, dans leur état « idéal typique », chacun à leur manière, comme des solutions de compromis entre plusieurs cités.

Le monde des professionnel·les de l'insertion se dessine au croisement de la « cité civique » et de la « cité industrielle ». Il n'y a là rien d'étonnant, car l'arrière-plan historique de ce modèle correspond à celui de la consolidation de la société salariale issue du compromis social d'après-guerre (Castel, 1995). Ce compromis, noué dans un contexte où le monde du travail disposait d'une force politique sans précédent, visait à assurer la compatibilité du développement de la grande industrie avec l'intégration et la stabilité des institutions et d'une société démocratique. Le travail était le « grand intégrateur » ouvrant des droits (droit du travail, droits sociaux, etc.) protégeant ceux et celles qui travaillaient, tout en les inscrivant dans l'espace d'une citoyenneté nationale reposant sur la reconnaissance de leur « utilité » et de leur contribution à la production de la richesse collective. L'élaboration de cette citoyenneté par le travail passait par la mise en place d'institutions destinées à assurer la convergence entre le « progrès », lié à l'efficacité des procédés du monde industriel (innovations techniques, évolution des formes d'organisation du travail, gains de productivité...), et l'intérêt général promu par la « cité civique » : certification des compétences acquises dans un système scolaire en voie de massification, institutions paritaires (sécurité sociale, allocations familiales, etc.), procédures de représentation des travailleurs et des syndicats, etc.

On retrouve ici les affirmations des professionnel·les de l'insertion citées plus haut, qui conçoivent l'accès au contrat à durée indéterminée comme la forme la plus accomplie de l'intégration par le travail, offrant stabilité, sécurité et un ensemble de droits qui dessinent les contours d'une véritable « citoyenneté industrielle ». Pour rendre compte de ce compromis entre les deux cités « civique » et « industrielle », nous qualifierons ce premier « monde » de « civique/industriel » dans la suite de notre analyse.

Le monde des professionnel·les de l'entrepreneuriat relève quant à lui d'une « nouvelle cité », issue des recompositions de ce compromis d'après-guerre à la faveur des mutations économiques récentes, du déséquilibre des rapports de force entre travail et capital, ainsi que de l'installation du référentiel « néolibéral » dans les politiques publiques. Les théoriciens des « économies de la grandeur » l'ont décrite comme une « cité par projet » (Boltanski, Chiapello, 1999). Comme le monde « civique/industriel », la « cité par projet » se dessine au croisement de plusieurs autres cités³⁸. Elle mobilise tout d'abord la « cité inspirée » en réponse aux critiques du capitalisme décrivant ce dernier comme une source d'aliénation, car plaçant les individus sous la servitude de l'argent et des normes standardisées de la production industrielle. La réalisation du potentiel des individus et de leur créativité est donc au centre de la « cité par projet », ce qui rejoint les propos des acteur·trices cités plus haut, qui conçoivent l'entrepreneuriat comme une source d'épanouissement et de réalisation de soi.

³⁷ Boltanski et Thévenot identifient deux autres « cités » qui n'entrent pas directement dans le cadre de notre travail : la « cité domestique », qui accorde une importance centrale aux relations interpersonnelles et aux hiérarchies inscrites dans la durée et la tradition ; la « cité de l'opinion », qui place la reconnaissance sociale au centre et établit des principes de juste distribution de la considération et de l'indifférence en fonction des sanctions de « l'opinion ».

³⁸ Cette affirmation est litigieuse, car elle provient surtout des critiques qui ont été opposées à la notion de « cité par projet ». Nous l'employons ici sans parti pris, afin de maintenir la cohérence de notre propos.

La « cité par projet » retient également du monde industriel son exigence d'efficacité qui implique tout à la fois la rigueur et le dynamisme de l'entrepreneur qui se donne les moyens de « réaliser ses rêves », et sa capacité à servir le bien commun en œuvrant à la croissance de l'économie et en dégageant des opportunités profitables à d'autres : collaborateurs, salarié-es, autres entrepreneurs, etc.

La « cité civique » se trouve également mobilisée et réinterprétée, car la libération de la créativité de tou·tes est au fondement d'un véritable contrat social réalisant la promesse égalitaire des sociétés démocratiques, en offrant sa chance à tou·tes, et en arasant les inégalités de pouvoir par les vertus de la communication horizontale et décentralisée propre au fonctionnement « en réseau ».

Enfin la « cité par projet » incorpore la « cité marchande », où l'appât du gain apparaît comme une source légitime de motivation pour autant que cette avidité ne viole pas les exigences des autres « grandeurs » présentes dans la « cité par projet ». Si le « monde » auquel correspond la « cité par projet » est décrit comme « connexionniste » ou « réticulaire » par Boltanski, nous nous contenterons de le désigner comme un « monde des projets » dans les pages qui suivent, afin de limiter le recours à un vocabulaire trop technique, voire jargonnant.

3.2. Le développement de l'entrepreneuriat dans les QPV : risque ou chance ?

Selon qu'ils et elles s'inscrivent dans le « monde civique/industriel » ou dans le « monde des projets », les professionnel·les appréhendent de façon différenciée le développement de l'entrepreneuriat dans les quartiers de la politique de la ville. Tou·tes opposent deux formes d'entrepreneuriat, l'une qui serait l'expression d'une véritable vocation, l'autre qui s'imposerait par la seule force négative de la pauvreté et de la nécessité. Mais dans la perspective du « monde des projets », la première forme représenterait une chance pour les QPV, alors que pour les acteur·trices du « monde civique/industriel », l'essor de l'entrepreneuriat, toutes formes confondues, constitue plutôt un recul par rapport aux acquis que la société salariale avait permis de consolider.

Entrepreneuriat de projet et entrepreneuriat de subsistance

Les professionnel·les rencontré·es s'accordent à considérer que le rapport des jeunes à l'entrepreneuriat n'est pas homogène. Certains jeunes auraient une véritable « vocation » entrepreneuriale, alors que d'autres ne l'envisageraient qu'en tant que solution palliative aux difficultés qu'ils rencontrent pour s'insérer sur le marché du travail.

Cette dichotomie n'est cependant pas perçue de la même façon par les acteur·trices des deux mondes : ceux et celles qui se situent à des degrés divers dans le « monde des projets » se montrent volontiers critiques à l'égard de l'entrepreneuriat de subsistance, qu'ils et elles distinguent du « véritable » entrepreneuriat, mu par une vocation. Les professionnel·les de l'insertion, qui se réfèrent davantage au « monde civique/industriel » où le salariat demeure la voie royale pour s'intégrer au monde du travail, appréhendent cette solution palliative avec scepticisme, et ce scepticisme atteint plus largement la logique l'entrepreneuriat elle-même.

Des entrepreneurs sans vocation

Depuis le « monde des projets », le recours à l'entrepreneuriat comme palliatif aux difficultés rencontrées sur le marché du travail est connoté négativement. Il place « l'entrepreneur » en retrait de ce qui constitue,

on l'a vu, la « grandeur » de l'entrepreneuriat : une volonté de s'accomplir personnellement dans la mise en œuvre méthodique d'un projet garantissant indépendance et autonomie.

Cette forme du travail indépendant peut dès lors s'apparenter à un dévoiement du statut d'entrepreneur, ce dernier n'étant pas censé remplir une fonction « sociale » de compensation des difficultés d'accès à l'emploi. De fait, l'étude précitée de BpiFrance Le Lab et Terra Nova a montré que 64 % des micro-entrepreneurs des quartiers étaient anciennement sans activité ou au chômage, contre 49 % dans les autres territoires. « *Ce différentiel montre en partie comment ce statut constitue un moyen de retour à l'activité pour les habitants des quartiers éloignés du marché de l'emploi* », lit-on dans cette étude³⁹.

Du point de vue des acteur-trices du « monde des projets », cet entrepreneuriat de subsistance apparaît comme un dévoiement de la « grandeur » du projet par sa dissolution dans la seule servitude au besoin et à l'argent. L'idée d'un engouement des jeunes des quartiers pour l'entrepreneuriat peut donc inspirer la suspicion d'un détournement du statut d'entrepreneur au nom d'une logique purement sociale :

« Je ne crois pas qu'il y ait de véritables demandes d'entrepreneuriat dans les QPV. Il y a une confusion avec le statut. Il y a des gens qui en ont envie, oui, le plombier ou l'électricien qui veut se mettre à son compte un jour. Mais ça vaut surtout pour les gens qui bossent déjà ou qui perdent leur emploi. L'idée de créer sa boîte quand on n'a pas de boulot me met en colère. C'est pas parce que t'as pas de boulot que tu peux créer ta boîte ! Ça peut être une très mauvaise idée ! On ne crée pas une boîte pour de mauvaises raisons, pour lutter contre le chômage comme le proposait Raymond Barre. » (Actrice nationale de l'entrepreneuriat.)

Lorsque les créateur-trices d'entreprise sont motivé-es par le seul désir de contourner les discriminations, ces professionnel·les ne manquent pas de rappeler que ces entrepreneurs n'ont souvent pas de « *compétence ou de passion spécifiques pour l'entrepreneuriat* » :

« Dans le cadre de mon ancien poste à l'ADIE, pas mal de femmes diplômées ne trouvaient pas de travail, car c'était des habitantes de Villetaneuse, etc. Elles n'avaient pas l'idée de l'entrepreneuriat initialement, mais elles y avaient pensé, car elles s'étaient heurtées à des fermetures de portes. Je ne sais pas combien de temps elles avaient cherché, mais c'était la raison qu'elles mettaient en avant. Ce n'était pas une compétence ou une passion spécifiques pour l'entrepreneuriat. » (Actrice nationale de l'entrepreneuriat.)

Ces « entrepreneurs par défaut » sont perçus comme les plus à même de venir grossir les rangs des travailleurs de plateformes, dont on verra par la suite qu'ils ne sont pas considérés, par les acteur-trices de l'entrepreneuriat, comme de « vrais » entrepreneurs :

« Il y a deux types d'entrepreneurs dans ces quartiers. Ceux qui le font par conviction et qui ont les qualifications pour mener leur projet. Ils vont passer un master en informatique et, au bout de quelques années, ils se lancent comme entrepreneurs quand ils se sont constitué un réseau. Ils veulent être entrepreneurs depuis toujours. Et il y a les entrepreneurs par dépit : ils restent sur le carreau du marché du travail ou sont en échec scolaire. Ils décident de créer une entreprise pour subvenir à leurs besoins économiques. C'est le cas des métiers ubérisés. Parmi ceux qui créent par dépit, la plupart se sentent discriminés. » (Acteur local de l'entrepreneuriat.)

Moindre mal ou fausse solution ?

Les acteur-trices de l'insertion, qui s'inscrivent plus volontiers dans le « monde civique/industriel », perçoivent aussi ce clivage entre deux figures d'entrepreneurs des quartiers, mais leur scepticisme est plus

³⁹ Ce différentiel, qui concerne les micro-entrepreneurs, n'est pas mis en évidence pour les autres créateurs d'entreprises : 40 % étaient sans emploi avant la création de l'entreprise dans les QPV comme dans les autres territoires (voir BpiFrance Le Lab, Terra Nova, 2020).

transversal et vise tendanciellement la logique de l'entrepreneuriat elle-même. Si l'approche sociale de l'entrepreneuriat consiste à y voir un « moindre mal », de nature à compenser, au moins pour partie, la raréfaction de l'emploi salarié, les professionnel·les de l'insertion ne semblent pas totalement convaincus. À leurs yeux, l'entrepreneuriat de subsistance constitue plutôt une fausse solution.

L'entrepreneuriat leur inspire tout d'abord une suspicion liée à une sorte d'effet de mode flattant les penchants individualistes des jeunes, et susceptible d'entretenir l'illusion d'un salut possible hors du salariat :

« L'entrepreneuriat, c'est dans l'air du temps : tout le monde est censé pouvoir créer son entreprise ! »
(Actrice locale de l'insertion.)

« L'entrepreneuriat peut être un souhait, pas forcément parce qu'ils ont une âme d'entrepreneur, mais pour ne pas dépendre d'un chef. » (Acteur local de la politique de la ville.)

Ces acteur·trices ne cachent pas leur inquiétude face à une « solution » qui risque de ne pas tenir sa promesse de procurer un véritable moyen de subsistance :

« Par rapport aux difficultés d'accès au marché du travail, l'entrepreneuriat peut être une solution. De plus en plus se lancent dans l'entrepreneuriat. Mais ça ne permet souvent pas d'en faire une activité. » (Actrice locale de l'insertion.)

Si l'entrepreneuriat risque ainsi de constituer une « fausse solution », certains doutent également qu'il corresponde aux véritables aspirations des jeunes :

« C'est pas la majorité. La majorité cherche à intégrer une société, pas à être entrepreneurs. » (Acteur local de l'insertion.)

L'entrepreneuriat, une chance pour les jeunes des QPV

Si un certain nombre de professionnel·les, qu'ils relèvent du « monde des projets » ou du « monde civique/industriel », affichent leur scepticisme à l'égard du mouvement général de promotion de l'entrepreneuriat dans les QPV, d'autres se montrent plus enthousiastes. Certains « sceptiques » nuancent leur propos en isolant une catégorie de « vrais » entrepreneurs chez les jeunes candidats issus des QPV. D'autres estiment que l'entrepreneuriat est révélateur du dynamisme et de la créativité qui caractériseraient ces quartiers.

Un gisement d'initiatives à valoriser

La vision enthousiaste des promesses de l'entrepreneuriat dans les QPV se rencontre notamment chez les professionnel·les du volet « cohésion sociale » de la politique de la ville (soit la politique de la ville hors programmes de l'Agence nationale pour la rénovation urbaine). Cette vision témoigne de la distance de ces acteur·trices à l'égard d'une vision des quartiers appréhendés sous l'angle unique du cumul de handicaps – une vision qui inspire nombre de programmes de la politique de la ville, à commencer par la rénovation urbaine (Epstein, Kirszbaum, 2019). Ces professionnel·les sont prompt·es à valoriser les pratiques d'entraides, la créativité et le dynamisme qui seraient inhérents à la « culture de subsistance » des quartiers populaires (Collectif Rosa Bonheur, 2019b). Pour certain·es, l'épisode du Covid a été un révélateur de ces ressources multiples que les habitants·es mettent en œuvre dans leur vie et leurs relations quotidiennes :

« On a vu toute cette énergie au moment du confinement, l'envie d'entreprendre, beaucoup de solidarité. Il suffit d'aller voir. » (Actrice locale de l'insertion.)

Une actrice de la politique de la ville dresse le même constat en se référant à la vitalité de la vie associative dans les QPV :

« J'ai l'impression qu'il y a une forme d'agilité et d'envie, beaucoup d'énergie... On le voit à travers des personnes qui participent à des associations et qu'on accompagne : elles n'ont pas peur d'expérimenter des choses. Je pense qu'il y a une appétence pour l'entrepreneuriat »

La même interlocutrice n'hésite pas non plus à vanter les compétences entrepreneuriales que nécessitent les activités de *deal* :

« Dans les quartiers, le trafic de drogue est super bien organisé avec des organigrammes, des échelons, une coordination logistique... Je ne suis pas sûre de pouvoir faire ce qu'ils font ! »

Le dynamisme propre aux quartiers est souvent référé à l'importance de l'économie informelle dans le quotidien des habitants. Les acteur-trices interrogé-es rejoignent alors l'intention du législateur qui entendait offrir une alternative au travail au noir par la création du statut d'autoentrepreneur (Abdelnour, 2017). Pour ces professionnel·les, les pratiques informelles relèvent d'une sorte d'entrepreneuriat de l'ombre qui ne demande qu'à entrer dans la lumière de l'économie officielle :

« Il y a beaucoup d'activités, mais en off. Il y a un enjeu d'officialisation du travail souterrain de couturière, de confection de repas... » (Actrice locale de la politique de la ville.)

« Il y a énormément d'économie informelle, des tas de boîtes non reconnues : parfums, vêtements, maquillage, mécanique, informatique, conseil... Plein de jeunes vendent des parfums sur les réseaux sociaux, des mamans font des repas, il y a des garages clandestins... C'est un potentiel économique qu'il faut accompagner vers le droit commun. Il y a des associations qui s'occupent de ça. Mais la plupart des jeunes restent dans l'informel. Les jeunes ont compris qu'il y avait deux vecteurs : la musique et le sport. Je leur dirais "vas-y, prends de l'expérience et vois ce que tu peux en tirer !" » (Acteur local de la politique de la ville.)

Ces professionnel·les du volet social de la politique de la ville sont généralement attentives aux dynamiques collectives qu'ils cherchent à stimuler ou encadrer dans les quartiers populaires. L'entrepreneuriat peut alors être une opportunité de transformer un potentiel individuel en une ressource collective permettant d'initier un cercle vertueux de développement territorial. Ce point de vue est également partagé par des acteur-trices de l'entrepreneuriat en prise directe avec les réalités sociales de ces quartiers (voir *infra*).

Mais les professionnel·les qui évoluent dans le « monde des projets » valorisent surtout la figure de l'entrepreneur *individuel* des quartiers, mu par sa vocation et porteur d'un véritable projet. Perçu avec les lunettes du « monde des projets », l'éthos entrepreneurial relève plus d'un effet générationnel que d'un trait singulier aux jeunes des QPV. À l'image de la « génération Z » ou des « millenials » de la littérature managériale, les jeunes des QPV, soucieux de maîtriser leur rapport au travail et avides de « défis » et de « challenges », valoriseraient l'indépendance et l'autonomie, comme l'explique cette actrice de l'entrepreneuriat :

« Dans la nouvelle génération, il y a beaucoup plus d'engouement pour l'entrepreneuriat. Peut-être parce qu'ils ont un rapport différent avec la hiérarchie. Ils ressentent le besoin d'être indépendants. » (Actrice nationale de l'entrepreneuriat.)

Ces acteur-trices sont donc enclines à souligner l'absence de véritable singularité de l'entrepreneuriat des quartiers, tout aussi « digne » que celui des territoires conventionnels, coagulant authenticité et créativité « inspirées », rigueur « industrielle » et appétence « marchande ». L'entrepreneuriat dans les

QPV n'est donc pas seulement, aux yeux de ces professionnel·les, un entrepreneuriat de survie. Il possède au contraire une crédibilité ancrée dans un véritable éthos entrepreneurial :

« Il n'y a pas de différence dans le taux de survie des entreprises entre QPV et hors QPV. Ça dépend du secteur d'activité et du montant des fonds propres au démarrage. » (Acteur national de l'entrepreneuriat.)

« Je pense que c'est une voie d'insertion, car l'accès à l'emploi est compliqué pour certains. Mais en quatre ans à l'ADIE, je n'ai jamais rencontré d'entrepreneur qui voulait l'être par défaut. On sait que les discriminations existent fortement. Mais c'est jamais par défaut. C'est l'envie d'entreprendre. » (Actrice locale de l'entrepreneuriat.)

Preuve de cette vocation entrepreneuriale d'une partie des jeunes des QPV, la création d'entreprise serait découplée de la pression du chômage :

« Les motivations des créateurs d'entreprise sont rarement "je trouve pas de boulot donc je vais créer une entreprise." [...] C'est des motivations d'entrepreneur : j'avais ce projet depuis longtemps, j'espère gagner de l'argent. De fait, plus d'un tiers sont allocataires du RSA. Paradoxalement, on a plus de demandes quand le chômage baisse que quand il augmente. En fait, c'est pas lié au taux de chômage, mais à la conjoncture : si la conjoncture est bonne, ça encourage plus à la création. » (Acteur national de l'entrepreneuriat.)

L'entrepreneuriat comme ascenseur social individuel et solution collective

Dans le « monde des projets », l'entrepreneur puise d'abord dans ses forces propres afin de changer sa condition sociale. Les hiérarchies institutionnalisées et figées, liées aux possessions initiales comme le capital culturel de départ ou le diplôme, peuvent être surmontées. Dans ce cadre, l'entrepreneuriat peut réaliser la promesse démocratique d'une réelle égalité des chances. Pour ses défenseurs, il s'agit d'une réelle opportunité pour les jeunes des QPV qui, précisément, sont entravés par des plafonds de verre illégitimes, s'ils sont liés aux discriminations qui font obstacle à la mobilité sociale. Dans la vision libérale de certain·es acteur·trices, un système méritocratique ne saurait reposer sur le diplôme, mais sur l'énergie et l'effort de celui qui sait entreprendre.

Le monde des projets doit prouver sa capacité à tenir la promesse démocratique d'un monde libéré des obstacles hérités et des pesanteurs d'institutions distributrices d'opportunités inégales. L'enjeu de l'intervention des professionnel·les de l'accompagnement vers l'entrepreneuriat réside alors dans la levée des barrières qui inhibent l'appétence entrepreneuriale des jeunes des QPV. Par exemple en facilitant l'accès au financement :

« L'entrepreneuriat attire beaucoup plus les jeunes qu'auparavant. Il y a un mouvement plus général d'attraction pour la création d'entreprises. L'étude de BPIFrance et Terranova montre une appétence un peu plus forte dans les QPV. Les entrepreneurs des quartiers sont des entrepreneurs comme les autres. On le voit sur les chiffres. Mais s'il y a dans l'étude de BPI une appétence plus élevée, le passage à l'acte est plus faible. Et si l'ADIE arrive à avoir 23 % de porteurs de projet dans les QPV, c'est parce qu'on y va et parce qu'on a un regard plus positif qu'une banque. » (Acteur national de l'entrepreneuriat.)

Le même interlocuteur décrit l'entrepreneuriat comme une opportunité pour ceux et celles à qui, précisément, manquent des ressources institutionnellement reconnues et requises dans le monde du salariat traditionnel :

« On sait qu'il y a des discriminations sur le marché du travail classique, en fonction des origines sociales, ethniques, de la localisation... Notre public est aussi faiblement diplômé. Notre action est surtout une réponse très adaptée aux personnes qui ont peu de qualification. On peut accéder à l'entrepreneuriat sans avoir de diplôme ou d'expérience avérée dans le domaine. »

Le « monde des projets » offrirait donc sa chance à tou·tes, sans se préoccuper des marqueurs sociaux qui font obstacle à une évolution dans le salariat. Telle est sa valeur ajoutée démocratique et méritocratique pour les jeunes des QPV :

« L'avantage de l'entrepreneuriat, c'est qu'un jeune qui vient nous voir, on regarde son projet, sa motivation, quelle que soit sa façon de s'habiller. On souhaite qu'ils soient eux-mêmes. » (Actrice locale de l'entrepreneuriat.)

Parce qu'il accueille tous les publics sans discrimination, et afin d'offrir une chance à tou·tes, l'accompagnement doit pouvoir s'adapter à des démarches entrepreneuriales éloignées des formes légitimes pratiquées par les mieux dotés socialement. À cet égard, les QPV s'apparentent à une terre de mission pour les promoteurs de l'entrepreneuriat : parce que ces territoires sont privés des ressources culturelles et sociales qui ouvrent les portes du salariat, ils peuvent se constituer comme d'authentiques « cités par projet » en miniature, où seule l'envie et l'opiniâtreté président aux réussites, sans buter sur les obstacles des diplômes et des préjugés :

« C'est une vision différente de l'entrepreneuriat classique. La façon dont les entrepreneurs [des quartiers] fonctionnent est à l'opposé de ce qu'on enseigne. Les entrepreneurs n'anticipent pas grand-chose, ils tirent parti des surprises. En conséquence, l'entrepreneuriat n'est pas réservé à une élite en capacité intellectuelle et financière de se projeter. Beaucoup d'entrepreneurs des quartiers fonctionnent de cette façon-là. » (Acteur national de l'entrepreneuriat.)

L'entrepreneuriat sert également l'intérêt collectif, car il peut être une source de développement qui favorise l'emploi local :

« Un beau projet entrepreneurial, c'est par exemple quelqu'un d'un quartier qui au bout d'un moment a des salariés. » (Acteur local de la politique de la ville.)

« L'entrepreneuriat est une opportunité pour les quartiers. C'est un moyen d'insertion. Un moyen d'être recruté par des gens qui leur ressemblent. Les codes sont les mêmes. La population des QPV n'est pas la même que dans les centres-villes et celles de centres-villes du 93 pas la même que celle des centres-villes du 78. Les gens du 78 n'ont pas l'habitude de fréquenter des gens des QPV, qui n'ont pas les mêmes codes. C'est plus compliqué de faire confiance. Je crois que la solution aux problèmes des quartiers, c'est l'entrepreneuriat. Si c'est bien travaillé, avec des investissements, ça peut marcher. L'entrepreneuriat crée de la richesse à l'échelle des quartiers. » (Acteur local de l'entrepreneuriat.)

En bref, l'entrepreneuriat n'est pas une simple aventure individuelle. Par l'enrichissement collectif qu'il génère, il peut susciter dans son sillage une dynamique profitable à tou·tes. De la sorte, il relève aussi d'une forme de citoyenneté. S'il remplit pleinement sa mission « civique », il peut aussi créer une émulation. Telle est la fonction remplie par les entrepreneurs des cités lorsqu'ils servent d'exemples, à l'instar des « role models » identifiés par la littérature américaine (Abbasianchavari, Moritz, 2021) :

« Les jeunes se disent que ça peut être pour eux, car il y a de plus en plus de modèles au sein de leur quartier. C'est l'effet papillon. Certains ont cette fibre dès le départ. Des personnes éloignées de l'emploi qui ont bénéficié de clauses sociales se projettent pour créer leur boîte de BTP, d'électricien... Ceux qui ont une fibre artistique veulent créer leur marque de vêtements. » (Actrice locale de l'entrepreneuriat.)

La critique civique du « monde des projets »

À rebours de la vision de la citoyenneté portée par les professionnel·les de l'entrepreneuriat, les professionnel·les de l'insertion assument leur préférence pour le salariat stable et durable. Certes, ils et elles évitent le plus souvent d'affirmer une position de principe : « *On n'a pas de position de principe pour*

dire qu'on est pour ou contre », nous indique l'Union nationale des missions locales. Entre « moindre mal » et « fausse solution », les témoignages de ces professionnel·les masquent difficilement un certain scepticisme à l'égard de cette forme particulière d'insertion qu'est l'entrepreneuriat. Les réserves exprimées peuvent témoigner d'une perception claire ou diffuse que le développement de l'entrepreneuriat s'inscrit dans un mouvement plus général de fragilisation de la condition salariale et d'augmentation de la précarité. Là encore, le discours est mesuré et s'en tient au registre du constat :

« Dans la politique de la ville, on finançait des métiers encadrés et petit à petit on a été vers des emplois précarisés, type adultes-relais, postes FONJEP... Et de plus en plus on finance des porteurs qui intègrent des statuts d'autoentrepreneurs (comme les éducateurs autoentrepreneurs, etc.), pour pallier le manque de postes dans les centres de loisirs... Notre élue est ok pour que l'autoentrepreneuriat soit un temps du parcours. » (Acteur local de la politique de la ville.)

La critique peut aussi monter en généralité, dans certains propos, pour questionner le modèle de société que préfigure la promotion de l'entrepreneuriat des jeunes. Depuis le monde « civique/industriel », c'est alors la référence au monde marchand, centrale dans la « cité par projet », qui devient la cible du discours critique. Le monde des projets, en prétendant réconcilier l'appât du gain et l'intérêt collectif, mettrait en fait ce dernier en péril en dévalorisant l'intérêt pour la chose publique au profit d'un individualisme consumériste. Le parallèle avec l'économie du « deal » vient soutenir cette critique, comme si l'éthos entrepreneurial valorisé dans le monde des projets n'était en réalité qu'un équivalent légal de dispositions acquises dans l'univers violent et concurrentiel du caïdat et de la culture de la rue. Qui pourrait souhaiter vivre dans une société calquée sur ce modèle ?

« Ces jeunes, avec la société de consommation, ils ont tout compris au business. Le pouvoir d'agir citoyen que j'aime, ils s'en tapent. Mais ils y vont à fond la caisse sur l'entrepreneuriat. Avant l'économie, je pense qu'il faut rendre le pouvoir d'agir aux citoyens, il faut aller voter. Mais ils ne croient pas à la chose publique, juste au dollar, au business. » (Acteur local de la politique de la ville.)

« Il y a des possibilités d'entreprendre différemment : c'est l'associatif. Mais ils ne se l'approprient pas. Car ils ont l'idée de gagner de l'argent. Quand on est né dans une famille pauvre, il faut trois générations pour en sortir. Dans un contexte d'économie souterraine (drogue, recel, prostitution...), même si les habitants ne sont pas tous là-dedans, loin de là, il y a un environnement d'argent facile. Mais pour réussir, il faut des idées, de l'argent, des réseaux, et ils ne les ont pas. Donc l'associatif serait une bonne réponse, mais ils ne se l'approprient pas, car ils ont une vision court-termiste : comment j'emmène ma femme en vacances, s'acheter un vélo... On est loin de l'idée qu'on fait mûrir et qu'on met en œuvre dans le temps. » (Acteur local de la politique de la ville.)

Ce dernier propos montre que les acteur·trices de la « cité civique/industrielle » ne sont pas forcément fermés à toute forme d'entrepreneuriat, Mais ils et elles en valorisent surtout les formes les plus socialisées, orientées vers la propriété collective ou la codécision démocratique à l'instar du secteur associatif ou de l'économie sociale et solidaire :

« Pour moi, l'entrepreneuriat, c'est un parcours : un jeune est dans un quartier, il vend des parfums, on l'accompagne, il crée une association ou une entreprise... Il faut différentes étapes de construction, comme dans la vie citoyenne. On ne devient pas entrepreneur du jour au lendemain. Même s'ils acquièrent des compétences, c'est pas de l'entrepreneuriat pour moi. Pour eux, c'est de l'entrepreneuriat, mais pour moi non, car c'est une aliénation. C'est contraire à mes valeurs. Moi je suis pour l'entrepreneuriat ESS [de l'économie sociale et solidaire], je ne suis pas Wall Street ! » (Acteur local de la politique de la ville.)

Le monde « civique/industriel » a pris forme avec le développement de formes de propriétés collectives et socialisées adossées au statut de travailleur·euse (caisses de retraite, caisses d'assurance maladie,

etc.). Ces formes de propriété collective visaient à offrir un statut et une protection à ceux et celles qui étaient dépourvus de fortune personnelle et n'avaient d'autre choix que de vendre leur force de travail sur le marché (Castel, 2003). Ce modèle, qui conteste la séparation du politique et de l'économie, conduit à porter un regard suspicieux sur toute forme d'organisation qui prétendrait s'autoréguler par le simple jeu des intérêts particuliers. On comprend du coup le regard positif que ces acteur-trices peuvent porter sur les pratiques de l'économie sociale et solidaire, fondées sur le partage de la décision et de la propriété, comme alternatives à l'entrepreneuriat libéral tel qu'il est promu par les acteur-trices du « monde des projets ».

3.3. Les entreprises ubérisées : un objet hybride qui défie les référentiels professionnels

On l'a vu, l'entrepreneuriat suscite un clivage assez clair entre deux « mondes », celui des professionnel·les de l'insertion et celui des professionnel·les de l'accompagnement vers la création d'entreprise. Face aux auto-entrepreneurs prestataires des plateformes ubérisées, ces deux sphères professionnelles relativement cohérentes se lézardent, car les plateformes, coincées dans l'entre-deux du salariat et de l'entrepreneuriat, constituent un objet indéfinissable. Du coup, les catégories cognitives des acteur-trices du « monde des projets » et du « monde civique/industriel » deviennent poreuses.

Une activité dans l'entre-deux du salariat et de l'entrepreneuriat

Interrogées au sujet de l'ubérisation, les professionnel·les ont pour première réaction d'exclure ces activités de « l'horizon du souhaitable » dans lequel ils et elles se placent. Certain·es arguent que ces activités ne relèvent pas du « vrai » salariat ; pour d'autres, elles ne peuvent ouvrir les opportunités qui sont celles de l'entrepreneuriat « authentique ». Ces acteur-trices rejoignent en cela la critique habituellement adressée à l'ubérisation dans le débat public : « l'entrepreneur » serait soumis à un lien de subordination vis-à-vis de la plateforme, excluant cette forme d'activité du champ de l'entrepreneuriat. De fait, pour les professionnel·les interrogé·es dans les deux mondes professionnels, le travail ubérisé ne ressortit pas véritablement à l'entrepreneuriat parce que la plateforme fournit la clientèle et contrôle l'activité du travailleur :

« C'est de l'entrepreneuriat, car ils se mettent sous statut d'autoentrepreneur. Mais c'est pas de l'entrepreneuriat pur et dur. Et c'est pas non plus du salariat. C'est hybride. Il y a une forme de dépendance par rapport aux plateformes. C'est différent si on ouvre un commerce tout seul » (Actrice locale de l'insertion.)

« Y a aussi le sujet de l'autonomie : ils sont dépendants des plateformes pour une grosse partie de leur chiffre d'affaires. Avoir un apporteur d'affaires qui amène des clients, ça se fait dans autres univers. Le problème pour les VTC, et plus encore pour livreurs, c'est qu'ils sont très dépendants. Et les motivations ne sont pas les mêmes que la personne qui veut monter son petit commerce. C'est pas un projet longuement mûri. » (Acteur national de l'entrepreneuriat.)

« C'est vrai qu'avec les plateformes qui permettent de trouver les clients, peut-être qu'ils se disent que c'est plus simple que d'être chauffeur de taxi tout seul. Mais il faut acheter une licence, faire un investissement financier plus important. Alors qu'Uber apporte la clientèle et qu'on peut louer un véhicule sans être obligé de l'acheter. Quant aux livreurs à vélo par choix, j'ai pas l'impression... C'est de la débrouille, c'est pas autre chose. Ils ne veulent pas pour autant être auto-entrepreneurs. Plus veulent aller vers le salariat que vers l'entrepreneuriat. » (Actrice locale de l'insertion.)

De façon générale, pour l'ensemble des professionnel·les interrogé·es, la stratégie marketing des plateformes consiste à séduire ces jeunes en flattant leur soif d'indépendance, leur volonté d'être leur

« propre patron », leur vitalité et leur créativité. Les plateformes exploitent cette fibre, mais elles ignorent la sélectivité qu'impose l'identification de « véritables » entrepreneurs. La réticence des jeunes à s'inscrire dans des relations hiérarchiques et la volonté d'être autonomes ne suffisent pas à édifier un véritable *ethos* entrepreneurial, et les jeunes sont finalement perdants :

« Ils fuient la subordination dans le salariat. Mais ils ne se rendent pas compte qu'ils seront subordonnés à leurs clients. » (Actrice locale de l'entrepreneuriat.)

« C'est le mythe d'être son propre patron, même si on ne l'est pas du tout en réalité. Vu les rémunérations d'Uber, et le nombre d'heures à faire pour le SMIC, l'indépendance se paie cher ! » (Acteur local de la politique de la ville.)

« L'entrepreneuriat peut être un souhait, mais c'est pas forcément parce qu'ils ont une âme d'entrepreneur. C'est pour ne pas dépendre d'un chef. » (Acteur local de la politique de la ville.)

« Leurs motivations, c'est l'autonomie, la possibilité de faire de nouvelles connaissances, de sortir du quartier. Mais ils ne connaissent pas vraiment ces métiers. Ils pensent qu'ils seront libres. Mais s'ils ne font pas un certain nombre d'heures, ils ne rentrent pas dans leurs frais. » (Acteur local de l'insertion.)

Le contrôle « algorithmique », dont on a mentionné la centralité dans la littérature scientifique, et qui s'oppose à l'autonomie propre au travail indépendant et outrepassé le niveau de subordination observable dans le monde du travail salarié, n'échappe pas non plus au regard des professionnel·les :

« On rend des comptes, on est noté, évalué... Uber, c'est l'entreprise qui contrôle le plus ! C'est pire que l'administration et les jeunes trouvent que c'est hyper libre, hyper cool, je fais ce que je veux... Alors qu'en réalité ils sont super contrôlés. Ils ne se rendent pas compte. » (Acteur local de la politique de la ville.)

« Uber dit que c'est ouvert, on va pas vous sélectionner. Mais ils ne réalisent pas qu'après il y a une punition de la plateforme s'ils ont de mauvaises évaluations... Et là Uber trouve un motif pour les virer ! » (Actrice locale de l'insertion.)

En soulignant ce lien de subordination, les professionnel·les finissent, logiquement, par définir les plateformes comme un salariat déguisé :

« On fait une confusion, car il y a une différence entre accompagner un jeune qui veut développer un projet quel qu'il soit, et un jeune à qui une plate-forme dit "tu te mets à ton compte et je te fournis un boulot". Au final, c'est comme un salarié d'Uber ou Deliveroo. » (Actrice nationale de l'entrepreneuriat.)

Mais cette lecture en termes de salariat déguisé n'est pas complètement satisfaisante, car le travail ubérisé reste un objet hybride, dont les traits relèvent pour partie du salariat, mais qui se rattache partiellement aussi à l'entrepreneuriat :

« Je suis président de la mission locale. Je ne peux que soutenir le fait d'être auto-entrepreneur, je trouve ça très bien de se prendre en main. Mais les chauffeurs VTC sont exploités. » (acteur local de l'insertion.)

« L'ubérisation, c'est une facilité à devenir entrepreneur. On est dans l'entrepreneuriat, car on peut se lever à l'heure qu'on veut, faire 24 heures d'affilée si on veut. Mais ce sont de faux entrepreneurs, car il y a un patron qui s'appelle Uber et qui ponctionne 25 %. » (Acteur local de la politique de la ville.)

« C'est différent des autres entrepreneurs. C'est une forme intermédiaire entre l'entrepreneuriat et le salariat. Les VTC sont affiliés à une plateforme. Il y a une dépendance vis-à-vis des plateformes. C'est plus proche de la logique de franchise. C'est se mettre à leur compte sans avoir forcément créé son activité : il y a un cadre avec un produit bien défini, une clientèle apportée largement par l'extérieur, une forme de sécurité apparente. » (Acteur national de l'entrepreneuriat.)

De multiples arguments pour rejeter les plateformes

Si les plateformes sont des objets hybrides entre salariat et entrepreneuriat, elles sont donc situées entre le « monde civique/industriel » et le « monde des projets ». À l'instar des analyses critiques qui dominent la littérature scientifique sur le sujet, les plateformes sont la cible de nombreuses critiques des professionnel·les appartenant aux deux mondes.

La logique des plateformes est marchande alors que la logique des professionnel·les des deux mondes est « civique ». Les plateformes cherchent à maximiser leurs bénéfices en investissant un marché et en imposant des formes de mise au travail qui leur profitent en propre. Au contraire, les professionnel·les engagé·es dans l'action publique cherchent à servir l'intérêt collectif, que celui-ci relève du monde des projets ou de celui de la citoyenneté industrielle. La critique des professionnel·les revient le plus souvent à associer l'action des plateformes à un opportunisme « marchand » faisant fi du bien commun et de l'intérêt des personnes qu'elles mettent au travail. Les plateformes sont décrites comme des « opportunistes de la faim », dont les pratiques confinent parfois à la prédation. La logique des plateformes consiste à transformer la situation des jeunes les plus fragiles en opportunités économiques. Elles opèrent en quelque sorte sur un « marché de la misère » et c'est parce qu'ils n'ont pas d'autre choix qu'elles se révèlent « attractives » pour les jeunes qui tombent dans leur piège :

« C'est pour ceux qui n'ont pas eu le choix dans le salariat. » (Actrice locale de l'entrepreneuriat.)

« C'est la nécessité : ce sont des personnes inscrites à Pôle emploi et dont les aides arrivent à terme, et qui se disent qu'elles n'ont pas leur chance sur le marché du travail salarié. » (Acteur local de l'entrepreneuriat.)

« Ce sont des activités qui sont vendues comme très attractives, avec très peu de coûts d'entrée. Soi-disant je gère mes horaires et j'aime bien faire du vélo. Mais le principe de réalité revient très vite. » (Acteur national de l'insertion.)

« Je ne vois pas ça d'une manière très positive. J'ai l'impression le plus souvent que c'est de la survie. Quand je vois un jeune qui veut être Uber le soir en plus de son boulot, c'est qu'il n'a pas le choix. C'est pour vivre. Pour moi, le plus souvent, c'est pas un choix. C'est une activité qu'on fait parce qu'il faut bien nourrir sa famille. » (Acteur national de l'entrepreneuriat.)

Les jeunes finiraient eux-mêmes par déchanter après avoir réalisé que les plateformes sont une sorte de miroir aux alouettes :

« Quand les plateformes ont commencé à se créer, c'était le filon. Les entreprises cherchaient à recruter. Mais on s'est rendu compte que les contrats n'étaient pas favorables. Les jeunes se sont rendu compte que c'était pas si rémunérateur, sauf peut-être si on fait beaucoup d'heures. » (Actrice locale de l'insertion.)

« Les jeunes de banlieue se sont engouffrés dans la brèche au départ et ils n'ont pas remarqué que l'activité ne leur était pas profitable. Quand on commence à faire les comptes au bout d'un an ou deux, on comprend qu'on ne gagne pas beaucoup. » (Acteur local de l'entrepreneuriat.)

« Ils n'ont pas de chef, pas de cadre horaire, c'est la liberté. Il n'y a pas 9 h-midi 14-18 h. Mais quand ils se rendent compte, pour une partie, qu'ils se font avoir, ils montent leur propre boîte de VTC. Je pense que les plateformes ont fait une étude de marché. Quand on voit les campagnes agressives des paris sportifs, je pense que Uber c'est la même chose, même si j'ai pas vérifié. » (Acteur local de la politique de la ville.)

« Il y a eu une euphorie pendant deux ou trois ans. Et depuis deux ans, c'est beaucoup plus calme. Les gens se rendent compte de la réalité. Ils pensaient ne pas avoir de patron, parce qu'on ne le voit pas physiquement. Mais le donneur d'ordre vous prend 25 % qui sont en plus intégrés au chiffre d'affaires. Il ne reste que 35 %, et il y a 10-15 % pour le carburant. À la fin il ne reste que 20 %. » (Acteur local de l'entrepreneuriat.)

Si l'ensemble des professionnel·les conteste la légitimité d'une logique marchande livrée à elle-même, ces professionnel·les se positionnent chacune depuis leur monde. C'est en référence à la « cité » attachée à leur monde respectif qu'ils et elles développent leurs griefs. Le « monde des projets » ne récuse pas la logique marchande en elle-même. La recherche du profit est considérée comme un moteur légitime de l'entrepreneuriat. La critique de l'avidité des plateformes est alors formulée depuis le monde marchand lui-même. Les plateformes ne respecteraient pas les règles et celles qu'elles imposent empêchent ceux qui travaillent pour elles de réaliser les profits qu'ils méritent :

« L'ubérisation est une forme d'exploitation, avec une rémunération de la personne pas à la hauteur de l'investissement déployé. » (Actrice locale de l'insertion.)

« Mais comment vivre convenablement avec ça ? Ils travaillent 6 ou 7 jours par semaine ! » (Actrice nationale de l'entrepreneuriat.)

« La seule forme juridique intéressante pour les chauffeurs, c'est auto-entrepreneur. Presque tous le sont. On paie un forfait, mais on ne peut rien déduire et, en réalité, on est perdant dans l'affaire. Uber, c'est une économie dont les acteurs sont les victimes. C'est une économie oppressante. 90 % ne sont pas maîtres de leur destin et ne peuvent pas s'enrichir. Or, c'est bien le but de l'entrepreneuriat. » (Acteur local de l'entrepreneuriat.)

Cette critique de la cupidité de la « cité marchande » depuis le « monde des projets » peut également se retourner contre les jeunes eux-mêmes, suspectés de rechercher l'argent facile. Or, l'appât du gain ne suffit pas à donner forme à un ethos entrepreneurial au sens où l'entendent les professionnel·les du monde des projets. Les promesses trompeuses des plateformes joueraient donc sur la supposée avidité des jeunes des quartiers pour les attirer :

« Les plus jeunes ne font pas preuve de capacité d'initiative, c'est plus se faire de l'argent le plus vite possible. » (Acteur local de l'entrepreneuriat.)

« Deux jeunes de Sevran que j'ai reçus sont obnubilés par l'argent. Quand on leur dit je peux vous aider, ils ne voient que l'argent qu'ils peuvent avoir, mais pas l'accompagnement derrière. » (Acteur local de l'entrepreneuriat.)

Depuis le « monde civique/industriel », la critique s'adresse également au règne de l'argent, mais surtout en tant qu'il s'oppose à l'intérêt général. Dans la « cité civique », le monde social ne saurait s'organiser en fonction des seules orientations et appétences des individus, sans référence à un intérêt collectif supérieur. Pour certain·es, le service public ne devrait pas soutenir des plateformes qui n'auraient d'autre visée que leur propre enrichissement :

« La politique de la ville ne les accompagne pas. On finance les associations. On a un axe fracture numérique... Mais la politique de la ville ne finance pas un jeune qui cherche un boulot Uber. Si c'est un parcours d'accompagnement, de formation numérique, oui. Mais favoriser l'emploi d'Uber, je serais le premier à dire non. C'est pas le cœur de métier de la politique de la ville. Il faut que ce soit de l'ESS. » (Acteur local de la politique de la ville.)

Enfin, les deux mondes professionnels se rejoignent, partiellement, autour de la question des risques. Si le « monde des projets » valorise la prise de risques dans la démarche entrepreneuriale, ce risque est jugé très excessif dans l'économie de plateforme. Souvent adressée aux plateformes de livraison où le risque d'accident est perçu comme inacceptable, cette critique est formulée par des acteur·trices des deux mondes professionnels :

« Livreur, c'est un métier nul, pas reconnu, où l'on se met en danger jour et nuit, dans de mauvaises conditions. Quand je commande un repas, j'ai l'impression de les exploiter. » (Acteur local de l'insertion.)

« C'est pas le fait d'être livreur qui me choque. Il n'y a pas de sot métier. Le problème, c'est la livraison en 3 minutes avec des mecs qui se flinguent sur leur vélo. On ne doit pas cautionner ça. » (Actrice nationale de l'entrepreneuriat.)

« Je préférerais presque orienter vers McDo que vers livreurs : au moins, il y a le respect du code du travail, et pas de risque de se faire renverser aux quatre coins de rue. » (Actrice locale de l'insertion.)

« Je ne pense pas que ce soit vraiment intéressant ni que ce soit une solution d'emploi. Je ne juge pas. Mais est-ce que s'épuiser au travail, c'est une solution ? J'aimerais que les gens ne soient pas obligés de faire ça, avec toutes les pathologies qui peuvent se développer. » (Actrice locale de l'entrepreneuriat.)

Les acteurs du « monde civique », qui valorisent le salariat comme une forme de protection institutionnalisée des travailleurs, se préoccupent surtout du risque de perte de protection face au risque. Le travail sur plateforme constitue à leurs yeux une forme extrême de perte de protection :

« Certains livreurs font ça depuis deux ou trois ans. Certains exercent cette activité avec la pièce d'identité de quelqu'un d'autre. Mais s'ils ont un accident, ils risquent leur vie, ils n'ont pas de protection sociale. Les conseillers leur disent : vous êtes en danger, il vous faut un emploi déclaré. » (Actrice locale de l'insertion.)

Le regard des professionnel·les de l'entrepreneuriat est plus ambivalent sur cette question, à l'instar de cet acteur national qui se déclare défavorable à la requalification des travailleurs de plateformes en salariés :

« Je vois ça positivement, même s'il y a des limites sur la protection sociale. Mais ces limites ne sont pas propres aux VTC. Elles concernent tous les indépendants. Il faudrait aligner leur protection sur celle des salariés, et ne pas traiter ça uniquement sous l'angle des plateformes. Il n'y a pas de représentation collective des chauffeurs. Et quand il y en a, leur seul angle de vue, c'est la requalification. Je n'y suis pas du tout favorable : ça aurait des effets sur le nombre d'emplois et l'offre de services proposée. Y a beaucoup d'emplois à la clé, on peut pas arrêter du jour au lendemain. Et j'imagine pas un salarié dire "j'ai pas envie de travailler aujourd'hui". Il y a un lien de subordination, mais il est très différent de celui du salarié. C'est une subordination économique. Nous, on n'est pas dans l'idéologie, on est là pour aider les gens. Donc je suis d'accord pour aller plutôt vers des tarifs minimum, des règles de déconnexion, etc. » (Acteur national de l'entrepreneuriat.)

Des discours réversibles

Si les référentiels professionnels s'avèrent assez fortement prédictifs du type de critiques développées à l'encontre des plateformes, ces critiques sont parfois réversibles. Les plateformes étant à cheval sur plusieurs mondes, elles présentent des facettes valorisables au sein d'un « monde », tandis que d'autres aspects restent critiqués par ailleurs.

Précisons que les plateformes de livraison et celles qui emploient des VTC ne sont pas logées à la même enseigne. Si certain·es professionnel·les trouvent un intérêt à l'expérience de chauffeurs VTC, les plateformes de livreurs sont assez unanimement condamnées :

« Deliveroo, c'est monstrueux : ils attendent jusqu'à ce que la commande se débloque. Il n'y a pas de pourboires. Idem pour les Dark stores. C'est la loose, c'est effrayant. » (Actrice nationale de l'entrepreneuriat.)

« Les livreurs, y a pas de sot métier, mais je peux pas admettre que ce soit un choix de vie. Les chauffeurs VTC c'est différent, c'est plus proche du chauffeur de taxi et les conditions sont différentes. » (Acteur local de l'insertion.)

« Quand j'étais à Saint-Michel, j'avais beaucoup d'inscrits qui étaient livreurs. Mais il y avait beaucoup de prédateurs qui venaient pour faire bosser les migrants non accompagnés. » (Acteur local de l'insertion.)

« Les chauffeurs VTC c'est plutôt pas mal. Ils ont souvent la trentaine. Ils sont en reconversion et se dirigent vers un vrai métier. Mais dans la livraison, les conditions de travail sont catastrophiques. Les livreurs sont des jeunes, sans papiers. C'est pas très carré, il y a plein de magouilles, des trafics avec ceux qui ont pas de papiers et la moitié de la course soutirée. C'est de l'exploitation, presque de l'esclavage. C'est pas un vrai métier. C'est pas un emploi durable. » (Actrice locale de l'insertion.)

Des jeunes qui donnent des preuves de bonne volonté d'insertion

Le monde « civique/industriel » valorise la volonté d'insertion et l'application au travail dans la mesure où les jeunes manifestent une volonté de contribuer à la vie sociale et de respecter ses règles. Malgré toutes les réserves que leur inspirent les plateformes, les professionnel·les de l'insertion admettent qu'elles constituent malgré tout un espace où les jeunes s'engagent et s'impliquent, où ils font preuve d'une motivation et d'une éthique du travail :

« Ça témoigne d'une envie de s'en sortir. » (Actrice locale de l'insertion.)

« Ils sont obligés d'être autonomes. » (Actrice locale de l'insertion.)

« Le fait d'accepter ces métiers précaires permet de se lever le matin, d'avoir un aspect présentable. » (Acteur local de la politique de la ville.)

« Pour accepter d'être livreur, il faut avoir l'esprit d'initiative. Ça permet de faire connaissance avec le monde du travail. » (Actrice locale de l'insertion.)

« Il faut être un peu courageux pour travailler la nuit. Il faut pas être feignant. Les livreurs c'est peut-être des gens qui veulent gagner de l'argent plutôt que de vendre de la drogue... » (Actrice locale de l'insertion.)

« Est-ce l'appât du gain qui les motive ? Je pense que oui, mais ils se prennent en main, ils font quelque chose de leur vie. S'il faut passer par ça pour évoluer, très bien. » (Acteur local de l'insertion.)

« Je crois qu'il y a un fil à tirer: c'est des jeunes qui sont dans le jeu économique, qui font des choses, qui s'engagent, qu'il faut accompagner pour que ça se passe au mieux. » (Acteur local de la politique de la ville.)

Ces acteur·trices peuvent également voir dans ce type d'activité une forme de compensation au manque d'opportunités dans le salariat traditionnel. Ces travailleurs sont certes exploités et astreints à une charge de travail importante, mais le monde du travail salarié est difficile d'accès et les seuls emplois auxquels ces travailleurs peuvent prétendre – des emplois sous-qualifiés, faute de diplôme et d'expérience – n'offrent pas l'autonomie à laquelle ils aspirent :

« Uber a permis à ces jeunes de travailler, même si je suis anti-uber car ils ne paient pas leurs impôts en France. Mais c'est les seuls qui ont permis aux jeunes d'aller travailler. » (Acteur local de la politique de la ville.)

« C'est une première expérience professionnelle. Pour trouver du travail, il faut avoir de l'expérience, mais c'est le serpent qui se mord la queue. » (Actrice locale de l'insertion.)

« S'ils peuvent se faire de l'argent de poche, c'est très bénéfique. Et il n'y a pas d'horaires fixes. » (Actrice locale de l'insertion.)

« Ça peut être une alternative à une situation de non-emploi, avec une possibilité de rémunération qui permet une certaine stabilité, même si c'est pas forcément un métier d'avenir. » (Actrice locale de l'insertion.)

Perçu comme peu accessible par les travailleurs de plateforme, le salariat traditionnel ne remplit plus véritablement sa fonction d'intégration professionnelle et sociale. Les acteur·trices de l'insertion font pragmatiquement le constat que les plateformes de VTC (mais pas les plateformes de livraison) apportent aux jeunes une part de la reconnaissance et de la respectabilité que le salariat traditionnel leur refuse :

« On est bien conscients du phénomène. La quasi-totalité du stock de salariés d'Uber est issu de nos QPV ou des poches de pauvreté. Y a pas que des chauffeurs, y a aussi des livreurs. On n'a pas affaire à des jeunes de 20 ans, mais plutôt de 25 à 35 ans. Ça correspond au moment où on commence à avoir une situation de famille ou de décohabitation, et donc on a besoin d'une respectabilité. Uber, il y a une connotation honnête derrière. Même si c'est réservé aux rebeus et blacks des cités, je suis admiratif de ça. On peut avoir fait des conneries dans sa jeunesse. Ça fait aussi partie du quotidien dans les quartiers. Mais on veut pas finir sa vie en prison ou mort à 35 ou 40 ans ! Donc on a un choix à faire : j'ai pas de diplôme, je veux pas de patron qui me fait chier, Uber est la solution à la portée de tous. Avec des démarches administratives très simples, alors que c'est le parcours du combattant pour la prise d'un poste salarié. » (Acteur local de la politique de la ville.)

« À Sevran, il y a un devoir de réalité : la situation est tellement catastrophique qu'on fait avec ce qu'on a. Dans un monde capitaliste, on est obligé de travailler avec eux. Il y a aussi la respectabilité et les enjeux de distinction. Pas pour Uber Eats qui est destiné au lumpenprolétariat. Mais quand on est VTC, on a un costard, on peut amener sa mère à l'aéroport avec sa voiture, avoir des contacts avec la bourgeoisie... Ça fait la fierté des parents. La distinction se fait parce que les derniers arrivés, ceux qui ont migré après les printemps arabes ou qui viennent du Bangladesh, font Uber Eats. » (Acteur local de la politique de la ville.)

Des jeunes qui expriment un désir d'émancipation

Vues depuis le « monde par projet », les motivations des travailleurs de plateforme peuvent dépasser la simple nécessité matérielle, l'appât du gain ou le refus de se plier à la discipline imposée par le travail en entreprise. Ce sont avant tout le désir d'émancipation vis-à-vis du quartier et les opportunités de rencontres offertes par ces activités qui se trouvent mise en avant. Pour le « monde par projet », les plateformes peuvent avoir des effets libérateurs :

« On voit pas la mixité sociale à laquelle ils accèdent par leur profession, mais ils changent vraiment leur statut en devenant entrepreneurs. » (Acteur local de l'entrepreneuriat.)

« Le fait d'être en interaction avec d'autres gens peut ouvrir des opportunités. » (Acteur local de l'entrepreneuriat.)

« Ils vont sur les plateformes, car c'est une solution pour sortir de leur quartier, pour être mobiles dans la ville. Ils ont une jubilation à conduire des gens, à rouler dans Paris... Le bienfait, c'est la sortie du quartier. Ça transforme les jeunes. C'est une issue par rapport à la dope. L'autre truc positif, c'est que tu rencontres des gens. » (Actrice nationale de l'entrepreneuriat.)

« J'ai un regard très positif sur ces métiers. Le fait qu'on puisse leur permettre d'exercer une activité, ça sauve une vie ! Même si c'est deux courses, ça occupe, ils ne font pas autre chose en attendant... Ils souffrent pour avoir cet argent. Certains n'ont jamais travaillé. C'est un premier pas. » (Acteur local de l'entrepreneuriat.)

De façon générale, le « monde des projets » accueille plus favorablement – ou moins défavorablement – le travail de plateforme. Tout en déplorant par ailleurs le manque de régulation publique des plateformes, quelques interlocuteurs-trices appartenant à ce champ professionnel se félicitent de la dynamique de création d'emplois qu'elles ont suscitée :

« Quand j'entends les petits Parisiens me dire je prends pas Uber, car je ne veux pas cautionner, je dis que tu cautionnes pas quelqu'un qui a créé son emploi. » (Actrice nationale de l'entrepreneuriat.)

Certain-es, plus rares, ne sont pas loin de penser que l'ubérisation contribue à réaliser la promesse méritocratique de l'entrepreneuriat :

« Ça a ouvert de l'emploi qu'on aurait pas pu imaginer. L'ubérisation va plus vite que notre manière d'accompagner. Ça permet d'avancer, ça a ouvert des possibilités dans les quartiers, c'est l'entrepreneuriat pour tous ! » (Acteur local de l'entrepreneuriat.)

De même, certain·es professionnel·les qui incarnent ce « monde » en viennent à porter un regard où la frontière s'assouplit entre « entrepreneuriat de plateforme » et « entrepreneuriat véritable ». Dans le propos de ces acteur·trices, certes très minoritaires, le travail de plateforme est banalisé au point d'apparaître comme un entrepreneuriat comme un autre, au moins pour certains profils de travailleurs de plateformes :

« C'est de l'entrepreneuriat, car c'est déclaré. Peut-être plus que les commerçants du marché qui ne déclarent pas... » (Acteur local de l'entrepreneuriat.)

« Ça dépend de leur projection : certains assurent un revenu, mais après il n'y a pas d'esprit entrepreneurial ; pour d'autres, il y a une volonté de développement, comme n'importe quel entrepreneur. On sent chez certains leur volonté de se lancer vraiment dans l'activité. Certains chauffeurs font 6 ou 7000 de chiffre d'affaires par mois. » (Actrice locale de l'entrepreneuriat.)

« Y a des gens qui font VTC à temps plein. C'est la liberté des horaires. Ça les arrange de travailler la nuit. Ça se rapproche de l'activité de taxi. Ma représentation mentale du livreur, c'est le gars à vélo, c'est pas de l'entrepreneuriat. Mais ça peut être aussi l'entrepreneuriat... D'ailleurs, il y a des livreurs pas forcément à vélo qui ont créé leur activité et qui gagnent bien leur vie. Beaucoup de chauffeurs-livreurs ont créé leur propre activité et gagnent très bien leur vie. Ils sont autonomes, sans les contraintes de la hiérarchie. Ce sont juste des gens qui ont du mal à rentrer dans le cadre. » (Acteur local de l'entrepreneuriat.)

Des professionnel·les ambivalent·es

La banalisation du travail de plateforme demeure cependant assez minoritaire dans les discours recueillis. Pour la plupart des professionnel·les interrogé·es, ce travail présente des aspects à la fois légitimes et illégitimes, désirables et indésirables, précisément parce qu'il se place à cheval sur plusieurs mondes. Les entreprises de plateformes exploitent les jeunes, mais en même temps, elles leur offrent une forme de reconnaissance et de respectabilité. Elles participent d'un démantèlement du modèle salarial et de ses protections, mais elles permettent d'accéder rapidement à un revenu là où le salariat échoue. Elles dévoient les principes de l'entrepreneuriat, mais elles permettent malgré tout d'y entrer en douceur...

En mobilisant les principes de leurs « mondes », les professionnel·les sont ainsi condamnée·s à un mouvement de balancier puisque que, selon le principe retenu, le modèle du travail ubérisé apparaîtra tour à tour condamnable ou légitime. S'ils et elles contestent dans leur grande majorité la validité du modèle des plateformes, celui-ci n'est pas rejeté en bloc du fait des bénéfices relatifs – et souvent maigres – qu'il apporte et dont témoignent fréquemment les jeunes qu'ils et elles accompagnent. Ces jeunes vantent la souplesse plutôt que la subordination, au point d'accepter les risques et inconvénients de ces activités :

« Avant d'arriver à L'ADIE, j'avais des réticences, mais dans les échanges avec les chauffeurs, je vois que ça leur convient, que c'est un choix. Ils travaillent quand ils veulent. Je les sens pas affligés. J'ai pas un ressenti misérabiliste. » (Actrice locale de l'entrepreneuriat.)

« Quand je prends un VTC, les chauffeurs parlent toujours de la souplesse, du fait de ne pas avoir affaire à un patron... C'est un fonctionnement donnant donnant. Ils sont prêts à l'accepter. » (Acteur local de la politique de la ville.)

Les plateformes offrent une alternative dont les jeunes s'accommodent et dont les professionnel·les déclarent prendre acte. Les revenus sont certes faibles, mais les emplois sous-qualifiés auxquels les jeunes sont condamnés ne proposent guère mieux :

« Ce n'est pas un métier dégradant, même si c'est mal payé. Celui qui travaille à l'usine toute la semaine, je ne suis pas sûr qu'il est mieux payé. C'est pas un sous-métier, mais ça n'amène pas à autre chose. Et j'aimerais que les jeunes aient le choix. Or aujourd'hui, si on n'est pas conforme aux attentes d'une entreprise, on envoie vers Uber. Je voudrais que celui qui fait Uber, ce soit un choix. » (Acteur local de la politique de la ville.)

Au fond, les professionnel·les sont coincé·es. Le travail ubérisé se présente comme un objet insaisissable, pour ne pas dire « ensorcelé » (Pignarre, Stengers, 2007), qui désarme la critique et face auquel les arguments finissent par s'annuler au contact d'arguments contraires. La subjectivité des professionnel·les ne fait-elle pas écho à la « stratégie du choc » ou du « chaos » menée par les plateformes pour s'imposer (Bernard, 2023), en plaçant les États devant le fait accompli ?

4. Deux logiques d'accompagnement

Chaque monde contient sa propre « logique d'accompagnement ». Selon que les acteur·trices se réfèrent au monde « civique/industriel » ou à celui des « projets », ils ou elles conçoivent différemment leur rôle face aux jeunes désireux de créer leur entreprise. En cohérence avec l'idéal méritocratique de la « cité par projet », les professionnel·les de l'entrepreneuriat placent l'accent sur des pratiques permettant d'ouvrir les opportunités à tou·tes, particulièrement à celles et ceux qui sont les moins bien pourvu·es en ressources sociales, culturelles ou scolaires. Les professionnel·les de l'insertion, pour leur part, portent un regard critique sur le recul que constituerait l'entrepreneuriat par rapport au modèle sécurisé de l'emploi salarié et qualifié, soutenu par des institutions protectrices. Face aux candidat·es à la création d'entreprise, leur priorité porte sur la prévention de risques jugés excessifs.

Ces principes sont censés se traduire en dispositifs, en pratiques en outils et en modèles d'intervention propres à chaque monde professionnel. En pratique, cependant, les deux modèles d'accompagnement perdent une partie de leur opérationnalité face au travail ubérisé. D'un côté, celui-ci contraint les professionnel·les de l'entrepreneuriat à suivre et à accompagner ces jeunes tout se distanciant de leurs principes. De l'autre, l'ubérisation creuse la distance des professionnel·les de l'insertion avec ces publics qui finissent par devenir de véritables invisibles.

4.1. Les structures d'accompagnement à l'entrepreneuriat : faire advenir et consolider des projets

« Lever les freins » pour démocratiser l'entrepreneuriat

On l'a vu, les acteur·trices du monde des projets ont à cœur, en abordant le public des QPV, de faire la preuve du potentiel démocratique et méritocratique de l'entrepreneuriat. À ce titre, ils et elles se donnent pour mission de « lever les freins », économiques ou culturels qui limitent l'expression du plein potentiel de cette population :

« Nous, on déconstruit les freins. Y a des freins sur le capital qu'on essaie de déconstruire ; les jeunes ont pas forcément le capital pour se lancer. » (Actrice locale de l'entrepreneuriat.)

L'écosystème des aides et structures déployées dans les territoires est précisément censé prendre en charge l'ensemble des obstacles et des blocages empêchant ces jeunes d'entreprendre « comme les autres » :

« Je vois une vraie demande d'entrepreneuriat chez les jeunes des QPV. Pas mal veulent se lancer, mais ils n'ont pas l'idée. D'autres ont peur de l'administratif alors qu'il y a toutes les structures pour les aider gratuitement. Du coup, on crée des ambassadeurs. » (Acteur local de l'entrepreneuriat.)

Le profil social du porteur de projet ne doit pas entrer en ligne de compte. Le cas échéant, l'accompagnement devra s'adapter au profil des plus fragiles pour les aider à surmonter les obstacles à la création d'entreprise, en mobilisant toute la panoplie des dispositifs publics et des soutiens :

« Les gens qui viennent à nous savent qu'on sera très ouverts. Il y a beaucoup de migrants dans nos publics. Un tiers de nos emprunteurs sont nés hors UE. » (Acteur national de l'entrepreneuriat.)

« On soutient soit des personnes très fragiles, soit des projets très innovants. On accueille des SDF aussi bien que des geeks. Quand on est encore salarié ou au RSA, on peut garder ses droits en démarrant une activité. On prête un Kbis pendant 8 mois ou un an. On a aussi des agents à l'échelle d'un quartier qui travaillent avec tous les acteurs locaux pour essayer de repérer des gens et aller à la pêche de ceux qui ont des projets, mais qui n'osent pas les creuser. » (Actrice nationale de l'entrepreneuriat.)

Ce principe d'équité conduit à des formes de discriminations positives ou de compensation des handicaps des candidats les plus fragiles, notamment en matière d'accès au financement :

« Un de nos critères importants pour engager un accompagnement, c'est quand les personnes ne peuvent pas faire financer leur projet par une banque. Les banquiers pratiquent par définition la discrimination, car ils sélectionnent. Les origines ne font pas partie de leurs critères officiellement, mais tout ça est lié. » (Acteur national de l'entrepreneuriat.)

« Culturellement, les habitants des quartiers et du 93 en général, ont une culture entrepreneuriale limitée, des connaissances en gestion limitées, des réseaux professionnels limités. Ils démarrent avec des handicaps. La solution pour combler ce retard au démarrage, c'est de l' « accompagnement++ ». Deuxième problème : les moyens humains et financiers ne sont pas au rendez-vous : si on veut accompagner sérieusement et accompagner le retard au démarrage des habitants, on doit investir. Certains vont dire que c'est à l'entrepreneur lui-même et d'autres considèrent que c'est le rôle de la puissance publique. C'est ce que j'essaie de faire aujourd'hui et que je proposais aux collectivités et à l'État quand j'étais moi-même entrepreneur. » (Acteur local de l'entrepreneuriat.)

Maitriser un risque qui demeure mesuré

La question du risque singularise le « monde des projets » en raison de sa référence à la « cité inspirée » (voir *supra*). Au sein de cette dernière, des expérimentateurs défrichent des territoires vierges et affrontent l'incertitude inhérente à toute entreprise. Replacée dans un cadre néolibéral qui conçoit l'environnement économique comme un espace en mutation perpétuelle, dépourvu de points d'appui et de repères pérennes (Linhart, 2017), la prise de risque et sa gestion deviennent une vertu essentielle. D'où une double attitude des acteur·trices engagé·es dans ce registre d'action et de justification : d'une part, une dédramatisation de la prise de risque dans l'entrepreneuriat, qui n'est jamais niée, mais toujours relativisée ; d'autre part, une pédagogie du risque incitant les candidat·es à adopter la bonne attitude et à apprendre à gérer et anticiper les risques.

Si la prise de risque est inhérente à la création d'entreprise, les acteur·trices du monde des projets s'accordent sur le caractère mesuré de celui-ci. La relativisation du risque, souvent pointée du doigt par les détracteurs de la promotion d'un entrepreneuriat populaire, peut être étayée par des données statistiques :

« Les risques, il n'y en a pas beaucoup. Le risque, c'est de devoir travailler énormément, mais ils en ont conscience. Autre risque : le décalage par rapport aux espérances. Ils sont tous sûrs que ça va marcher, et

nous aussi, mais il y a un risque de déception. La montée en charge est toujours plus longue que prévu. » (Acteur national de l'entrepreneuriat.)

« On a des statistiques qui montrent que la viabilité des entreprises qu'on finance est très bonne, au-dessus de la moyenne nationale. Il y a de bons taux de survie à deux et trois ans. Pour les personnes qui cessent leurs activités, le taux d'insertion est assez bon derrière. Car ce sont des personnes qui se mobilisent et développent des compétences. Elles ont plus de facilité à accéder ensuite à l'emploi. » (Actrice locale de l'entrepreneuriat.)

Dans l'aventure entrepreneuriale, la prise de risque resterait donc assez mesurée, ne serait-ce que parce que ceux et celles qui échouent parviendraient à capitaliser sur leur expérience d'entrepreneur pour retourner plus facilement vers le salariat. Pour autant, ce risque n'est pas inexistant, et l'accompagnement doit permettre à l'entrepreneur de l'anticiper et de le maîtriser. Le plus souvent, cet exercice consiste à identifier les porteurs de projet trop fragiles, pour lesquels la balance entre risque et chance est trop défavorable :

« On est là pour minimiser les risques, pour faire en sorte qu'ils aient conscience des risques. On les informe. Il y a des erreurs qu'on rencontre souvent. Par exemple, quelqu'un qui dit qu'il a des arriérés de loyers et qui veut s'immatriculer, je ne peux rien faire pour lui. Si c'est pour avoir une coquille vide ça ne sert à rien. » (Actrice locale de l'entrepreneuriat.)

Une « pédagogie du risque » peut aussi consister à calmer les ardeurs des plus impatientes, en les invitant à mieux préparer et mieux planifier leur projet, afin d'en mesurer pleinement les implications et d'identifier plus précisément les paramètres de réussite ou d'échec :

« Un jeune qu'on avait rencontré en mission locale nous dit qu'il lance sa gamme de *street wear*. Quelques jours plus tard, il revient nous voir en disant qu'il veut ouvrir un foot en salle. Notre métier, c'est de dire : avez-vous une idée des moyens qu'il faut pour lancer ça ? Notre but, c'est de donner les moyens d'anticiper, de ne pas s'immatriculer trop vite, avec une coquille vide et des charges qui courent pendant des mois. » (*Ibid.*)

Accompagner des « entrepreneurs par vocation »

Pour les acteur-trices du monde des projets, l'une des principales vertus de l'entrepreneuriat repose sur sa dimension méritocratique. Pour autant, cette option n'est pas dénuée d'une sélectivité qui lui est propre. « *L'entrepreneuriat n'est pas une solution pour tout le monde* », expliquent ces professionnel·les. Les candidat·es à cette aventure doivent être doté·es d'un « ethos entrepreneurial » et l'activité d'accompagnement ne consiste pas seulement à promouvoir un entrepreneuriat populaire : il exige aussi de dissuader celles et ceux qui veulent créer leur entreprise pour de « mauvaises raisons ».

Le clivage entre entrepreneuriat de subsistance et entrepreneuriat vocationnel constitue pour les professionnel·les un critère de sélection des « bon·nes » candidat·es. Leurs propos dessinent les contours d'un « ethos entrepreneurial » dont il est possible de reconstruire le portrait.

Pour ces professionnel·les, l'entrepreneuriat se distingue du salariat parce qu'il correspond à un certain « état d'esprit ». Ce dernier se présente comme l'articulation des qualités attendues dans les diverses « cités » qui composent le monde des projets :

« Ça peut être solution, mais ça s'adresse pas à tout le monde. C'est un état d'esprit, pas juste des compétences et un savoir-faire. Il faut savoir capitaliser sur l'échec. On peut être très bon technicien et être un très mauvais entrepreneur dans le même domaine. » (Acteur local de l'entrepreneuriat.)

Le monde des projets intègre ainsi la valorisation du travail, de la compétence et de l'efficacité propre à la « cité industrielle ». Les « bons profils » doivent être avertis de la lourdeur de la tâche qui les attend, présenter des signes de fiabilité et une détermination à la hauteur des difficultés qu'ils vont rencontrer :

« Le bon profil de jeune, c'est quand il y a une adéquation entre le porteur et son projet. Il faut que la personne soit en situation de porter le projet. Pendant deux ans, il faut cravacher tout le temps. Tu vas pas gagner beaucoup et tu vas devoir tout penser. Si tu as des enfants en bas âge et que ta copine ne te soutient pas, ça va pas marcher. Ensuite, il y a tous les aspects économiques. Puis, il y a plein de choses techniques et des postures de comportement. » (Actrice nationale de l'entrepreneuriat.)

Le « bon porteur » doit aussi présenter les vertus propres à la « cité de l'inspiration ». C'est par exemple le cas lorsque le projet s'articule à une « passion » :

« J'ai reçu un jeune de Tremblay arrivé en France récemment, et il ne savait pas comment s'y prendre pour les études, la langue... Il avait lâché l'affaire. On lui avait parlé de moi. Je lui ai demandé de réfléchir à un projet. Il a pensé à la location de véhicules, car il est fan de véhicules. Il connaissait un ami qui faisait déjà ça. Il avait déjà une expérience officieuse. On a essayé. Il n'a pas payé beaucoup grâce à la prime. Je l'ai appelé récemment et ça marche très bien. » (Acteur local de l'entrepreneuriat.)

L'éthos entrepreneurial, qui permet de caractériser les bons profils que visent ces professionnel·les, prend ainsi forme au croisement de la « passion », qui fonde le désir de « créer » pour accorder sa « personnalité » à son activité professionnelle, et de l'opiniâtreté et la discipline, garantes de l'efficacité du porteur dans la conduite de son projet.

L'activité d'accompagnement implique de parier sur de « bons » profils et par conséquent de réorienter dans des directions plus adaptées ceux qui ne présentent pas d'éthos entrepreneurial. Le discours des professionnel·les décline alors toute une galerie de portraits de candidats à l'entrepreneuriat mus par « de mauvaises raisons ». Chaque fois, il manque à ces « mauvais profils » les « vertus » qui composent « l'éthos entrepreneurial ». Le plus souvent, ces profils sont déficitaires du point de vue de la « cité industrielle ». Ils ne présentent ni la fiabilité ni les compétences requises pour créer son entreprise :

« La majorité des gens, on les réoriente vers autre chose, on les décourage de créer leur entreprise en l'état. Par exemple, on ne peut pas être boulanger sans CAP. Il faut être en bonne santé. Ce sont des préalables à vérifier. » (Actrice locale de l'entrepreneuriat.)

« C'est en discutant avec le jeune qu'on voit ses capacités à créer ou pas. Certains veulent vraiment créer leur entreprise. D'autres n'ont pas forcément les compétences pour se lancer. » (Actrice locale de l'entrepreneuriat.)

Des jeunes ne passent pas la barre des critères de rigueur et d'opiniâtreté attendus des professionnel·les, et ils se retrouvent alors découragés par les professionnel·les :

« On a du mal à accompagner ces jeunes. Ils viennent à un ou deux rendez-vous et ils ne reviennent pas. Ils font des formations en parallèle. En fait, l'entrepreneuriat ne leur convient pas. Ils ont une idée, par exemple dans la restauration, mais quand on les rencontre, on les remet dans la réalité. » (Acteur local de l'entrepreneuriat.)

De même, si l'envie de gagner de l'argent est une motivation légitime, elle ne saurait à elle seule constituer le fondement suffisant d'un profil apte à l'aventure entrepreneuriale :

« À l'ADIE, beaucoup de jeunes ont un travail et cherchent un complément. L'éducation et la création ne sont pas là. Pas mal d'entre eux sont obsédés par l'argent. Il faut leur faire comprendre. » (Actrice locale de l'entrepreneuriat.)

Une part importante du travail d'accompagnement est alors destinée à effectuer ce « tri » et à réorienter le cas échéant :

« J'ai à cœur de vérifier que l'accompagnement proposé permet de créer une activité qui permet de vivre. Il faut parfois désamorcer un projet pas réaliste et réorienter, pour qu'on ne les laisse pas sans rien. » (Actrice locale de l'entrepreneuriat.)

4.2. Les structures d'insertion : sécurisation du contrat de travail et prévention du risque entrepreneurial

Le monde des professionnel·les de l'insertion se présente comme une figure inversée du monde des projets. La façon dont ces professionnel·les abordent la question de l'entrepreneuriat souligne fortement cette opposition : non seulement l'entrepreneuriat ne relève pas des compétences directes de ces acteur·trices, et il se voit largement externalisé vers des structures tierces, mais l'appréhension du risque, qui apparaît comme le point nodal de l'opposition au monde des projets, est inversée par rapport à celui des professionnel·les de l'entrepreneuriat.

La prise en compte de l'entrepreneuriat : un phénomène récent qui demeure périphérique

La posture professionnelle des acteur·trices de l'insertion vise moins la maîtrise du risque que sa prévention, de même que l'aptitude des candidat·es à la création d'entreprise relève moins d'une évaluation de leurs compétences que d'une appréciation fondée sur leurs qualifications. Si ces acteur·trices ne s'opposent pas frontalement à la voie entrepreneuriale, témoignant ainsi de l'effet de socialisation professionnelle opéré par l'intensification des politiques et dispositifs qui lui sont favorables, ils et elles sont d'abord les héritiers des politiques de protection destinées aux « privés d'emploi » mises en place à partir de la fin des années 1970. Leur perspective reste celle d'une société salariale dont l'emploi stable, encadré par un droit du travail protecteur, reste la pierre angulaire. Loin de constituer une nostalgie diffuse ou une posture idéologique, ce modèle fonde leur professionnalité, en définissant tout à la fois leurs catégories cognitives, leurs objectifs et leurs outils d'intervention.

Si les professionnel·les de l'accompagnement à l'entrepreneuriat insistent volontiers sur la « demande » émanant des quartiers et sur l'affinité entre le dynamisme de ces quartiers et la forme entrepreneuriale, les professionnel·les de l'insertion tendent plutôt à nuancer ce constat. « *La demande d'entrepreneuriat des jeunes n'est pas impressionnante* », déclare, par exemple, une conseillère de mission locale.

Ces acteur·trices reconnaissant néanmoins que des demandes entrepreneuriales leur échappent peut-être. Mais leurs structures seraient trop faiblement outillées pour y répondre, ce qui dissuaderait les jeunes de s'adresser à elles :

« L'entrepreneuriat n'est pas un sujet sur lequel on est beaucoup sollicités. Les jeunes ne nous identifient pas comme une structure qui les accompagne. Ils le font peut-être par eux-mêmes, comme avec le statut d'auto-entrepreneur. Mais c'est lié au fait qu'on n'a pas d'outils en propre. » (Actrice locale de l'insertion.)

« On ne constate pas une demande importante. C'est assez marginal. Mais il est très possible qu'ils ne passent pas par nous. D'où notre communication : venez nous rencontrer si vous avez un projet de création. D'où le Bus des initiatives [qui circule dans des quartiers d'Île-de-France pour sensibiliser les habitant·es aux dispositifs et à la création d'entreprise] . » (Actrice locale de l'insertion.)

De fait, l'accompagnement à l'entrepreneuriat s'éloigne du cœur de métier des professionnel·les de l'insertion. « *C'est pas dans la culture d'origine des missions locales* », rappelle une actrice du secteur. Et même lorsqu'ils ou elles intègrent l'entrepreneuriat dans leurs programmes d'actions, l'essentiel du travail d'accompagnement est sous-traité à des structures tierces ou à des services spécifiquement dédiés à ces activités :

« C'est un service qui reste à part de la mission locale, c'est pas des conseillers mission locale qui font ça. Les conseillers restent sur le salariat. C'est pas le boulot des conseillers de la mission locale. Même s'il va y avoir une action pour l'aide à la création d'entreprise par les femmes avec un partenaire autour du jeu vidéo, ce sera un événement ponctuel. » (Actrice locale de l'insertion.)

« Face au phénomène des auto-entrepreneurs, les missions locales ont maintenant mis en œuvre un repérage et un accompagnement des jeunes. Mais on a des partenaires qui ont plus d'expertise et qui prennent le relais pour accompagner les jeunes dans le projet d'entrepreneuriat ou d'auto-entrepreneuriat. Ça reste un public un peu à la marge de nos publics. On a un le "groupement de créateurs" avec qui on travaille. Ils sont très proches du réseau des missions locales, c'est un "réseau frère". C'est un partenariat très naturel. Quasiment 100 % de leur public proviennent des missions locales. Il y a un temps d'adaptation des organisations. On a localement des missions locales qui, au gré d'appels à projets FSE ou autres, enrichissent leur offre de services pour mieux repérer cette dimension dans le projet du jeune. La montée en expertise du réseau des missions locales est constante sur ce volet. » (Acteur national de l'insertion.)

Si les missions locales cherchent à s'adapter à la nouvelle donne de la promotion de l'entrepreneuriat, la tonalité générale des entretiens donne cependant l'impression qu'une partie des acteur·trices y vont à reculons. L'entrepreneuriat n'est pas le cœur de métiers des conseiller·es. Surtout, il reste peu intégré à l'identité professionnelle de ces acteur·trices, qui reste celle du « service public de l'emploi » :

« On n'est pas vraiment positionnés sur l'entrepreneuriat. On est loi de 1901, on est indépendants par rapport aux pouvoirs publics, mais on fait partie du service public de l'emploi. Les associations sont présidées par des élus locaux. On est financés à 70 % par l'État. On n'a pas particulièrement de pression sur l'entrepreneuriat. Ça fait partie du discours ambiant. Mais c'est vrai que c'est plus un angle mort, comme dans le passé. Il n'y a pas d'entrée spécifique entrepreneuriat par exemple sur le contrat engagement jeune, et pas d'objectifs quantitatifs. » (*Ibid.*)

Malgré le « discours ambiant » sur la promotion de l'entrepreneuriat, le salariat reste donc la référence centrale des acteur·trices de l'insertion, lequel·les ne manquent pas de souligner à cet égard le caractère conjoncturel de la demande politique autour de la création d'entreprise :

« L'entrepreneuriat, c'est à la marge, il faut que ce soit leur demande. Ça ne vient pas de nous. Les structures d'accompagnement de l'agglomération sont là pour ça. Nous, c'est en fonction de la demande [...]. Il y a 3 ou 4 ans, on nous demandait d'en parler comme levier de retour en emploi. Mais c'est moins le cas aujourd'hui à cause des métiers en tension. » (Acteur local de l'insertion.)

Une balance bénéfique/risque en défaveur de l'entrepreneuriat

On a vu la tendance des acteur·trices du « monde des projets » à minimiser la prise de risque que représente l'entrepreneuriat. Ils et elles s'emploient à accompagner les jeunes vers une meilleure appréhension et maîtrise de ces risques. Mieux encore, ils et elles conçoivent la prise de risque comme une vertu, une chance : un vrai entrepreneur sait « *capitaliser sur l'échec* », comme le déclarait un professionnel déjà cité.

Pour les professionnel·les de l'insertion, la prise de risque n'est pas une occasion de se « dépasser » ou de « grandir », comme dans la « cité inspirée », mais un recul par rapport aux acquis antérieurs. Sans

surprise, ces acteur-trices adoptent donc, face au « risque entrepreneurial », une attitude qui inverse terme à terme celle des professionnel-les de l'entrepreneuriat. Alors que ces dernier-es tendent à minimiser la prise de risque inhérente à la création d'entreprise en mobilisant des données statistiques pour contester l'idée d'une prise de risque excessive (voir *supra*), les acteur-trices de l'insertion mettent l'accent sur la dureté et les périls d'une telle entreprise. Ils et elles s'emparent des données statistiques pour en déduire, au contraire des spécialistes de l'entrepreneuriat, que celui-ci expose les jeunes à des périls trop importants :

« Pour moi, la création d'entreprise c'est plus difficile que le salariat. Ça exige beaucoup de savoir-faire et savoir-être. » (Actrice locale de l'insertion.)

« Le taux de survie des entreprises créées en Seine-Saint-Denis à deux ans est très faible. Donc, oui, il y a un risque pour les personnes qui se lancent et qui peuvent se retrouver en difficulté. » (Actrice locale de l'insertion.)

« Je constate que quand ils ont passé les trois ans en touchant les aides, le taux de survie à 5 ans chute considérablement. Cela fait prendre des risques personnels à des âges relativement jeunes. Il y a un mythe de l'entrepreneuriat. La restauration rapide est aujourd'hui un secteur saturé. » (Acteur local de l'insertion.)

De même, alors que dans le monde des projets, la prise de risque peut constituer une voie de développement ou *d'empowerment* individuel, les professionnel-les de l'insertion s'inquiètent des effets délétères que l'échec et ses blessures risquent d'avoir sur de jeunes personnalités en formation :

« Je vois des risques, je ne pas sûre que ça fonctionne. Je suis habitante d'un QPV et on a des freins. Si on se loupe, on peut finir par baisser les bras. » (Actrice locale de l'insertion.)

Certain-es considèrent dès lors que l'accompagnement doit redoubler de vigilance pour sécuriser au maximum les parcours des jeunes qui choisiraient cette voie. Pour d'autres, cette solution est tout simplement inopportune en raison de la surexposition au risque. Le plus sage serait alors de ne pas intervenir dans ce domaine :

« Ce statut d'entrepreneur implique une vigilance accrue pour sécuriser les parcours. » (Acteur national de l'insertion.)

« On ne fait rien sur l'entrepreneuriat, car on a nos collègues qui s'en occupent. L'entrepreneuriat, c'est souvent les envoyer dans une galère. Je préfère très largement l'emploi salarié en essayant de les qualifier. C'est pas étonnant, car j'ai un parcours de directeur de PLIE [plan local pour l'insertion et l'emploi]... » (Acteur local de l'insertion.)

L'aptitude des jeunes jugée aux « qualifications » plutôt qu'aux « compétences »

La qualification et la compétence constituent deux modalités opposées d'évaluation des aptitudes. La première s'appuie sur des garanties institutionnellement validées, comme le diplôme ou la position dans la nomenclature d'une convention collective. La seconde décrit un potentiel d'adaptation à une situation ou à un problème nouveau, face auxquels on présume que la personne trouvera une réponse adaptée à partir de signaux faibles tels que ses expériences et réussites passées, ou de ce qui est perçu de sa « personnalité ». La qualification est solidaire d'un système institutionnel et de modalités d'organisations collectives qui qualifient les individus à partir de grilles de classement, et elle participe de la consolidation de la société salariale. La compétence est l'attribut d'un individu singulier, et appartient à une forme d'organisation sociale centrée sur la responsabilité et la performance individuelles, telles que promues dans la « cité par projet ». L'*éthos entrepreneurial*, dont on a vu l'importance dans les critères de

sélection des « bons » candidats à la création d'entreprise, relève ainsi du domaine des compétences : il décrit un « caractère » (Dubar, 1996).

À l'instar des professionnel·les de l'entrepreneuriat, les acteur·trices de l'insertion décrivent toute une panoplie de « mauvaises raisons » et de « mauvais profils » chez les candidat·es à la création d'entreprises. Certains critères sont communs aux deux mondes. C'est le cas de l'éthique du travail et de la rigueur, enracinées dans la cité industrielle et qui constituent une référence commune aux deux mondes :

« Des jeunes veulent créer leur entreprise, car ils en ont marre d'avoir un patron. Mais quand il faut payer ses charges, c'est autre chose ! Il y a les déclarations, la recherche d'un expert-comptable, prendre une assurance, ouvrir un compte en banque... » (Actrice locale de l'insertion.)

L'attrait pour l'argent facile est également la cible des deux mondes. Certain·es acteur·trices de l'insertion peuvent s'inquiéter du manque d'attractivité de l'emploi salarié pour des jeunes cherchant à s'enrichir rapidement et qui peuvent recourir à l'économie du « deal » :

« Dans l'accompagnement vers l'insertion s'ajoute le problème des alternatives de type "deal". Par rapport à ça, on a du mal à être intéressants. Il y a un souhait d'immédiateté qui nous met en grande difficulté. » (Acteur local de l'entrepreneuriat.)

« Il y a une demande d'entrepreneuriat dans les QPV, mais la perception de la création d'entreprise, c'est faire beaucoup d'argent. Ils n'ont pas la conception de ce qu'il y a autour. Ils veulent tout tout de suite. Ils ont besoin d'être bien accompagnés. L'activité entrepreneuriale n'est pas forcément adaptée. » (Actrice locale de l'insertion.)

Mais la référence aux qualifications est beaucoup plus présente dans le discours des acteur·trices de l'insertion. La consolidation des qualifications par la formation apparaît alors comme un préalable à l'accès à l'emploi autant qu'à l'entrepreneuriat. Dans l'exemple qui suit, le « manque de compétences » est certes distingué du « manque de qualification », mais tout se passe comme si ce dernier était à l'origine du premier :

« On a un public qui a un niveau tellement bas que notre réflexe, c'est de leur proposer de la formation. Il y a beaucoup de choses à consolider avant d'aller vers la création d'entreprise. J'ai jamais dit à un jeune que ce serait bien de créer une entreprise. Mais s'il en parle, je l'oriente. On a un public très bas niveau de qualification, avec beaucoup de difficultés linguistiques. Il faut consolider ça. Dans la création d'entreprise, il y a beaucoup d'administratif. On a aussi une fracture numérique sur le territoire. La création d'activité, faut déjà bien savoir se débrouiller dans le quotidien. En France, il y a tellement de mille-feuilles administratifs que la création d'entreprise est complexe. Même si c'est plus facile avec le statut d'auto-entrepreneur. » (Actrice locale de l'insertion.)

4.3. Un entrepreneuriat ubérisé, décalé des catégories d'intervention des professionnel·les

Les professionnel·les apparaissent dotés de repères assez clairs face à la question de l'entrepreneuriat en QPV. Pour les un·es, il s'agit d'aider celles et ceux qui ont le moins de ressources à accéder à des opportunités que le salariat leur refuse, en les aidant à dépasser leurs handicaps de départ. Pour les autres, l'entrepreneuriat est une solution périphérique et risquée, face à laquelle ils ou elles préfèrent les garanties offertes par le contrat de travail ; l'attitude la plus appropriée consiste alors à protéger les jeunes d'une prise de risque inconsidérée.

Ces repères se fissurent face à aux emplois ubérisés. Ceux-ci échappent pour partie aux catégories d'intervention qui viennent d'être décrites, car l'activité ubérisée, trop hybride, ne peut être adéquatement qualifiée dans aucun des mondes où évoluent les professionnel·les. Ce désajustement conduit à une perte d'information et de captation des publics, très perceptible pour les professionnel·les de l'insertion dont les dispositifs sont les plus éloignés des besoins des jeunes concernés.

Cependant, l'ubérisation affecte pareillement les deux « mondes » professionnels, mais de manière distincte, voire symétrique. D'un côté, elle oblige les professionnel·les de l'entrepreneuriat, plus proches des publics concernés qu'ils et elles sont « contraint·es » de prendre en charge, à se décaler de leurs propres principes d'accompagnement et d'intervention. De l'autre, l'ubérisation tend à renforcer la posture critique des professionnel·les de l'insertion qui, contrairement aux premier·es, peuvent maintenir ces publics à distance, mais au risque de les perdre.

Des activités qui échappent aux dispositifs d'accompagnement

Les entretiens avec les professionnel·les conduisent à dresser un premier constat : les occasions d'entrer en contact avec les jeunes qui opèrent sur les plateformes ou qui y aspirent sont plutôt rares.

Non seulement l'offre proposée par les structures apparaît peu adaptée, mais l'accès aux plateformes, relativement simple, permet aux jeunes de se dispenser de l'aide des professionnel·les. En d'autres termes, l'architecture des dispositifs de prise en charge et de suivi est en décalage avec le phénomène de l'ubérisation, ces dispositifs répondant à des modèles (« monde des projets » et « monde civique/industriel ») qui lui sont étrangers.

La difficulté d'accéder aux jeunes qui sont tentés par la voie de l'ubérisation et de les accompagner concerne en premier lieu les professionnel·les de l'insertion. Il n'y a là rien d'étonnant : pour ces professionnel·les, l'entrepreneuriat constitue déjà un objet périphérique pour lequel ils ou elles sont faiblement outillé·es. L'ubérisation ne fait qu'accentuer le phénomène. Comme ils proposent un service privilégiant l'accès à l'emploi salarié, les jeunes ne les sollicitent tout simplement pas :

« Il y a un enjeu à raccrocher ce public à des structures. J'ai l'impression que les jeunes se débrouillent par eux-mêmes. Peut-être que les relais ne sont pas très bien identifiés... » (Actrice locale de la politique de la ville.)

« L'ubérisation, ça relève de logiques parallèles d'accès à l'emploi : un certain nombre ne passent pas par nous. Beaucoup de jeunes ont leur propre réseau. J'ai le sentiment que les jeunes des QPV se sont organisés, par rapport au passé, et ne passent pas forcément par l'institution. Je ne le déplore pas, au contraire, moins on passe par l'institution, mieux c'est ! » (Actrice locale de l'insertion.)

Dès lors, les jeunes qui se destinent à ce type d'activité sont souvent « hors des radars » de ces professionnel·les :

« On a des jeunes en contact, mais qui ne sont pas vraiment accompagnés. On a toujours des jeunes hors radar. » (Acteur national de l'insertion.)

« Sincèrement, on n'a d'analyse que sur une proportion très faible de jeunes. Pour nous, c'est pas un sujet. La plupart des jeunes qui ont ce projet ne passent pas par nos services. Ils ont leur propre réseau. S'ils estiment que, par eux-mêmes, ils peuvent accéder à ces métiers, ça peut leur permettre de trouver les solutions, pourquoi pas. Peut-être qu'ils feront le constat que ça leur convient et ils ne passeront pas par l'institution pour répondre à leur demande. » (Actrice locale de l'insertion.)

LES FORMALITÉS POUR DEVENIR CHAUFFEUR OU LIVREUR

La création d'une société ou d'une microentreprise : les chauffeurs comme les livreurs peuvent exercer leur activité sous le statut de la microentreprise, requérant une simple démarche en ligne. La création d'une société (SAS, SASU, SARL, etc.) peut s'imposer pour les chauffeurs VTC afin de contourner le plafonnement du chiffre d'affaires à 77 700 € par an imposé par le régime de la microentreprise. Dans ce dernier cas, un accompagnement par un professionnel est nécessaire.

L'enregistrement de l'entreprise : les chauffeurs doivent faire enregistrer leur entreprise au registre des VTC, et les livreurs au registre national des transporteurs. Dans les deux cas, l'enregistrement requiert une simple démarche en ligne auprès des services du ministère chargé des transports.

L'autorisation administrative d'exercer : pour les chauffeurs et les livreurs en scooter, la passation d'un examen auprès des services du ministère chargé des transports permet d'obtenir une autorisation d'exercer : « attestation de capacité professionnelle » pour les livreurs en scooter, « carte professionnelle VTC » pour les chauffeurs. Les livreurs à vélo échappent à cette contrainte, et peuvent exercer sans autorisation administrative préalable. Les examens, dont l'inscription est payante, sont organisés par les services déconcentrés du ministère. Ils peuvent exiger, particulièrement pour les chauffeurs, de recourir à un organisme de formation pour s'y préparer, et donc de devoir supporter un surcoût.

Les assurances : pour les livreurs, les principales plateformes assurent elles-mêmes leurs prestataires. La plateforme Deliveroo propose ainsi gratuitement une assurance accident, une assurance responsabilité civile ainsi qu'un dispositif d'indemnisation en cas de maladie. Quelle que soit la plateforme, les livreurs en scooter doivent cependant disposer de leur propre assurance responsabilité civile professionnelle. Les chauffeurs VTC, quant à eux, doivent en plus assurer leur véhicule sous le régime du « transport des personnes à titre onéreux ».

L'inscription sur une plateforme : dans les deux cas, l'inscription passe par un formulaire en ligne et implique le téléchargement de toutes les pièces justificatives (carte grise du véhicule, permis de conduire, justificatifs d'enregistrement de la société ou de la microentreprise, attestations professionnelles, contrats d'assurance, etc.). Celle-ci est généralement suivie d'un entretien téléphonique et d'un temps d'information en présentiel.

Les plateformes proposent divers services destinés à simplifier les démarches et à limiter leur coût. À titre d'exemple, au moment où nous rédigeons ces lignes, Uber propose à ses futurs chauffeurs une formation et une inscription à l'examen VTC pour 20 €, alors que les seuls frais d'inscription auprès de la chambre de métiers et de l'artisanat s'élèvent à 221 €.

On pourrait penser que les professionnels de l'accompagnement à l'entrepreneuriat échappent à cette difficulté. C'est en partie le cas. Pour autant, leur capacité à capter ces publics reste partielle. Là aussi, la simplicité des démarches permet aux jeunes de contourner l'accompagnement vers l'entrepreneuriat. C'est particulièrement vrai dans le cas des livreurs qui n'ont pas à assumer les coûts d'un investissement initial :

« Les chauffeurs VTC, on a pas mal de demandes, mais les livreurs à vélo, non. Pour être livreur, c'est très facile, donc ils peuvent passer par ailleurs » (Actrice locale de l'entrepreneuriat.)

« On connaît bien les VTC. Mais on ne finance que quelques livreurs. Davantage maintenant qu'au début. Mais les livreurs à vélo n'ont pas besoin de nous : ils fonctionnent dans un monde parallèle. Ils ne suivent pas de parcours d'accompagnement à la création d'entreprise. C'est pas une démarche qui est celle de la création d'entreprise. Pour les VTC, c'est différent : il faut avoir un véhicule, il y a des dépenses préalables. On a été d'emblée beaucoup sollicités pour financer des VTC, moins les livreurs. Ça vient un peu aujourd'hui, avec la mode des scooters où l'investissement est plus élevé. » (Acteur national de l'entrepreneuriat.)

L'invisibilité des jeunes qui recourent aux plateformes tient également au fait que les services et les institutions ne se sont pas dotés d'outils de repérage. Pour les structures œuvrant dans le champ de l'insertion, l'ubérisation est un sujet périphérique et lointain :

« C'est vrai que dans notre système d'information, on n'a même pas calculé la question d'entrepreneuriat et encore moins ceux qui veulent travailler dans les plateformes. » (Acteur national de l'insertion.)

« J'ai pas tellement de recul sur l'ubérisation. Dans nos statistiques, on n'identifie pas de personnes de 25-30 ans qui vont vers ce projet professionnel. » (Actrice locale de l'insertion.)

L'ubérisation reste pour partie extérieure aux deux mondes professionnels que nous avons décrits tout au long de ce rapport. Mais le monde « civique/industriel » des professionnel·les semble le moins « outillé » pour intégrer le phénomène de l'ubérisation :

« Les missions locales ne favorisent pas le hors les murs ou l'aller-vers. On peut donc se demander si les jeunes des plateformes sont suivis par les missions locales. On peut aussi avoir une offre de services qui ne correspond pas aux attentes des jeunes et qui sous-estime les risques auxquels ils s'exposent. La mission locale n'est pas assez attentive à eux. C'est du moins une hypothèse à creuser. » (Acteur national de l'insertion.)

La direction nationale des missions locales constate aussi que le monde du travail évolue à une vitesse telle que les dispositifs d'intervention ont toujours un temps de retard pour s'adapter. On comprend donc que l'ubérisation, dernier avatar de ces transformations, demeure encore dans les angles morts des pratiques d'accompagnement :

« La toile de fond, c'est les transformations de l'emploi. Ça se joue dans la pratique de l'accompagnement. Les missions locales passent leur temps à s'adapter aux évolutions de l'emploi. Quelle réponse apporter aux besoins des jeunes ? S'il y a une massification des emplois ubérisés, il y aura des pratiques à réinterroger. »
(Ibid.)

Le désajustement des dispositifs d'intervention et du phénomène de l'ubérisation est tel que les jeunes concernés finissent dans leur grande masse par rejoindre le contingent des « invisibles », ceux qui échappent totalement au regard des institutions. C'est le cas dans l'un des quartiers où nous avons enquêté. Alors que la densité de livreurs, d'après notre base de données, se situe dans la fourchette la plus haute (plus de 28 livreurs pour 1000 habitant·es en emploi), un chargé de mission « insertion » du quartier ne les voit tout simplement pas :

« Dans ce quartier, je n'y crois pas. Déjà il n'y a pas de vélo ! Les jeunes nous appellent "les gens à vélo", pour eux, on est les bobos à vélo. Tout le monde se déplace en voiture. Notre public ne fait pas Uber ou Deliveroo. Mais le fait que je ne les vois pas ne veut pas dire que ça n'existe pas. »

Le malaise des professionnel·les de l'entrepreneuriat : une éthique de l'accompagnement prise en défaut

Si les professionnel·les de l'accompagnement vers l'entrepreneuriat reçoivent plus souvent les publics intéressés par le travail sur plateforme, ceux-ci les plongent dans l'embarras. Dans le « monde des projets » où ils et elles s'inscrivent, leur identité professionnelle et leurs instruments d'intervention sont fondés sur une figure de l'entrepreneur qui articule une vocation, une soif d'indépendance, une rigueur et une ambition. Ces ingrédients sont pour partie absents des projets orientés vers les activités de plateforme, même s'ils ne sont pas *tous* absents en vertu de l'hybridité du phénomène. Face aux demandes que ces professionnel·les reçoivent, deux questions se posent alors à elles ou eux : est-il opportun d'accompagner ces publics ? De quelle manière et dans quelle direction les accompagner ?

Une activité en retrait des critères de l'accompagnement

La première question relève de l'identité professionnelle des spécialistes de l'accompagnement vers l'entrepreneuriat. Elle renvoie à la conception qu'ils et elles se font de leur métier : le travail ubérisé entre-t-il dans leur champ de compétence ? Certes, la démocratisation de l'accès à l'entrepreneuriat est au cœur des objectifs et des pratiques de ces professionnel·les. Mais le travail ubérisé ne relève pas de l'entrepreneuriat qu'ils et elles souhaitent ouvrir au plus grand nombre. Pire, les travailleurs de plateformes sont des « petits êtres » du monde des projets, en comparaison des « véritables entrepreneurs » qui en sont les « grands êtres ». Cette position au bas de la hiérarchie de l'entrepreneuriat n'est pas liée à un faible niveau scolaire ou au manque d'autres ressources. Elle est intimement liée à la position du travail de plateforme lui-même, lorsqu'il est rapporté aux principes d'excellence de la « cité par projet ». Difficile de concevoir ce type d'activité comme participant de la démocratisation de l'accès à l'entrepreneuriat puisqu'il est précisément positionné au bas de la hiérarchie, constituant une sorte de « sous-entrepreneuriat ».

Dans l'action et l'expérience des professionnel·les, les instruments d'accompagnement se révèlent inutiles ou surdimensionnés pour accompagner ces projets et les critères d'excellence du travail d'accompagnement se trouvent pris en défaut. Or, les besoins de ces publics sont instrumentaux, et relèvent pour l'essentiel de préoccupations administratives. Ils ne cherchent à acquérir ni la technicité ni « l'esprit » requis pour tenter l'aventure entrepreneuriale :

« À tort ou à raison, je pense que ce n'est pas de l'entrepreneuriat au sens où je l'entends dans mon métier. C'est pas les mêmes besoins d'accompagnement. Je ne vais pas apprendre l'étude de marché ou la posture de chef d'entreprise. Ce sont des personnes qui n'ont pas ce besoin. Ils veulent démarrer rapidement. C'est pas des personnes qui vont venir aux événements de mise en réseau qu'on organise. C'est pas eux qui vont témoigner de leurs parcours ou être intéressés par une rencontre avec d'autres entrepreneurs. » (Actrice locale de l'entrepreneuriat.)

Alors que le ou la professionnel·le juge la qualité de sa prestation à sa capacité à transmettre la rigueur et la technicité du « monde industriel », ou encore l'enthousiasme du « monde de l'inspiration », aucune de ces qualités n'est requise par le travail ubérisé. Face à ce public, ces prestations demeurent résiduelles. La faible ambition du travail ubérisé suscite le malaise. Dans leur accompagnement, les professionnel·les ne se sentent pas dans leur rôle. Ils ou elles agissent en deçà du statut et des valeurs qui le fondent :

« Quelqu'un qui vient pour être VTC ou livreur, je vais l'accompagner, car je ne suis pas là pour dire "vous devriez faire autre chose". Mais c'est un modèle entrepreneurial qui est différent. Chacun a ses motivations pour entreprendre. Mais souvent les utilisateurs de plateformes le font pour arrondir les fins de mois, ou parce qu'ils ont besoin d'un moyen de subsistance rapide. C'est pas du tout la même manière d'accompagner que quelqu'un qui veut ouvrir un restaurant. » (*Ibid.*)

Encore une fois, ce « petit objet » du monde des projets que sont les activités ubérisées rend l'action du ou de la professionnel·le assez peu valorisante. Ce malaise ressenti devant la trivialité de l'accompagnement requis ne relève ni du mépris ni d'un orgueil mal placé. Il n'efface en rien le respect dû à la personne. Il est simplement à l'image de la faible valeur du travail ubérisé dans le monde des professionnel·les de l'entrepreneuriat et des principes qui le fondent :

« VTC ou Uber Eats, pour moi c'est un moyen de subsistance, c'est pas comme ouvrir une pâtisserie. Je suis mal à l'aise, je ne vais pas leur expliquer comment faire une étude de marché. Je peux juste les orienter pour acheter un véhicule et faire un prévisionnel des revenus et des charges. Ils ont surtout besoin d'argent pour

acheter un véhicule. Pour acheter un scooter ou un vélo électrique, on oriente vers l'ADIE qui a un partenariat avec Uber. [...] Je ne vais pas leur conseiller de faire une étude marché, je leur dis : avez-vous identifié les charges ? Combien de livraison faut-il faire pour que ce soit avantageux pour vous ? Si je vois qu'ils sont prêts, si c'est pour un financement de moins de 12 000 euros, j'oriente vers l'ADIE. [...] Il faut accompagner ces porteurs de projets-là. Mais c'est une autre manière de voir l'entrepreneuriat. Je ne suis pas très à l'aise, car ils entrent dans une mécanique assez rodée : ils n'ont pas besoin d'aide pour la prospection. » (*Ibid.*)

Accompagner aux limites de son monde professionnel

La faible valeur du travail d'accompagnement vers l'entrepreneuriat retentit sur les professionnel·les concernées. Elle viole l'éthique de l'accompagnement qui vise l'émergence de « vrais » entrepreneurs. D'où la seconde question qui se pose aux professionnel·les, celle des modalités de l'accompagnement. Cette question les confronte davantage encore aux désajustements entre leurs principes d'intervention et les caractéristiques du travail ubérisé. Pour intégrer cette forme de travail à leurs pratiques, ils et elles sont amenées à se décaler de leurs principes. L'ubérisation les « arrache » en quelque sorte à leur monde.

Une première attitude observée consiste à rejeter purement et simplement l'accompagnement. Les professionnel·les refusent alors de cautionner, par leur contribution, un modèle entrepreneurial qu'ils réprouvent. Ce refus peut être sous-tendu par une position de principe sur le travail ubérisé. Les acteur·trices mobilisent alors les ressources critiques que l'on a décrites précédemment pour expliquer qu'ils ne souhaitent pas venir sur ce terrain :

« Votre structure accompagne-t-elle l'accès à cette forme d'activité ? Non pas du tout, on est contre. Il n'y a rien à faire dans ce domaine. Ils parlent pas la langue. Ils sous-louent le statut, etc. » (Actrice nationale de l'entrepreneuriat.)

Mais les principes mobilisés pour soutenir ce refus ne sont pas nécessairement issus du « monde des projets ». Dans l'exemple qui suit, l'évocation de la pénibilité du travail et du manque de qualification des jeunes – invités à renforcer leurs qualifications plutôt qu'à se lancer dans un tel projet – relève plutôt du « monde civique/industriel » : « *J'ai discuté avec des jeunes Deliveroo : je leur ai dit "il faut étudier d'abord"* », poursuit notre interlocutrice.

Dans d'autres cas, les acteur·trices n'opposent pas de refus de principe, mais ils ou elles expriment une réelle réticence. Cette attitude peut découler d'expériences malheureuses où les jeunes ne se sont pas montrés fiables. Le principe mobilisé relève alors de la « cité industrielle », dans laquelle c'est l'efficacité qui fonde la légitimité des actions et des objets :

« J'ai conseillé à un jeune de Sevrans de faire de la livraison Uber Eats : on l'a financé. Quand il s'est immatriculé, il a fait pas mal d'erreurs. Et du jour où il a eu l'argent du prêt, il ne m'a pas plus parlé... Il ne rembourse pas [...]. J'ai aussi financé un jeune à 12 000 euros pour son activité de VTC, pour lui permettre d'élargir son activité de location de véhicules. En parallèle, il travaille comme salarié. Or, il ne rembourse pas non plus. Des jeunes comme ça [...] ça crée une réticence en tant que professionnel. » (Acteur local de l'entrepreneuriat.)

La posture professionnelle la plus souvent rencontrée consiste à assumer le rôle d'accompagnant·e, mais en plaçant la focale de l'accompagnement sur la prévention des risques. Là aussi, les acteur·trices se décalent d'un cran par rapport à leur monde : alors qu'ils ou elles valorisent la prise de risque dans le modèle entrepreneurial, ils ou elles adoptent en réalité une attitude plus proche de celle des acteur·trices du monde « civique/industriel » pour lesquelles la prise de risque est au contraire l'une des

principales faiblesses de l'option entrepreneuriale. Le risque visé par les professionnel·les de l'entrepreneuriat demeure néanmoins surtout financier. Il concerne la rentabilité de l'activité. Ils retrouvent alors leur rôle professionnel et guident les publics sur des problématiques telles que les opportunités du marché local ou les équilibres comptables :

« Notre problème, c'est que le modèle économique soit viable. » (Acteur local de l'entrepreneuriat.)

« Il faut les informer des risques sans les démotiver. Les informer sur le fait de faire une étude de marché pour maximiser les chances. Par exemple, savoir combien il y a de livreurs dans la zone, savoir combien de courses font les autres. Il faut les inciter à ne pas y aller tête baissée. J'ai à cœur de vérifier que l'accompagnement proposé permette de créer une activité qui permet de vivre. » (Actrice locale de l'entrepreneuriat.)

« Certains ont besoin d'un business plan, d'une étude de marché, d'un prévisionnel financier, de rédiger des statuts... Les chauffeurs Uber, en général, ils veulent un financement. Et pour avoir financement, il faut un business plan complet : le descriptif du projet, une étude de marché, un prévisionnel financier... Je leur fais ça au terme de 5 à 10 rendez-vous. Un livreur à vélo ou scooter n'a pas besoin de la même chose, je n'en ai connu qu'un. » (Acteur local de l'entrepreneuriat.)

L'attitude de ces professionnel·les demeure par ailleurs empreinte de scepticisme. S'il faut « *informer sans démotiver* », comme l'affirme l'une nos interlocutrices citées plus haut, c'est que l'affichage de ce scepticisme pourrait conduire à cette démotivation de la personne accompagnée. Du coup, le ou la professionnel·le invitera plutôt à la prudence, à prendre le temps de la réflexion, à peser les avantages et les inconvénients de la façon la plus éclairée possible :

« On les questionne beaucoup sur leur choix. Les crédits sont assez importants, de l'ordre de 10 000 euros. On leur conseille de passer par une phase de location. Et si ça se passe bien, de passer à l'achat d'un véhicule. » (Actrice locale de l'entrepreneuriat.)

« Quand j'ai accompagné des chauffeurs Uber, c'est la même chose que les livreurs à vélo, les web designers, les vendeurs de sandwichs... : on les reçoit, on les écoute, on les conseille, on les met en garde, on cherche des solutions. » (Acteur local de l'entrepreneuriat.)

« Si un jeune se présente, on l'accompagne, mais on pose des questions : quelle sera l'issue de ce que tu vas faire ? Si c'est pour avoir une carte professionnelle et ton propre véhicule, ça peut être intéressant. Mais si tu dépends de quelqu'un pour tes courses, ça ne va pas être rentable, réfléchis avant de te mettre là-dedans. » (Actrice locale de l'entrepreneuriat.)

« On ne porte pas de jugement sur l'activité, mais on essaie de donner les clés, les outils pour que la création de l'activité se fasse dans les meilleures conditions, en connaissance de cause, des contraintes, des enjeux financiers, d'un business plan... » (Actrice nationale de l'entrepreneuriat.)

Cette attitude « préventive » peut aussi se traduire par un suivi plus rapproché, destiné à prévenir les éventuels écueils susceptibles d'apparaître en cours de route :

« Pour un chauffeur, on nous demande le financement d'un véhicule. On vérifie qu'ils ont la capacité, qu'ils possèdent bien la carte VTC. Et on fait du suivi : on les appelle régulièrement pour voir si tout se passe bien. » (Actrice locale de l'entrepreneuriat.)

Les professionnel·les insistent bien sur le fait qu'ils ou elles n'incitent pas les jeunes à s'engager dans cette voie. Ils et elles répondent à leurs demandes, mais ne suggèrent jamais cette solution à ceux ou celles qui ont un projet de création :

« On ne fait pas la promotion. Uber fait la promotion des financements de l'ADIE quand il y a des besoins de changement de véhicule. Mais on n'incite pas. Quand on fait témoigner des gens, on va être sur d'autres types d'activité. » (*Ibid.*)

« Au départ, c'était très mis en avant : Uber venait recruter dans les forums emploi. Mais quand on a vu que les revenus étaient aussi faibles, les conseillers n'ont plus incité à aller vers cette voie-là. On ne va pas faire une session de formation pour être livreur à vélo ! » (Actrice locale de l'entrepreneuriat.)

Bref, l'entrepreneuriat ubérisé n'est pas un authentique « objet » du « monde des projets ». Les professionnel·les le manipulent avec prudence et sans doute à contrecœur pour certain·es d'entre eux ou elles. L'ubérisation est un objet qui s'impose à eux et elles bien plus qu'ils ne le voudraient. S'ils ou elles s'engagent dans l'accompagnement des porteurs de ce type de projet, ce n'est pas au nom des principes qui fondent leur mission d'accompagnateur, et dont ils finissent, on l'a vu, par se décaler. L'attitude des professionnel·les est pragmatique : ces jeunes s'adressent à eux, et cela les oblige. Mais ils ou elles répondent moins à ces demandes au nom de leur *rôle* qu'en tant que *personne*, d'autant moins que leur rôle professionnel échoue à instrumenter leur posture (Ion, Peroni, 1996). En s'engageant auprès de ces jeunes, ils et elles placent les personnes avant les principes, comme dans la logique du *care* (Gilligan, 2008). Ils ou elles abordent la personne accompagnée en tant que personne singulière, qui appelle une attitude respectueuse par une posture de non-jugement, comme en témoignent plusieurs propos déjà rapportés : « *On ne porte pas de jugement sur l'activité* » ; « *Chacun a ses motivations pour entreprendre* » ; « *Il n'y a pas de sot métier* »...

L'objet hybride que constitue l'ubérisation conduit ainsi les acteur·trices de l'entrepreneuriat à diversifier leurs principes d'appréciation par-delà le « monde des projets ». Et lorsqu'ils ou elles s'engagent effectivement dans l'accompagnement, celui-ci peut finir par tourner le dos à tout principe préalable pour passer d'une logique d'action morale (respecter des principes) à une logique purement éthique, car seuls demeurent la personne et ses besoins :

« Si ça vient de la personne, oui, on est obligés de l'accompagner dans ses projets. » (Actrice locale de l'entrepreneuriat.)

« Moi je ne suis pas dans la même situation que ces personnes : je ne joue pas mon logement, etc. » (Actrice locale de l'entrepreneuriat.)

Les acteur·trices de l'insertion à l'abri des dilemmes moraux

L'ubérisation est un objet hybride qui fait vaciller les mondes des professionnels. Mais face à cette épreuve, tou·tes les acteur·trices ne sont pas logé·es à la même enseigne. Moins confronté·es à l'ubérisation dans leurs pratiques et dans leurs interactions concrètes avec les usagers, les conseiller·es « insertion » sont moins susceptibles de se décaler de leur posture d'accompagnement et d'avoir à puiser en eux·elles-mêmes des réponses aux demandes des jeunes qui les obligerait à se départir de leur rôle et des principes qui les fondent. Il leur est en ce sens plus aisé de maintenir l'unité de leur monde professionnel face l'ubérisation, laquelle reste une menace plus lointaine à laquelle ils et elles peuvent continuer d'opposer leurs valeurs et leurs principes.

Un accompagnement théorique

Parmi les valeurs et principes des missions locales, en particulier, figure le sens du service public qui leur impose une sorte de devoir de réserve et celui d'accueillir « sans jugement » tou·tes les jeunes qui se

présentent à elles, en respectant leurs désirs et leurs projets des jeunes. Les professionnel·les de l'insertion font donc preuve du même pragmatisme que leurs homologues de l'entrepreneuriat:

« En tant que service public, on se doit d'accueillir, de faire en fonction de la demande du jeune et de lui donner toutes les propositions qui s'offrent à lui. Mais s'il veut continuer, il ne reviendra pas vers nous... » (Actrice locale de l'insertion.)

« On n'est pas dans un jugement de valeur. Il faut partir du projet du jeune. Ça fait partie de leurs options professionnelles. On doit être attentifs à ce qu'ils aient conscience des risques et avantages. On peut avoir un point de vue personnel sur l'ubérisation, mais c'est autre chose d'accompagner un jeune vers l'autonomie, en pleine conscience. » (Acteur national de l'insertion.)

Mais la défense de l'accompagnement des jeunes travaillant ou se préparant à travailler pour des plateformes peut sembler assez théorique, car ces jeunes passent le plus souvent « sous les radars » des dispositifs d'accompagnement – en particulier lorsqu'ils sont mis en œuvre par des structures qui privilégient l'accompagnement vers l'emploi salarié. S'il advient qu'un jeune exerçant ou désireux d'exercer une activité ubérisée sollicite ces structures, elles auront tendance à déléguer ce type d'accompagnement. Ce qui évite à leurs professionnel·les de se trouver en situation de dissuader de manière explicite les jeunes exerçant ou désireux d'exercer une activité de ce type : « *On ne va pas les dissuader. On va les orienter vers le partenaire qui peut les accompagner, la MIEL⁴⁰ ou l'ADIE.* » (Actrice locale de l'insertion.)

Des positions bricolées dans le silence des autorités publiques

Comme leurs homologues du champ de l'entrepreneuriat, les professionnel·les de l'insertion œuvrant dans les territoires doivent finalement s'en remettre à une éthique professionnelle pour construire leur position et, le cas échéant, leur posture d'accompagnement vis-à-vis du travail ubérisé. Aucune de celles et ceux que nous avons interrogé·es n'a mentionné l'existence d'une doctrine ou de directives énoncées par leur organisation d'appartenance.

Les technicien·nes que nous avons interrogé·es sont ainsi confronté·es à une forme de vide du discours politique et institutionnel. Certes, chacune·e a en mémoire les propos (cités en introduction de ce rapport) tenus par Emmanuel Macron en 2016, et dont la proximité avec Uber a été amplement documentée depuis lors (Haddad, Simonnet, 2023).

Si ce discours a rencontré un écho auprès de certain·es acteur·trices qui, on l'a vu, développent des analyses assez semblables à celles du futur président de la République d'alors, les professionnel·les ne perçoivent localement aucun message de l'État ou des élu·es fixant des orientations à même de les guider dans leurs pratiques quotidiennes :

« Les pouvoirs publics, c'est plutôt silence radio. On n'a pas de consigne. » (Actrice locale de l'insertion.)

« Il y a une neutralité des pouvoirs publics par rapport aux plateformes. » (Acteur local de l'entrepreneuriat.)

« Les pouvoirs publics n'en parlent pas à ma connaissance. Je n'ai pas connaissance d'un positionnement des pouvoirs publics sur un versant ou un autre. » (Actrice locale de l'insertion.)

« Par rapport aux plateformes, il n'y a pas de discours spécifique des élus. » (Acteur local de l'entrepreneuriat.)

⁴⁰ Maison de l'initiative économique locale de Plaine commune.

À Aubervilliers, c'est Uber qui a approché le service « emploi insertion » de la ville pour faire connaître son aide au permis de conduire et se faire connaître des structures d'insertion. La technicienne ainsi démarchée trouve « *intéressant de mettre le public en relation avec Uber* ». Mais son élu de tutelle reconnaît que l'équipe municipale n'a pas cherché à construire, et encore moins à afficher une position officielle sur le sujet : « J'en parle peu avec les professionnels. Je sais que Uber les accompagne. Mais politiquement, on n'en a jamais parlé, ni même en bureau municipal. »

Un professionnel du territoire de Paris Terres d'envol perçoit une forme d'embarras, voire un double discours, de la part des pouvoirs publics qui trouveraient de nombreux avantages à l'ubérisation, derrière une réticence de façade :

« Du côté des pouvoirs publics, il y a l'idéologie : on entend qu'Uber c'est pas bien, c'est de l'esclavage moderne, etc. Mais dans la pratique, ça évite d'avoir des jeunes qui traînent toute la journée. Ça se dit dans les salons feutrés, mais pas dans un discours de politique générale. Les taxis apportent un service qui est reconnu. Et ça ne se voit pas, c'est pas comme un kebab. »

5. Repenser l'accompagnement : vers un dépassement du paradigme de l'employabilité ?

Ce chapitre vise à interroger la manière dont les contenus et la finalité mêmes des pratiques d'accompagnement se trouvent interrogés par le phénomène d'ubérisation. En effet, et c'était notre intuition de départ, les jeunes travailleurs de plateforme manifestent à l'occasion de cette activité des compétences multiformes qui déjouent le diagnostic d'inemployabilité souvent accolé aux jeunes des quartiers populaires. Les compétences révélées par le travail de plateforme accréditent plutôt l'hypothèse qu'une partie au moins des jeunes concernés n'est pas parvenue à valoriser leurs compétences (même latentes) sur le marché du travail classique, à cause des biais discriminatoires des recruteurs et des opérateurs d'insertion.

Les compétences associées aux activités de chauffeurs VTC et de livreurs en deux-roues contribuent-elles, sinon à ajuster les pratiques d'accompagnement, du moins à modifier le regard des professionnel·les sur l'employabilité de ces jeunes, sur laquelle se focalisent leurs outils d'intervention ? Dans quelle mesure ces professionnel·les intègrent-ils-elles l'enjeu des discriminations dans leur lecture du phénomène de l'ubérisation et, plus largement, des difficultés d'accès à l'emploi des jeunes des QPV ? La reconnaissance éventuelle des discriminations les conduit-ils ou elles à ajuster leurs pratiques ?

Comme dans les chapitres précédents, nous commencerons par explorer les référentiels des professionnel·les. La ligne de clivage ne sépare pas ici les professionnel·les de l'insertion d'un côté, ceux ou celles de l'entrepreneuriat de l'autre. Elle s'organise plutôt autour de deux lectures contradictoires des difficultés d'accès à l'emploi des jeunes, auxquelles les acteur·trices des deux mondes peuvent adhérer alternativement, y compris à l'intérieur d'un même discours : celle qui met l'accent sur leur déficit d'employabilité, imputé tout à la fois à un déficit de qualification et de compétences, et celle qui insiste sur les stéréotypes et préjugés qui fondent les pratiques discriminatoires des recruteurs.

5.1. L'employabilité ou l'angle mort des discriminations

Alors que le constat d'une faible employabilité des jeunes des QPV traverse la plupart des politiques menées pour faciliter leur insertion, un tel prisme tend à invisibiliser les discriminations puisque les

difficultés des jeunes sont imputées à leur manque de compétences plutôt qu'aux pratiques des employeurs. Réciproquement, le constat selon lequel les jeunes sont discriminés affaiblit cette approche, en suggérant une explication de ces mêmes difficultés par des mécanismes plus structurels d'éviction fondés sur des préjugés et stéréotypes plutôt que par un déficit d'employabilité avéré de ces jeunes.

Des dispositifs d'insertion fondés sur une présomption d'inemployabilité des jeunes des quartiers populaires

« L'employabilité » des jeunes est longtemps restée absente du lexique des pouvoirs publics. Elle prend forme à la fin des années de croissance lorsque les jeunes commencent à alimenter le réservoir des salarié-es privé-es d'emploi. Mais elle ne s'impose pas immédiatement. Dans un premier temps, qui était encore celui de la « société salariale » (Castel, 1995), les politiques d'emplois, essentiellement conçues et menées par le ministère du travail, cherchent à protéger les salarié-es des aléas conjoncturels par la création de nouveaux droits et par un renforcement du système d'indemnisation du chômage (Colomb, 2012). Les schèmes d'interprétation qui fondent les politiques publiques évoluent dès la fin des années 1970, la conjoncture s'effaçant derrière les handicaps et défaillances individuelles des chômeur-euses. Progressivement, les personnes privées d'emploi cessent d'être perçues comme les victimes d'une conjoncture défavorable, mais comme des individus en marge des normes culturelles et comportementales attendues dans le monde du travail (Ebersold, 2001).

La mise au centre de la catégorie d'employabilité par les dispositifs d'insertion professionnelle, contribue alors à redéfinir les qualités attendues des salarié-es au sein d'un « nouveau » monde économique où les entreprises doivent se montrer « flexibles » et « agiles » pour affronter la compétition capitaliste. L'employabilité ne définit plus seulement la capacité à s'insérer dans le monde du travail, mais une discipline imposée à tou-tes pour développer son capital de compétences, constituées de savoir-faire, mais aussi de savoir-être. Le développement de ce capital serait une condition indispensable pour se maintenir en activité et mener une carrière autonome dans un contexte où les changements d'emploi et de postes sont appelés à se multiplier tout au long de la vie. La notion d'employabilité s'articule ainsi à une vision du monde déployée par la pensée néo-managériale selon laquelle toute situation est provisoire et où seules les capacités d'adaptation et d'autotransformation garantissent de se maintenir dans un monde du travail en perpétuelle mutation (Dietrich, 2010).

La notion d'employabilité désigne moins désormais les propriétés singulières des personnes en recherche d'emploi (les nouveaux entrants des années 1970, moins formés que les générations des années 2000, n'étaient pas plus « employables » que celles d'aujourd'hui [Baudelot, Establet, 2000]) qu'elle n'interprète les situations de sous-emploi à partir de critères qui relèvent de la rationalité et des priorités des employeurs⁴¹. Concrètement, les entreprises délèguent à la puissance publique le travail de socialisation professionnelle des nouveaux entrants, alors qu'elles remplissaient « naturellement » cette fonction durant les périodes de plein emploi.

Ces dispositifs, dont l'objectif essentiel est la « remise à niveau » des bénéficiaires comme préalable à leur insertion dans l'emploi, ciblent tout particulièrement le public des QPV. La surreprésentation des

⁴¹ De façon générale, l'approche en termes d'employabilité, relève moins d'une évolution interne aux politiques publiques que de l'importation des demandes et des intérêts des entreprises dans leur conception. Serge Ebersold montre ainsi, à partir d'une analyse de l'ensemble des circulaires encadrant les politiques d'insertion depuis le début des années 1980, comment le poids des références aux « besoins » du secteur économique ne cesse de s'alourdir. Les politiques d'insertion, en conclut-il, fonctionnent de plus en plus comme un service rendu aux entreprises (Ebersold, 2001).

QPV dans ces dispositifs est perceptible dans le fait que les QPV regroupent 8 % de la population française, mais que 31 % des jeunes accompagnés par les missions locales habitent un QPV (en 2018) ; les jeunes des QPV représentaient également 20,7 % des bénéficiaires de la Garantie jeunes en 2021⁴² et 30 % des jeunes de 16 à 25 ans sans emploi ni qualification accueillis par les écoles de la deuxième chance (Cour des comptes, 2022).

Les multiples dispositifs de prise en charge des jeunes des QPV (missions locales, contrats aidés, emplois francs, cités de l'emploi...) ont pour trait commun de catégoriser ce public en termes de « déficit d'employabilité ». La catégorie de l'employabilité n'oriente pas seulement vers des déficits de qualifications objectivables par des titres scolaires, mais vers l'appréciation d'un ensemble de compétences se rapportant à un « savoir-être », dont le manque signalerait l'extériorité de ces jeunes aux normes du monde de l'entreprise (« codes vestimentaires », « désinvolture », « indiscipline », « agressivité », « manque de fiabilité », etc.) et s'ajouterait au manque de qualifications pour justifier une fermeture des portes de l'emploi à ces jeunes réputés en manque de savoir-être (Binet, 2020).

Une partie des professionnel·les interrogé·es dans nos enquêtes locales épousent pleinement ce discours de l'employabilité pour en faire un facteur essentiel des difficultés d'accès à l'emploi de leurs publics issus des QPV. Il n'y a pas lieu de s'en étonner : ici comme ailleurs, les instruments de l'action publique tendent à donner forme aux cognitions des acteur·trices chargé·es de les mettre en œuvre (Lascoumes, Le Galès, 2005). Lorsqu'ils déplorent le manque d'employabilité des jeunes, les acteur·trices évoquent surtout les « soft skills », soit les « savoir-être » requis pour entrer et pouvoir évoluer dans le monde du travail. Les instruments à disposition de ces acteur·trices visent précisément à les renforcer :

« Oui il y a un problème d'employabilité des jeunes qui se manifeste par un savoir-être qui n'est toujours pas acquis. Il y a des codes qu'ils n'ont pas. Il faut les mettre sur des ateliers. » (Actrice locale de l'entrepreneuriat.)

« Il y a des dispositifs d'accompagnement pour les aider à évoluer. Ils arrivent avec la casquette en arrière et ils repartent sans la casquette. Nos codes sont pas les leurs et il faut leur faire comprendre... On a un gros boulot pour les amener à enlever la capuche, etc. Il y a plein d'ateliers là-dessus et c'est un gros boulot... Pendant le job dating, y a un groupe de 4 jeunes qui sont arrivés avec capuches et casquettes et ils les ont pas enlevées au moment de l'entretien ! » (Actrice locale de l'insertion.)

« Je me bats pour l'apprentissage, c'est un truc génial. C'est sûr qu'on a des jeunes wesh wesh avec personne autour d'eux pour leur dire "tu peux pas t'habiller comme ça". Ils ne savent pas parler, ils ne savent pas être en situation, ils n'ont pas les codes de base... L'écart se creuse de plus en plus sur le savoir-être. Les gamins ne se fréquentent plus. Ils ne voient que des gamins comme eux. Je ne vois pas de Blacks qui seraient amis de mes enfants, et des Beurs je n'en suis même pas sûre... » (Actrice nationale de l'entrepreneuriat.)

« L'employabilité, c'est un terme qu'on utilise. On met des critères très liés au savoir-être des personnes plus qu'aux diplômes. Notre constat, c'est que dans les QPV, le potentiel d'employabilité est limité par leur comportement pas toujours adapté à la rigueur et aux exigences du monde économique. Donc on va beaucoup travailler sur les critères d'employabilité. Et on va proposer des ateliers pour les amener à renforcer ces critères. Essentiellement des ateliers sur le savoir-être plus que sur le savoir-faire : capacité à respecter une hiérarchie, à arriver à l'heure, à se présenter correctement, à avoir une certaine élocution dans le respect de l'autre, etc. » (Actrice locale de l'insertion.)

« Les jeunes d'Aubervilliers sont souvent inemployables. Quand ils ont un projet personnel et qu'ils ont besoin d'argent, là ils doivent aller bosser. Y en a du boulot pour celui qui veut travailler ! C'est vrai que c'est des

⁴² La Garantie jeunes est une modalité intensive du « Parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie » proposé par les missions locales.

contraintes. Je ne sais pas pourquoi ils ne veulent pas travailler... Peut-être parce qu'ils ont tellement de casseroles sociales, familiales, qu'ils manquent de cadres, d'amour... Tous ces paramètres multifactoriels ont un impact sur la manière dont ils se voient et sur la société qui leur envoie une image tellement négative qu'eux-mêmes se considèrent comme des merdes ou des bons à rien. Il y a un travail à faire sur l'image de soi, pour se sentir légitime à se présenter pour un poste. Si on n'est pas accompagné, c'est compliqué. » (Actrice locale de l'insertion.)

Le lien entre discriminations et création d'entreprise : un phénomène qui échappe majoritairement au regard des professionnel·les

La catégorie du « savoir-être », ou plus exactement son absence est largement construite en référence à une vision stéréotypée et stigmatisante de la jeunesse des quartiers populaires. Fortement mobilisée dans les pratiques des recruteurs et des opérateurs d'insertion, elle est un motif central de la discrimination des jeunes de ces quartiers (Mazouz, 2013 ; Giraudo-Baujeu, 2020). Les nombreux *testings* et analyses statistiques conduits depuis près de trois décennies attestent non seulement du caractère massif des discriminations, mais ils invalident aussi la présomption d'inemployabilité : ces études suggèrent que le traitement inégal de candidats présentant des qualifications égales est le résultat des stéréotypes et préjugés des recruteurs qui, au-delà de l'appréciation des qualifications, jettent un regard différencié sur les compétences des candidats à l'emploi, en fonction de stéréotypes ethnoraciaux qui recouvrent en grande partie des catégories territoriales (Hamilton Krieger, 2008). Il peut s'agir d'une discrimination « statistique » ou « probabiliste » au sens où des économistes l'ont conceptualisée (Phelps, 1972 ; Arrow, 1973) : dans un contexte d'information imparfaite, le recruteur écarterait de supposés « profils à risques » à partir de son appréciation subjective des caractéristiques moyennes du groupe d'appartenance de ces profils. Dans ces raisonnements probabilistes, où prévaut l'aversion pour le risque, le caractère racisé ou d'autres caractéristiques du candidat sont utilisés comme des sources d'information sur le comportement supposément prévisible de ce candidat⁴³.

Une partie des professionnel·les rencontrés ne doute pas de la prégnance des phénomènes :

« Il y a clairement des préjugés des employeurs. On le voit indirectement à travers les testings. Il n'y a pas de doute que les origines ethniques jouent. » (Acteur national de l'entrepreneuriat.)

« Les discriminations, ça ne revient pas tant que ça. Mais je sais qu'il y a des discriminations à l'adresse et que ça peut être une motivation pour l'entrepreneuriat, oui. » (Actrice locale de l'entrepreneuriat.)

« Y a tous les critères : nom, couleur de peau, adresse... T'es mal barré quand on trie les CV... Y a la discrimination de gens qui présentent bien sous tous rapports. C'est pire pour les Noirs que pour les Arabes. De plus en plus de jeunes changent leur prénom. Serge Hafifi ça passe, Mohamed Hafifi ça passe pas. Je connais un gars qui a envoyé 200 CV et zéro réponse. » (Actrice nationale de l'entrepreneuriat.)

La plupart des travaux disponibles montrent toutefois que les discriminations sont ordinairement minorées, niées, ou encore ignorées, à commencer par ceux et celles qui les subissent (Fassin, 2006). Les explications du phénomène sont nombreuses. Les discriminations étant tout à la fois illégales et illégitimes, elles sont rarement assumées et affichées (Guillaumin, 1972) Leurs victimes ne peuvent pas,

⁴³ Roxanne Silberman et Irène Fournier évoquent à propos de la situation des « secondes générations » sur le marché du travail en France, des « caractéristiques qui sont de ce fait susceptibles d'être appliquées à l'ensemble des individus d'un groupe, y compris aux plus diplômés d'entre eux. D'où, pour le groupe des Maghrébins qui présentent effectivement des caractéristiques moyennes défavorables une anticipation systématiquement plus négative qui pourrait expliquer la pénalité subie par les plus diplômés. [...] Ceci n'exclut pas pour autant la discrimination à caractère ouvertement raciste et n'en est probablement pas complètement distinguable. » (Silberman, Fournier, 2006.)

le plus souvent, savoir si une sélection défavorable découle d'un acte de discrimination ou si elle se fonde sur un autre critère. Par ailleurs, les discriminations engendrent des préjudices psychologiques lourds face auxquels les sujets concernés réagissent plus facilement par la dénégation afin de préserver leur intégrité psychique (Lerner, 1980). Enfin la situation de discrimination heurte les standards de la culture individualiste contemporaine qui enjoint à chacun de se rendre maître de son destin et de se déprendre de toute tentation d'auto-victimisation (Dubet *et al.*, 2013). Dans un tel contexte, l'aveu d'être discriminé voisine avec le registre de l'échec et s'associe à des sentiments de honte et de disqualification incitant à taire cette expérience.

L'invisibilité des discriminations est au cœur du propos des professionnel·les que nous avons rencontrés·es. Dans leurs pratiques d'accompagnement, ils et elles sont le plus souvent dans la position du témoin indirect, ne pouvant accéder à l'information sur les discriminations qu'à travers les déclarations de leurs publics. L'invisibilité des discriminations relève alors de la simple absence de témoignage des usagers :

« Je ne suis pas en mesure de dire s'ils sont discriminés. » (Actrice locale de l'insertion.)

« En entretien, j'ai pas entendu l'argument des discriminations. » (Acteur local de l'entrepreneuriat.)

« Il peut y avoir de la discrimination, mais j'ai pas les éléments concrets. » (Acteur local de l'entrepreneuriat.)

« Je ne nie pas les discriminations, mais ça ne revient pas beaucoup en entretien. Les jeunes ne parlent pas trop des discriminations. Ils ne formulent pas les choses en termes de discrimination. » (Acteur local de l'insertion.)

Dans ces conditions, les pratiques entrepreneuriales des jeunes des QPV, qu'elles relèvent ou non du champ de l'ubérisation, n'entretiendraient pas de lien visible avec les barrières discriminatoires sur le marché de l'emploi salarié. Certain·es professionnel·les vont même jusqu'à estimer que les deux phénomènes sont disjoints :

« Moi je ne fais pas le lien avec l'entrepreneuriat. » (Acteur local de l'insertion.)

« Je n'ai pas vu ce lien et je ne l'ai pas entendu directement. » (Actrice locale de l'insertion.)

« On entend souvent parler de discriminations chez les jeunes. Mais je ne pense pas qu'il y a un lien avec la création d'entreprise. » (Actrice locale de l'insertion.)

« Les discriminations, non c'est un raccourci un peu facile. Ils vont vers l'entrepreneuriat parce qu'ils n'ont pas trouvé le job qui leur correspond ou parce qu'ils ont un projet défini. » (acteur local de l'entrepreneuriat.)

Ces observations, soulignons-le, se placent à contre-courant des résultats d'enquêtes sociologiques qui tendent au contraire à établir un lien entre le choix de la voie entrepreneuriale et l'expérience des discriminations. Au terme d'une recherche sur des entrepreneureuses accompagnées dans un dispositif de la politique de la ville, Loréna Clément souligne l'importance des « *motivations négatives* » dans leurs parcours (Clément, 2020). Elle décrit des aspirants entrepreneurs non seulement « *excédés d'enchaîner des contrats à durée déterminée* », mais aux prises avec des situations discriminatoires. Dans un article consacré aux trajectoires professionnelles de jeunes d'origine maghrébine ayant grandi dans le même quartier, Emmanuelle Santelli a souligné le dépit de ces jeunes qui ont été confrontés lors de leurs premières expériences à un salariat précaire sans avenir, à des conditions de travail perçues comme éprouvantes et dégradantes ainsi qu'à des discriminations. Elle décrit des profils de « *self made men* », mais aussi d'« *outsiders* » qui tentent l'aventure entrepreneuriale pour y échapper (Santelli, 2007). Dans leur ouvrage sur « l'épreuve des discriminations », Julien Talpin et ses collègues évoquent également le cas de tous

ceux et celles qui préfèrent chercher des voies alternatives au salariat pour échapper aux discriminations, la création d'entreprise constituant la première d'entre elles (Talpin *et al.*, 2021).

Des professionnel·les peuvent avoir une expérience plus directe des discriminations en tant que personnes racisées ayant vécu dans un quartier de la politique de la ville. Ils ou elles peuvent alors établir un lien direct avec les « vocations » entrepreneuriales :

« Moi je suis d'origine africaine et j'ai grandi dans les quartiers. On se confie à moi. 50 % de ceux qui créent leur entreprise par dépit expriment clairement qu'ils se sentent discriminés. » (Acteur local de l'entrepreneuriat.)

« Je n'ai pas de données, mais j'ai un avis personnel : j'ai grandi dans un quartier difficile. Je suis convaincue que l'entrepreneuriat c'est pour ne pas avoir de patron et ne pas avoir affaire à une autorité. C'est difficile pour une personne issue de l'immigration, qui a un nom musulman, de rentrer dans les circuits classiques. De là où je viens, toutes les personnes qui n'ont pas réussi à l'école ont monté leur boîte. » (Actrice locale de la politique de la ville.)

D'autres personnes enquêtées n'excluent pas la possibilité d'une corrélation entre barrières discriminatoires et pratiques entrepreneuriales. Mais ils ou elles soulignent la position d'ignorance dans laquelle les place leur relation avec ces publics :

« - *D'après vous l'entrepreneuriat ou le travail ubérisé sont-ils une voie de contournement des discriminations ?* - Je ne sais pas... » (Actrice locale de l'insertion.)

« - *Faites-vous un lien entre la demande d'entrepreneuriat des jeunes et les discriminations qu'ils subissent ?* - La question est forcément intéressante. Mais ceux qui montent une activité ne sont pas forcément demandeurs d'emploi. Pour certains, il y a peut-être une corrélation. » (Actrice locale de l'insertion.)

« Les discriminations à l'adresse ou de la couleur de peau, on en entend parler à propos des entrepreneurs, mais j'ai pas forcément eu de personnes qui m'ont dit ça de manière ouverte. » (Actrice locale de l'entrepreneuriat.)

« Ils ne nous disent pas les raisons de vouloir créer, donc on ne sait pas s'il y a un lien avec les discriminations. Il faut un lien de confiance pour en parler. C'est pas le cas avec nous. Les causes premières, on ne les connaît pas. » (Acteur local de l'entrepreneuriat.)

« C'est pas quelque chose qui revient dans le discours des porteurs de projet. C'est pas du tout exprimé ou alors très marginalement. On est un acteur de l'insertion, mais notre approche est très économique et financière. Les discussions avec les porteurs de projet, c'est sur ces aspects. Donc la discrimination n'est pas un sujet très évoqué. » (Acteur national de l'entrepreneuriat.)

L'Union nationale des missions locales a construit une expertise interne sur le sujet des discriminations, afin d'éclairer les acteur·trices de son réseau, mais la corrélation avec la création d'entreprise reste un angle mort des outils de connaissance du phénomène :

« Sur la lutte contre les discriminations, on a un partenariat avec le Défenseur des droits. On est porteur d'un projet financé par le FEJ de l'INJEP qui avait vocation à développer une sensibilisation des professionnels du réseau et de repérage des discriminations. On a pu déployer une forme d'expertise sur le sujet. La discrimination des jeunes est très documentée. Dans le dernier baromètre du Défenseur des droits, avec une focus sur la jeunesse, on voit que c'est un phénomène systémique. Mais on n'a pas documenté le calcul fait par les jeunes eux-mêmes, c'est-à-dire leurs stratégies d'évitement. » (Acteur national de l'insertion.)

Les discriminations recodées comme un problème d'employabilité

La notion d'employabilité semble désigner une caractéristique attachée au seul individu concerné, expliquant ses difficultés d'accès à l'emploi ou, au contraire, son attractivité sur le marché du travail, par ses seuls mérites propres. Les sciences sociales ont pourtant dessiné, au fil de nombreuses recherches, un visage très différent de la réalité à laquelle renvoie cette notion (Glaymann, Moatty, 2017). Ces travaux invitent à déplacer le regard des propriétés des individus vers les pratiques potentiellement discriminatoires des entreprises. Dans les politiques de « diversité » des grands groupes, par exemple, l'accent est systématiquement placé sur l'amélioration des compétences des populations racisées ou issues de territoires stigmatisés (Doytcheva, 2015). Dans une enquête portant sur des entreprises et structures d'insertion spécialisées dans le champ de la diversité, Emmanuel Quernez montre la relation quasi métonymique qui relie racisation et présomption d'inemployabilité (Quernez, 2018). Dans les représentations de ces acteur-trices économiques, les marques de l'origine territoriale et immigrée sont directement amalgamées sous la figure de l'inemployable. Les entreprises concernées présentent systématiquement ces publics comme « éloignés de l'entreprise ». Le candidat racisé est présumé ignorer les « codes de l'entreprise », même les plus rudimentaires, comme le fait d'arriver à l'heure à un entretien de recrutement. Le profil ethnoracial est ainsi d'emblée recodé en problème d'employabilité, évacuant du même coup la question des pratiques discriminatoires des entreprises elles-mêmes. Les candidat-es suivi-es par les dispositifs d'insertion étudiés se voient ainsi proposer des formations sur la « *communication en groupe, le savoir-être et le savoir-vivre* ».

Dans ce contexte, mobiliser la catégorie de l'employabilité peut aboutir à recouvrir et donc invisibiliser ces mécanismes discriminatoires. L'employabilité opère en effet un déplacement du regard des critères de recrutement, et des biais cognitifs et des stéréotypes qui les sous-tendent, vers l'appréciation des capacités des candidat-es à l'emploi. De la même manière, certain-es des professionnel-le-s que nous avons interrogé-es expliquent les difficultés d'accès à l'emploi des jeunes des QPV principalement par leur supposé déficit d'employabilité, relativisant du coup la part qui pourrait revenir aux discriminations. Ces dernières seraient trop peu visibles, réservées aux diplômés et peu présentes dans un département comme la Seine-Saint-Denis.

Pour certain-es professionnel-le-s, les difficultés d'insertion ne s'expliqueraient pas en premier lieu par les discriminations, mais par les inconduites des jeunes face aux employeurs. Il revient alors aux dispositifs d'accompagnement de faire évoluer les attitudes et comportements de ces jeunes :

« Les jeunes perçoivent la ville où ils habitent comme un facteur de discrimination. Mais il y a un gros problème d'employabilité : ils sont dehors alors qu'ils ont l'âge de travailler ou d'être à l'école. Y a la mission locale, y a nous, il faut savoir les capter. Mais ce qui est compliqué, c'est les stupéfiants, l'argent facile. En quatre jours on a 1000 euros. Ils n'ont pas tous les compétences requises pour se présenter sur le marché du travail. Il leur manque un accompagnement qu'on propose ici. » (Actrice locale de l'insertion.)

« Y en a énormément qui se disent discriminés, mais on n'en a jamais la preuve. Y en a qui sont sous-qualifiés, et en France il faut des diplômes ! Et il y a certains jeunes qui ont des codes vestimentaires... qui sont en survêtement en cours. On doit faire une journée au lycée professionnel où ils devront s'habiller en tenue professionnelle. Ça devrait être tous les jours ! Ils ne voient pas de mal dans leur manière de s'habiller. Ils font un blocage là-dessus. Ils ne veulent pas se démarquer par peur d'être discriminés par leur meute autour. Ils ne comprennent pas que quand ils vont à un entretien de recrutement, dès le premier rendez-vous, l'apparence de la personne joue pour beaucoup. » (Acteur local de l'insertion.)

Au-delà de la dimension des savoir-être, le niveau de qualification entre aussi en compte dans l'appréciation d'une partie des professionnel·les sur l'employabilité des jeunes des QPV. Ces professionnel·les ne dénoncent pas tant la sacralisation du diplôme que le faible niveau de formation initiale des jeunes. Dans cette approche, seul·es les diplômé·es seraient exposé·es aux discriminations. Si les moins formé·es accèdent plus difficilement à l'emploi, ce serait avant tout en raison de leurs qualifications lacunaires :

« Oui, il y a un problème d'employabilité, un problème de qualification au départ, de formation. Souvent dans les quartiers, on a des gens sous-qualifiés et peu formés. Forcément, ce sont des personnes qui ont du mal à trouver du travail. Les gens formés des quartiers trouvent du travail, même s'ils sont un peu moins payés. » (Acteur local de l'entrepreneuriat.)

« Par rapport aux discriminations raciales, le public qui veut travailler près de chez lui, c'est pas dans ces domaines qu'on va trouver des discriminations : la logistique, etc. Ce sont surtout les jeunes décrocheurs qui n'ont pas fait de formation et qui veulent accéder tout de suite à l'emploi. C'est un frein à leur employabilité. La discrimination raciale, c'est plus les diplômés. » (Actrice locale de l'entrepreneuriat.)

« La discrimination vise plus les diplômés. Ce sont des gens qui sont dans le système de l'emploi, avec des diplômes... Mais on a un problème de formation initiale dans ces quartiers. On a toujours 20 à 25 % de jeunes qui arrivent au collège sans savoir bien lire et écrire. Je pense qu'on a un vrai problème d'employabilité. Il y a un tel manque de droit commun sur l'ensemble des services régaliens qu'ils n'ont plus aucun code. Le premier levier d'inégalité, c'est l'école. On a des enseignants engagés, mais on a une école au rabais. » (Acteur local de la politique de la ville.)

La variable territoriale entre également dans l'équation de ces professionnel·les. Certain·es estiment que les entreprises seraient moins enclines à discriminer dans un département comme la Seine-Saint-Denis. Les plus diplômé·es seraient en revanche confronté·es aux discriminations lorsqu'ils ou elles tentent d'accéder à un bassin d'emploi plus large :

« Ils pensent que parce qu'ils sont de Sevran et d'origine étrangère, ils sont stigmatisés. C'est pas forcément vrai partout. Ici, il y a plein de boîtes gérées par des gens originaires des quartiers. » (Acteur local de l'entrepreneuriat.)

« Je pense que ça a évolué. S'il y a des employeurs qui discriminent, je pense qu'ils ont quitté le territoire [de la Seine-Saint-Denis]. Peut-être que sur Paris, on ne va pas embaucher quelqu'un qui vient du 93. Mais si les entrepreneurs viennent sur le territoire, ils se confrontent aux bas niveaux de qualification. » (Actrice locale de l'insertion.)

« Il y a des grosses entreprises, par exemple Saint-Gobain, j'ai pas l'impression qu'elles discriminent. Les grosses entreprises cherchent à recruter des personnes du territoire. Mais l'image que renvoie le jeune joue énormément. C'est le principal frein à un éventuel recrutement. Est-ce que je peux en vouloir au DRH de telle entreprise ? Si le jeune arrive comme un dealer avec sa casquette, je ne peux pas en vouloir à l'entreprise... » (Acteur local de l'insertion.)

« Les discriminations ne jouent forcément, mais c'est difficile à quantifier. Il y a forcément de la discrimination à l'emploi si on postule en dehors du 93. Et là ils vont être confrontés potentiellement à une discrimination. Dans le département, il n'y a pas de discrimination. J'ai envie de croire qu'il n'y a pas de discrimination en Seine-Saint-Denis... Même à l'aéroport de Paris. Pour être agent de sécurité, ça gêne personne, c'est même plutôt une discrimination des Blancs ! Il y a aussi des entreprises qui ont développé des choses autour de la diversité et de l'inclusion. Des groupes ont pris le pli : Ikea, McDonald... » (Acteur local de la politique de la ville.)

5.2. L'employabilité, un référentiel qui résiste malgré sa contestation partielle

La présomption d'inemployabilité fragilisée par la conjoncture

Le taux de chômage dans les QPV est deux à trois fois supérieur à celui des unités urbaines de référence. Ce différentiel est une donnée permanente depuis plusieurs décennies. Il s'était notablement aggravé sous l'effet de la crise économique de 2008, avant de connaître une décrue, passant de 26,7 % en 2014 à 18,6 % en 2020. Cette décrue a connu une accélération dans les années récentes. Elle a été plus importante entre 2019 et 2020 (-17,3 %) qu'au cours des années antérieures (Observatoire national de la politique de la ville, 2022). Elle se confirme en 2021 dans un contexte de sortie de la crise du Covid (Cour des comptes, 2022).

Dans ce contexte, certain-es professionnel·les perçoivent une évolution des pratiques de recrutement des entreprises dont les offres d'emplois peinent à trouver preneurs. Dans les secteurs dits « en tension », les entreprises auraient assoupli leurs critères de recrutement :

« Quand on voit ce qui est proposé comme postes en Seine-Saint-Denis : c'est la logistique, la sécurité... Y a de telles tensions sur la plupart des métiers peu qualifiés que les entreprises commencent à changer leurs méthodes de recrutement. » (Acteur local de la politique de la ville.)

« Aujourd'hui, les entreprises peinent à recruter dans tous les secteurs. Les critères qu'elles avaient sont beaucoup plus nuancés. Et, donc, on constate moins de difficultés pour certains jeunes issus des quartiers. Les entreprises se basent surtout sur la motivation et l'envie des jeunes de s'insérer dans l'entreprise et d'accepter les postes. Et donc elles lèvent les prérequis qu'elles avaient et qui n'étaient pas énoncés. » (Actrice locale de l'insertion.)

« On voit sur les offres que les prérequis sont de moins en moins importants. Avant, ils exigeaient le permis, deux ans d'expérience, etc. Les employeurs sont de plus en plus ouverts, car ils sont en manque de candidats. Il y a un gros problème d'attractivité. Les jeunes peuvent ne pas être motivés par les salaires, les tâches confiées, le statut, etc. Le rapport de force est en leur faveur, ils ont le choix. Ceux qui disent "je trouve pas de travail", c'est qu'il y a quelque chose d'autre. » (Actrice locale de l'insertion.)

Avec la reprise des recrutements, c'est donc la ligne de partage entre employables et inemployables qui se déplace : une partie de celles et ceux qui auraient été refusé·es dans les périodes antérieures seraient désormais recruté·es. Et les professionnel·les de dresser le même constat au sujet des discriminations :

« Les jeunes diplômés je ne crois pas qu'ils soient discriminés. Les entreprises ont avancé par rapport à ce sujet. Les discriminations liées au nom, à l'adresse, à la couleur de peau, sont moindres. » (Actrice locale de l'insertion.)

« Il y a quelques années, j'aurais dit que, oui, il y a un lien avec la discrimination : les jeunes se sentaient totalement discriminés sur le plan territorial, des origines, du genre... Ces jeunes-là avaient peut-être plus tendance à aller vers la création d'une entreprise. Aujourd'hui, c'est beaucoup moins le cas. On a un volume d'offres très important, c'est beaucoup moins compliqué qu'avant d'accéder à une offre d'emploi. » (Actrice locale de l'insertion.)

Constatant ce recul de la sélectivité des recrutements, les professionnel·les sont ainsi directement confronté·es au caractère rhétorique de la notion d'employabilité. Celle-ci exprime finalement davantage le niveau d'exigence des entreprises, dont elle assure la légitimation, que les caractéristiques des demandeurs. La fragilité de l'approche de l'insertion par l'employabilité apparaît au grand jour : ses

frontières sont tout aussi mouvantes que celles des discriminations. Si bien qu'un nouveau retournement de conjoncture pourrait conduire à un retour de la situation antérieure, dans laquelle un supposé déficit d'employabilité pouvait servir de justification pour écarter des profils jugés « à risques » :

« Mais attention, pas d'angélisme : la discrimination demeure, même si elle est moins prégnante. Les métiers en tension n'empêchent pas les discriminations. Ils ont plein de stéréotypes. Y a de la discrimination sur le physique, sur les accents trop prononcés, etc. S'il y avait un retournement de l'emploi, les discriminations fortes reviendraient de façon très importante. Je pense que les attitudes de rejet se sont beaucoup renforcées dans la société en général. » (Actrice locale de l'insertion.)

Des professionnel·les plus enclin·es à appréhender les jeunes des quartiers populaires à travers le prisme de leurs ressources

Notre enquête révèle un fait inattendu : si une partie des professionnel·les interrogé·es mobilise le paradigme de l'employabilité comme première explication des difficultés d'accès à l'emploi des jeunes des QPV, une autre partie, sans doute majoritaire, porte un regard critique sur cette notion et ses connotations stigmatisantes. Cette prise de distance peut être énoncée comme un quasi-acte de foi, à l'instar de ces acteurs nationaux :

« Non, il n'y a pas de déficit d'employabilité chez ces jeunes. On pense que tout le monde peut être employé, mais aussi que tout le monde peut être entrepreneur, même sans argent, ni diplôme, ni réseau. » (Acteur national de l'entrepreneuriat.)

« On n'a pas de jugement de valeur sur ces populations. Il y a une inégalité des chances. En tant que service public, on ne peut pas avoir une vision de principe : tel jeune vient de tel quartier ou de tel territoire et va avoir besoin d'un accompagnement particulier lié à certains attributs. Ce serait être coproducteur de formes de discriminations. La géographie prioritaire est fondée sur un critère de vulnérabilité plus grande des populations dans ces territoires. On part du principe qu'il faut une attention particulière. Mais on ne part pas du principe qu'ils sont plus difficilement employables que des jeunes d'autres territoires. » (Acteur national de l'insertion.)

Les professionnel·les ne nient pas que la faiblesse des *soft skills* et une moindre maîtrise des codes du monde du travail puissent handicaper les jeunes dans leur parcours d'insertion. Mais, dans leur majorité, ils ou elles relativisent largement le poids de ce facteur. Si certains jeunes présentent effectivement des attitudes faiblement adaptées aux attendus du monde du travail, ils restent dans la plupart des cas malléables, capables d'apprendre, et peuvent rapidement acquérir les « bonnes » attitudes. Le « handicap » de l'employabilité constituerait dès lors un facteur secondaire et facilement dépassable. Ces acteur·trices se fondent sur un constat d'expérience : l'acquisition des « codes de l'entreprise », pour laquelle ils sont missionné·es, serait en réalité assez simple. Elle serait en tous les cas à la portée des jeunes qu'ils accompagnent dans le contexte de QPV maillés par les structures d'insertion (sous réserve évidemment qu'elles trouvent leur public). Ces acteur·trices croient donc en l'éducabilité des jeunes :

« Je ne vois pas de problème d'employabilité, c'est plus l'accès à l'information. Il y a des codes à avoir en entretien, y a des codes à intégrer, mais une fois qu'on a les codes, ça fonctionne. Il faut les encourager, les mettre en confiance. Quand ils sont mis en confiance, c'est un travail de coconstruction. Y en a qui veulent tout tout de suite, mais quand ils comprennent, ça marche. » (Acteur local de l'insertion.)

« Dans la mesure où on est dans un QPV, il y a assez d'accompagnement pour qu'un jeune motivé accède à l'emploi. Nous, on a les entreprises partenaires. À la Benauges, on a organisé des après-midis où jeunes et employeurs potentiels font la cuisine par pairs (un jeune/un employeur). Ils montrent qu'ils sont débrouillards. Ça permet de passer outre les barrières symboliques où il faut des codes, comme dans les entretiens

d'embauche. Pour tous les candidats qui se sont présentés, ça s'est bien passé. Quand ils viennent, on leur trouve des formations et du boulot, y'a pas de problème. » (Acteur local de la politique de la ville.)

La faible importance des « *soft skills* » dans un certain nombre de métiers peu qualifiés justifie également la perplexité des professionnel·les. Lors d'une recherche antérieure (Cortesero *et al.*, 2013), le DRH d'un grand groupe du secteur sidérurgique nous avait expliqué son indifférence aux savoir-être lorsqu'il recrute un chaudronnier, celui-ci étant destiné à passer ses journées seul au fond d'une cuve. C'est un raisonnement du même type que proposent ces acteur·trices :

« Je ne parle pas d'inemployabilité, car ça voudrait dire incapacité de trouver du travail. Or, il y a des métiers où il n'y a pas besoin de beaucoup de savoir-faire. » (Actrice locale de l'insertion.)

« Sur des emplois peu qualifiés, on demande d'avoir des notions de correction, d'être polis, de savoir un peu parler français, de lire un peu. Sur ces emplois, l'employabilité, c'est ça. Sur ces postes-là, on a 80 % de nos habitants qui sont employables. » (Acteur local de la politique de la ville.)

Si la question de l'employabilité est en définitive un faux problème, aux yeux d'une partie des professionnel·les, il leur faut donc comprendre pourquoi elle reste aussi centrale dans les politiques publiques qu'ils mettent en œuvre. Certain·es identifient, derrière cette catégorie, la manifestation du regard stigmatisant et méprisant dont les QPV font ordinairement l'objet, et qui empêcherait de voir les ressources et la vitalité de cette jeunesse :

« Quand on parle des QPV, on a un regard négatif. Mais on oublie qu'il y a des ressources énormes dans les quartiers, des jeunes très intelligents. Même s'ils ont peu de qualifications, ils font une analyse très fine de la société, car ils subissent un certain nombre de difficultés. Ils font des choix conscients, intelligents. On a vu toute cette énergie au moment du confinement, l'envie d'entreprendre, beaucoup de solidarité. Il suffit d'aller voir. » (Actrice locale de l'insertion.)

« La question de l'employabilité n'est pas spécifique aux jeunes des QPV. Les savoir-être, les savoirs de base, c'est tous les jeunes. C'est pas parce qu'un jeune vit dans un QPV qu'il n'a pas les savoirs de base. On a fait une action sport avec des jeunes, suivie d'un job dating sur des terrains de tennis. C'était ouvert à tous les jeunes. J'avais 80 % des jeunes des QPV et c'est pas forcément eux qui ne se levaient pas le matin. Il y a une tendance des politiques à stigmatiser les jeunes des QPV avec des formations spécifiques, etc. Alors que ça ne leur est pas spécifique. » (Actrice locale de l'insertion.)

Les doutes des professionnel·les sur la question de l'employabilité proviennent également de la déconnexion entre les aspirations des jeunes et les opportunités que leur offrent le marché du travail et les politiques de l'emploi. Pourquoi cultiver son « employabilité » face à une offre de travail si peu attractive ? Il y aurait en réalité un désajustement qualitatif entre offre et demande de travail :

« Du côté des jeunes, ils ne peuvent pas être motivés par les salaires, les tâches confiées... Il y a un problème d'attractivité. » (Actrice locale de l'insertion.)

« Depuis le Covid, les jeunes ou moins jeunes n'ont plus envie de faire certains métiers. Il est devenu très difficile d'embaucher dans la restauration. Idem pour les clauses d'insertion. Les entreprises ont beaucoup de mal à trouver des profils adaptés. Et tous les partenaires y travaillent. Beaucoup de structures interviennent pour aider à l'employabilité, mais elles ne vont peut-être pas proposer ce qui correspond aux jeunes. Dans les clauses d'insertion, ce sont des métiers durs de chantier qui ne correspondent pas forcément à n'importe qui. Il n'y a pas d'adéquation entre ce qui est proposé et les envies ou les compétences des jeunes. » (Actrice locale de l'entrepreneuriat.)

« Il n'y a pas de raison que la Seine-Saint-Denis ne devienne pas la Silicon Valley : ils ont grandi avec un smartphone dans la main, ils sont capables de développer des logiciels, mais on ne leur propose pas ce genre de choses. On voit des écoles de codage qui fleurissent. Mais ça reste marginal par ici. On n'a toujours

pas de filière médicale. On préfère soutenir le BTP et la sécurité pour répondre à ces besoins, sans aller chercher les nouveaux besoins ou attentes. Y a quand même des structures locales qui innovent, et ça marche, mais ça ne se développe pas pour autant. On reste sur de l'expérimentation. Comme l'école Simplon. L'État, le premier, ne dit pas qu'il y a deux aéroports et qu'on pourrait innover en apprenant aux jeunes à parler trois langues. Non, on continue à former des manutentionnaires et, les trilingues, on les prend ailleurs. » (Acteur local de la politique de la ville.)

Ces professionnel·les critiquent donc l'accent des pouvoirs publics sur l'accès rapide à des emplois peu qualifiés dans des secteurs en tension, à l'image des métiers de la sécurité devenus la grande priorité de l'insertion professionnelle pour les services de l'État en Seine-Saint-Denis. De l'avis de certaines personnes interrogées, une telle stratégie n'ouvre guère d'opportunités pour construire une expérience permettant aux jeunes de « monter en compétence ». C'est le point de vue développé par la conseillère d'une mission locale :

« Ils perdent leur chance, car ils ont une intelligence comme tout le monde, et ils pourraient monter en compétence pour pouvoir se présenter sur le marché du travail. Mais ils ont besoin de gagner leur vie, alors ils ne prennent pas le temps de se former et ils font magasiniers chez Amazon ou autre. C'est aussi ce que veut l'État qui nous pousse à faire du placement vers les métiers en tension où on a des bas niveaux qualification, des salaires de misère, des emplois qui abiment physiquement... Il y a aussi de nouvelles modalités de financement de la Région qui nous finance plus pour les métiers en tension, comme la sécurité, la restauration ou l'hôtellerie, que pour la formation. »

Enfin, des professionnel·les déplorent un manque de reconnaissance des compétences des jeunes, ne permettant pas aux entreprises d'identifier des salarié·es potentiel·les dans ces quartiers. Ce regret est notamment exprimé par des acteur·trices du volet « cohésion sociale » de la politique de la ville enclines à une grille de lecture des quartiers à travers le prisme de leurs ressources plutôt que de leurs déficits. À leurs yeux, ce sont les critères de recrutement des entreprises – à commencer par la toute-puissance du diplôme – qui seraient à interroger, bien plus que les compétences des jeunes :

« Pour un jeune qui n'a pas réussi à l'école et n'a pas envie de faire de la manutention, l'entrepreneuriat et les métiers ubérisés sont la seule solution qui s'offre à lui. Pour moi, c'est plutôt les barrières des entreprises qui prennent le dessus. Il y a aussi ce trait français de sacraliser les diplômes. J'ai échangé avec beaucoup de gens dans les QPV. Pour eux, le modèle américain, c'est le rêve : n'importe qui peut s'en sortir. Mais les actions qu'on finance, c'est surtout pour rendre les jeunes employables... » (Acteur de la politique de la ville.)

« Les jeunes ont des aspirations comme les autres : s'acheter un pavillon en banlieue, etc. Même quand ils vendent de la drogue ! Oui, il faut les mettre à niveau, mais il faut aussi ne pas se focaliser sur le diplôme. Même si on parle beaucoup de *soft skills*, tout le monde regarde le diplôme. Si ces vendeurs de drogue étaient dans des boîtes, ce serait des tueurs ! Ils sont balaises au niveau informatique, ce sont des hackers potentiels, ils sont dans la débrouille. » (Acteur de la politique de la ville.)

« On se fie trop au profil des gens et pas assez à leur motivation et à leur capacité à évoluer. En France, on embauche sur le papier et pas sur la capacité à faire. Les employeurs ont peur de prendre le risque, donc ils cherchent le papier. Les groupes étrangers, eux, ont compris et prennent les risques : si les jeunes accrochent en entreprise, ils les forment. Ils le font, car il y a une pénurie de main-d'œuvre. » (Acteur local de l'entrepreneuriat.)

« J'utilise de moins en moins le terme d'employabilité. Je fais plus une analyse en termes d'évolution des postes de travail. Les jeunes et moins jeunes ont des compétences pas forcément reconnues et sanctionnées par un diplôme. Le terme d'employabilité me semble dépassé. Mais il est encore très utilisé par tout le monde, à commencer par l'État... » (Acteur local de l'insertion.)

L'expérience des professionnel·les, lorsqu'ils ou elles se placent en position de médiateurs entre les jeunes demandeurs d'emploi et les entreprises, finit de les convaincre que ces dernières opèrent à partir des « mauvais » critères que sont ceux de la discrimination :

« La question des discriminations, oui c'est un problème. Ça fait huit ans que je suis sur le quartier. Je suis une des seules à accompagner les jeunes. Donc je sais qui recrute avec le voile et qui ne recrute pas avec le voile, les jeunes me le disent. » (Actrice locale de l'insertion.)

« La discrimination, ils l'expriment tout le temps. Dès qu'ils voient qu'on est bienveillant et qu'on leur fait confiance, ils en font état. Plein de jeunes évoquent les contrôles au faciès. Sur le recrutement, je rappelle la loi aux entreprises, mais c'est des choses pas écrites. On n'a pas de preuve, c'est compliqué. Je conseille aux gens de passer à autre chose... » (Acteur local de l'entrepreneuriat.)

« C'est le constat des discriminations qui fait que Mozaïk RH a été créé. Aujourd'hui, le taux de chômage dans les QPV reste beaucoup plus important. Le taux d'insertion des diplômés est plus faible, les temps de recherche sont plus longs, à cause des discriminations, ou en tous cas de biais cognitifs. » (Actrice nationale de l'entrepreneuriat.)

« Plein de jeunes de quartier bossent dans l'industrie du luxe, car ils parlaient anglais dans leur pays d'origine. Ils se servent de ces métiers pour faire une formation, ils maîtrisent les codes. *A contrario*, notre travail c'est de faire comprendre que les entreprises se privent de talents et qu'il y a d'autres actions possibles pour recruter. Et là on arrive à placer des gens. Et bizarrement ils font l'affaire... C'est au-delà de déposer un CV. C'est un travail de médiation avec l'employeur, qu'on connaît depuis longtemps. Y a pas de gens inemployables, y a que des talents ! Mais il y a des gens qui n'ont pas atteint des niveaux de qualification pour obtenir des jobs d'entrée. » (Acteur local de l'entrepreneuriat.)

Articuler (in)employabilité et discriminations... au risque de l'aporie

La portée de la notion d'employabilité est relativisée dans les propos qui précèdent, mais elle n'est pas pour autant effacée des discours – et moins encore du contenu des accompagnements. Rares sont en effet les professionnel·les à substituer à la présomption d'inemployabilité, qui pèse sur les jeunes des quartiers populaire, une lecture alternative qui insisterait cette fois sur les barrières dressées par les employeurs. Le manque de visibilité des discriminations évoqué précédemment empêche ces professionnel·les de déconstruire jusqu'à son terme la catégorie d'employabilité.

Si, comme nous l'avons vu, certain·es échappent aux biais cognitifs qui entourent la perception des discriminations, le doute entretenu à leur sujet conduit à réintroduire la question de l'employabilité dont on vu qu'elle invisibilisait celle des discriminations, dont l'existence est niée dans certains discours. Mais dans la plupart des discours, discriminations et employabilité se trouvent mises en balance. La plupart des personnes rencontrées oscillent entre les deux lectures, comme si elles ne parvenaient pas à stabiliser leur propos en prenant appui sur l'une d'entre elles. Lorsqu'on leur demande si les difficultés d'insertion des jeunes doivent être attribuées aux pratiques discriminatoires des entreprises ou aux attitudes des jeunes, beaucoup répondent que ces difficultés relèvent d'une combinaison entre les déficits des candidat·es à l'emploi et les biais discriminatoires des recruteurs. Un exemple parmi beaucoup d'autres :

« C'est un mix entre handicaps individuels et discriminations. Il ne suffit pas d'avoir un diplôme. Même avec un diplôme, ils peuvent être discriminés. Cela dit, nous, quand on les accompagne vers la création, il faut reprendre le socle (redonner le sens, incarner, lire...), sinon ils foutent la merde. » (Actrice nationale de l'entrepreneuriat.)

Discriminations et employabilité fonctionnent en fait comme un couple en inversion réciproque, comme si une notion annulait l'autre : si les jeunes ne sont pas discriminés, c'est qu'ils ont un problème d'employabilité ; s'ils sont discriminés, alors l'employabilité est un prétexte... Ce type de raisonnement est circulaire, pour ne pas dire aporétique : les entreprises seraient « coupables » de discriminations, mais celles-ci s'expliqueraient par la non-maitrise des « codes » par les jeunes. D'un côté, la sélection serait le reflet de stéréotypes porteurs d'injustices, et de l'autre elle serait rationnelle, car les jeunes ne mettraient pas en œuvre les savoir-être requis. Quelques exemples de ce raisonnement circulaire :

« Là où c'est complexe, c'est qu'eux-mêmes se discriminent par rapport à l'espace. Ils restent dans leur quartier, ils ne se sentent pas à leur place ailleurs, ils ne maîtrisent pas les codes, etc. Donc ils peuvent devenir agressifs, et ça contribue au renforcement mutuel des préjugés. » (Acteur local de l'insertion.)

« Les grandes entreprises de Plaine commune, elles ont signé de nombreuses conventions pour recruter localement. Par exemple, le lycée professionnel Jean-Pierre Timbaud a signé une convention avec Peugeot et il n'y a rien derrière... Cela dit, quand je vois le public du lycée, je comprends... Moi-même, j'aurais pas envie de les embaucher. Je ne sais pas quelle est la part entre stéréotypes et réalité. Il y a des nuances chez les jeunes, mais Aubervilliers c'est particulier. Quand je vois les élèves du lycée professionnel, c'est horrible ce que je vais dire, mais il y en a 10 % qui sont employables... En travaillant avec eux, ça pourrait le faire pour une moitié. Mais 50 % resteront inemployables. » (Actrice locale de l'insertion.)

« C'est difficile de généraliser. Il y a beaucoup de profils de jeunes. Certains ont les codes, là où d'autres ne les ont pas du tout. Il y a des codes qui leur sont imposés et auxquels ils ne savent pas se soumettre. En France, on attend une manière de s'exprimer, des éléments de langage, des codes vestimentaires et ils ne les ont clairement pas. C'est une barrière. Mais je suis assez persuadée qu'il y a un problème du côté des recruteurs, même si en Seine-Saint-Denis il y a de vraies dynamiques d'insertion pour créer des rencontres, avec des job datings, des forums emploi... C'est très dynamique et il y a beaucoup de structures d'insertion. Mais on voit bien qu'il y a toujours un problème d'accès à l'emploi. Pour moi, il y a les deux problèmes : du côté du recruteur et du côté des codes pas très accessibles par les personnes avec des problèmes sociaux importants. » (Actrice locale de l'entrepreneuriat.)

Coincées dans cet « en même temps », les acteur-trices tendent à opter pour la solution la plus accessible : plutôt que de se tourner vers la lutte contre les pratiques discriminatoires, qui impliquerait une régulation des entreprises par la puissance publique, ils ou elles se replient sur ce qui reste à leur portée : tenter de modifier les comportements des victimes. Les solutions envisagées penchent donc du côté de la « pédagogie » des « bonnes manières » du monde du travail. Si l'hypothèse de discriminations se trouve rarement écartée de manière frontale par les personnes interrogées, il faudrait faire un effort « des deux côtés » (jeunes et employeurs), et l'amélioration de l'employabilité reste une option pertinente pour venir à bout des discriminations :

« Le renforcement de l'employabilité est-il une réponse pertinente au risque discriminatoire ? C'est une des réponses. Il y a énormément de formations ouvertes pour les jeunes. Par exemple, en Île-de-France, il y a un coup d'accélérateur sur les formations qualifiantes dans tous les domaines. Mais ils n'arrivent pas à recruter des candidats sur le public potentiellement discriminé. La formation est vécue comme quelque chose qui relève de l'échec, le résultat d'une scolarité médiocre. Il y a beaucoup de choses à changer dans l'Éducation nationale : beaucoup décrochent scolairement ou sont orientés vers des voies qu'ils n'ont pas choisies. Donc, ils sont inemployables pour certains d'entre eux. » (Actrice nationale de l'entrepreneuriat.)

« Les discriminations c'est une question de code : l'habitant de Versailles sait parler versaillais, un banlieusard sait parler banlieusard, un habitant des quartiers parle la langue de son quartier, ils ne sont pas tous bilingues. C'est une gym qu'il faut pratiquer. Si je prends mon cas, et celui mes frères et sœurs, on a tous bien étudié à l'école. Et j'ai pu côtoyer des mondes différents. Donc quand j'arrive dans une cité, je m'adapte et je m'adapte quand j'arrive dans un ministère. Celui qui a étudié est capable de le faire. Les autres manquent de culture,

et quand ils cherchent du travail, on leur pose des questions. Et ils sont coincés sur le savoir-être. Ils pensent que c'est de la discrimination alors que pas forcément. Ceux qui ont fait des études ont une bonne base pour maîtriser les codes. Mais même quand on a étudié, on manque des codes pour déplacer le fameux plafond de verre. Ceux qui ont les clés y arrivent. Je ne dis pas que les discriminations n'existent pas, mais qu'il faut faire l'effort soi-même d'apprendre les codes. » (Acteur local de l'entrepreneuriat.)

« Je ne peux pas dire si des gens sont recalés à cause des discriminations, mais je constate en discutant avec les entreprises et les centres de formation qu'elles ont du mal à recruter les personnes venant de Plaine commune. Les personnes en recherche d'emploi, même jeunes, n'acceptent pas les codes de la société et de l'entreprise. Dans les forums de l'emploi, je revois les mêmes jeunes qui se pointent en jogging. Pas que des jeunes d'ailleurs. [...] Je ne connais pas le public des diplômés. Je sais que la discrimination existe, mais j'ai pas d'éléments factuels. Indirectement, il y a une discrimination des basses qualifications, car les recruteurs ne viendront pas dans les forums, ou bien ils viennent, car ils sont obligés. Ils disent qu'ils veulent embaucher. On trouve des personnes intéressées, mais elles ne sont même pas reçues pour la formation. Ils veulent toujours la crème, des super profils, alors que dans les forums, il n'y a pas de super profils... Il faudrait faire un effort des deux côtés. » (Actrice locale de l'insertion.)

La solution consistant à demander aux deux parties de « faire un effort » pour rapprocher l'offre et la demande de travail, est pourtant paradoxale : d'une part, ces mêmes acteur-trices tendent à contester la pertinence de la notion d'employabilité, et d'autre part, les discriminations sont par définition le produit de stéréotypes conduisant à opérer des sélections illégitimes et illégales qui se manifestent indépendamment des conduites des jeunes. Difficile dans ces conditions de reporter purement et simplement la responsabilité des discriminations sur les épaules des discriminé-es. Les professionnel·les semblent ainsi pris-es dans une contradiction difficilement surmontable, car écartelé-es entre deux catégories d'action publique – employabilité et discrimination – qui s'annulent réciproquement. En pratique, le « mariage » entre discriminations et employabilité semble toujours finir par faire pencher la balance en faveur de la seconde.

5.3. L'ubérisation permet-elle de poser un regard différent sur l'employabilité des jeunes de quartiers populaires ?

On vient de voir que les catégories d'appréhension des difficultés d'accès à l'emploi des jeunes des QPV mobilisées par les professionnel·les étaient instables. Entre problème d'employabilité et risque de discrimination, les discours balancent et les tentatives de réconcilier ces deux approches contradictoires confinent à l'aporie.

Quelles catégories ces acteur-trices mobilisent-ils-elles quand ils-elles cherchent à comprendre le phénomène de l'ubérisation du travail chez les jeunes hommes des quartiers populaires ? Les professionnel·les interrogé-es sont prompt-es à attribuer aux travailleurs de plateformes toute une série de compétences pratiques, constitutives d'un savoir-être. L'ubérisation écorne donc un peu plus le « mythe de l'employabilité ».

Ces professionnel·les perçoivent les dangers d'un capitalisme de plateforme qui s'apparente à un « miroir aux alouettes » pour les jeunes alors que l'enjeu de l'accompagnement est d'offrir à ces jeunes des perspectives plus valorisantes. Il s'agit en d'autres termes de les « arracher » aux plateformes pour les réinscrire dans des parcours d'insertion conduisant au « vrai » entrepreneuriat ou au « vrai » salariat. Mais le lien parfois perçu entre ubérisation et discriminations ne conduit pour pas autant les professionnel·les à agir sur ce terrain où ils et elles sont mal outillé-es.

Une population sous-qualifiée... et compétente

Dans le discours des professionnel·les, l'employabilité offre un point de résistance plus solide lorsque cette question est abordée sous l'angle des qualifications plutôt que sous celui des compétences au sens des savoir-être des travailleurs de plateforme. Le phénomène de l'ubérisation est ainsi parfois expliqué par le manque de diplômes, leur non-reconnaissance, ou encore par le manque d'expérience professionnelle des jeunes :

« Oui l'ubérisation est une forme d'employabilité pour des jeunes qui ne sont pas employables dans une activité. Ils vont sur les plateformes, car ils n'ont pas de diplôme. Ce n'est pas seulement une désaffection pour le travail salarié. C'est juste qu'objectivement, c'est pas possible d'entrer dans le salariat pour eux. Pas de diplôme, pas d'expérience, il faut bien avoir un truc sur son CV ! Quelle boîte a envie de parier et de risquer d'accompagner ces gens ? Si ces métiers se développent, c'est parce qu'il n'y a rien d'autre pour les non-diplômés. » (Actrice nationale de l'entrepreneuriat.)

« Comme il ne faut pas de qualification particulière, pour des personnes qui n'ont pas de diplôme, ou des personnes qui ne sont pas en France depuis longtemps et qui ne peuvent pas faire valider le diplôme du pays d'origine, ils n'ont pas besoin de qualification particulière pour faire ça. Ils se disent que c'est facile en comparaison d'autres métiers pour lesquels il faut plus de diplômes. » (Actrice locale de l'entrepreneuriat.)

Les déficits de qualifications s'apprécient aussi au regard de la maîtrise de la langue. Les primo-migrants exerçant une activité de livreur sont au centre des explications avancées pour comprendre leur exclusion du marché du travail ordinaire :

« Parmi les livreurs, il y a beaucoup de primo-arrivants pas autorisés à travailler en France. Beaucoup ont des difficultés linguistiques. » (Actrice locale de l'insertion.)

« On a aussi pas mal de personnes qui ne parlent pas le français. C'est le seul endroit où l'on veut bien d'eux. » (Actrice locale de l'entrepreneuriat.)

« Ceux qui sont concernés par le métier de livreurs parlent très peu le français. C'est le réseau de leur communauté qui les a poussés vers ces métiers. Je ne suis pas persuadée qu'ils ont une vision du marché du travail. » (Actrice locale de l'insertion.)

L'étude précitée de l'université Gustave Eiffel atteste de l'importance de la variable du diplôme dans le parcours professionnel des livreurs (Dablanc, 2022). Si 37,4 % des 500 livreurs interviewés à Paris et dans les Hauts-de-Seine déclarent exercer cette activité « par défaut », indiquant l'exercer parce qu'ils n'arrivent pas à trouver d'autre travail, la catégorie de livreurs au sein de laquelle ce choix par défaut est le plus représenté est celle des livreurs non diplômés de l'enseignement supérieur (43,3 % déclarent ne pas réussir à trouver un autre travail contre 21,9 % chez les livreurs diplômés de l'enseignement supérieur). Reste que 27,5 % des livreurs interrogés dans cette enquête sont diplômés du supérieur et 19,5 % sont titulaires du baccalauréat (général ou technologique), tandis que 33,2 % ne disposent d'aucun diplôme. On est donc loin de l'image de livreurs à vélo presque tous sous-qualifiés que véhiculent les discours précédents ; les données recueillies par Sophie Bernard dans son étude sur les chauffeurs VTC montrent aussi des situations très contrastées du point de vue des qualifications de ces travailleurs (Bernard, 2023).

L'étude de l'université Gustave Eiffel apporte aussi un éclairage intéressant sur l'expérience de travail antérieure des livreurs. La livraison pour des plateformes n'est la première activité professionnelle exercée en France que pour 15,8 % des livreurs interrogés. Les auteur·trices écrivent que « *la livraison comme activité "d'insertion" sur le marché du travail en France n'est donc une réalité que pour une minorité de livreurs et une tendance à la diminution de ce rôle de la livraison semble se dessiner* ». Ces données

invitent là aussi à nuancer l'image de jeunes qui ne pourraient pas faire valoir d'expérience professionnelle sur le marché du travail.

La perception des travailleurs de plateformes comme une population massivement sous-qualifiée et que leur inemployabilité aurait évincée du salariat n'a donc pas de fondement très solide. Les professionnel·les interrogé·es minimisent plus directement encore – et sans doute involontairement puisque c'était en réponse à nos questions – la dimension de l'employabilité, en créditant les travailleurs de plateformes d'aptitudes diverses. Ce qui affaiblit là aussi l'hypothèse d'une inemployabilité radicale. À la question « est-ce que les jeunes manifestent des compétences pour exercer ces métiers ? », ils-elles ont répondu positivement à une quasi-unanimité.

Outre les compétences techniques liées à la conduite, à l'entretien des véhicules ou à l'usage d'applications digitales, les acteur·trices du monde de l'entrepreneuriat insistent sur les compétences gestionnaires à déployer pour l'exercice de ces activités :

« Il faut une compétence entrepreneuriale. On est son propre patron. Si on veut générer suffisamment de chiffres d'affaires, il faut aller chercher les clients, être sympa avec eux, suivre ses objectifs, faire sa compta... »
(Actrice nationale de l'entrepreneuriat.)

Dans le droit fil de leur référentiel méritocratique, les professionnel·les spécialisé·es dans l'accompagnement vers l'entrepreneuriat évoquent des compétences techniques acquises « sur le tas » :

« Oui, on acquiert des compétences en le faisant. La meilleure compétence, c'est une fois que l'activité a démarré. Il faut des compétences commerciales, de relation avec le client, peut-être aussi des compétences linguistiques pour les touristes, faire la gestion d'entreprise : calculer les prix de revient, les marges... Et ils sont obligés d'acquérir des compétences administratives, malheureusement... » (Acteur national de l'entrepreneuriat.)

« On apprend à gérer une entreprise quand même, même si elle est toute petite. Il faut faire des déclarations, etc. Et puis ça responsabilise si c'est l'activité principale. Ils doivent aller tous les jours au travail, ça les responsabilise. » (Acteur local de l'entrepreneuriat.)

Au-delà des compétences techniques et gestionnaires, tous·tes les professionnel·les interrogé·es mettent en avant un large éventail d'aptitudes renvoyant à des qualités physiques, morales et de savoir-être. Voici une liste non exhaustive de termes qu'ils et elles ont utilisés au cours des entretiens : « endurance », « résistance au stress », « rigueur », « propreté », « ponctualité », « patience, sens de « l'accueil », « de la relation » et « du respect », « désamorçage de conflits », « capacité à se repérer dans l'espace », « adaptabilité », « agilité », « souplesse », « vigilance », « autonomie », « organisation », sens de « l'initiative », des « responsabilités », de « l'effort »... Morceaux choisis :

« Il faut de la patience, du respect, de la vigilance. On ne sait jamais sur qui on tombe. De la ponctualité. »
(Actrice de l'insertion.)

« Il faut de la résistance physique. Gérer de la pression. Gérer des clients mécontents, relous. » (Actrice locale de l'entrepreneuriat.)

« Oui, il faut une capacité d'adaptation, de gestion de conflit, de travail en horaires décalés. Il faut une bonne résistance au stress, de la résistance physique, de la ponctualité, etc. » (acteur local de l'entrepreneuriat.)

« Il faut de l'organisation. L'esprit d'initiative, la relation au client, l'adaptabilité... Toutes ces compétences sont à mobiliser dans ces métiers. Ce sont des compétences à avoir. » (Acteur local de l'insertion.)

« Il faut des compétences pour faire ces métiers. Des compétences de savoir-être : on transporte des gens, on doit savoir les accueillir et se rendre disponible. Il faut une force de travail importante si l'on veut durer.

Les gens acquièrent ça. Et puis ça responsabilise si c'est l'activité principale. Ils doivent aller tous les jours au travail, ça les responsabilise. » (Acteur local de l'entrepreneuriat.)

« Il y a déjà une responsabilité liée au statut, quelle que soit l'activité. Par exemple le fait de prendre une assurance professionnelle spécifique à l'activité. On fait intervenir des courtiers en assurance. Ça permet de se prendre en main et d'acquérir une autonomie parce qu'on est responsable de ce qu'on transporte. » (Acteur local de l'entrepreneuriat.)

Certain-es interlocuteur-trices apportent un bémol, considérant que seuls les chauffeurs VTC seraient en capacité de déployer ces diverses compétences, en même temps qu'ils pourraient faire état de qualifications puisqu'ils doivent désormais se soumettre à un examen. Dans certains discours, les livreurs à deux-roues sont au contraire décrits en termes misérabilistes. Ce qui renvoie dans ces territoires à la forte présence de primomigrants allophones, dont les interactions avec la clientèle sont réduites au strict minimum. Comme une partie travaille avec la carte d'un autre livreur, les possibilités de développer des compétences gestionnaires de micro-entrepreneurs sont tout aussi minimales. Comme certain-es de ses collègues, cette actrice de l'entrepreneuriat exprime un avis très tranché :

« Il y a des compétences, mais pas forcément : y a des Uber Eats qui ne savent pas se repérer. Je ne sais pas quelles sont les compétences pour y accéder : est-ce qu'on les développe avant d'y entrer ? Ont-ils des formations ? Je ne sais pas du tout. Ils n'ont aucune relation client : ils déposent le truc et repartent. Uber Eats, j'ai pas l'impression. Il y a une différence avec les VTC : ce sont deux mondes différents. Il y a plus de qualifications quand on est VTC. Il faut communiquer avec le client, on parle la langue, on a un comportement approprié. Pas tout le monde peut le faire. »

Cependant, au pôle opposé, des professionnel·les estiment que même les livreurs manifestent des compétences dans le cadre de leur activité, partant du principe que toute activité requiert des compétences, même minimales :

« Tout travail demande des compétences, même livreur à vélo. » (Acteur local de l'entrepreneuriat.)

« Oui, quelle que soit l'activité, il faut un minimum de compétences. » (Acteur local de l'entrepreneuriat.)

Deux autres témoignages sont illustratifs de l'ambivalence des professionnel·les au sujet des compétences des livreurs. Deux actrices hésitent à qualifier cette activité de « vrai métier », avant de conclure positivement, considérant que ce travail révèle tout de même des qualités potentiellement valorisables :

« Quelles ressources et compétences faut-il pour occuper ce type d'activité ? Une connaissance du code de la route qui n'est pas très présente... Les conditions dans lesquels ces métiers sont pratiqués permettent difficilement de travailler d'autres compétences, comme le relationnel avec les gens. Ils déposent leur colis et puis s'en vont. Il n'y a pas de conversation possible, tout doit se faire vite. Alors que pour les chauffeurs, il faut une certaine rigueur : s'astreindre à des horaires, respecter les valeurs du travail... Ils sont notés, ça veut dire faire un effort sur le savoir-être, prendre soin de véhicule, avoir une tenue propre. Il faut être poli pour être rappelé, donner sa carte pour être rappelé sans Uber, il faut du relationnel... C'est la gestion de sa petite entreprise... Mais livreur, ça peut quand même être valorisé dans un parcours d'insertion, car c'est quand même un travail. Il faut une connaissance du territoire, une capacité à réagir vite, à s'adapter à des informations de dernière minute. Une capacité à travailler de jour comme de nuit. C'est un travail comme un autre, un vrai travail, mais provisoire. » (Actrice local de l'insertion.)

« Certains livreurs exercent leur activité avec la pièce d'identité de quelqu'un d'autre. Ce sont plutôt des demandeurs d'asile, très peu francophones. Dans ma pratique personnelle, ils disent bonjour, merci, au revoir. Ils ne peuvent pas parler, c'est impressionnant. Mais si un jeune se présente après avoir faire livreur deux ans, ça montre qu'il est capable de résister à quelque chose de très physique, qu'il a rencontré une multitude de clients plus ou moins aimables... C'est à valoriser. Dans son boulot futur, ce sera quelqu'un de solide.

L'endurance, la résistance aux conditions climatiques, ce sont des points très positifs. Tout le monde n'a pas la compétence de faire 50 kilomètres à vélo par jour ! Je l'encouragerais à le mettre dans son CV. Quelqu'un qui en veut, je me dirais qu'il ne lâchera pas dès la première difficulté dans l'entreprise. Ça montre quelque chose sur le savoir-être plus que sur le savoir-faire. Le métier de chauffeur ou de livreur en lui-même ne nécessite pas beaucoup de compétences : savoir conduire, regarder un plan, communiquer un minimum (plus pour les chauffeurs). Mais ce sont quand même des vrais métiers. Livreur de pizza, ça existe depuis longtemps. Mais avant, ils appartenaient à la pizzeria et ils étaient salariés. Aujourd'hui, c'est Uber qui livre pour les pizzas. Mais c'est un métier qui existe. » (Actrice locale de l'insertion.)

Un capital d'expérience permettant de rapatrier les travailleurs de plateforme vers le « vrai » entrepreneuriat et le « vrai » salariat ?

La participation des jeunes réputés les moins employables aux activités ubérisées fait éclater le paradoxe de l'employabilité : si les jeunes accèdent à ces métiers, c'est bien qu'ils disposent des compétences supposément requises pour s'adapter aux exigences d'un travail. Comment, et dans quelle mesure ce constat affecte-t-il les pratiques des professionnel·les chargé·es de les accompagner, alors qu'ils-elles sont précisément missionné·es pour améliorer leur capital d'employabilité ?

Compte tenu des mauvaises conditions de travail et de rémunération, avec des possibilités quasi nulles d'évoluer à l'intérieur des plateformes, les professionnel·les de l'accompagnement ne voient aucune bonne raison de s'y maintenir de façon prolongée. Aucun·e n'imagine que l'activité puisse être raisonnablement poursuivie au-delà d'un certain temps, ne serait-ce qu'en raison de l'usure physique qu'elle occasionne. Sans avoir forcément de visibilité suffisante, ils-elles préfèrent donc regarder une l'activité ubérisée comme « *un sas* », « *une étape* », « *un passage* », « *une première expérience* », « *un pis-aller* », « *en attendant de...* », pour reprendre des expressions souvent entendues.

Une partie de ces acteur·trices fondent aussi des espoirs sur la possibilité que l'expérience du travail ubérisé soit un « *déclencheur* », une « *passerelle* », une occasion de « *rebondir* »... D'autres croient que ce travail peut ouvrir des opportunités à la faveur de nouvelles rencontres. « *Si tu es poli, débrouillard, le fait de rencontrer des gens, c'est un moyen génial de trouver du boulot* », veut croire une actrice nationale de l'entrepreneuriat.

L'optimisme n'est pas général, car d'autres acteur·trices n'entrevoient pas de capitalisation possible, comme si ces travailleurs étaient condamnés à rester enfermés dans une trappe à la pauvreté, et donc à rester invisibles. Le premier enjeu pour les structures d'insertion est de parvenir à se (re)connecter à ce public :

« Les chauffeurs Uber, ils ne pourront pas arrêter le jour où ils voudront arrêter. Ils ne pourront pas le valoriser. Ils ont souvent un très bon relationnel, ils écoutent France Inter et pas Skyrock, ils essaient de se *upgrader*. Ils essaient de faire ce qu'ils n'ont pas pu faire à l'école. Ils essaient de se conformer à la société. Mais ils sont dans une autre prison. Normalement, on s'occupe moins des 30-50 ans et, là, ce sera compliqué. » (Acteur local de la politique de la ville.)

« Ça peut être pas mal pour développer ces compétences. Mais ils ne pourront pas faire Uber pendant 40 ans, ou alors il faut acheter une licence de taxi et c'est tellement cher... Ce qui manque, c'est des passerelles avec l'emploi normal. Ils sont invisibles. Une fois qu'ils ont lancé leur activité, ils sont perdus... Ils sont invisibles en tous cas. Une fois qu'ils ont leur Siret, ils sortent complètement des radars, même de Pôle emploi. Y a pas de syndicat, pas d'organisation collective. » (Acteur local de l'insertion.)

À nouveau, les doutes concernant les perspectives de construction de parcours « post-plateformes » s'expriment avec le plus de force au sujet des livreurs en deux-roues. Une partie des professionnel·les

associe fortement les livreurs à la clandestinité et à l'illégalité. Le travail de plateforme les condamnerait à s'enfermer dans des réseaux communautaires, sans espoir d'accéder à un autre type d'emploi en attendant une hypothétique régularisation administrative. En l'état, et s'ils sont majeurs, leur situation ne permet pas d'envisager un accompagnement et ils resteront, si l'on peut dire, livrés à eux-mêmes. Le constat est formulé tant par des acteur·trices de l'entrepreneuriat que de l'insertion :

« Je ne sais pas comment me positionner... Pour moi, on ne peut pas évoluer là-dedans. Avec Uber Eats, les personnes sont dans la précarité. Il faut revoir l'image de ces métiers. On ne sent pas que c'est des compétences derrière. Ils sont livrés à eux-mêmes. On a l'impression qu'ils stagnent. C'est plutôt du système D. » (Actrice locale de l'entrepreneuriat.)

« J'ai quand même un jugement personnel sur le vélo : je ne vois pas beaucoup d'évolution possible. Je ne vois pas l'accomplissement de l'entrepreneur. Le profil entrepreneur ne s'y retrouvera pas et c'est épuisant. On a aussi un public sans papiers qu'on connaît, mais qu'on ne peut pas accompagner. On ne peut pas prescrire de formation, accompagner sur de l'emploi. Il y a juste le cas particulier des mineurs qu'on peut aider à décrocher une alternance ou emploi. » (Acteur national de l'insertion.)

Plus souvent en relation avec les travailleurs de plateformes, mais principalement avec des chauffeurs VTC, le « monde des projets » est davantage confiant que le « monde civique/industriel » dans la possibilité d'accompagner ce public dans la construction d'un parcours. Malgré toutes les limites de l'ubérisation que soulignent les professionnel·les de ce secteur, certain·es considèrent que la nature « quasi entrepreneuriale » du travail de plateforme peut constituer une antichambre pour accéder au « véritable » entrepreneuriat :

« On apprend à gérer une entreprise quand même, même si elle est toute petite. Il faut faire des déclarations, etc. C'est très intéressant sur le plan pédagogique pour quelqu'un qui voudrait créer une entreprise plus solide derrière. » (Acteur local de l'entrepreneuriat.)

« Nous, on continue à œuvrer pour communiquer au sein des QPV et les inciter à aller vers de la compétence. C'est pourquoi on développe toute une démarche d'aller-vers, par exemple avec le Bus de l'initiative, pour donner envie d'aller vers des perspectives plus qualitatives. » (actrice locale de l'insertion.)

Pour les professionnel·les de l'entrepreneuriat, la stratégie à mettre en place est simple : aider leurs publics à passer de l'entrepreneuriat ubérisé au « vrai entrepreneuriat », lequel suppose de rechercher une clientèle de manière autonome et, à terme, de créer une flotte de véhicules dont ils seront cette fois les vrais patrons. S'extraire des plateformes est une condition impérative pour réussir son projet entrepreneurial :

« Notre stratégie, c'est un travail exigeant, c'est de dire : vous démarrez avec Uber ou autre, ça vous fait un revenu à peu près régulier, mais il faut que vous constituiez votre propre réseau de clients. » (Acteur national de l'entrepreneuriat.)

« Avec la volonté, il peut y avoir une logique de développement. Ce qu'on leur recommande fortement, c'est de développer leur clientèle privée pour sortir de la dépendance aux plateformes. Certains jonglent avec les deux. Mais ça demande une forme d'organisation si on cherche à développer sa clientèle. Certains achètent plusieurs véhicules. Il faut réfléchir à la prospection, avoir des stratégies, par exemple passer un accord avec des hôtels. Ce sont des compétences intéressantes. S'ils sont uniquement sur les plateformes, à part la courtoisie avec le client et la gestion de son temps et de ses ressources... (Actrice locale de l'entrepreneuriat.)

« Je me souviens avoir reçu un jeune de 18-19 ans qui était sorti du circuit scolaire relativement jeune. Je comprenais qu'il cherchait à gagner de l'argent en étant livreur, mais je l'ai incité à se projeter à plus long terme et de viser un autre objectif. Je lui ai dit que ça pouvait être bien d'exercer cette activité, mais de voir au-delà pour essayer de construire quelque chose. Il ne suffit pas de se mettre comme indépendant. Il faut

aussi développer son entreprise. Parfois des VTC ont d'autres idées pour la suite. On a eu aussi à un moment des gens qui voulaient créer une offre s'adressant aux VTC, par exemple sur l'entretien des véhicules. C'est pas bête. » (Acteur local de l'entrepreneuriat.)

Même s'il s'agit d'un point de vue isolé, un acteur de l'entrepreneuriat ne doute pas que même un livreur à vélo doté d'un bon « éthos entrepreneurial » peut finir, lui aussi, par s'enrichir :

« Livreur à vélo, ça peut être aussi de l'entrepreneuriat. On prend son courage à deux mains et on crée son activité. L'entrepreneuriat, c'est prendre des initiatives et j'ai plus de patron, c'est moi qui vais chercher l'argent que j'ai à la fin du mois. Tout le monde peut y arriver dès lors qu'il y a une clientèle. À partir de la livraison à vélo, on peut créer un empire ! (Acteur local de l'entrepreneuriat.)

Compte tenu de la nature hybride des activités ubérisées, à mi-chemin de l'entrepreneuriat et du salariat, la direction des futurs parcours reste indéterminée. Pencheront-ils vers une carrière entrepreneuriale ou intégreront-ils le salariat ? Le discours d'un acteur national de l'accompagnement vers l'entrepreneuriat tend à banaliser la figure de l'entrepreneur ubérisé, qui serait finalement à l'image du travailleur flexible promu par le capitalisme contemporain, effectuant des allers-retours entre les deux statuts :

« La plupart ne vont pas faire VTC toute leur vie. Les compétences acquises sont très utiles pour toute autre activité. C'est plutôt une étape. De façon générale, l'entrepreneuriat aujourd'hui, pour beaucoup c'est une étape. C'est comme les salariés qui font un boulot quelques années et ensuite un autre métier. On fait des allers-retours constants entre entrepreneuriat et salariat. 27 % des entrepreneurs soutenus par l'ADIE ont une activité salariée en parallèle. Il y a aussi le phénomène des salariés qui sont auto-entrepreneurs à côté. Le boom de l'entrepreneuriat, c'est pas seulement les gens qui quittent le salariat. C'est pourquoi on milite pour la convergence des statuts. »

Mais comme beaucoup d'acteur-trices voient dans les travailleurs de plateforme des « entrepreneurs sans vocation », ils-elles s'attendent à ce qu'une partie d'entre eux rejoignent le salariat. L'échec du projet entrepreneurial pourrait ainsi constituer un atout pour « rebondir »... mais vers le salariat :

« On observe beaucoup de porteurs de projet qui retournent plus facilement vers l'emploi salarié quand ils ont subi un échec. Ils ont une autre image des patrons. Ça permet de mieux rebondir. Il arrive qu'ils subissent un échec, mais c'est un échec qui permet de progresser, de s'émanciper derrière. » (Acteur local de l'entrepreneuriat.)

« Une expérience, même quand c'est un échec, il faut s'en servir. Donc, s'ils font cette expérience, ça peut les aider dans leur parcours par la suite. Ça montre aussi leur capacité à aller chercher des opportunités. Ça peut servir ensuite dans le parcours. » (Actrice locale de l'insertion.)

Pour le secteur de l'insertion, on l'a dit, l'enjeu premier est la (re)connexion avec un public largement invisible. Si le contact est (r)établi, l'autre enjeu est de mobiliser les outils d'accompagnement permettant de valoriser le capital d'expériences, les acquis cognitifs et les évolutions comportementales des jeunes. La vision optimiste de la construction de parcours qui rapatrierait les jeunes vers le salariat est portée par celles et ceux qui estiment que la méthodologie de l'insertion – partir du projet du jeune, l'aider à mettre ses atouts en valeur et l'accompagner dans sa montée en compétences jusqu'à ce qu'il trouve un emploi en adéquation avec ses qualifications et aptitudes – peut s'appliquer à ces jeunes comme à tout jeune :

« Les professionnels de terrain se positionnent sur le projet du jeune. Malgré tout, ça reste une expérience, positive ou négative, qui peut être remobilisable dans d'autres expériences. On ne pense pas que ça ne serve à rien. Notre règle d'or, c'est que tout est transférable. On travaille sur toutes les compétences douces associées à tout type d'expérience. Une démarche de ce type montre un savoir-être. Toute velléité

d'entreprise n'aboutit pas forcément à un profil d'entrepreneur, mais c'est utile.» (Acteur national de l'insertion.)

« Si on peut intervenir au même moment, en parallèle, tant mieux. Mais la construction d'un jeune se fait avec beaucoup de paramètres. À nous de faire en sorte qu'ils puissent capitaliser et valoriser cette expérience. Toutes les expériences des jeunes sont bonnes à prendre. Ils ont tout un tas de compétences qu'ils acquièrent avec le temps. C'est notre rôle d'utiliser les expériences dans un parcours. En général, ils disent "j'ai rien fait, j'ai arrêté l'école". Quand on aide à la définition du projet professionnel, à la rédaction d'un CV, il faut qu'ils prennent conscience de ce qu'ils ont fait. » (Actrice locale de l'insertion.)

« Ça peut être porteur d'insertion, mais le métier changera de forme. Ça pourra être de l'accompagnement de personnes à la sortie d'un aéroport, de l'accompagnement des personnes handicapées aux rendez-vous médicaux, du transport de personnes âgées... Dans tout métier, il y a des passerelles, je ne vois pas pourquoi il n'y en aurait pas pour ces métiers. Pôle emploi peut les aider à valoriser les compétences acquises dans ces métiers, et à compléter ces compétences par d'autres compétences en vue de leur remise à niveau. » (Acteur local de l'insertion.)

On note, dans ce dernier propos, un glissement de la question des compétences à celle des qualifications. Si les acteur·trices de l'insertion sont majoritairement confiant·es dans leur capacité à valoriser des compétences et des expériences, le thème de l'employabilité a vite fait de resurgir au travers d'objectifs de qualification et de certification qu'il s'agit de renforcer en tant que composantes essentielles, sinon primordiales, de l'employabilité de ces jeunes. Pour de nombreuses acteur·trices du champ de l'insertion, il semble qu'il n'y ait point de salut de dehors de formations qualifiantes, envisagées comme les préalables à une intégration réussie et durable au monde du salariat, comme l'illustre ce propos :

« Il peut y avoir un transfert de compétences, mais c'est pas suffisant pour accéder à ces emplois. Il faut des qualifications. L'expérience de VTC peut permettre d'intégrer une formation, mais pas directement certains emplois. Chauffeur VTC, c'est une solution pour certains, mais dans notre démarche, on va plutôt ouvrir le champ des possibles en donnant la possibilité de choisir un métier où ils obtiennent des diplômes et des certifications. Plus ils sont jeunes et plus on va les inciter à obtenir des certifications. En France, malheureusement, si on n'a pas le niveau, on ne peut pas accéder à l'emploi où la qualification est nécessaire. On sait que les jeunes en échec scolaire rejettent les formations, donc on leur propose des formations de courte durée, des formations en alternance... On préfère les accompagner vers cette dynamique-là. Aujourd'hui, pour un jeune, il y a tellement d'autres possibilités de se stabiliser sur des métiers plus valorisants. J'aurais envie d'accompagner un jeune sur une montée en compétences, sur de la formation et avoir des perspectives d'intégration plus durable dans l'emploi. On incitera plus les gens à se former pour être conducteurs de tram-train, pour passer le permis poids lourds, ou se former comme moniteur d'auto-école... On préfère accompagner les gens à se former et obtenir des qualifications permettant par la suite de se stabiliser sur l'emploi plutôt que de répondre à une envie rapide d'obtenir une rémunération. Mais s'il faut avoir rémunération temporaire, pourquoi pas... » (Actrice locale de l'insertion.)

Envisagée sous l'angle des qualifications, la « remise à niveau » des jeunes revient donc à leur proposer de suivre un véritable « parcours du combattant » constitué en étapes réglées, et dont l'occupation d'un emploi salarié durable constitue en quelque sorte le « graal », comme l'explique la même interlocutrice :

« Les emplois qu'on propose pour les petits niveaux de qualification ne sont pas non plus très... Il y a des étapes à franchir sur des emplois moins valorisants, sur du temps partiel, avec des contraintes. Mais s'ils font ce passage nécessaire... On les accompagne vers ça, avec la perspective de monter en compétence, avec un salaire à la fin du mois. »

Il est permis de douter de l'attractivité de cette offre d'insertion, très progressive, pour des jeunes qui, précisément, recherchent une formule d'insertion rapide. Des acteur·trices du champ de l'insertion

doutent ainsi de l'adéquation entre cette offre, qui multiplie les préalables à l'emploi, et les dispositions des jeunes :

« Il y a le discours "on les prépare, on les prépare", alors qu'en fait si ça intéresse le jeune, il se lève à 5 h du matin. Tout ça, c'est le produit d'un discours stigmatisant... Et les politiques n'aident en rien... Uber, c'est bien la preuve que les jeunes peuvent s'adapter. » (Actrice locale de l'insertion.)

« On est dans une sociologie d'une jeunesse qui a du mal avec l'autorité, la hiérarchie dans l'entreprise. On a du mal à ramener les jeunes vers les structures quand ils ne sont pas armés par des diplômes. Ils ont des compétences pas mises en valeur. » (Acteur local de la politique de la ville.)

Seule solution pour sortir de ce dilemme : mettre en valeur des compétences plutôt que des qualifications, tout en invitant les entreprises à changer de regard sur ces jeunes. Pour cette actrice de la politique de la ville, le pari ne semble pas gagné :

« Il faudrait qu'ils puissent le valoriser. C'est une vraie plus-value, mais je ne sais pas comment ce serait perçu dans le monde des entreprises. Les professionnels de l'insertion en Seine-Saint-Denis, je ne pense qu'il n'y pas de problème pour eux, ils s'adaptent bien au public qu'ils reçoivent. Mais je ne sais pas comment ce serait perçu par les employeurs qui regardent un CV. »

Fondé sur la valorisation auprès des entreprises des compétences plutôt que des qualifications des jeunes, un programme mis en œuvre par la structure « Compétences emploi » à Sevran, semble rencontrer un certain succès, même s'il ne concerne pas spécifiquement les travailleurs de plateformes :

« Le système ubérisé n'est pas bon, car ça ne permet pas de capitaliser sur leur travail et de construire une carrière. Mais ça évite de tomber en permettant de manger en période de crise. Ce sont des emplois précaires. On en a besoin à un moment donné. Mais il faut mieux l'encadrer pour que les gens évoluent plus vite. Nous on peut le valoriser, car on fait la médiation avec l'emploi : regardez ce qu'il a pu faire, ses qualités, etc. C'est notre rôle. Mais ça tient à des humains et à des organisations : ça ne marche pas partout. On a le label "Empl'itude" dans le cadre du PLIE [plan local pour l'insertion et l'emploi] : on va en entreprise et on montre qu'on peut avoir un autre regard sur ces publics. Et on a très peu d'échecs. » (Acteur local de l'insertion.)

Mais le dernier exemple ne semble pas refléter les pratiques dominantes de l'accompagnement dans le champ de l'insertion. Des acteur-trices constatent plutôt une forme d'inertie liée à la polarisation de l'accompagnement sur les qualifications :

« Je ne pense pas que les institutions reconnaissent ces compétences. Il faudrait que ce ne soit pas considéré comme un sot métier. Pour certains, c'est une vraie voie ou un tremplin, même si c'est un job alimentaire. » (Actrice locale de l'insertion.)

« Les structures emploi sur la Seine-Saint-Denis sont en réaction par rapport à des besoins, mais elles ne sont pas proactives par rapport à des attentes. Dans les cités, on a un talent pour la débrouille depuis toujours. Ce pourrait être un sujet de dire qu'on pourrait se nourrir de ces milliers de compétences, de gens qui ont un relationnel, une capacité à parler au téléphone, à faire leur comptabilité... Alors peut-être que la Seine-Saint-Denis pourrait s'organiser autour de ça. » (Service emploi insertion, Paris Terres d'envol.)

L'actrice d'une mission locale se saisit de l'opportunité que nous lui offrons en l'interrogeant sur l'ubérisation pour réaffirmer non seulement les idéaux qui fondent son métier, mais pour pointer aussi les menaces que les évolutions récentes des politiques d'insertion font peser sur eux :

« L'idée est d'accompagner les jeunes dans leurs envies, quelles qu'elles soient. Même un jeune qui voudrait faire avocat, même si il a loupé le coche à l'école, on ne va pas lui dire non, c'est pas possible. L'idée, c'est d'accompagner les jeunes dans leurs rêves, même si nos partenaires veulent les amener vers les métiers en tension. Moi, je suis une vieille du secteur, je suis encore militante et ma philosophie, c'est d'accompagner

les jeunes dans leurs rêves. Les financeurs nous poussent à aller vers les métiers en tension et ne nous financent plus que pour ça. Si on nous demande de ne faire que du placement, je changerai peut-être de métier. Alors que historiquement les missions locales, c'est pas ça. La dérive se rapproche... »

Un lien perçu entre ubérisation et discriminations, mais des leviers d'action qui font défaut

Dans la première partie de ce rapport, nous avons évoqué, différentes enquêtes qualitatives, conduites essentiellement dans d'autres pays et fondées sur des interviews de livreurs ou de chauffeurs. Elles font état de leurs expériences négatives vis-à-vis du marché du travail classique, et notamment de discriminations ethnoraciales qui ont affecté leurs parcours. Dès lors, le travail de plateforme témoigne sans doute moins d'un déficit d'employabilité que d'une résistance et d'une adaptation pragmatique aux contraintes d'un marché du travail qui marginalise, discrimine et maintient des jeunes (ou moins jeunes) aux échelons les plus bas de la hiérarchie du travail. Cette main-d'œuvre dévaluée, dont la valeur sur le marché du travail est dépréciée, en raison notamment de la présomption d'inemployabilité et des formes de stigmatisation dont elle est l'objet, constitue une « armée de réserve » pour les plateformes. Sophie Bernard recourt à cette dernière métaphore pour décrire non seulement la condition des chauffeurs VTC qu'elle a interrogés à Londres et Montréal, mais aussi à Paris (Bernard, 2023). Elle montre, à propos du cas français, que les quartiers populaires sont une cible de choix pour puiser dans cette main-d'œuvre excédentaire et disponible.

Les professionnel·les interrogés·es, quant à eux et elles, s'orientent rarement vers une lecture de l'ubérisation en termes ethnoraciaux, parce qu'habitué·es à œuvrer dans le contexte « *color-blind* » des politiques publiques françaises. Cependant, ils et elles ne peuvent que prendre acte du caractère extrêmement ségrégatif, au plan ethnoracial, des activités ubérisées. Ils·elles tendent alors à expliquer ce phénomène par une quasi-absence de barrières à l'entrée dans le travail de plateforme :

« Uber a compris le sourcing : ils font des campagnes pour aller dans les quartiers. Ils ne regardent ni la couleur ni la religion, ils prennent tout le monde. » (Acteur local de la politique de la ville.)

« Ce qui me gêne plus, c'est que ce sont des métiers dédiés quasiment à 100 % aux QPV, au même titre que les éboueurs étaient tous maghrébins. Uber ne discrimine pas. On est à 100 % sur de la diversité. » (Acteur local de la politique de la ville.)

« Ces publics connaissent des discriminations ou des formes laborieuses d'entrée en emploi. Mais avec les plateformes, il y a une forme d'immédiateté sans trop d'étapes de sélection. Il n'y a pas de prérequis sur les diplômes, c'est juste l'énergie qu'on peut y mettre. » (Acteur national de l'insertion.)

Cependant, alors que la plupart de ces acteur·trices voudraient détourner les jeunes du travail sur les plateformes, où ils subissent d'autres formes d'exploitation, les professionnel·les ne disposent d'aucun levier opérationnel pour agir sur les mécanismes ségrégatifs à l'œuvre. On a vu que leur perception des discriminations était très limitée et qu'ils et elles avaient tendance à les minimiser ou à les requalifier en termes de déficit d'employabilité. Corrélativement, les actions de prévention et de lutte contre les discriminations sont quasi inexistantes dans la panoplie de leurs outils, lesquels restent focalisés sur le renforcement de l'employabilité des publics.

Qu'il émane ou non des publics eux-mêmes, le silence qui entoure les discriminations constitue un obstacle à la mise en œuvre d'un accompagnement adéquat où il s'agirait cette fois de traiter les conséquences, notamment psychologiques, des discriminations, à commencer par la dévalorisation de

soi qui pèse négativement sur les démarches d'insertion des jeunes. Certain-es acteur-trices reconnaissent et regrettent ces lacunes de l'accompagnement :

« On doit prendre en compte cette dimension sociale et psychologique dans l'accompagnement. Il faut qu'ils nous disent tout. Or ils ne disent pas tout. Par exemple, les difficultés des porteurs de projet quand ils vont à la banque. Certains ont honte de leur situation et du coup ils ne sont assez transparents. » (Acteur local de l'entrepreneuriat.)

« Les jeunes n'évoquent pas la discrimination, c'est tabou, c'est comme la guerre d'Algérie ! Ils le gardent en eux-mêmes. Ils se mangent des claques, ils ont compris qu'ils doivent faire autre chose. Ils pensent qu'ils sont des bons à rien. Il y a beaucoup de dévalorisation, de manque de confiance. Il faudrait faire confiance aux jeunes, qu'on les aime... » (Acteur local de la politique de la ville.)

Conclusion

Notre question de recherche initiale concernait les répercussions du développement du travail ubérisé dans les quartiers populaires sur les représentations et pratiques des professionnel·les de jeunesse opérant dans les champs de l'insertion et de l'accompagnement vers l'entrepreneuriat. Alors que ces professionnel·les s'inscrivent dans des dispositifs d'action publique fondés sur le postulat d'un manque d'employabilité des jeunes des QPV, le recours de plus en plus fréquent au travail ubérisé par ces jeunes semble affaiblir ce postulat : ces activités dénotent une forte détermination pour accéder à un travail rémunérateur ; si l'on en juge par leur pénibilité, ces activités exigent des compétences telles qu'une présentation de soi appropriée pour les chauffeurs VTC, ou encore une résistance importante à l'effort physique pour des livreurs à vélo travaillant la nuit par tout temps pour des revenus modiques.

Comment les professionnel·les chargés·es d'accompagner ces publics traitent-ils cette contradiction apparente entre une présomption d'inemployabilité qui fonde leurs dispositifs d'intervention et un engagement effectif d'une partie de leurs publics dans un travail qui vient la contredire ? L'examen de la littérature scientifique nous a conduits à élargir ce questionnement initial. En effet, cette littérature décrit le phénomène des plateformes en le replaçant dans les évolutions plus vastes du travail et du système de production qui caractérise le capitalisme actuel, dont la matière première devient immatérielle et informationnelle (la « data »), et dont la plateforme constitue l'instrument le plus approprié pour en extraire la plus-value. Les plateformes sont des systèmes de mise en relation fondés sur les informations qu'elles collectent à propos de leurs utilisateur·trices. Elles ne produisent rien en propre et délèguent l'activité productive à des travailleurs indépendants pour lesquels elles assurent un appariement entre offre et demande.

De la sorte, les plateformes transforment le travail en le dégageant de la relation salariale et des obligations légales qui lui sont traditionnellement associées, c'est-à-dire en reportant sur les travailleurs les coûts associés à sa protection. Elles demeurent cependant le principal donneur d'ordre du travailleur. Ce dernier dépend totalement des plateformes pour accéder à sa clientèle, tout en subissant divers dispositifs de contrôle algorithmique qui prescrivent les tâches à effectuer et exercent une surveillance et un contrôle permanents sur son activité.

Les professionnel·les de l'insertion et de l'entrepreneuriat sont ainsi confrontés·es à une forme atypique d'activité, décalée de leurs catégories habituelles d'intervention parce qu'elle ne relève ni vraiment du travail indépendant, ni vraiment de l'activité salariée. Le travail ubérisé se présente comme une formule hybride entre ces deux modèles. Notre questionnement a dû intégrer cette hybridité et l'enquête a permis d'observer comment elle affecte le travail des professionnel·les et percute leurs catégories d'appréhension et de compréhension des demandes des publics et des réponses à mettre en œuvre.

Par ailleurs, la littérature, principalement anglophone, met l'accent sur l'importance de la variable « ethnique » ou « raciale » dans le recrutement des travailleurs de plateforme. Elle montre comment ces nouveaux opérateurs puisent dans un réservoir de main-d'œuvre constituée de personnes issues d'une immigration récente ou plus ancienne, que les barrières juridiques, linguistiques et discriminatoires marginalisent sur le marché de l'emploi. L'existence de populations fragiles, paupérisées, disposées à accepter la première offre qui se présente, permet aux plateformes d'imposer des conditions de travail encore plus dégradées que les emplois les moins qualifiés du marché de l'emploi conventionnel.

En exploitant une base de données constituée à partir du répertoire SIRENE, qui comptabilise les créations d'entreprises et permet d'identifier leurs secteurs d'activité et de les géolocaliser, nous avons pu confirmer la validité de ces observations dans le cas français : non seulement les travailleurs de plateforme sont bel et bien surreprésentés dans les QPV qui accueillent une part importante des populations paupérisées issues de l'immigration, mais leur concentration s'accroît lorsque les quartiers étudiés présentent des concentrations plus importantes de chômeurs ou d'inactifs, et surtout de populations immigrées. Ce résultat sembler étayer l'hypothèse d'un recours croissant à ces activités par des populations racisées qui contournent de la sorte les discriminations auxquelles elles sont exposées.

La question des discriminations est ainsi venue se surajouter à celle de l'employabilité dans notre questionnaire. L'enquête a tout d'abord révélé la complexité des liens entre ces deux notions dans l'expérience des professionnel·les. Employabilité et discriminations entretiennent des rapports d'exclusion mutuelle : si les jeunes sont discriminés, leurs difficultés d'accès à l'emploi s'expliquent par les pratiques de sélection des employeurs et non par leurs propres manques et déficits (de qualifications, de compétences, etc.) ; à l'inverse, si ces jeunes présentent une faible employabilité, on ne peut plus imputer leurs difficultés aux comportements discriminatoires des employeurs puisque ceux-ci les écartent en opérant à partir de critères légitimes.

Ces éléments permettent de tracer le contour général de la situation des professionnel·les qui, face à l'ubérisation, voient leurs catégories de compréhension et d'intervention se désajuster et s'affaiblir. Non seulement le travail sur plateforme échappe à ces catégories en subvertissant le clivage entre travail indépendant et travail salarié, mais il induit un brouillage de la perception des causes du phénomène, et donc des réponses à lui apporter : a-t-il pour origine un fonctionnement discriminatoire du marché du travail, auquel cas les instruments d'action des professionnel·les sont inappropriés ? Ou bien l'ubérisation s'explique-t-elle par un déficit d'employabilité des travailleurs de plateforme sur le marché du travail classique, sachant pourtant que les jeunes manifestent des compétences et des capacités d'adaptation en accédant à ce type d'activité ?

L'ubérisation met ainsi à l'épreuve la professionnalité des acteur·trices de l'insertion et de l'entrepreneuriat qui expriment un réel sentiment de malaise. L'essentiel de notre enquête a consisté à explorer les manières dont ces professionnel·les gèrent les désajustements et contradictions induits par les activités ubérisées.

En cherchant à mieux comprendre comment ils et elles se positionnent face au phénomène de l'ubérisation, un premier constat s'est imposé de façon massive : les professionnel·les mobilisent les catégories dont ils disposent pour appréhender la question de l'entrepreneuriat dans son ensemble, lequel s'est progressivement installé dans le paysage de l'insertion au cours des deux dernières décennies. L'ubérisation est ainsi traitée comme un avatar paradoxal de l'entrepreneuriat.

En mobilisant le cadre théorique de la sociologie des conventions, nous avons pu décrire deux « mondes » professionnels, c'est-à-dire deux cadres de références qui superposent des principes de justification auxquels correspondent des dispositifs d'intervention. Le premier, que nous désignons comme le monde « civique/industriel », est hérité du référentiel traditionnel du secteur de l'insertion. Il fait de l'accès à l'emploi salarié, stable et protégé, la finalité ultime de l'intervention. Il se réfère au modèle d'une société salariale où la prise en charge du contrat de travail par le droit et les institutions (protection sociale, retraite, etc.) fonde la citoyenneté des personnes, en les positionnant tout à la fois comme « ayant-droit » et contributeurs de la vie collective. Leur protection doit être assurée contre un

« marché » qui livre sinon les travailleurs au seul jeu d'un rapport de force inégal entre employeurs et salarié-es.

Le second cadre de référence est le « monde des projets », où la voie entrepreneuriale ressort tout à la fois comme une promesse d'accomplissement personnel, une exigence de rigueur, d'efficacité, et comme un support d'intégration et de reconnaissance sociales. Dans ce référentiel, l'entrepreneuriat est considéré comme plus égalitaire et démocratique que le salariat dans la mesure il ne repose pas sur des ressources préalables telles que le diplôme ou le capital culturel hérité.

Ces deux cadres de référence positionnent différemment les professionnel·les face à la promotion de l'entrepreneuriat dans les QPV. Le « monde civique/industriel » induit une attitude critique qui pointe notamment les risques que l'entrepreneuriat fait encourir aux publics, par opposition aux protections que procure le contrat de travail. Dans le « monde des projets », la promotion de l'entrepreneuriat est au contraire envisagée comme une opportunité pour des jeunes faiblement qualifiés d'emprunter une voie d'ascension sociale potentiellement bénéfique à toutes par les effets d'exemplarité des réussites individuelles et par les ressources (emplois, relations sociales, etc.) que ces réussites apportent au territoire.

Le travail ubérisé fait figure d'anomalie dans ces deux mondes. Il est à cheval entre les deux, ne ressort d'aucun, tout en s'incorporant pour partie dans chacun. Il ne correspond pas à un « véritable » entrepreneuriat au sens du « monde des projets », car il comporte un rapport de subordination et ne repose généralement pas sur une « vocation ». Mais il assure malgré tout une forme d'indépendance, et peut correspondre à certaines aspirations de ceux qui s'y engagent, et offre une opportunité d'insertion à ceux qui, privés de qualification, ne parviennent pas à intégrer le salariat sous une forme satisfaisante.

Le travail ubérisé ne relève pas non plus du monde « civique/industriel » parce que les travailleurs ne sont pas protégés et qu'ils sont exploités. Mais il témoigne malgré tout d'une volonté de s'insérer et de contribuer positivement plutôt que de « tenir les murs » de la cité, pour reprendre les termes fameux d'Emmanuel Macron. Le travail ubérisé pallie « malgré tout » les déficiences du marché du travail à intégrer les jeunes concernés.

Bref, l'hybridité du travail ubérisé place les professionnel·les en situation d'ambivalence et ils et elles peinent à arrêter une position stable à son égard. Si tous les professionnel·les sont exposé·es à cette ambivalence et à ces dissonances, les répercussions du travail ubérisé sur leurs pratiques et leurs rapports aux publics concernés tendent cependant à se développer selon deux voies symétriques.

De manière générale, les jeunes candidats au travail ubérisé tendent à échapper aux dispositifs d'accompagnement, car ceux-ci, configurés pour l'entrepreneuriat ou le salariat, ne répondent pas à leurs besoins et leurs attentes. Les jeunes s'en dispensent d'autant mieux que les démarches pour opérer sur une plateforme sont simples à effectuer. Mais l'éloignement de ces publics est plus important pour les professionnel·les de l'insertion que pour ceux et celles de l'entrepreneuriat. Pour les premier·es, l'entrepreneuriat constitue d'emblée un objet périphérique qu'ils et elles prennent relativement peu en charge. L'éloignement est maximal avec les jeunes exerçant des activités ubérisées, car ils sollicitent peu ou pas leurs mesures d'accompagnement, à tel point que ces jeunes tendent à faire figure « d'invisibles » pour les structures d'insertion.

Les professionnel·les de l'entrepreneuriat interagissent davantage avec ces jeunes, grâce notamment à des offres de financement permettant l'achat de véhicules dans le cadre d'activités de VTC, et parfois

l'achat d'un scooter pour les livreurs. Mais les travailleurs de plateforme ne sont pas de « vrais » entrepreneurs aux yeux des professionnel·les de ce secteur. Par conséquent, les prestations des structures spécialisées dans l'accompagnement vers l'entrepreneuriat sont effectuées dans le cadre de démarches autant personnelles que professionnelles.

Symétriquement, les professionnel·les de l'insertion, davantage protégées des demandes de ces publics qu'ils et elles peuvent réorienter vers des partenaires plus spécialisés, regardent avec plus de distance le phénomène de l'ubérisation. Cette distance leur permet de réaffirmer, de manière informelle, leur scepticisme face à la promotion de l'entrepreneuriat en général et face à l'entrepreneuriat ubérisé en particulier. Dans le contexte de l'entretien sociologique, et en l'absence de ligne directrice politique et institutionnelle, ils et elles « bricolent » des positionnements personnels leur permettant de « rester fermes » sur leurs principes d'intervention traditionnels, sans toutefois refuser le principe d'un accompagnement de ces publics qui reste assez théorique.

Finalement, cette situation fait basculer ces publics dans un double angle mort de l'accompagnement : un angle mort de la professionnalité s'agissant des professionnel·les de l'entrepreneuriat qui peinent à établir des repères et des critères pour régler leur intervention ; un angle mort de la prise en charge pour les professionnel·les de l'insertion, confrontés à des publics qui passent très largement « sous leurs radars ».

Nous pouvons à présent revenir à notre question de départ, celle du potentiel transformatif de l'économie des plateformes sur la représentation de l'employabilité dans les quartiers populaires : une nouvelle figuration de leur employabilité émerge-t-elle chez les professionnel·les concernées ?

La catégorie de l'employabilité n'oriente pas seulement vers des déficits de qualification, mais aussi vers l'appréciation d'un ensemble de compétences se rapportant à des « savoir-être ». Notre principal résultat est que la présomption d'inemployabilité qui pèse sur les jeunes des quartiers populaires ne tient pas face à l'ubérisation. Les professionnel·les reconnaissent en effet que ces activités nécessitent la mobilisation de toute une série de compétences pratiques, constitutives d'un savoir-être. La reconnaissance de ces compétences, dans les discours des professionnel·les, renforce l'hypothèse de l'exclusion d'une partie de la jeunesse par un marché du travail qui, au-delà des qualifications, leur dénie précisément les compétences de savoir-être, et les discrimine sur la base de préjugés et de stéréotypes associés à l'idée de leur trop faible employabilité.

Mais notre enquête révèle aussi une prise de distance des professionnel·les vis-à-vis du paradigme de l'employabilité. Leurs pratiques d'accompagnement des jeunes des quartiers populaires évoluent-elles pour autant ? Il faut répondre par la négative. D'une part, la mise à distance de la catégorie d'employabilité ne s'accompagne pas d'une reconnaissance pleine et entière des discriminations. Nous avons montré que ce second cadre d'analyse était antinomique par rapport à celui de l'employabilité, car les discriminations déplacent le regard des aptitudes des jeunes vers les pratiques de recrutement des employeurs et de médiation des opérateurs d'insertion.

D'autre part, alors même que les professionnel·les voudraient détourner les jeunes des métiers ubérisés, ou l'envisagent a minima comme une étape provisoire dans un parcours, leurs propositions d'accompagnement se révèlent en partie inadéquates pour ce public. Si l'accompagnement vers un « vrai entrepreneuriat » semble crédible pour certains chauffeurs VTC dotés d'un véritable « éthos entrepreneurial », il s'avère probablement inadapté pour une majorité d'« entrepreneurs sans vocation ». Si l'accompagnement vers un « un vrai salariat » est la perspective privilégiée par les opérateurs

d'insertion, cette perspective reste théorique face à une population d'« invisibles » sans doute peu désireuse de s'engager dans le « parcours du combattant » d'une insertion qui reste adossée à une exigence d'employabilité comme préalable à l'emploi.

Rapatrifier les travailleurs de plateforme vers le « vrai » entrepreneuriat ou salariat est une voie sans doute illusoire pour la plupart de ces jeunes. Plutôt que de chercher à les « arracher » aux plateformes, ce qui s'apparente à une posture rhétorique plus qu'à des pratiques concrètes, la véritable solution pour les jeunes travailleurs des plateformes passe sans doute par une transformation des conditions de travail au sein même des plateformes sur lesquelles ils n'ont pas tous un regard aussi critique que celui des professionnel·les. Mais cette perspective est hors de portée des acteur·trices de terrain. Elle reste tributaire d'une volonté politique, nationale et européenne de régulation des plateformes qui, à l'évidence, fait aujourd'hui défaut.

Bibliographie

- Abbasiachavari, A., Moritz, A. (2021), « The Impact of Role Models on Entrepreneurial Intentions and Behavior: a Review of the Literature », *Management Review Quarterly*, vol. 71, n°1.
- Abdelnour, S. (2017), *Moi, petite entreprise : les auto-entrepreneurs, de l'utopie à la réalité*, Paris, PUF
- Abdelnour, S., Bernard, S. (2019), « Communauté professionnelle et destin commun. Les ressorts contrastés de la mobilisation collective des chauffeurs de VTC », *Terrains & travaux*, vol. 34, n° 1
- Abdelnour, S., Bernard, S. (2020), « Faire grève hors du salariat et à distance ? », *Mouvements*, vol. 3, n°103, p. 50-61
- Abdelnour, S., Méda, D. (dir.) (2019), *Les nouveaux travailleurs des applis* Paris, La Vie des idées, Presses universitaires de France.
- ADEME (2016), *Étude sur les différentes formes de voitures de transport avec chauffeur (VTC)*, Angers.
- Altenried, M. (2021), « Mobile Workers, Contingent Labour : Migration, the Gig Economy and the Multiplication of Labour », *Environment & Planning A : Economy and Space*.
- Arrow, K. (1973), *The Theory of Discrimination*, in O. Ashenfelter, A. Rees (dir.), *Discrimination in Labor Markets*, Princeton, Princeton University Press.
- Aubry, A. (2017), « La prohibition des pratiques discriminatoires face à l'émergence de l'économie collaborative », *La Revue des droits de l'homme. Revue du Centre de recherches et d'études sur les droits fondamentaux*, n° 11, janvier.
- Azaïs, C. et al. (2017), « Zone grise d'emploi, pouvoir de l'employeur et espace public: une illustration à partir du cas Uber », *Relations industrielles*, vol. 72, n°3, septembre.
- Barratt T. et al. (2020), « 'I'm my Own Boss...' : Active Intermediation and 'Entrepreneurial' Worker Agency in the Australian Gig-Economy », *EPA: Economy and Space*, vol. 52, n°8.
- Baudelot, C, Establet, R. (2000), *Avoir trente ans. En 1968 et en 1998*, Paris, Le Seuil.
- Beauvisage, T., et al. (2018), « Numérique et travail à-côté. Enquête exploratoire sur les travailleurs de l'économie collaborative », *Sociologie du travail*, vol. 60, n° 2.
- Benjamin, R. (2019), *Race After Technology*, Cambridge, Polity.
- Berg, J., Rani, U. (2018), *Digital Labour Platforms and the Future of Work: Towards Decent Work in the Online World*, Genève, International Labour Organization.
- Berger et al., T. (2018), « Uber Happy? Work and Well-being in the 'Gig Economy' », *Working Paper*, 68th Panel Meeting of Economic Policy, October.
- Bernard, S. (2020), *Le nouvel esprit du salariat: rémunérations, autonomie, inégalités*, Paris, PUF.
- Bernard, S. (2023), *#Ubérésés. Le capitalisme racial de plateforme*, Paris, PUF.

- Binet, J. (2020), *Aux frontières de la vie active: gouvernementalité et politiques d'activation des jeunes « NEEF »*, Thèse de doctorat, Université d'Ottawa, mai.
- Boltanski L., Thévenot, L. (1991), *De la justification: les économies de la grandeur*, Paris, Gallimard.
- Boltanski, L., Chiapello, È. (1999), *Le nouvel esprit du capitalisme*, Paris, Gallimard.
- Bpifrance Le Lab, Terra Nova (2016), *Entreprendre dans les quartiers : les conditions de la réussite*, août.
- Bpifrance Le Lab, Terra Nova (2020), *Entreprendre dans les quartiers : libérer tous les potentiels*, juin.
- Brown, A. (2019), « Can Shared Mobility Deliver Equity? », *Planning Theory & Practice*, vol. 20, n°2.
- Cant, C. (2019), *Riding for Deliveroo : Resistance in the New Economy*, Cambridge, Polity Press.
- Carbonell, J.S. (2022), *Le futur du travail*, Paris, Éditions Amsterdam.
- Casilli, A. A. (2019), *En attendant les robots: enquête sur le travail du clic*, Paris, Le Seuil.
- Castel, R. (1995), *Les métamorphoses de la question sociale : une chronique du salariat*, Paris, Fayard.
- Castel, R. (2003), *L'insécurité sociale. Qu'est-ce qu'être protégé ?*, Paris, La République des Idées, Le Seuil.
- Certeau, M. de et al. (1990), *L'invention du quotidien*, Paris, Gallimard.
- Chamayou, G. (2018), *La société ingouvernable: une généalogie du libéralisme autoritaire*, Paris, La Fabrique.
- Chapelle, G. et al. (2023), *Les discriminations en raison du genre et de l'origine supposée sur deux plateformes collaboratives*, Rapport pour le Défenseur des droits, Liepp Sciences Po, mars.
- Cingolani, P. (2021), *La colonisation du quotidien: dans les laboratoires du capitalisme de plateforme*, Paris, Amsterdam Éditions.
- Clément, L. (2020), « Entreprendre en quartier prioritaire : un acte de libération ? Le cas des entrepreneurs accompagnés en quartier prioritaire de la politique de la ville », in O. Torrès et E. Fimbel (dir.), *Les faces cachées de l'entrepreneuriat*, Caen, EMS Éditions.
- Collectif Rosa Bonheur (2017), « Des "inactives" très productives. Le travail de subsistance des femmes de classes populaires », *Tracés. Revue de Sciences humaines*, n° 32, mai.
- Collectif Rosa Bonheur (2019a), « La mécanique à ciel ouvert. Un travail de subsistance dans les quartiers populaires », *Métropolitiques (revue en ligne)*, mars.
- Collectif Rosa Bonheur (2019b), *La ville vue d'en bas: travail et production de l'espace populaire*, Paris, Éditions Amsterdam.
- Collovald, A. Mathieu, L. (2009), « Mobilisations improbables et apprentissage d'un répertoire syndical », *Politix*, n°86.
- Colomb, F. (2012), *Les politiques de l'emploi (1960-2000). Sociologie d'une catégorie de politique publique*, Rennes, PUR.

Cortesero R. et al. (2018), « Les jeunes, ressources et risques pour l'entreprise? Regards de recruteurs sur la jeunesse », *INJEP Analyses & Synthèses*, n°11.

Cortesero R., et al. (2013), « Recruteurs sous tensions. Discrimination et diversité au prisme de registres argumentaires enchevêtrés », *Sociologie du travail*, n°4, vol. 55, p. 431-453.

Cour des comptes (2022), *Les dispositifs en faveur de l'emploi des habitants des quartiers prioritaires de la politique de la ville*, Communication à la commission des finances, de l'économie générale et du contrôle budgétaire de l'Assemblée nationale, juin.

Croce, N. (2020), « Interrogating the Interaction between Relative Surplus Population and Forms of Economic Production : A Case Study on Platform Capitalism », *International Social Science Review*, vol. 96, n°21.

Cui, R. et al. (2016), « Discrimination with Incomplete Information in the Sharing Economy : Evidence from Field Experiments on Airbnb », *SSRN Scholarly Paper*, n°2882982, Social Science Research Network.

Dablanc, L. (dir.) (2022), *Étude sur les livreurs des plateformes de livraison instantanée à Paris et en petite couronne*, Chaire Logistics City, Université Gustave Eiffel, juin.

Dallaire-Fortier, C. Hébert, G. (2020), « Le travail sous le capitalisme de plateforme », *Note socioéconomique*, IRIS, janvier.

Davis, G. F. (2016), *The Vanishing American Corporation: Navigating the Hazards of a New Economy*, Oakland, Berrett-Koehler Publishers.

Deauviau, J. et al. (2021), *Le jobbing. Une enquête sociologique sur le travail de plateforme*, Rapport pour la DARES.

Deleuze, G. (2018), « Les sociétés de contrôle », *EcoRev'*, vol. 46, n°1.

Dietrich, A. (2010), « L'employabilité à l'épreuve de la RSE ou la RSE à l'épreuve de l'emploi ? », *Revue de l'organisation responsable*, vol. 5, n°1

Dikec, M. (2007), *Badlands of the Republic: Space, Politics and Urban Policy*, Oxford, Malden, MA.

Doytcheva, M. (2007), *Une discrimination positive à la française ? : Ethnicité et territoire dans les politiques de la ville*, Paris, La Découverte.

Doytcheva, M. (2015), *Politiques de la diversité. Sociologie des discriminations et des politiques antidiscriminatoires au travail*, Bruxelles, Peter Lang AG International Academic Publishers.

Dubal, V. (2021), « The New Racial Wage Code », *Harvard Law & Policy Review*, vol. 15, n°2.

Dubar, C. (1996), « La sociologie du travail face à la qualification et à la compétence », *Sociologie du travail*, vol. 38, n°2.

Dubet F. et al. (2013), *Pourquoi moi ? L'expérience des discriminations*, Paris, Le Seuil.

Dubet, F. (1987), *La Galère : jeunes en survie*, Paris, Fayard ; M. Kokoreff, *La force des quartiers: de la délinquance à l'engagement politique*, Paris, Payot, 2003.

Dufresne, A. (2020), « La contestation sociale face à l'employeur, invisible derrière l'App. Le cas des plateformes de coursier-es », *Savoir/Agir*, vol. 54, n°4.

Dujarier, M.-A. (2015), *Le management désincarné. Enquête sur les nouveaux cadres du travail*, Paris, La Découverte.

Dujarier, M.-A. (2018), « Les frontières entre activité, travail et emploi : le cas des "bricoleurs" », in L. Nirello (dir.), *Formes d'économie collaborative et protection sociale*, Les dossiers de la Dares, n°31.

Dzieza, J. (2021), « Revolt of the Delivery Workers », *The Verge*, September 13.

Ebersold, S. (2001), *La naissance de l'inemployable: ou l'insertion aux risques de l'exclusion*, Rennes, PUR.

Edelman, B. (2017), et al., « Racial Discrimination in the Sharing Economy : Evidence from a Field Experiment », *American Economic Journal : Applied Economics*, vol. 9, n°2.

Epstein, R., Kirszbaum, T. (2019), « Ces quartiers dont on préfère ne plus parler. Les métamorphoses de la politique de la ville (1977-2018) », *Parlement(s), Revue d'histoire politique*, n°30.

Fassin, D. (2006), « Du déni à la dénégation. Psychologie politique de la représentation des discriminations » in D. Fassin, E. Fassin (dir.), *De la question sociale à la question raciale ?*, Paris, La Découverte.

Festinger L. (2017), *Une théorie de la dissonance cognitive*, Paris, Enrick B. Éditions.

Forde, C. et al. (2017), *The Social Protection of Workers in the Platform Economy*, Brussels, European Parliament.

Foucault, M. (1975), *Surveiller et punir. Naissance de la prison*, Paris, Gallimard.

Freyssinet, J. (2019), « Les syndicats et les plateformes », *Chronique Internationale de l'Ires*, vol. 165, n° 1.

Ge, Y. et al. (2016), « Racial and Gender Discrimination in Transportation Network Companies », *Working Paper*, n°22776, National Bureau of Economic Research.

Gebrial, D. (2022), « Racial Platform Capitalism: Empire, Migration and the Making of Uber in London », *Environment and Planning A: Economy and Space*.

Gilligan, C. (2008), *Une voix différente: pour une éthique du care*, Paris, Flammarion.

Giraud-Baujeu, G. (2020), « "Ce n'est pas de la discrimination, c'est l'expérience du recrutement !" Acteurs du recrutement en agence d'intérim et en mission locale », *Agora débats/jeunesses*, n°85.

Glammann, D. et Moatty, F. (2017), « L'employabilité, une notion à questionner, des usages à déconstruire », in G. Tiffon et al. (dir.), *Le piège de l'employabilité : critique d'une notion au regard de ses usages sociaux*, Rennes, PUR, p. 7-18.

Graham, M. et al. (2017), « Digital Labour and Development : Impacts of Global Digital Labour Platforms and the Gig Economy on Worker Livelihoods », *Transfer: European Review of Labour and Research*, vol. 23, n°2, May.

Guillaumin, C. (1972), *L'idéologie raciste: genèse et langage actuel*, Paris, Mouton & Co.

- Haddad, B., Simonnet, D. (2023), *Commission d'enquête relative aux révélations des Uber files : l'ubérisation, son lobbying et ses conséquences*, Rapport n°1521, 11 juillet.
- Hall, J. V., Krueger, A. B. (2018), « An Analysis of the Labor Market for Uber's Driver-Partners in the United States », *ILR Review*, vol. 71, n°3.
- Hamilton Krieger, L. (2008), *Un problème de catégories. Stéréotypes et lutte contre les discriminations*, Paris, Sciences Po, French-American Foundation.
- Harvey, D. (2014), *Géographie et capital : vers un matérialisme historico-géographique*, Paris, Syllepse.
- Holtum, J. P. et al. (2021), « Business or Pleasure ? A Comparison of Migrant and Non-Migrant Uber Drivers in Australia », *Work, Employment and Society*.
- Ion, J., Peroni, M. (1996), *Engagement public et exposition de la personne*, La Tour d'Aigues, L'Aube.
- Jamil, R. (2020), « Uber and the Making of an Algoticon : Insights from the Daily Life of Montreal Drivers », *Capital & Class*, vol. 44, n° 2, juin.
- Jamil, R., Noiseux, Y. (2018), « Shake That Moneymaker: Insights from Montreal's Uber Drivers », *Revue Interventions économiques* [en ligne], n°60.
- Jan, A. (2018), « Livrer à vélo... en attendant mieux », *La Nouvelle Revue du Travail*, n° 13, juillet.
- Kakar, V. et al. (2017), « The Visible Host : Does Race Guide Airbnb Rental Rates in San Francisco? », *Journal of Housing Economics*, August.
- Könönen, J. (2019), « Becoming a 'Labour Migrant': Immigration Regulations as a Frame of Reference for Migrant Employment », *Work, Employment and Society*, vol. 33, n°5.
- Kowalik, Z. et al. (2022), « Job Gap between Migrant and Native Gig Workers : Evidence from Poland », *IBS Working Paper*, n°09/2022, December.
- Lam, L., Triandafyllidou, A. (2021), « An Unlikely Stepping Stone? Exploring how Platform Work Shapes Newcomer Migrant Integration », *Transitions: Journal of Transient Migration*, vol. 5, n°1.
- Landier A., et al. (2016), *Travailler sur une plateforme internet: une analyse des chauffeurs utilisant Uber en France*, Rapport d'orientation pour Uber, mars.
- Laouenan, M., Rathelot, R. (2017), Ethnic Discrimination on an Online Market Place of Vacation Rental, Working Papers Series, n°318.
- Lascoumes, P., Le Galès, P. (2005), *Gouverner par les instruments*, Paris, Presses de Sciences Po.
- Leclercq, R. (2020), « Les ressources des quartiers populaires. Une revue de littérature sur l'à côté des politiques socio-urbaines », *Rapport annuel 2020 de l'ONPV*.
- Lefebvre, H. (1968a), *Critique de la vie quotidienne*, Paris, L'Arche.
- Lefebvre, H. (1968b), *Le droit à la ville*, Paris, Éditions Anthropos.
- Lemozy, F. (2019), « La tête dans le guidon », *La nouvelle revue du travail*, n° 14, mai.

Linhart, D. (2017), *La comédie humaine du travail. De la déshumanisation taylorienne à la sur-humanisation managériale*, Toulouse, Eres.

Lerner, M. J. (1980), *The Belief in a Just World: a Fundamental Delusion*, New York, Plenum Press.

Liébaud, R. et al. (non daté), « Le cas des livreurs inscrits au sein de plateformes : quels risques et enjeux pour ces nouveaux travailleurs indépendants ? », Mémoire de master 1, UFR de psychologie, Université Toulouse Jean Jaurès.

Lobo, J., Mellander, C. (2020), « Let's Stick Together: Labor Market Effects from Immigrant Neighborhood Clustering », *Environment and Planning A: Economy and Space*, vol. 52, n°5.

Macé, É. et al. (2019), *Recrutement des jeunes : critère d'âge et logiques de sélection*, Paris, INJEP.

Malin, B. J., Chandler, C. (2017), « Free to Work Anxiously: Splintering Precarity among Drivers for Uber and Lyft », *Communication, Culture & Critique*, vol. 10, n°2.

Marchand, F. (2022), « "Zones blanches" Uber Eats : livrez et disparaissiez », *Blog Mediapart*, 31 août.

Mauger, G. (2001), « Les politiques d'insertion. Une contribution paradoxale à la déstabilisation du marché du travail », *Actes de la recherche en sciences sociales*, vol. 136-137, n°1-2, p. 5-14

Mazouz, S. (2013), « Le profil de l'emploi. L'accompagnement des jeunes dans une mission locale », in D. Fassin et al., *Juger, réprimer, accompagner. Essai sur la morale de l'État*, Paris, Le Seuil.

Metawala *et al.*, P. (2021), « Revisiting Engels' 'Housing Question': Work and Housing Conditions of Immigrant Platform Delivery Riders in Barcelona », *Human Geography*.

Naulin, S., Jourdain, A. (2019), « Marchandiser ses loisirs sur Internet : une extension du domaine du travail ? », in S. Abdelnour et D. Méda (dir.), *Les nouveaux travailleurs des applis*, La Vie des idées, Presses universitaires de France.

Ndiaye, A. et al. (2019), « La mécanique de rue : vertus cachées d'une économie populaire dénigrée », *Métropolitiques* [en ligne].

Newlands, G. (2022), « 'This isn't forever for me': Perceived Employability and Migrant Gig Work in Norway and Sweden », *Environment and Planning A: Economy and Space*.

Observatoire national de la politique de la ville (2022), *Rapport 2021*.

Observatoire national de la politique de la ville, *Rapport 2020*.

Parrott, J. A., Reich, M. (2018), *An Earnings Standard for New York City's App-Based Drivers*, Center for New York City Affairs.

Phelps, E. S. (1972), « The Statistical Theory of Racism and Sexism », *American Economic Review*, vol. 62, n°4, p. 659-661.

Pignarre, P., I. Stengers, I. (2007), *La sorcellerie capitaliste. Pratiques de désenchantement*, Paris, La Découverte.

Quernez, E. (2018), « Fournir les codes de l'entreprise à ceux qui en sont éloignés : construction et mitigation d'un risque socio-racial », *Les Cahiers de la LCD*, n° 6, p. 57-75.

- Ravenelle, A. J. (2019), *Hustle and Gig: Struggling and Surviving in the Sharing Economy*, Berkeley, University of California Press.
- Robin, J. (2021), « Parmi les personnes en emploi, les "nouvellement vulnérables" sont surreprésentés en quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV) dans le contexte de crise sanitaire », *Rapport annuel 2020 de l'ONPV*, p. 76.
- Robinson, H. C. (2017), *Making a Digital Working Class: Uber Drivers in Boston*, PhD Dissertation, MIT.
- Rosenblat, A. (2018), *Uberland: How Algorithms are Re-Writing the Rules of Work*, Berkeley, University of California Press.
- Santelli, E. (2007), « Les jeunes de banlieue d'origine maghrébine : entre galère et emploi stable, quel devenir ? », *Revue européenne des migrations internationales*, vol. 23, n°2, octobre.
- Sardinha, D. (2013), *L'émancipation de Kant à Deleuze*, Paris, Edition Hermann.
- Sassen, S. (2001), *The Global City : New York, London, Tokyo*, Princeton, Princeton University Press.
- Savoldelli, P. (2021), *L'ubérisation de la société : quel impact des plateformes numériques sur les métiers et l'emploi ?*, Rapport au nom de la mission d'information du Sénat, n°867, 29 septembre 2021.
- Schoar, A. (2010), « The Divide between Subsistence and Transformational Entrepreneurship », *Innovation Policy and the Economy*, vol. 10.
- Scholz, T. (2016), *Platform Cooperativism: Challenging the Corporate Sharing Economy*, New York, Rosa Luxemburg Foundation.
- Scholz, T. (2016), *Uberworked and Underpaid: How Workers are Disrupting the Digital Economy*, Cambridge, Polity Press.
- Schor, J. B. (2015), *Homo Varians : Diverse Motives and Economic Behavior in the Sharing Economy*, Unpublished Paper, Boston College.
- Schor, J. B. (2017), « Does the Sharing Economy Increase Inequality within the Eighty Percent? Findings from a Qualitative Study of Platform Providers », *Cambridge Journal of Regions, Economy and Society*, vol. 10, n°2.
- Schor, J. B. (2020) et al, « Dependence and Precarity in the Platform Economy », *Theory and Society*, vol. 49, n°5-6.
- Silberman R., Fournier I. (2006), « Les secondes générations sur le marché du travail en France : une pénalité ethnique ancrée dans le temps », *Revue française de sociologie*, n° 2, vol. 47, p. 243-292.
- Snape, M. Plault, M. (2022), *Le jobbing. Une enquête sociologique sur le travail de plateforme*, Rapport pour la Dares, Centre Maurice Halbwachs, mars.
- Srnicek, N. (2018), *Capitalisme de plateforme : l'hégémonie de l'économie numérique*, Montréal, Lux Editeur.
- Sundararajan, A. (2016), *The Sharing Economy : The End of Employment and the Rise of Crowd-based Capitalism*, Cambridge, MIT Press.
- Talpin et al. (2021), *L'épreuve de la discrimination: enquête dans les quartiers populaires*, Paris, PUF.

- Tassinari, A., Maccarrone, V. (2020), « Riders on the Storm: Workplace Solidarity among Gig Economy Couriers in Italy and the UK », *Work, Employment and Society*, vol. 34, n°1.
- Thévenot, L. (1996), « Justification et compromis », in M. Canto-Sperber (dir.), *Dictionnaire d'éthique et de philosophie morale*, Paris, PUF.
- Todisco, M. (2015), « Share and Share alike? Considering Racial Discrimination in the Nascent Room-Sharing Economy », *Stanford Law Review Online*, n°67.
- Trindade-Chadeau, A (2019), L'incitation à l'entrepreneuriat des jeunes dans des quartiers de la politique de la ville (QPV) : étude exploratoire, INJEP Notes & rapports.
- UCLA IRLE (2018), *More than a Gig : A Survey of Ridehailing Drivers in Los Angeles*, mai 2018.
- Vallas, S. P., Kalleberg, A. L. (2018), « Probing Precarious Work: Theory, Research, and Politics », *Research in the Sociology of Work*, vol. 31.
- Van Doorn, N. et al. (2022), « Migration and Migrant Labour in the Gig Economy: An Intervention », *Work, Employment and Society*. Cette étude porte aussi sur Bangalore, Johannesburg et Cape Town.
- Weber, F. (2009), *Le travail à-côté. Une ethnographie des perceptions*, Paris, Éditions de l'EHESS.
- Webster, N. A. Zhang, Q. (2020), « Careers Delivered from the Kitchen? Immigrant Women Small-scale Entrepreneurs Working in the growing Nordic Platform Economy », *Nordic Journal of Feminist and Gender Research*, vol. 28, n°2.
- Wells, K. et al. (2019), *The Uber Workplace in D.C. Washington, Kalmanowitz Initiative for Labor and the Working Poor*, Georgetown University.
- Zwick, A., Spicer, Z. (2019), « Blight or Remedy: Understanding Ridehailing's Role in the Precarious "Gig Economy" », *Planning Theory & Practice*, vol. 20, n°3.

LES PROFESSIONNELS DE L'ACCOMPAGNEMENT DES JEUNES FACE À L'ESSOR DU TRAVAIL UBÉRISÉ DANS LES QPV

Le phénomène d'ubérisation de l'emploi touche les quartiers de la politique de la ville (QPV) davantage que d'autres territoires. Si l'amplitude du phénomène varie selon la configuration socio-urbaine des territoires concernés, on constate une corrélation, à pauvreté et taux de chômage comparables, avec l'importance dans ces quartiers de la population étrangère. De manière générale, les jeunes candidats au travail ubérisé tendent à échapper aux dispositifs d'accompagnement, car ceux-ci, configurés pour l'entrepreneuriat ou le salariat, ne répondent pas nécessairement à leurs besoins ou attentes.

Cette recherche s'intéresse aux effets de la montée en force du travail ubérisé dans les QPV sur les représentations et pratiques des professionnel·les de jeunesse opérant dans les champs de l'insertion et de l'accompagnement vers l'entrepreneuriat.

Quel regard portent-ils/elles sur le phénomène de l'ubérisation ? Comment celui-ci se manifeste-t-il dans leurs activités auprès des jeunes ? Quelles réponses et quelles attitudes appelle-t-il de leur part ? Une nouvelle figuration de l'employabilité des jeunes émerge-t-elle chez les professionnel·les concerné·es ?

Pour répondre à ces questions, la recherche s'appuie sur une revue de littérature, une analyse statistique et des entretiens qualitatifs effectués en Seine-Saint-Denis – en particulier à Aubervilliers et Sevran – ainsi que dans la métropole bordelaise.

L'enquête met en lumière une interaction différente entre les jeunes et les acteur·trices de l'insertion ou de l'entrepreneuriat et montre que la présomption d'inemployabilité qui pèse sur les jeunes des quartiers populaires ne tient pas face à l'ubérisation. Les professionnel·les reconnaissent en effet que les activités déployées nécessitent la mobilisation de toute une série de compétences pratiques, constitutives d'un savoir-être. La reconnaissance de ces compétences, dans les discours des professionnel·les renforce l'hypothèse de l'exclusion d'une partie de la jeunesse par un marché du travail qui, au-delà des qualifications, leur dénie précisément les compétences de savoir-être, et les discrimine sur la base de préjugés et de stéréotypes associés à l'idée de leur trop faible employabilité.